



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional
Ciudad de Cuenca, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo
2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTORA: Torres Flores, Andrea Estefanía. Lic.

DIRECTORA: Carrión Ríos, Flora Narcisa. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Carrión Ríos Flora Narcisa.

DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría **Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Ciudad de Cuenca, de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, periodo 2012- 2013**, realizado por **Torres Flores Andrea Estefanía**, 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, **Torres Flores Andrea Estefanía** declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Ciudad de Cuenca, de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, periodo 2012- 2013**, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Carrión Ríos Flora Narcisa 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autora: Torres Flores Andrea Estefanía.

Cédula: 010562073-6

DEDICATORIA

A Dios por guiarme, cuidarme y darme fuerzas para continuar con cada proyecto que me he planteado en la vida, a mis padres Raúl y Leonor quienes han sido el pilar fundamental en mi crecimiento profesional y espiritual, además han velado por mi bienestar y mi educación siendo el apoyo incondicional en todo momento, es por ellos que soy lo que soy ahora, a mi Martín que de aquí en adelante es mi motivo para seguir preparándome y luchando, a mis hermanas: Alexandra, Marithza y Gabriela por la confianza depositada y por creer en mí. Les quiero mucho y este triunfo es por ustedes.

Estefanía Torres.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la vida, la inteligencia y la sabiduría para emprender y culminar una meta más, a la Universidad Técnica Particular de Loja, a la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo y en ella a los distinguidos docentes quienes con su discernimiento, ética y profesionalismo han compartido su conocimiento.

A mi tutora de tesis la Mgs. Flora Narcisca Carrión Ríos quien con su experiencia me ha compartido sus conocimientos, ha sido una guía idónea, me ha brindado el tiempo necesario para asesorarme y con su apoyo he logrado culminar esta etapa de la vida.

A los miembros del Colegio Nacional “Ciudad de Cuenca”, en especial a la rectora la Lcda. Rosario Carpio por los permisos otorgados para la realización de esta tesis y a los docentes de la institución que colaboraron con esta investigación.

Un agradecimiento a todas las personas que de una u otra forma me han apoyado, me han brindado ánimo, compañía y su amistad sincera en las diferentes etapas de mi vida. Sin importar donde estén o si alguna vez lleguen a leer estas palabras quiero darles las gracias por formar parte de mi progreso y de mi vida.

Estefanía Torres.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARATULA	I
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS	X
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	6
1.1 Necesidades de formación	6
1.1 Concepto	6
1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.3 Evaluación de necesidades formativas	10
1.4 Necesidades formativas del docente	12
1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	13
2 Análisis de las necesidades de formación	
2.1 Análisis organizacional	18
2.1.1 La educación como realidad y su proyección	19
2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	21
2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	23
2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	26
2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	26
2.1.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI –	

Plan decenal)	31
2.2 Análisis de la persona	
2.2.1 Formación profesional	44
2.2.1.1 Formación inicial	45
2.2.1.2 Formación profesional docente	47
2.2.1.3 Formación técnica	49
2.2.2 Formación continua	49
2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	51
2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	53
1.2.2.5 Características de un buen docente	54
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	56
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	58
2.3 Análisis de la tarea educativa	
2.3.1 La función del gestor educativo	60
2.3.2 La función del docente	62
2.3.3 La función del entorno familiar	64
2.3.4 La función del estudiante	65
2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende	66
1.3 Cursos de formación	
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.	67
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.	68
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	69
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.	71
CAPITULO 2: METODOLOGÍA	
2.1 Contexto	74
2.2 Participantes	74
2.3 Recursos	77

2.3.1	Talento Humano	78
2.3.2	Materiales	78
2.3.3	Económicos	78
2.4	Diseño y métodos de investigación	
2.4.1	Diseño de la investigación	78
2.4.2	Métodos de investigación	78
2.5	Técnicas e instrumentos de investigación	
2.5.1	Técnicas de investigación	79
2.5.2	Instrumentos de investigación	79
2.6.	Procedimiento	80
CAPITULO 3:	DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	82
3.1	Necesidades formativas.	82
3.2	Análisis de formación.	83
3.2.1	La persona en el contexto formativo.	83
3.2.2	La organización y la formación.	85
3.2.3	La tarea educativa.	89
3.3	Los cursos de formación.	91
CAPITULO 4:	CURSO DE FORMACIÓN.	94
4.1	tema del curso.	102
4.2	modalidad de estudios.	102
4.3	Objetivos	102
4.4	Dirigido a:	
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.	102
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	103
4.5	Breve descripción del curso	103
4.5.1	Contenidos del curso.	103
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.	107
4.5.3	Metodología	107

4.5.4 Evaluación	108
4.6 Duración del curso.	109
4.7 Cronograma de actividades.	109
4.8 Costo de curso.	110
4.9 Certificación.	110
4.10 Bibliografía.	110
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	111
ANEXOS	115

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Gráficos.

Gráfico 1: Tipos de necesidades formativas.	9
Gráfico 2: Objetivos de Bachillerato General Unificado.	36
Gráfico 3: Principios Generales de la educación.	37
Gráfico 4: Fines de la LOEI.	38
Gráfico 5: Derechos y obligaciones de la educación ecuatoriana.	39
Gráfico 6: Carrera educativa.	40
Gráfico 7: Contenido de la capacitación.	58
Gráfico 8: Características del liderazgo.	62
Gráfico 9: Curso formativos.	71

Tablas.

Tabla 1: sexo.	73
Tabla 2: tiempo de dedicación.	73
Tabla 3: Cargo de desempeño.	73
Tabla 4: Edad.	74
Tabla 5: Estado civil.	74
Tabla 6: Formación académica.	74
Tabla 7: Información del investigado.	79
Tabla 8: Análisis de la persona.	80
Tabla 9: Análisis de la organización.	82
Tabla 10: Análisis de los docentes.	86
Tabla 11: Cursos y capacitación de los docentes.	90
Tabla 12: Obstáculos de la capacitación.	90
Tabla 13: Motivos para capacitarse y tomar curso.	91
Tabla 14: Temáticas de capacitación.	92
Tabla 15: Modalidades de cursos y capacitaciones.	93
Tabla 16: Asistir a las capacitaciones.	94

RESUMEN

El campo de estudio de este trabajo fue analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Nacional Ciudad de Cuenca” 2012-2013.

Teniendo como objetivos específicos realizar una fundamentación teórica sobre lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, además se plantea un diagnóstico y evaluación a dichas necesidades, y para concluir se presenta el diseño de un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio “Ciudad de Cuenca” denominado: “Utilización y mejoramiento de métodos, técnicas y recursos didácticos para los docentes del bachillerato”.

El curso mencionado con anterioridad, nace como respuesta a la necesidad que poseen los docentes de la institución, mediante los cuestionarios aplicados a los miembros de la institución, es decir; los docentes, tomando en cuenta que en los últimos años un gran porcentaje de docentes no han asistido a cursos debido a diversos factores entre ellos esta: económicos, de tiempo, interés, etc..., es por eso que se aplica este curso y se ha dado importancia a esos factores para que no exista excusas y así los docentes puedan continuar con su proceso de formación y capacitación.

PALABRAS CLAVES: necesidades, educación, metas organizacionales, recursos institucionales, evaluación de los docentes, liderazgo, gestor educativo, entorno familiar, alumno, docente, enseñanza, aprendizaje.

ABSTRACT

The field of study of this work was to analyze the training needs of high school teachers of the College Ciudad de Cuenca 2012-2013.

Taking specific objectives perform a theoretical basis on matters relating to the training needs of teachers in the school, plus diagnostic reviews these needs arise, and to finalize the design of a training course for high school teachers presents school "Ciudad de Cuenca" called "Using and improving methods, techniques and teaching resources for high school teachers".

The course mentioned above, was created in response to the need to have teachers of the institution, through questionnaires to members of the institution , teachers , taking into account that in recent years a large percentage of teachers have not attended courses due to various factors including the : economic, time , interest, etc ..., that's why this course is applied and has given importance to these factors so there is no excuses and so teachers can continue with the process of education and training.

KEYWORDS: training needs, education, organizational goal, institutional, teacher evaluation, leadership, educational manager, family environment, student , teacher , teaching, learning .

INTRODUCCIÓN

La sociedad del conocimiento y de la información en la que se vive demanda cada vez con mayor fuerza la formación de los distintos profesionales que se desempeñan en diferentes tareas de la sociedad. Las necesidades de formación de los docentes es un objeto de constantes estudios e investigaciones, debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas lo que exige una constante planificación de la figura del maestro o profesor. Organismos Internacionales como la UNESCO, OEI, han dedicado esfuerzos en los últimos años para estudiar las reformas educativas, al análisis del papel del docente y las necesidades que van surgiendo en el docente. Y como respuesta a la necesidad de formación del profesorado nace la formación permanente y continua.

En el Ecuador el Ministerio de educación no ha dejado a lado esta necesidad y hace frente a este reto, el cual se basa en estar al día en los nuevos cambios e innovaciones de la formación del profesorado. Con el propósito que los docentes puedan impartir una enseñanza activa, que promueva la reflexión crítica, donde motive al alumno, donde se fomente su creatividad, además que favorezca la investigación, el espíritu crítico y participativo.

La siguiente investigación nació con el propósito de determinar cuáles son las necesidades que poseen los docentes del Colegio Nacional “Ciudad de Cuenca”, con dicho resultado se buscó las posibles soluciones, teniendo claro que la meta es lograr que el alumno se desenvuelva en un ambiente de enseñanza-aprendizaje, donde todos los actores educativos contribuyan con ese granito de arena para su formación, tomando en cuenta que tanto como los alumnos, docentes, entorno familiar y los directivos de la institución se enfrentan a grandes cambios, esto significa que se debe estar al día en los avances que presenta el siglo XXI, es decir en una continua formación o preparación.

Para esta investigación se ha consultado fuentes que garantizan la información veraz, se tomó una muestra exacta para obtener datos verídicos en las encuestas aplicadas a los docentes que laboran en la institución, se tabuló los datos obtenidos con gran precisión para que no existan errores y poder obtener conclusiones correctas sobre las necesidades y falencias que poseen los docentes que pertenecen a la institución.

Mediante este trabajo se analizó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Nacional Ciudad de Cuenca” 2012-2013, el cual se planteó los siguientes objetivos: realizar una fundamentación teórica sobre lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, además de plantear un diagnóstico y evaluación a dichas necesidades, y para concluir la presentación del diseño de un curso de formación para los docentes.

Los objetivos se cumplieron en su totalidad, porque se logró la fundamentación teórica de la necesidades de formación mediante el estudio descriptivo y exploratorio, además se realizó el diagnóstico y evaluación de dichas necesidades en el Colegio Nacional “Ciudad de Cuenca” esto se logró con la utilización de técnicas de investigación como encuestas y la investigación-acción, y se presentó el curso de formación para los docentes del bachillerato, denominado: “Utilización y mejoramiento de métodos, técnicas y recursos didácticos para los docentes del bachillerato”, esto se dio como resultado de la investigación usando los métodos deductivos, inductivos, analíticos y sintéticos.

La formación de los docentes del Colegio “Ciudad de Cuenca” es buena, la mayoría de docentes son profesionales en su área, el problema surge en la insuficiente formación continua, el docente debe tener claro este punto ya que en la vida se está en un continuo aprendizaje y con la globalización a la que se pertenece lo que se busca es plantear una estrategia de cambio educativo empleada con éxito en distintos escenarios educativos.

Se invita a revisar el curso propuesto para la mejora del desempeño del docente, denominado: “Utilización y mejoramiento de métodos, técnicas y recursos didácticos de los docentes del bachillerato” el cual nace para preparar a los docentes en el manejo de métodos, técnicas y recursos didácticos en cada una de las asignaturas que imparten, para que puedan proporcionar una enseñanza más eficiente y práctica, facilitando así el aprendizaje del alumno. Donde lo que se busca es cambiar la actitud del docente, dejar a lado los métodos tradicionales por los métodos didácticos centrados en la enseñanza-aprendizaje, además el docente va a practicar, experimentar y vivenciar las técnicas didácticas el cual le van a ser de gran ayuda para el aprendizaje del alumno.

Hay que recalcar que cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de los profesores. Es por eso que la nueva cultura del aprendizaje requiere un nuevo perfil de alumno, de profesor, de directivos y de padres de familia, para tener como resultado un alumno que desarrolle su pensamiento crítico sustentado en valores, con una voluntad forjada en virtudes y una efectividad encauzada hacia el amor verdadero, las cuales 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.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1. Necesidades de formación

1.1 Concepto

El término necesidad proviene del latín “necessitas” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida. (Diccionario Uno Color, 2001)

Carencia de algo que se considera inevitable o deseable. (Hainault, 1980).

Para Montero (1992) es el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio.

Cuando se habla de formación se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Entonces la necesidad formativa se entiende por el desfase existente entre los conocimientos y aptitudes que posee el trabajador y aquellas que son requeridas para el desarrollo normal de las tareas y funciones del puesto de trabajo. Las necesidades formativas salen a la luz cuando el rendimiento del trabajo no es óptimo, ya sea porque el trabajador no reúne los requisitos exigidos, ya sea porque no aplica el método de trabajo adecuado, o porque no aplica las tecnologías propias para esas tareas o funciones y porque no se encuentre en continua formación.

La necesidad de formación de los docentes se considera como la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del desempeño y las que realmente posee el docente. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Antes del desarrollo de cualquier programa de formación es vital llevar a cabo un cuidadoso análisis de necesidades formativas. Ya que los resultados obtenidos puede proporcionar su realización. Uno de los resultados clave es la información, que será utilizada para el desarrollo y evaluación de los programas de formación.

Es decir, las necesidades de formación en el docente, son las carencias o dificultades que tiene el docente en el desarrollo de sus actividades, es por eso que se debe realizar un análisis de las necesidades formativas el cual va a ofrecer información válida y fiable que permite saber dónde se llevará a cabo la acción formativa y con qué apoyos se cuenta desde la institución para que se realice la formación.

1.2 Tipos de necesidades formativas

La necesidad formativa es el conjunto de actividades formales e informales que son percibidas, o sentidas como fundamentales para promover el desarrollo profesional del docente.

La clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. A continuación se menciona algunas de ellas. Hay que tomar en cuenta que esta clasificación a más de clasificar, se orientan a clarificar el concepto de necesidad.

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

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

También Hewton (1988) clasifican con el criterio de las necesidades originadas en los proyectos formativos:

1. **Necesidades con respecto al alumnado:** aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
2. **Necesidades con respecto al currículum:** diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
3. **Necesidades del profesorado:** satisfacción laboral, carrera docente, etc.
4. **Necesidades del centro docente como organización:** espacios, tiempos, agrupamientos, etc.

D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. **Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas:** Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al

funcionamiento correcto de un sistema de referencia. Frecuentemente existe un conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que rehúsan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. **Necesidades particulares frente a necesidades colectivas:** Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión se puede confundir con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes:** Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. **Necesidades actuales frente a necesidades potenciales:** La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. **Necesidades según el sector en que se manifiestan:** establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Bradshaw (1972) distingue cinco tipos de necesidades de formación: Normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

1. **La necesidad normativa:** hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación
2. **Las necesidades sentidas:** constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias: formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica.

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

3. **Las necesidades demandadas:** vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
4. **Las necesidades comparativas:** son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas, etc.).
5. **Las necesidades prospectivas:** son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

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

Moroney (1977) plantea cuatro tipos de necesidades existentes:

1. **Necesidad normativa:** con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
2. **Necesidad percibida:** relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
3. **Necesidad expresada:** manifestada en un programa o servicio concreto.
4. **Necesidad relativa:** idéntica la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

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

1. **Necesidades del sistema:** tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
2. **Necesidades del profesorado:** originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

A continuación una síntesis de los tipos de necesidades formativas que algunos autores han planteado: gráfico 1

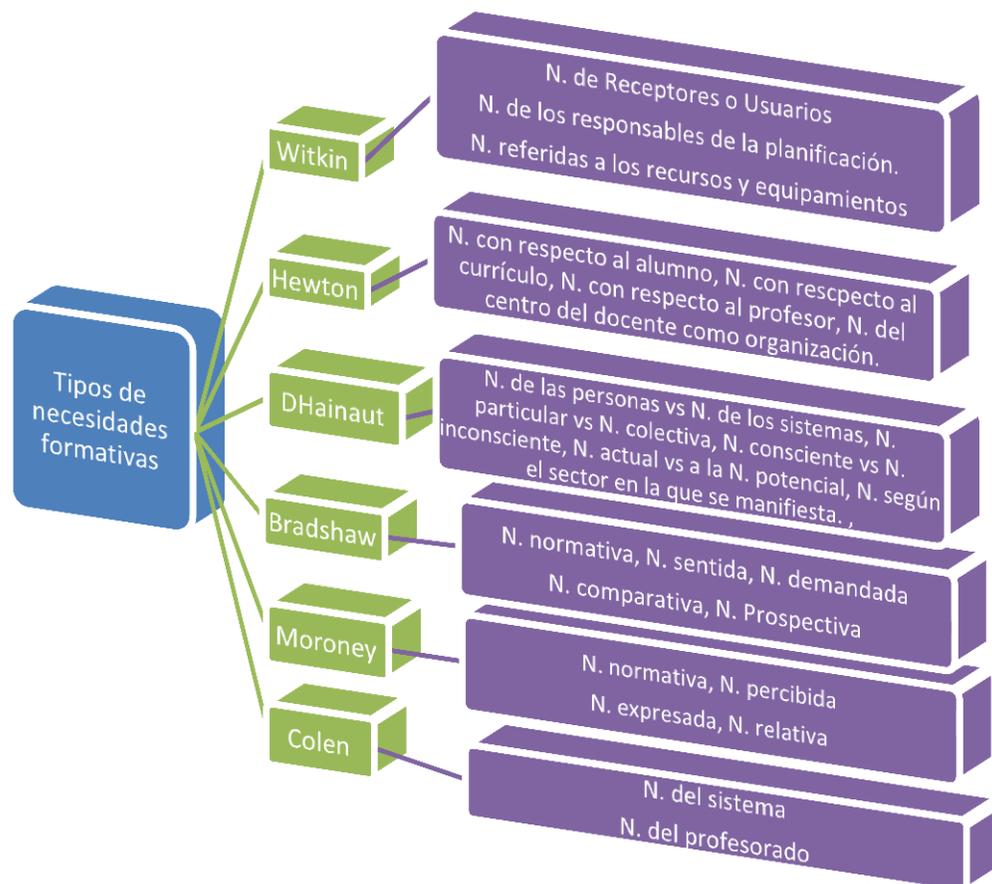


GRAFICO 1

Autora: Lic. Estefanía Torres Flores.

Fuente: Tipos de necesidades formativas de Witkin, Hewton, D'Hainaut, Bradshaw, Moroney, Colen.

1.3 Evaluación de necesidades formativas

La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades. (Suárez, 1990).

Witkin y Altschuld (1966) consideran que las evaluaciones de necesidades formativas es un proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades: identificarlas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos.

Las evaluaciones de necesidades consisten en delimitar las áreas en las cuales existe una falencia, déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

La evaluación de todo el proceso de las necesidades de formación hace que garantice no sólo el control de la adecuación de los resultados a lo programado, sino la calidad, la efectividad y la eficacia de la formación con respecto a lo esperado por los participantes en la formación. Después se procede a interpretar los resultados de la evaluación y se revisan las actividades en función a ello.

A la hora de evaluar las necesidades de formación, hay que centrarse en tres elementos:

1. Análisis de la institución: comprende el análisis de los objetivos de la Institución donde laboran los docentes, misión, visión, metas a corto y largo plazo, filosofía de trabajo, etc.
2. Análisis de la tarea educativa: Para esto conviene analizar también la misión/visión de cada área y realizar un mapa de procesos de cada una de las tareas fundamentales que se realizan en el servicio. A través de la construcción de este mapa de funciones cada servicio podría analizar no sólo el trabajo que se realiza, sino en qué pasos hay necesidades de formación generales para la ejecución de todos ellos.
3. Análisis de las competencias reales de los docentes y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del desempeño y la satisfacción del propio docente con el resultado, esto ya no vendría determinado no sólo por las necesidades de formación que requiere, sino también las necesidades formativas personales que puedan detectar cada uno de los docentes.

La evaluación resulta un proceso complejo que demanda una planificación para su realización y considera todas las dimensiones que le afectan. A continuación el proceso de evaluación que plantea Tejada. (Tejada, 1991).

1. Objeto: ¿qué?
2. Modelo: ¿cómo?
3. Participantes: ¿quién?
4. Instrumento: ¿con qué?
5. Momento: ¿cuándo?
6. Finalidad: ¿para qué?

El objeto está constituido por lo que se pretende evaluar: los objetivos del plan y sus programas, su proceso, los docentes, los alumnos, la institución.

Los modelos elegidos cumplen con la función de medir los resultados.

Los participantes son las personas que realizan la evaluación; entre ellos se encuentran el equipo directivo, los profesores, los alumnos, estos participantes pueden ser internos, es

decir realizan la autoevaluación y los participantes externos donde la evaluación realizan expertos que han sido contratados.

Entre los instrumentos más usados están: entrevistas estructuradas, cuestionarios, pruebas objetivas, estas deben cumplir con los requisitos de validez, fiabilidad y pertenencia.

El momento de evaluar es tomar la decisión de fijar el plazo con el fin de obtener información sobre la medición de los resultados.

La finalidad de la evaluación se deriva de las motivaciones que llevan a su realización. Estas pueden ser:

1. Diagnóstica: para conocer el estado actual, la realidad que se vive.
2. Formativa: para conocer el desarrollo del proceso y de la mejora continua.
3. Sumativa: se basa en identificar lo sucedido con los resultados o productos esperados. (Curso para docentes del Grupo Santillana, 2009).

1.4 Necesidades formativas del docente

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

Estas necesidades de formación del docente constituyen sin duda las carencias del desarrollo profesional de los docentes que varían por las exigencias sociales como de las particularidades individuales del docente.

Dipboye (1994) y varios autores definen a la necesidad formativa en forma de ecuación:

Necesidad formativa = *desempeño deseado - desempeño presente o actual.*

Bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir el vacío o la discrepancia entre el desempeño actual del docente por el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver las carencias en el desempeño.

La formación de los docentes se perfila como una estrategia que facilita la intervención sobre lo pedagógico, directamente desde lo que compete a la práctica profesional del profesor: la enseñanza. Más aún, cuando se parte de la idea de que el docente es el artífice realizador de

lo que hoy se tiene como realidad educativa en el marco de una sociedad concedora, donde existen condiciones emergentes que han transformado la estructura social que predominaba hasta hace una veintena de años. (Castells ,1997; Delors, 1996; y Escudero, 1998).

La formación del docente consiste no solamente en la preparación de tercer, cuarto nivel, sino de estar pendiente a las innovaciones, a los cambios y estar en continua preparación para tener conocimientos, habilidades y actitudes que garanticen la calidad, eficiencia y eficacia de la educación que va a guiar al estudiante en su aprendizaje.

1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de Cox y deductivo)

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

Se entiende por análisis de necesidades al proceso dinámico mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación tomando como referencia las competencias actuales del profesorado y las que necesita asumir para garantizar el buen desarrollo de la función docente. En este caso el interés es acercarse a las necesidades de los docentes para que estos sean competentes, para mejorar los resultados del alumnado y en consecuencia del sistema educativo.

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que ofrecen valiosos puntos de referencia, a continuación algunos de estos modelos:

MODELO DE A. ROSSETT

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “de dónde partimos” y “hacia dónde vamos”.
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
 - ☞ Situación actual: la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.
 - ☞ El óptimo: cómo deberían ser las cosas o la situación.
 - ☞ Los sentimientos: cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo.
 - ☞ Causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo.

- ☞ Soluciones: qué hacer para acabar con el problema.
- 3. Fuentes de información.
- 4. Herramientas para la obtención de datos.

Este modelo tiene como base al análisis de necesidades de formación y toma como punto central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

MODELO DE R.A. KAUFMAN

Mientras que Kaufman desarrolla su modelo en base a la planificación de las organizaciones, en un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades, y al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

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

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las que se presentan a continuación:

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

Además de los tres niveles de resultados, el modelo incorpora dos niveles de medios, que son los procesos y los recursos o métodos. Las discrepancias en estos dos elementos se denominan cuasi-necesidades, porque no son necesidades en sí mismas. La evaluación de

cuasi-necesidades tiene como objetivo determinar la adecuación de los recursos humanos, económicos y físicos disponibles en la organización. Este proceso debe realizarse en la medida en que sea útil para la evaluación de necesidades, en caso contrario no tiene sentido.

Para dirigir cualquier proceso de evaluación de necesidades en la organización, se deben abordar las siguientes cuestiones:

- Qué resultados se deberían conseguir.
- Por qué se desea conseguir esos resultados.
- Qué resultados se están consiguiendo actualmente.
- Cómo se priorizan y justifican las necesidades.
- Cuánto cuesta a la organización los resultados requeridos que no son cubiertos.
- Cómo se sabe si se tiene éxito al final del proceso (criterios).
- Quienes participan en el proceso.

En este modelo el papel de la formación es secundario en la resolución de esas necesidades. La formación no es a priori en el resultado final del proceso de evaluación de necesidades, por lo que este modelo constituye un marco teórico global para abordar el estudio de las necesidades de la institución.

MODELO DE F.M. COX

Cox aporta al análisis de necesidades basándose en la problemática comunitaria, el plantea una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, en síntesis abarca los siguientes aspectos:

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

Sea el método que se use, el análisis de necesidades es una técnica, es un recurso necesario para evaluar el funcionamiento de cualquier centro educativo.

Las necesidades que detecta este técnica pueden ser de diversa naturaleza: individual, grupal, instituciones, sociedades, etc. Es muy apropiado tener en cuenta los resultados del análisis para la toma de decisiones, conocimiento de las demandas, planificación, diagnóstico, evaluación, etc.

Las aplicaciones en el campo educativo vienen de la mano del conocimiento, de las percepciones de necesidad detectadas por los agentes intervinientes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, organización-gestión, etc., para:

- Evaluar el funcionamiento del centro educativo.
- Encontrar pautas para la mejora de la calidad educativa y de gestión del centro educativo.
- Encontrar las causas a las que se achaca el mal funcionamiento del centro en determinados aspectos.
- Especificar las características del centro (necesidades, posibilidades, etc.) a la hora de llevar a cabo una planificación, proyecto y así poder tenerlas en cuenta en la toma de decisiones.
- Tener información que utilizar en la rendición de cuentas.
- Hacer patentes las debilidades y problemas emergentes en el funcionamiento o desarrollo de la práctica docente, la gestión, etc.

MÉTODO DEDUCTIVO

Comte (1844) plantea el método deductivo o llamado positivista. El saber positivo posee las siguientes reglas básicas:

- 1) Saber de lo real fenoménico, basado en la observación;
- 2) Saber “relativo”;
- 3) Saber basado en leyes, no en causas.

Hay que eliminar las fantasías de la pura especulación y utilizar como método científico la observación. Hay que atender a los datos, para deducir de su análisis las leyes a que están sometidos. La inteligencia racional positiva renuncia, pues, a búsquedas absolutas, al margen de la realidad fenoménica, y se centra en la observación, “única base posible de los acontecimientos verdaderamente accesibles”.

La observación directa del fenómeno no equivale, sin embargo, para Comte a un sistema puramente empirista y estadístico, que conduciría a una acumulación estéril de hechos incoherentes, aislados, sin referencia alguna al conjunto global donde adquiere sentido. Este

método aspira, pues, al análisis concreto del fenómeno, pero situándolo en el marco total de los conocimientos humanos.

Este método se usa en el análisis de necesidades de formación en los docentes ocupándonos de lo real, del fenómeno sujeto a observación (docente) considerando que fenómeno es precisamente lo que está a nuestro frente, es por ello se puede reducir a lo observable, a lo presente a nuestra observación. Esta observación no puede ser un hecho meramente subjetivo, sino que debe poder ser observado por todos, verificado por los miembros de la comunidad educativa.

Este modelo se basa únicamente en los “hechos” reales, los fenómenos, observables y verificables.

A continuación se agrega un modelo de análisis de necesidades que es uno de los más usados en la actualidad, y por su estructura es muy adecuado y eficaz para usarlo en un análisis de necesidades de formación:

MODELO PARA EL ANÁLISIS DE NECESIDADES DE INTERENCIÓN SOCIOEDUCATIVA (A.N.I.S.E)

Este modelo planteado por María Paz Pérez (1995), es un modelo amplio que aporta de gran medida en el análisis de las necesidades, este modelo pretende reunir todos los datos necesarios sobre una serie de problemas vividos por un sector de población, para llegar a la adecuada toma de decisiones sobre la implantación o no de un programa de intervención, así como para determinar su amplitud, formular los objetivos a conseguir y fundamentar todo el proceso de planificación e implementación y posterior evaluación.

Este modelo se compone de tres fases fundamentales:

- 1) Fase de reconocimiento:
 - a. Identificar las situaciones desencadenantes del modelo A.N.I.S.E.
 - b. Seleccionar herramientas para la obtención de datos.
 - c. Búsqueda de fuentes de información.
- 2) Fase de diagnóstico:
 - a. Identificar la situación actual, en término de resultados.
 - b. Establecer la situación deseable, en término de resultados.
 - c. Analizar el potencial, en términos de recursos y posibilidades.
 - d. Identificar las causas de las discrepancias entre la situación actual y la deseable.
 - e. Identificar los sentimientos que producen en los implicados esas discrepancias.
 - f. Definición del problema, en términos claros y precisos.

- 3) Fase de toma de decisiones:
 - a. Prioriza los problemas identificados.
 - b. Proponer soluciones, evaluando su coste, impacto y viabilidad.

2. Análisis de las necesidades de formación

Hay que tomar en cuenta que para realizar un análisis de las necesidades de formación se centra en los estudios de los siguientes elementos: en el análisis organizacional, análisis de la persona y el análisis de la tarea educativa, a continuación se hablara de cada uno de ellos a profundidad:

2.1 Análisis organizacional

Se ha venido hablando de las necesidades de formación, tipos de necesidades, el análisis de la evaluación de las instituciones educativas, lo que constituye para muchos autores algunas alternativas de movimiento de las instituciones educativas eficaces, ya que antes de evaluar los resultados es necesario, entre otras tareas, estimar las necesidades, diseñar programas, implementar estrategias prácticas y controlar sus efectos. Algunos investigadores tratan de integrar ambos cuerpos del conocimiento, porque consideran que la mejora y la eficacia no tiene sentido sin el referente de la calidad como meta a perseguir en las instituciones educativas.

McGehee y Thayer (1961) originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los objetivos, recursos y asignación de tales recursos de la organización. Se trataba de evaluar cómo estaba funcionada la organización.

Más recientemente, Goldstein (1993) reconceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.

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

1. Evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo.
2. Determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación.
3. Realizar un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la institución.

Actualmente al abordar el análisis organizacional se toma en cuenta que una institución educativa es una organización que busca, entre sus metas, lograr la asociación educativa, lo que se define como el logro de la mayor potencia y efectividad, fruto del trabajo fusionado entre las distintas partes que conforman la organización; se determina que el trabajo en equipo es siempre más provechoso y mejor que el trabajo individual, es decir el trabajo entre toda la comunidad educativa va a dar como resultado la calidad, eficacia y eficiencia educativa.

Este análisis se centra en investigar el cuerpo social que da vida a la institución, observa la integración de cada una de sus partes de tal forma que la relación de una y otra este gobernada por su relación con el todo; averigua que cada uno de los elementos de la institución sean usados correctamente para el logro de objetivos, metas, políticas, etc., y además indaga que la participación sea en equipo y no individual. Por último se encarga en analizar como la organización delega autoridad y responsabilidad con el propósito de viabilizar el trabajo y así obtener mayor eficiencia y calidad.

2.1.1 La educación como realidad y su proyección

La educación es un proceso complejo, sociocultural e histórico mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, principios, costumbres y hábitos. Es el proceso que posibilita la socialización de los sujetos y permite la continuación y el devenir cultural en toda sociedad.

Sarramona (1989) sus principales ideas hablan que la educación es:

- Un proceso esencialmente dinámico.
- Proporciona metas y ayudas para alcanzar las metas del hombre, partiendo de la aceptación consciente del sujeto.
- Pretende el perfeccionamiento del individuo como persona.
- Busca la inserción activa y consciente del individuo en el medio social.

El propósito de todo proceso educativo es crear condiciones que garanticen la igualdad de posibilidades para favorecer la formación de personas capaces de elaborar su propio proyecto de vida. Es decir, personas que se constituyan en ciudadanos responsables, protagonistas críticos, capaces de consolidar la vida democrática y de construir una sociedad más justa y desarrollada. Esta tarea, en cuanto demanda y exigencia personal, requiere sólidas competencias cognitivas, sociales, expresivas y tecnológicas, sustentadas por una fuerte concepción ética de respeto a sí mismo y a la comunidad de pertenencia.

En la actualidad la educación está saliendo del paradigma conductista que la tenía dominada, para basarse en una educación donde el protagonista es el alumno y el docente es el

mediador o conductor del aprendizaje, es preciso de los gremios políticos que la ha tenido cautiva, para que se dé una verdadera educación y no solo una transmisión de información sin retroceso o feedback.

Es por eso que el sistema educativo se relaciona mucho más con el mundo exterior y aprender de él, abandonando sus métodos tradicionales, sus paradigmas conductistas, el aislamiento y su endogamia, y lo hace con miras a los objetivos de formular nuevas visiones, de mejorar sus prácticas y de concebir nuevos sistemas de organización y funcionamiento.

Ahora con la innovación de las Tics, el desarrollo de la educación posee un papel estratégico, que le permiten interactuar, innovar y hacer frente a retos continuos. Los enormes retos actuales requieren proceder con visiones y energías renovadas que permiten superar la falta de liderazgo, la insatisfacción permanente, el conformismo y la escasa relación con el exterior que imperan en el sistema educativo, y donde se dé un protagonismo real a los alumnos y a sus padres, donde se apuesta fuertemente por la colaboración entre los profesionales de la educación y los agentes empresariales y sociales, todo ello con el objetivo de enriquecer el sistema educativo con conocimientos y enfoques que le han sido ajenos.

Sólo así parece posible avanzar por la senda de las transformaciones del aprendizaje del alumnado, de la actividad del profesorado, de la organización de los centros escolares y del funcionamiento del propio sistema educativo que son necesarias para que la educación esté a la altura de las exigencias y urgencias de la sociedad del conocimiento, a la cual se quiere llegar.

Martínez y Sánchez (2013) se refieren que la educación de hoy se puede mejorar si se toma en cuenta algunos principios que son de vital importancia en el proceso educativo:

- Individualización: Un conocimiento cada día mayor del individuo, creando gradualmente la necesidad de una enseñanza individualizada. Cada persona es diferentes, tanto en lo físico y en lo psíquico, y por lo tanto la forma de aprender tiene formas distintas de realizarse, así el aprendizaje se considera siempre individual.
- Socialización: El hombre es un ser por naturaleza social, que debe contar con otros para sobrevivir. La comunicación es el elemento necesario y fundamental para dicha supervivencia, por lo que debe aprenderse.
- Actividad: La actividad parte de las propias necesidades e intereses del alumno, que se motiva a sí por su propio aprendizaje. El profesor canaliza esas inquietudes en relación con el currículum y los objetivos del programa. Hay que basarse en el principio de que interesa más el aprendizaje de los procesos que los mismos resultados. La actividad es también un proceso a aprender.

- **Intuición:** La experiencia personal es la base del aprendizaje, y se aprende mejor lo que se ha podido tener en contacto con alguno de los sentidos. La intuición puede ser directa, cuando se aprecian las cosas directamente, o indirecta, cuando se aprecian por medio de analogías o ejemplos.
- **Juego:** La especie humana aprende jugando. En otras palabras, se hace con mayor entusiasmo lo que de verdad nos gusta. Por lo tanto se aprende con mayor entusiasmo lo que causa placer o diversión.
- **Creatividad:** El sentido de lo creativo que proyecta la educación actual es incorporar lo que tradicionalmente se ha llamado creación inventiva o descubrimiento con lo que se entiende por originalidad o sentido artístico. Procurando la espontaneidad y la capacidad expresiva, la creación con dificultades de espacio, tiempo o lugar, para que el alumno se acostumbre a decidir creativamente incluso en circunstancias adversas, la creatividad inventiva, la que despliegan la originalidad, y sobre todo la que busca siempre nuevas vías o cauces de expresión distintos a los tradicionales: enseñanza divergente.
- **Estar al día:** Es la base de la profesionalidad del profesor. Las nuevas tecnologías acrecientan la necesidad de formación y preparación de los profesores. Nunca se está al día al cien por cien. En el aprendizaje es imprescindible plantear procesos metodológicos en los que la investigación, la búsqueda de datos, la curiosidad y la creatividad estén presentes. “Aprender a aprender” es uno de los principios ideológicos que más fuerza han aportado a los cambios metodológicos, ya que incitan a procurar a los alumnos el autoaprendizaje.

2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Las instituciones educativas son entes muy complejos en los que interaccionan elementos de muy diversa naturaleza (recursos físicos y financieros, alumnos, profesores), los cuales a su vez se ven influenciados por el entorno en el que el centro desarrolla sus actividades. Hay que destacar las principales características que definen a las organizaciones educativas como entes distintos a las organizaciones convencionales. La mayoría de organizaciones escolares se proponen alcanzar múltiples metas, debido a la diversidad de actividades que se realizan en su interior (resultados cognitivos, procesos de socialización, gestión administrativa, etc.)

Hodge, Anthony y Gales (2003) dicen que las metas organizativas son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización. Una organización adquiere sentido e identidad a través del conjunto de metas que la integran. Existen algunas instituciones que tienen un mismo giro, en una misma localidad, pero lo que

las hace únicas son sus metas, porque cada una de ellas son distintas y por consecuencia operan de manera diferente.

Daft (2005) se refiere que las metas u objetivos de una organización sirven a tres propósitos:

- a. Establecer el estado futuro que la organización busca alcanzar; es decir, los principios generales que han de ser seguidos por los miembros de una organización.
- b. Las metas proporcionan la razón para la existencia de la organización dan la legitimidad a la misma.
- c. Proporcionan un conjunto de estándares para medir el razonamiento organizativo.

Una organización educativa para poder aprovechar sus oportunidades y evaluar los riesgos en función de objetivos y metas, se basan en una planeación estratégica, siendo esta una herramienta que permite a las organizaciones prepararse para enfrentar las situaciones que se presentan en el futuro, ayudando con ello a orientar sus esfuerzos hacia metas realistas de desempeño, por lo cual es necesario conocer y aplicar los elementos que intervienen en el proceso de planeación.

La planeación estratégica está entrelazada de modo inseparable con el proceso completo de la dirección; por tanto, todo directivo debe comprender su naturaleza y realización. La planeación estratégica ayuda a adquirir un concepto muy claro de la institución, lo cual, hace posible la formulación de planes y actividades que llevan hacia el cumplimiento de las metas, además permite prepararse para hacer frentes a los rápidos cambios del ambiente en que opera la institución.

Cuando el ritmo de la vida era lento, los directores podían establecer metas organizacionales y planes simplemente explotando de la experiencia pasada, pero hoy los hechos suceden con demasiada rapidez para que la institución sea siempre una guía digna de confianza y los directores se ven en el caso de desarrollar nuevas estrategias apropiadas para los planes únicos y las oportunidades del futuro.

Munch (2012) responde a la siguiente pregunta: ¿para qué sirven las metas organizacionales?:

- Crear en toda la organización una “cultura abierta”, orientada a la solución de problemas.
- Complementar la autoridad que comporta el papel o estatus, con la autoridad que proporciona el conocimiento y la competencia.
- Situar las responsabilidades de toma de decisiones y solución de problemas lo más cerca posible de las fuentes de información.

- Hacer que la competencia sea más pertinente para las metas del trabajo y llevar al máximo los esfuerzos cooperativos.
- Propiciar la elaboración de un sistema de recompensas en el que se reconozca, tanto el logro de las metas de la institución, como el desarrollo de los docentes
- Intensificar en los docentes el sentimiento de que ellos son los dueños de los objetivos de la organización.
- Aumentar el auto-control y la auto-dirección de las personas que forman parte de la institución.
- Ayudar a tomar decisiones: una parte importante en la responsabilidad de los directores es tomar decisiones que influyen en la operación diaria y en la existencia de la institución y del personal de la misma. Una vez que los directores o los encargados de planificación formulan las metas institucionales, saben en qué dirección deben apuntar. Su responsabilidad se convierte en tomar las decisiones que lleven a la institución hacia el logro de sus metas que pueden ser a corto, mediano y largo plazo.
- Guiar para la eficiencia de la institución: dado que la ineficiencia se convierte en un costoso desperdicio del esfuerzo humano y de los recursos, los directores luchan por aumentar la eficiencia de la institución cuando sea posible.
- Guiar para la evaluación de desempeño: el desempeño de todo el personal de una institución debe ser evaluado para medir la capacidad individual y determinar lo que se puede hacer para aumentar. Las metas organizacionales son los parámetros o criterios que deben utilizar como base de estas evaluaciones.

Las metas que una institución educativa se puede plantear, puede ser a:

1. Corto plazo: son aquellas que la organización espera alcanzar aproximadamente en un año o menos.
2. Mediano plazo: son las metas tácticas de la institución y se basan en función a la meta de corto plazo de la organización. Se fijan en cada área para ayudar a lograr su propósito.
3. Largo plazo: estas metas pueden existir para periodos de más de un año. Los cambios rápidos del entorno pueden hacer que sea difícil o poco inteligente hacer una planificación para más de 3 a 5 años. Las metas a largo plazo proporcionan la dirección global de la organización.

2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Las instituciones educativas están constituidas por diferentes grupos de apoyo que trabajan para su estabilidad y equilibrio, entre estos grupos se puede encontrar uno que se preocupa por los elementos indispensables para el proceso de aprendizaje y enseñanza.

Son implementos que utilizan las facultades para poder desarrollar los diferentes programas, y actividades que ofrece la institución, entre esto está lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; que son los recursos institucionales.

Los recursos son aquellos medios humanos, materiales, financieros e institucionales, de que se dota a sí mismo una sociedad para satisfacer las necesidades y cubrir las carencias de los miembros de la comunidad educativa.

Los recursos institucionales es el conjunto de entidades que configuran una infraestructura de servicios dedicados a la organización política, comercial, administrativa y de bienestar social.

Kisnerman (1985) define a una institución como un conjunto que posee edificio, personal, normas, reglamentaciones que regulan y dirigen su funcionamiento, pero, del mismo modo, es una unidad de producción mediante la utilización de recursos humanos, naturales, técnicos, y financieros.

Ninguna institución puede ser entendida prescindiendo de los individuos que participan en ella, y la participación no puede ser entendida sin hacer referencia al sistema o sistemas de valor propios e inherentes a los grupos sociales, integradores de individualidades. Es por ello que toda institución educativa se caracteriza por ser:

- Social: porque son los individuos, la comunidad educativa son quienes le dan sentido.
- Histórica: porque obedece a una necesidad de enseñanza-aprendizaje y a la realidad concreta que la genera.
- Compleja: porque en ella se desarrollan una serie de actividades diversificadas que determinan roles y funciones.

Es por eso que los docentes directivos y técnicos de establecimientos educacionales, asumen el rol de liderar y conducir a los integrantes de la comunidad educativa hacia el logro de metas y objetivos, identificando y gestionando los procesos que se encuentran a su cargo: planificación de clases, administración de recursos, enseñanza-aprendizaje, redes de apoyo, seguimiento y monitoreo, otros y planificándolos, esta planificación se puede hacer según el PEI (Planificación Estratégica Institucional) con sus respectivos objetivos, procedimientos y actividades.

Entendido qué es recurso, qué es el recurso institucional, y la actividad de los docentes directivos, los recursos institucionales adecuados para una institución educativa y la correcta administración por parte de los directivos, entre los recursos necesarios para una institución educativa están:

1. Los recursos materiales pueden agruparse de la siguiente forma:

- Bienes inmuebles e instalaciones: las instalaciones y los locales.
 - Bienes muebles y material inventariable: el mobiliario escolar; material didáctico, libros y recursos audiovisuales, informático, deportivo, de oficina, etc.
 - Otros bienes materiales de carácter fungible o consumible, no inventariable: consumibles de oficina, consumibles de utilización didáctica en las aulas, etc.
2. Recursos Tecnológicos: laboratorios especializados (física, química), salas de sistemas.
 3. Recursos Bibliográficos: Biblioteca, libros, base de datos.
 4. Recursos Audiovisuales: grabadora, cámara de video, etc.
 5. Recursos humanos o capital humano: El componente Recurso Humano o Factor Humano como se le denominan actualmente, es el principal recurso de toda institución y el que a la postre presentará las mejores opciones para poder enfrentar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución educativa. Es el trabajo que aporta el conjunto de los docentes o colaboradores de una organización, pero no solo se refiere al personal y sus funciones, sino también a su número, capacidades, habilidades, conocimiento, costos de su trabajo u operación. Estos pueden ser: académicos o docentes, personal administrativo, personal técnico, y personal de apoyo.
 6. Recursos financieros: Son el efectivo y el conjunto de activos financieros que tienen un grado de liquidez. Estos pueden ser: ingresos, bancos, aportaciones del capital, colegiaturas.
 7. Recursos Técnicos: Son aquellos que sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros recursos.
 8. Recursos administrativos: son todos los medios por los cuales se da la planeación, organización, dirección y control de las actividades de la organización.

Munch (2012) se refiere que una gestión administrativa y económica eficaz de los recursos organizacionales educativos permiten:

- Conducir el diseño y planificación de los procesos educativos, especificando una secuencia de actividades que refleje etapas, actores, recursos, plazos y resultados, considerando la incorporación de factores que aseguren el logro exitoso de los objetivos.
- Asegurar la implementación de los procesos, coordinando, asignando los recursos humanos y materiales, monitoreando avances en función del cumplimiento de las metas institucionales y la mejora continua.

- Evaluar el resultado de los procesos a su cargo, recogiendo información relevante sobre el nivel de satisfacción de los actores de la comunidad educativa, verificando el cumplimiento de metas e indicadores.
- Tomar decisiones para el mejoramiento de los resultados y procesos a su cargo, basándose en la evaluación realizada, estableciendo un plan de trabajo que asegure las mejoras pertinentes.
- Administrar, planear, controlar tiempos y los recursos para la correcta ejecución de los procesos.
- Valorar adecuadamente el uso de las instalaciones y de los equipos que conformen la infraestructura del centro.
- Prever su obsolescencia o caducidad.
- Planificar la distribución interna de las dotaciones.
- Finalmente, optimizar la utilización de dichos recursos materiales.

2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

Hart (1995) manifiesta que los propósitos de incrementar el liderazgo de los profesores, en la actualidad, son convenientes con un sentido más democrático y comunitario de la gestión de la enseñanza. A su vez estaríamos aprovechando los recursos internos del personal del centro para la mejora, constituyendo la institución como un lugar de aprendizaje y motivación mutua entre los profesores. El desarrollo del curriculum e innovaciones funciona mejor cuando, en lugar de ser dirigido por líderes o administración externa, se capacita a los propios profesores para tomar decisiones sobre cómo implementarlo. Con el propósito de tener en las instituciones docentes profesionalmente más preparados lo que significa promover al desarrollo del conjunto del profesorado.

El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado **líder**, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales.

A los miembros de una institución educativa les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra un líder.

La función del líder es fundamental para la consecución del éxito institucional, por ello, debe ser una persona que inspire confianza y respeto, que posea el don de mando y la capacidad de persuasión, para que la gente lo siga por convencimiento.

El líder, debe ser una persona que se distinga de las demás porque busca siempre la innovación, entusiasma a sus compañeros para conseguirla, y trabaja fuerte para ponerla en práctica. Es el dirigente, el que va a la cabeza, y del cual depende en la mayoría de los casos, el éxito o fracaso de la empresa o institución (Münch, 2010).

Rubino (2006) considera que el liderazgo constituye un proceso complejo que requiere la comunión de aspectos que van más allá de la simple planificación, organización y control. Tiene que ver con los docentes, con la habilidad que tiene el líder para hacer que la gente coopere y participe, con la sintonía que produce entre los miembros de la organización y los factores externos a ésta.

Unesco (2005), el liderazgo educativo consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la educación. A la misma vez, reconoce que en escuelas aisladas y con pocos recursos la motivación e incentivos para ser un director/a innovativo, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables.

A continuación la clasificación del liderazgo bajo dos enfoques: el tradicional y el relacional: Según (Guillén, 2011)

Enfoques tradicionales del liderazgo:

1. Enfoque De Rasgos y Carismáticos:

Las personas heredan ciertas cualidades y rasgos que son adecuados o no para el liderazgo. Este enfoque trata de identificar y describir las características físicas, personales, intelectuales o la capacidad de interrelación que hacen que los líderes sobresalgan de entre los demás. Los líderes pueden ser carismáticos, entusiastas, ambiciosos, enérgicos o triunfadores. Este enfoque implicaba que los líderes nacen con ciertas características innatas que definen su capacidad para ser líderes eficaces.

En las organizaciones se pueden encontrar líderes que no poseen la mayoría de los rasgos que los caracterizan y también personas que tienen rasgos de liderazgo, pero eso no hace que la organización sea exitosa. El enfoque de rasgos no ofrece ninguna indicación sobre la cantidad que una persona debe poseer para ser considerada como líder.

2. Comportamental y de estilos:

Este enfoque se basa en aquellas personas que permiten un alto grado de participación a su alrededor, deja que el subordinado posea autonomía en su trabajo, y se preocupa más por el desarrollo personal que en cumplimiento de las obligaciones y tareas. Estos sujetos poseen una mayor capacidad para ejercer el liderazgo. El comportamiento de estos líderes se enfoca principalmente en la satisfacción de los demás, no es muy autoritario sino es democrático.

Esta teoría sugiere que el estilo de liderazgo ideal es aquel que toma la entrada de los demás en cuenta. Estos líderes fomentan la participación y las contribuciones de los miembros del grupo y ayuda a los miembros del grupo para que se sienten más notables y comprometidos con el proceso de toma de decisiones.

3. Modelos cognitivos:

En este enfoque el líder es el único que puede recibir y procesar la información, es el quien busca las respuestas o explicaciones de un comportamiento determinado de los subordinados.

El líder es quien analiza a la persona que se encuentra o no capacitado para decidir, para trabajar, para así lograr la aceptación del grupo.

4. Enfoque Situacional:

Se basa en determinadas variables relacionadas con el medio ambiente que podrían determinar qué estilo particular de liderazgo es el más adecuado para la situación. Según esta teoría, un estilo de liderazgo no es el mejor en todas las situaciones. El éxito depende de una serie de variables, incluyendo el estilo de liderazgo, cualidades de los seguidores y los aspectos de la situación.

Este líder entiende a sus subordinados por sus habilidades, por su experiencia, por el comportamiento en grupo y por la madurez que posean tanto líderes como subordinados, siendo estos los factores claves para anunciar la aparición de nuevos líderes.

Enfoques relacionales:

1. Liderazgo transaccional:

Esta teoría se centra en el papel de los resultados de supervisión, organización y grupo. Se basa en un sistema de premios y castigos. Además se utiliza con frecuencia en los negocios, cuando los empleados tienen éxito, se les recompensa, cuando fallan, están perjudicados o sancionados. El liderazgo transaccional se refiere al intercambio habitual que se produce

entre líderes y colaboradores en las situaciones cotidianas y estables del trabajo. Se plantean cuatro dimensiones:

- a) Recompensas contingentes: proporcionar varios tipos de recompensas como intercambio por el acuerdo mutuo acerca del cumplimiento de metas.
- b) Administración por excepción activa: observa las desviaciones con respecto a las reglas y normas, así como emprende acciones correctivas.
- c) Administración por excepción pasiva: interviene solamente si las normas no se alcanzan.
- d) Deja hacer, dejar pasar: resigna las responsabilidades y evita las decisiones, discierne exactamente las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas.

2. Liderazgo transformacional:

La teoría transformación, ocurre cuando los líderes amplían y elevan los intereses de sus seguidores, se centran en las conexiones que se forman entre líderes y seguidores. Los líderes motivan e inspiran a la gente seguidores a ver más allá de sus propios intereses por el bien de los demás, ayudando a los miembros del grupo para que den la importancia necesaria y el bien superior de la tarea. Estos líderes se centran en el desempeño de los miembros del grupo, pero también que cada uno cumpla su potencial. Los líderes con este estilo suelen tener altos estándares éticos y morales. Las dimensiones del liderazgo transformacional son: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada, en resumen este líder provoca cambios en las convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.

3. Liderazgo servidor:

El Liderazgo Servidor es un modelo a seguir. Esta teoría invita a lograr que los dirigentes de cualquier organización o equipo sean primero servidores de sus supervisados y sean capaces de influir en sus mentes, corazones, cuerpos y espíritus, creando una conexión muy sólida, de gran empatía y ética relacional. Este líder posee las siguientes características: escucha, empatía, apoya, persuade, anticipa, sinergia, custodia y está comprometida con el desarrollo de otros. (Robert Greenleaf, 1977).

Sergiovanni (1984) formula cinco estilos de liderazgo en función del aspecto predominante:

1. El líder técnico: hace hincapié en conceptos como técnicas de planificación y de distribución del tiempo, teorías sobre liderazgo de contingencia y estructuras

organizativas. El directivo es el encargado de planificar, organizar, coordinar y establecer el horario de las actividades escolares, de forma que se asegure una eficacia óptima.

2. El líder humanista: concede mayor importancia a las relaciones humanas, a la competencia interpersonal y a las técnicas de motivación instrumental. Se dedica especialmente a apoyar, animar y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional a los miembros de la organización. Este tipo de directivo promueve la creación y mantenimiento de una moral de centro y utiliza este proceso para la toma de decisiones participativa.
3. El líder educativo: utiliza conocimientos y acciones de profesional experto en la medida en que estos se relacionan con la eficacia docente, el desarrollo de programas educativos y la supervisión clínica. Diagnostica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, la evaluación y el desarrollo del personal y se preocupa por el desarrollo del currículo.
4. El líder simbólico: asume el papel de jefe y pone el énfasis en la selección de metas y comportamientos, señalando a los demás lo realmente importante. Recorre el centro, visita las aulas, mantiene contacto permanente con los alumnos, prioriza los intereses educativos frente a los de gestión, preside ceremonias, rituales y otras ocasiones importantes y proporciona una visión unificada del centro que transmite hábilmente a través de las palabras y las acciones. Un aspecto importante de este tipo de liderazgo es la visión, definida como la capacidad de crear y comunicar la imagen de un estado deseable de acontecimientos que lleven al compromiso entre aquellos que trabajan en la organización.
5. El líder cultural, caracterizado por definir, fortalecer y articular aquellos valores, creencias y raíces culturales que dan a la institución como identidad única. Las actividades asociadas con más frecuencia a este líder son: articular una misión del centro, socializar a los nuevos miembros a la cultura de la escuela, contar historias y mantener mitos, tradiciones y creencias, explicar cómo funciona el centro, desarrollar y manifestar un sistema de símbolos a lo largo del tiempo, y recompensar a quienes reflejan esta cultura. El efecto global de este tipo de líder es la vinculación y creencia de alumnos, profesores, padres y otros miembros de la comunidad escolar en el trabajo del centro.

Munch (2013) plantea la necesidad de un liderazgo educativo para lograr cambiar las rutinas burocráticas por dinámicas de mayor identidad, colaboración y compromiso y esté más relacionado con las metas y los objetivos globales de la institución.

Para conseguir una dirección para el cambio es necesario replantearse el modelo de dirección desde sus bases, empezando por reformular el propio concepto de liderazgo: quién y cómo se asume. Siendo necesario:

- a. Un liderazgo compartido, distribuido.
- b. Con una dirección centrada en el desarrollo de las personas tanto individual como colectivamente.
- c. Con una dirección visionaria.
- d. Actitud de asumir riesgos.
- e. Directamente implicado en las decisiones pedagógicas.
- f. Estar capacitado y tener una mentalidad de cambio.

Lo que se busca alcanzar en las instituciones educativas es más calidad y más equidad si los directivos se comprometen en la tarea de transformar la cultura de las instituciones educativas, transformación que pasa inevitablemente por una reformulación profunda del modelo de dirección tal y como está planteado en la actualidad. Si anhelamos otra sociedad, necesitamos otras instituciones educativas, pensamientos innovadores, y también otro modelo de dirección.

2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)

El bachillerato ecuatoriano ha venido teniendo una serie de transformaciones, se ha pasado de un bachillerato por especialidades a un bachillerato unificado, pero para lograr una comprensión total del bachillerato ecuatoriano a continuación se especifica que es el bachillerato, que es un bachiller ecuatoriano, las características del bachillerato ecuatoriano, regulaciones y demandas de las instituciones.

El bachillerato es un ciclo de estudios con el que se obtiene el grado de bachiller. Se denomina Bachiller de la República a aquellas personas que han terminado con éxito el colegio secundario, lo cual permite estudiar en una universidad. El egresado obtiene el título de Bachiller de la República del Ecuador, para obtener este grado de bachiller, los alumnos dan pruebas escritas, orales y realizan servicio comunitario después de doce años de estudio.

Desde el 2011 se aplica el Bachillerato General Unificado (BGU), por lo que los estudiantes, dependiendo del colegio, obtienen un título de bachiller en ciencias o uno título de bachiller técnico y desde septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento. (Ministerio de Educación Ecuatoriano, 2013)

La finalidad del Bachillerato es proporcionar a los alumnos una educación y formación integral, intelectual y humana, así como los conocimientos y habilidades que permite desempeñar sus funciones sociales y laborales con responsabilidad y competencia.

VENTAJAS:

Se espera tener estudiantes del BGU, capaces de:

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

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

Características:

El nuevo Bachillerato busca romper con los esquemas donde el estudiante recibía la información ofrecida por el docente o del texto, la guardaba y debía ser capaz de demostrar que la recuerda, ante eso se propone que el aprendizaje no consiste, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana, además se toma en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Demandas de la organización:

Las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Los contenidos que se abordan en las instituciones educativas ya no son un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tienen coherencia al interior de la propia asignatura o área científica, en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura, y que muestra las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven

ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

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

Regulaciones:

Las regulaciones del bachillerato general unificado lo podemos encontrar en los siguientes artículos ecuatorianos:

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

Los cuales se basan en lo siguiente:

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

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

Los estudiantes de bachillerato cursan un tronco común de asignaturas generales y optan por una de las siguientes opciones:

- a. Bachillerato en Ciencias: Además de las asignaturas del tronco común ofrece una formación complementaria en áreas científico-humanísticas;
- b. Bachillerato Técnico: Además de las asignaturas del tronco común, ofrece una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que

permite a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

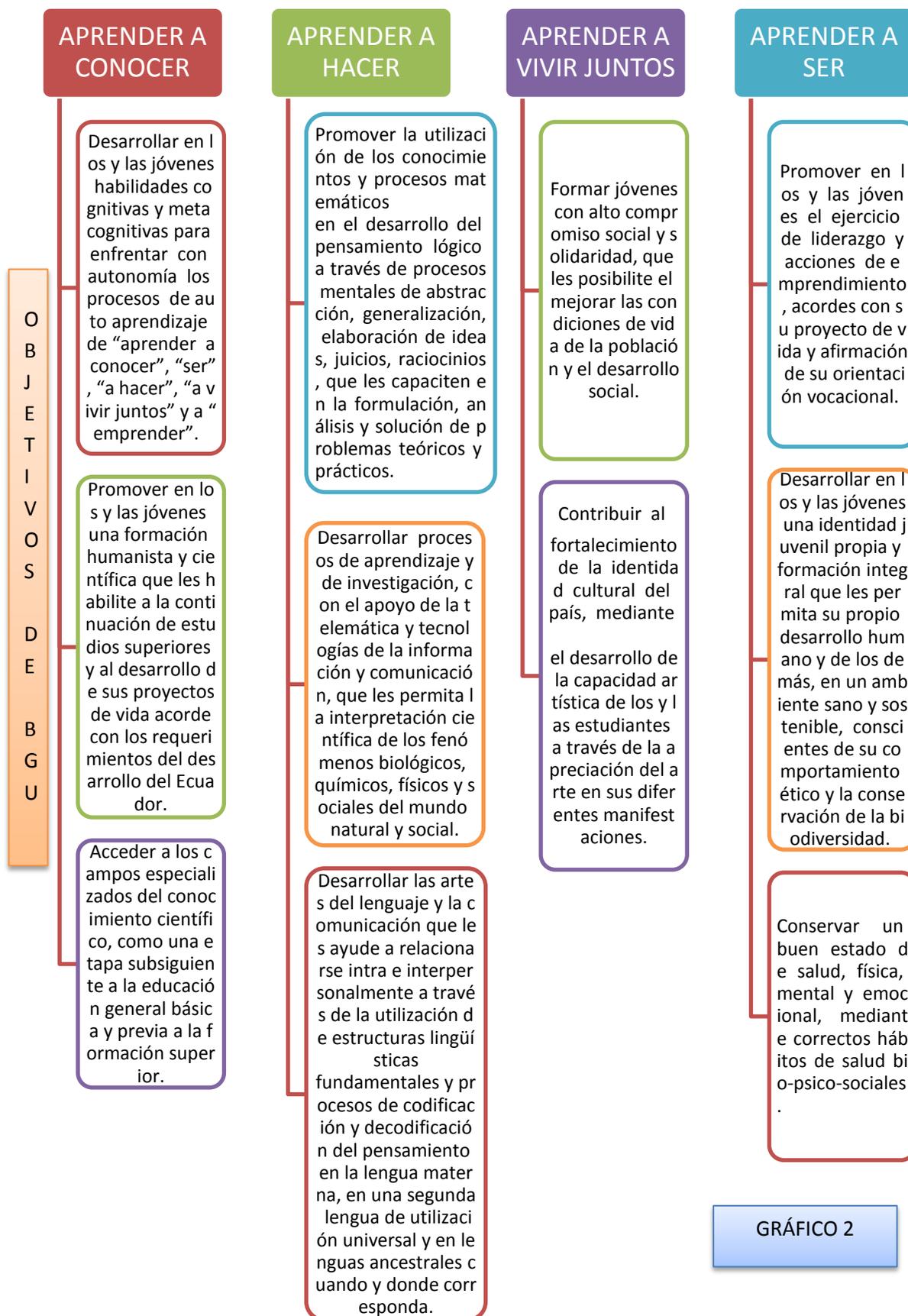
Los estudiantes pueden cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias una vez finalizado el primero o segundo año, previa a una solicitud suscrita por el estudiante y su representante legal. En el caso inverso, además debe cumplir con los requisitos establecidos por cada plantel educativo.

Los objetivos del Bachillerato General Unificado son los que encontramos en el gráfico 2.

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

La presente Ley garantiza el derecho humano a la educación, regula 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.

Art.2.-Principios.- Son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. La actividad educativa se desarrolla atendiendo los siguientes principios generales: A continuación uno de las principales principios que se encuentra en el art. 2 de la LOEI: gráfico 3.



Autora: Lic. Estefanía Torres.
Fuente: Legislación Educativa Ecuatoriana, 2008.



Autora: Lic. Estefanía Torres Flores.
Fuente: Legislación Educativa Ecuatoriana, 2008.

Art. 3.- Fines de la educación: Son fines de la educación: gráfico 4.

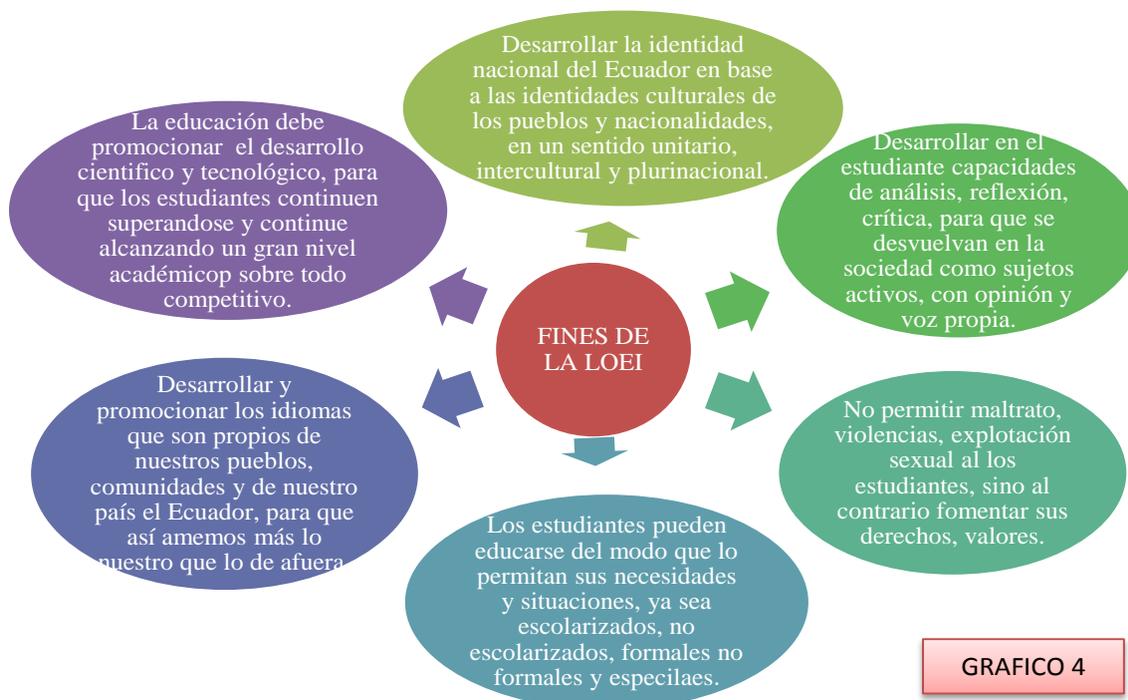
Otro punto importante de la LOEI son los derechos y obligaciones, en el art. 4 encontramos el derecho a la educación, art. 5.- la educación como obligación, art. 6.- Obligaciones del Estado, art.7.- Derechos de los estudiantes, art.8.

Obligaciones de los estudiantes, arts.10 y 11.- Derechos y obligaciones de los docentes, arts.12, 13 y 14.- Derechos y obligaciones de padres y/o representantes, arts.15 y 16 De los derechos y obligaciones de la comunidad educativa, por último en los arts. 17 y 18 los Derechos y obligaciones de la comunidad, a continuación una síntesis de los artículos mencionados: gráfico 5.

Otro aspecto muy importante de la LOEI es la carrera educativa ampliamos la información en el Gráfico 6.

Del art. 37 al 46 de la Legislación Educativo.

El sistema nacional de la Educación comprende los tipos y modalidades educativas, además instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo.



Autora: Lic. Estefanía Torres Flores.

Fuente: Legislación Educativa Ecuatoriana, 2008.

Tipos de educación:

1. Escolarizada: corresponde al sistema educativo estructurado jerárquicamente, con cursos establecidos por orden cronológico y que empieza con la escuela primaria y se prolonga hasta las instituciones terciarias. La educación de este tipo es acumulativa, progresiva, conlleva a la obtención de un título o certificado, tiene un año lectivo se define en el reglamento. Brinda la oportunidad de formación y desarrollo de los ciudadanos dentro de los niveles inicial, básico y bachillerato.
2. No escolarizada: Brinda la oportunidad de formación y desarrollo de los ciudadanos a lo largo de toda su vida y no está relacionada con los currículos determinados para los niveles educativos, sus normas están dirigidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Niveles de educación:

1. Educación inicial: Es el servicio educativo que se brinda a niñas y niños menores de cinco años de edad, con el propósito de potencializar su desarrollo integral y armónico, en un ambiente rico en experiencias formativas, educativas y afectivas, lo que permite adquirir habilidades, hábitos, valores, así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias en su desempeño personal y social.

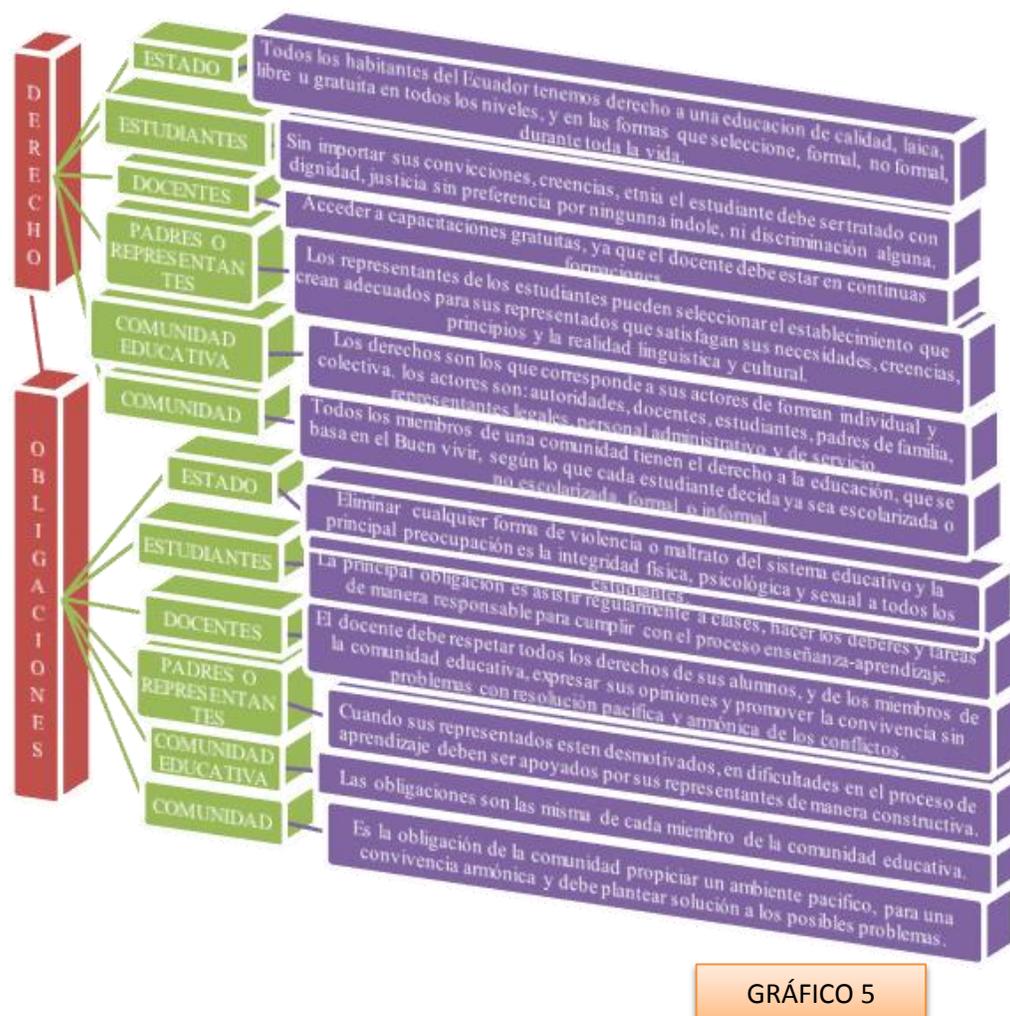


GRÁFICO 5

Autora: Lic. Estefanía Torres Flores.
Fuente: Legislación Educativa Ecuatoriana, 2008.

La Educación Inicial es un derecho de las niñas y los niños; una oportunidad de las madres y los padres de familia para mejorar, enriquecer sus prácticas de crianza, y un compromiso del docente y de apoyo para cumplir con los propósitos planteados.

Actualmente la Educación Inicial es una realidad mundial, indispensable para garantizar el óptimo desarrollo de los niños y las niñas. La importancia que tienen los primeros años de vida en la formación del individuo, requiere que los agentes educativos que trabajan en favor de la niñez, cuentan con conocimientos, habilidades y actitudes.

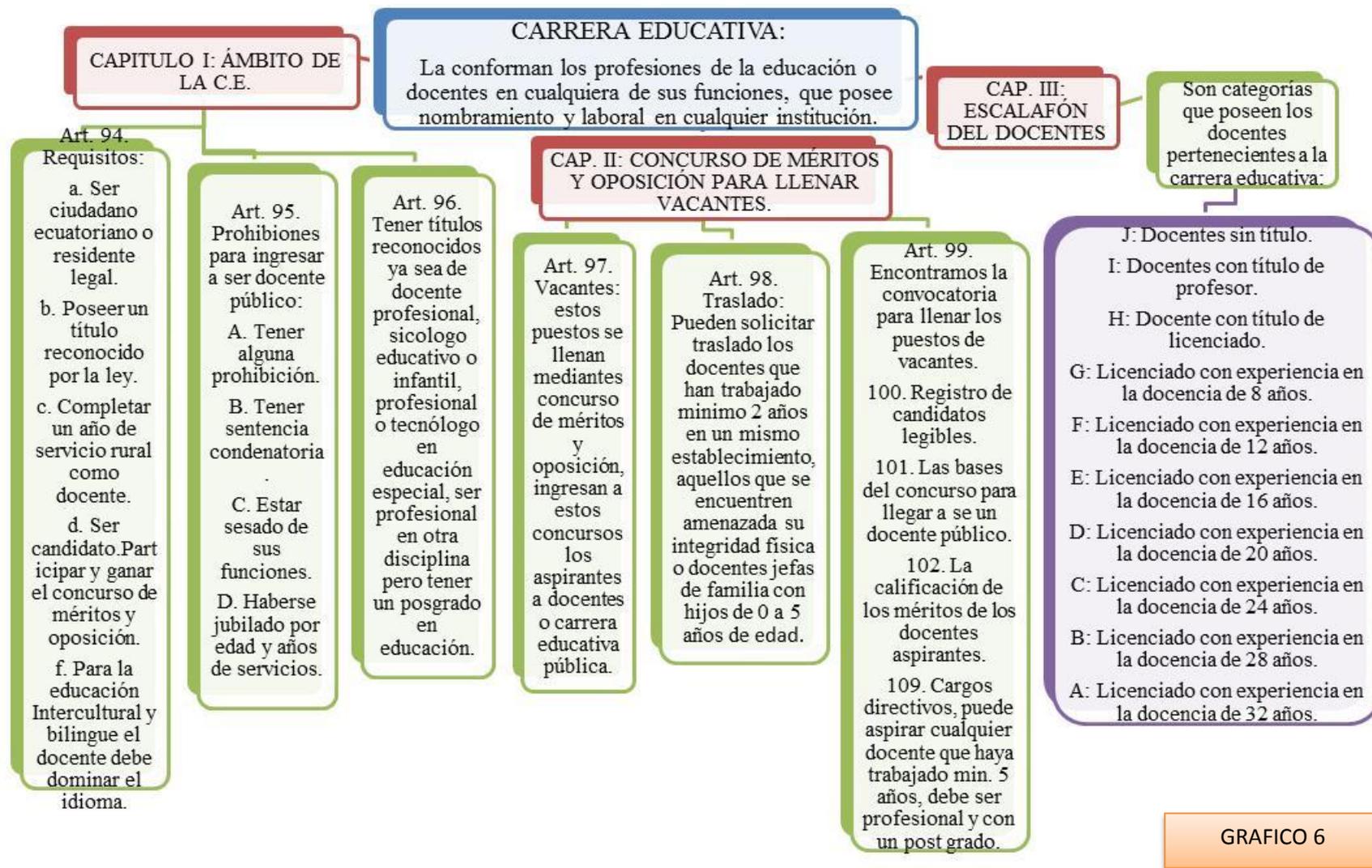


GRAFICO 6

Autora: Lic. Estefanía Torres Flores.
Fuente: Legislación Educativa Ecuatoriana, 2008.

2. Educación general básica: (EGB) es el nombre que recibe el ciclo de estudios primarios obligatorios. La Educación General Básica en el Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de básica hasta completar el décimo año. Los jóvenes están preparados, para continuar los estudios de Bachillerato y para participar en la vida política y social, conscientes de su rol histórico como ciudadanos ecuatorianos.

Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida natural y social.

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

El BGU tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que guía a la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Modalidades:

1. Presencial: Requiere de un espacio físico (aula) y cierto nivel de infraestructura complementaria (mobiliario, sanitarios, aire acondicionado, bebederos, cafetería, bibliotecas, sala de conferencias, etc.) Requiere la presencia de un profesor y estudiantes a determinada hora. Se establece tiempos de inicio y fin de la clase. Proceso educativo centrado en el profesor.

2. Semi-presencial: propone un proceso de aprendizaje donde el alumno puede aprender de manera independiente la carrera educativa que seleccione. Esto significa un cambio en el estilo de estudiar, pues el alumno asume la responsabilidad para autoprogramar su estudio mientras administra libremente su tiempo, ritmo y forma de trabajar los materiales didácticos. Esta modalidad pedagógica asegura la cantidad y calidad de los contenidos científicos de la asignatura y ofrece el correspondiente apoyo institucional docente mediante distintas y adecuadas vías de comunicación.

3. Distancia: Los procesos educativos a distancia han evolucionado la actividad docente, transformándola y diversificándola pasando de ser un mero transmisor de información hacia un gestor del proceso. La tutoría que realiza el docente se remite a atender las inquietudes o dudas de los estudiantes, empleando para ello diversos canales de comunicación asincrónica, como puede ser el correo electrónico, el foro de discusión, sistemas de telefonía

por Internet o servicios de mensajería instantánea. Se promueve el aprendizaje colaborativo a través del intercambio de opiniones e información entre los estudiantes y profesores, lo que da lugar a nuevos conocimientos que se basan en la lectura, la reflexión y las opiniones argumentadas de los participantes en el proceso.

Última modificación que se dio en la LOEI con respecto al bachillerato:

El Ministerio de Educación publicó el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el mes de julio 2012, el mismo que entra en vigencia desde el presente período escolar 2012-2013.

Este Reglamento y los memorandos ministeriales implican cambios importantes en las áreas académicas y disciplinarias, así como también cambios en el calendario anual de actividades, es así que:

- a) El período escolar se ha organizado en dos quimestres.
- b) La calificación quimestral: Toda evaluación se efectuará sobre un puntaje de 10 puntos; se conservarán las décimas y no se podrán realizar aproximaciones, de conformidad con el artículo 196 del Reglamento a la LOEI, “la calificación mínima requerida para la promoción, en cualquier establecimiento educativo del país, es de siete sobre diez (7/10)”.
- c) Para la promoción final se registrará una nota resultante del promedio del primero y segundo quimestres.

Cada quimestre está compuesto por veinte semanas de gestión académica distribuidas de la siguiente forma: siete semanas para el primer parcial, seis para el segundo, seis para el tercero y una semana que corresponderá a los exámenes quimestrales.

La calificación del período quimestral de cada una de las asignaturas posee los siguientes componentes: Un examen quimestral, que corresponderá al 20% (2/10) de la nota total del quimestre y el promedio de tres notas parciales, que pertenece al 80% (8/10) de la nota total del quimestre. Cada nota parcial corresponde a un bloque curricular, y será el promedio de cinco evaluaciones: cuatro formativas y una sumativa.

Las cuatro evaluaciones formativas corresponden a los promedios conseguidos por los estudiantes, en las siguientes categorías: trabajos académicos independientes (T) que pertenecen a las tareas, actividades individuales en clase (AI), actividades grupales en clase (AG), y lecciones orales y/o escritas (LO-LE). La evaluación sumativa de cada parcial es escrita y busca evaluar los aprendizajes alcanzados en una unidad o bloque curricular. Por lo expuesto los estudiantes deben rendir seis pruebas escritas, una al final de cada parcial y dos

exámenes quimestrales uno al final de cada quimestre. Las fechas se enviarán oportunamente.

La LOEI es muy amplia es por eso que se ha tomado en cuenta los aspectos más importantes, y las últimas actualizaciones que ha tenido el reglamento, el cual conocerlo es de vital importancia para el desenvolvimiento de la vida laboral del docente. (Ministerio de Educación Ecuatoriano, 2013)

2.2 Análisis de la persona

Persona se designa a un individuo concreto, y abarca tanto sus aspectos físicos como psíquicos para definir su carácter singular y único. Es la cualidad de la sensibilidad, es la facultad para percibir e interpretar el estado de ánimo, el carácter y la forma de actuar de las personas, así como la construcción de las circunstancias y los ambientes que en cada momento nos rodean, para interactuar en beneficio de los otros. (Peterson, 2009)

Las personas son seres racionales e individuales, no son autosuficientes; necesita de la ayuda y cuidado de los demás seres. No puede vivir aislado, tiene que vivir en sociedad para así poder satisfacer sus necesidades tanto físicas como espirituales. La persona es una sustancia individual de naturaleza racional (está constituido por cuerpo y alma) en donde cada individuo es diferente de los demás y cada uno tiene derechos fundamentales inherentes a él que provienen de sus características o propiedades principales, ejemplo: su dignidad, libertad e igualdad.

El ser humano no puede vivir aislado, necesita de los demás para poder sobrevivir y desarrollarse como persona, es por eso que vive en sociedad y se crea al estado para que éste proteja sus derechos y satisfaga todas sus necesidades tanto materiales como espirituales y así pueda llegar a su fin propio que es la felicidad y la búsqueda de Dios.

El análisis de la persona se centra en dar respuesta a dos preguntas, que son de vital importancia en el ámbito educativo y a la hora de determinar las necesidades formativas, estas son las siguientes:

1. ¿Quién dentro de la institución educativa necesita formación?
2. ¿Qué tipo de formación necesita?

La información obtenida puede utilizarse para llevar a cabo una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora para la institución.

Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Pueden establecerse criterios para valorar el desempeño

antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto en el cual labora.

Estos criterios se utilizan para determinar las capacidades de los docentes en el puesto, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias que estos necesitan.

Otra forma de enfocar el problema es tener docentes que desarrollen una auto-detección de sus capacidades con fines formativos. Sin embargo este tipo de evaluación no alcanza los mismos resultados que la evaluación del desempeño.

2.2.1 Formación profesional

La formación profesional es el proceso por el cual una persona llega a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseo, y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral. ([Http://seguridadelectrica1.blogspot.com](http://seguridadelectrica1.blogspot.com))

La Formación Profesional está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación socio-laboral.

Las características de la Formación Profesional son:

- a) El dinamismo: el dinamismo está estrechamente relacionado con el cambio tecnológico y organizacional que enfrenta hoy el mundo del trabajo.
- b) La participación: el diseño, implementación y evaluación eficiente de la formación profesional requieren de la activa intervención de todos los actores involucrados.
- c) La adaptación: resolver la complejidad educativa, de sociedades como las nuestras, obliga a afrontar los problemas específicos de formación Profesional de poblaciones con necesidades formativas heterogéneas y a demandas productivas diversas. (<http://www.oei.es/eduytrabajo2/FPDefinitivo.PDF>)

En los actuales contextos de globalización y competitividad han generado profundas desigualdades, es por eso que la formación profesional tiene por función: consolidar la formación del docente como ciudadano, brindándole educación para y en el trabajo acorde a estándares reconocidos sectorial y socialmente y en el marco de la educación continua. Además, garantiza la promoción social y la elevación del nivel de calificación de la población trabajadora, brindándole con ello oportunidades de crecimiento personal, profesional y comunitario. Por último, promueve la adquisición y el dominio de competencias básicas, fundamentales y profesionales específicas requeridas por un área ocupacional dada.

La formación profesional tiene 3 etapas las cuales las ampliaremos a continuación, éstas son:

- 1) Formación inicial.
- 2) Formación profesional docente.
- 3) Formación técnica.

2.2.1.1 Formación inicial

La formación inicial está destinada, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las instituciones, que permiten la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Pérez (1992) La formación inicial posee 4 principios básicos que contribuye en el desarrollo, y estos son:

- 1) El académico: Representado fundamentalmente por el sistema de conocimientos y habilidades, que el estudiante debe adquirir a través de las disciplinas de la carrera.
- 2) El laboral: Columna vertebral de la formación inicial, cuyo objetivo es desarrollar las habilidades profesionales a través del sistema de actividades que tienen lugar tanto en la escuela y la comunidad como por medio de propias disciplinas docentes.
- 3) El investigador: Cuyo propósito se dirige a que el estudiante se apropie de los métodos científicos de la actividad científico-investigativa, con aplicación práctica en la solución de problemas educacionales reales en el territorio donde realiza sus estudios y ejercerá su futura labor profesional.
- 4) La disciplina: es la parte de la carrera en la que se organizan en forma de sistema, conocimientos y habilidades relativas a aspectos de la actividad del profesional de su objeto de trabajo, o que sirve de base para asimilar estos y que se vinculan parcial o totalmente con una o varias ramas del saber humano. Existen disciplinas comunes y específicas. En las comunes se agrupan las disciplinas de formación general y las de formación básica. En las específicas se agrupan las de contenido básico propio como las metodologías particulares o didáctica y las del ejercicio de la profesión.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Características de la formación profesional inicial: La formación a cualquier profesión se lleva a efecto desde un perfil profesional de egreso previamente construido. Perfil que hace referencia a un hacer. En el Ecuador ese hacer está muy bien expresado en la LOEI: que se basa en enseñar, generar y transmitir conocimientos y valores para la formación integral de las personas. Por ende, lo que la formación inicial procura que las personas que están en este proceso posean un conjunto de herramientas o dispositivos que ayude a desarrollar las capacidades para que la persona pueda iniciar el ejercicio profesional.

Algunos autores engloban este conjunto de capacidades dentro de lo que se ha venido a llamar el “saber pedagógico”, es decir, todos aquellos conocimientos que un docente necesita manejar y poner en uso para el buen desempeño profesional. Sin embargo, el concepto saber pedagógico es entendido de muy diversos modos por unos y otros.

Shulman (2001) afirma que si hubiese que organizar los conocimientos en los que debe ser formado un docente habría que destacar las siguientes categorías

- Conocimiento de la materia impartida.
- Conocimientos pedagógicos generales, teniendo en cuenta especialmente aquellos principios y estrategias generales de manejo y organización de la clase que trascienden el ámbito de la asignatura.
- Conocimiento del currículo, con un especial dominio de los materiales y los programas que sirven como herramienta para el oficio del docente.
- Conocimiento pedagógico de la materia: esa especial combinación entre materia y pedagogía que constituye una esfera exclusiva de los maestros, su propia forma especial de comprensión profesional.
- Conocimiento de los educandos y sus características.
- Conocimiento de los contextos educacionales, que abarcan desde el funcionamiento del grupo o de la clase, o la gestión y el financiamiento de los distritos escolares, hasta el carácter de las comunidades y culturas.
- Conocimiento de los objetivos, las finalidades y los valores educacionales y de sus fundamentos filosóficos e históricos.

Las capacidades que necesitan desarrollar los futuros docentes deben estar referidas a los siguientes ámbitos:

- Conocimiento general del mundo y la sociedad actual, sus diversos contextos, herramientas para acceder a su comprensión y así ir desarrollando la propia identidad; de manera que eso permita tener una posición clara y personal frente al mundo y un pensamiento reflexivo.
- Conocimiento de cómo se relacionan y aprenden las personas; eso significa también conocimiento de estrategias que favorecen sus aprendizajes.
- Conocimiento del marco curricular y disciplinar específico del nivel en el que se va a desempeñar.
- Asumir con responsabilidad, sentido cooperativo y solidario su tarea en una institución.

En síntesis, la formación inicial es preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para alcanzar una formación integral de las personas, el desarrollo del país y la construcción de una sociedad más justa, además promoverá la construcción de una identidad del docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

2.2.1.2 Formación profesional docente

Según la UNESCO (1989) considera que la formación profesional del docente es todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social.

La Formación Profesional es un componente clave de la equidad social, del respeto a las vocaciones personales, del desarrollo de los recursos productivos nacionales, regionales y sectoriales, del incremento de la productividad, de la modernización de la economía y de la integración de los mercados regionales de trabajo y empleo.

La Formación Profesional está destinada a crear, reforzar o incrementar la calificación para la labor de las personas a través de ofertas formativas que aseguren la adquisición y el dominio de las competencias básicas, genéricas y específicas requeridas por una o varias

ocupaciones definidas en un área ocupacional dada, con significado de empleo o autosuficiencia productiva.

Las acciones de Formación Profesional deberán tener en cuenta el desarrollo curricular, los perfiles profesionales que se irán construyendo y actualizando desde instancias oficiales que vinculen a la educación y el trabajo. Estos perfiles profesionales serán construidos progresivamente y validados a nivel nacional por organismos articulados con los Ministerios de Educación y de Trabajo.

La formación profesional del docente se basa en programas formativos que consideran las propiedades de lo que en otros niveles educativos se denomina programas de desarrollo profesional. La denominación de este ámbito de la carrera profesional del docente tiene varios significados: perfeccionamiento del profesorado, formación continua, formación permanente del profesorado, entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio, etc. De todas, la más general y la que más se está utilizando es la de desarrollo profesional.

Hoy por hoy, cuando se utiliza el concepto de desarrollo profesional se globaliza la formación pedagógica inicial y permanente del docente.

Medina (1998) afirma que el desarrollo profesional es la construcción de la identidad profesional que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional.

Por lo tanto, incide no sólo en el desarrollo personal del docente, sino también está relacionado con el desarrollo de la institución educativa, considerándose así, en el sentido más holístico posible, como señalan (Good y Wilburn, 1989).

El desarrollo profesional conforma la vida profesional de los docentes, en donde la formación es un elemento importante que la integra. Es por eso que hay que tener claro que desde el punto de vista holístico expresado, la formación es una parte de este desarrollo profesional, que está integrado además por otros factores como: la carrera docente, el status profesional, el sistema retributivo, el clima laboral, el contexto laboral.

Este desarrollo profesional de los docentes se debería guiar a través de las siguientes orientaciones, según (Benedito, Ferrer y Ferreres, 1995):

- Orientación profesional. Se centra en la capacitación para todas las funciones del docente.

- Orientación personal. Se basa en el cambio de actitudes individuales y de la conducta personal del docente para mejorar el aprendizaje de los alumnos a través de la mejora de la enseñanza.
- Orientación colaborativa. La capacitación didáctica del profesor se llevaría a cabo mediante el intercambio de experiencias, la información y participación en proyectos de innovación educativa.
- Orientación reformadora. Su propósito es utilizar los programas de desarrollo profesional como estrategia para motivar a los profesores hacia la mejora de la práctica educativa.

En definitiva, la formación profesional del docente se basa en una formación psicopedagógica para que tenga una posición relevante, y en el que se propicie un cambio de actitudes del profesor o docente, que le conduzca a sentir la necesidad de una continua mejora de la actividad docente en su desarrollo profesional.

2.2.1.3 Formación técnica

La Formación Profesional de nivel técnico de calificación apunta a desarrollar las capacidades y habilidades que se basan en conocimientos técnicos avanzados, polivalentes y en la utilización de metodologías y técnicas específicas que exigen interpretación fundamentada que se requieren en aquellos que se desempeñan en ocupaciones de contenido técnico específico.

Es una formación que debe proveer conocimientos de operación de tecnología compleja y capacidad de autonomía en la toma de decisiones en los aspectos técnicos de su trabajo, aún en situaciones no rutinarias. Los desarrollos formativos propuestos podrán tener una carga horaria de corta o media duración, según los mismos actualicen competencias o formen en nuevos itinerarios profesionales.

Para la certificación de las competencias adquiridas en este nivel es necesario ajustarse o desarrollar perfiles profesionales de acuerdo con las metodologías acordadas a nivel nacional por los Ministerios de Educación y de Trabajo.

2.2.2 Formación continúa

La educación se concibe como un proceso continuo que se inicia a muy temprana edad y que el hombre ejercita a lo largo de la vida cuando logra convertirse casi en un hábito para él. Esta intencionalidad de aprender y descubrir nuevos fenómenos es una de las condiciones imprescindibles para iniciar un proceso de aprendizaje, pues no solo es un esfuerzo del

docente sino que también requiere de una motivación interior por parte del educando, hablando en términos de educación formal.

El proceso educativo no finaliza con la simple obtención de un título universitario, es un proceso infinito que acaba en el momento mismo en que el hombre decida no aprender más o cuando su existencia terrenal finalice.

La formación continua del docente, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar sus conocimientos, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. (<http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>)

Los retos a los que debe hacer frente la formación continua dirigida a docentes se basa en lo siguiente: (Giner, 2010)

1. Es necesario mejorar la detección de necesidades de la institución educativa, del equipo docente o del profesional individualmente. Es fundamental adaptar la formación continua a las necesidades reales del colectivo. Si se ofrecen cursos que no tienen una aplicación real en el día a día no sirven de nada.
2. El profesorado debe estar al día sobre cómo se mueve el alumnado al que educa: sus gustos y aficiones, su forma de expresarse, su lenguaje, sus inquietudes, etc. Es necesario plantearse cómo la formación continua puede proporcionar herramientas al docente para entrar en este mundo.
3. Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) dirigidos a profesorado son algunos de los más demandados. Los docentes se han dado cuenta de la necesidad de alfabetizarse digitalmente.
4. La evaluación es otro de los desafíos que tiene la formación continua. No sólo se trata de evaluar la formación permanente recibida, sino también de aportar herramientas que permitan al docente la autoevaluación de su trabajo.
5. Es importante tener en cuenta que las personas que imparten la formación deben ser profesionales, dominar la materia a impartir y ser conscientes del perfil de alumnado que tienen al frente, para adaptar los conocimientos a sus necesidades.

A modo de conclusión se puede decir que:

- Desarrollar un sistema de formación continua comprende la formación inicial y permanente de los docentes.

- Los docentes deben asumir un rol protagónico en su proceso de formación, deben contar con distintos modelos y estrategias de formación continua que se ajusten a las diversas realidades de los docentes y la comunidad.
- La formación debe tener como ejes transversales la Interculturalidad, la investigación para la innovación, la educación ciudadana y la ética.
- Los campos de la formación continua deben ser: la actualización, la innovación, la investigación, el perfeccionamiento, la especialización y el post-grado.
- Se aspira a lograr un profesional autónomo, capaz de reflexionar, experimentar, evaluar y replantear su propia práctica docente en respuesta a las necesidades educativas de la niñez, los adolescentes y del desarrollo local.

El docente debe estar en una constante formación, conectando la práctica con lo que investiga, para poder así orientar eficazmente a otros, para construir su propio aprendizaje, pero se tiene claro que no se trata solamente de saber cada día más o de hacer cosas novedosas durante la clase, sino de ser cada vez mejor en la función que desempeña.

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

La formación del profesorado debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor genera resultados antagónicos a lo planeado. Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica.

Díaz (1989) dice que el aprendizaje implica una reestructuración activa de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que el aprendiz posee en su estructura cognitiva.

El aprendizaje que el docente propicia está basado en conjunto de actividades realizadas por los alumnos, sobre la base de sus capacidades y experiencias previas con el objeto de lograr ciertos resultados, es decir modificaciones de conducta de tipo intelectual.

Los intercambios con el medio modifican las conductas del estudiante. Por tanto, las conductas se dan en función de las experiencias del individuo con el medio. Dichos aprendizajes, permiten cambios en la forma de pensar, sentir y percibir las cosas, producto de los cambios que se producen en el esquema mental. Por lo tanto, los aprendizajes permiten

adaptarse al centro, responder a los cambios y responder a las acciones que dichos cambios que la originan.

El papel de los docentes; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

Este aprendizaje centrado en los estudiantes, favorece el proceso de aprender y aprender por sí mismos, por sus propios medios o por su propia actividad. Llega a modificar relativamente su conducta, su esquema mental. El docente orienta el proceso de aprendizaje facilitando actividades de investigación, de búsqueda, de relación, de identificación, de comparación y de discriminación. El alumno va adquiriendo habilidades motrices y habilidades intelectuales, a esto lo llama Bruner el aprendizaje por descubrimiento y Ausubel aprendizaje significativo.

Es así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes, con las siguientes características:

- Facilita la articulación de los conocimientos y actitudes preexistentes con el nuevo.
- Facilita la aplicación de paradigmas y modelos educativos, vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Media la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje en un entorno específico.
- Provoca desajustes y desequilibrios cognitivo-afectivo en sus alumnos, con proyección de maduración integral de la persona.
- Integra a su trabajo diario una permanente investigación acción.
- Maneja procesos de evaluación y auto-evaluación permanentes.
- Facilita procesos de apoyo terapéutico.
- Participa activamente en la ejecución de las acciones de la institución y desarrollo comunitario con dimensión social.
- Acepta emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte de los alumnos y de mediador por parte del profesor.
- Valora las costumbres tradicionales, diferencias étnicas, de género, etc., de la comunidad donde trabaja.
- Acepta emocionalmente que los saberes son cambiantes y dinámicos.
- Valora la participación como dinamizador de las acciones comunitarias.
- Valora bio-Psico-socio culturalmente a sus estudiantes.

- Domina los instrumentos metodológicos que requieren el proceso de enseñanza-aprendizaje en el manejo de la interdisciplinariedad.
- Conoce las características y condiciones de los ambientes de aprendizaje.
- Conoce procesos cognitivos y meta-cognitivos para el desarrollo del pensamiento.
- Interpreta la dinámica de los saberes para el desarrollo del currículo.
- Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, metacognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.
- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interactuar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.
- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos.
- Desarrolla los valores y actitudes positivas

Para desenvolverse en la vida no sólo son necesarios los conocimientos, se debe aprender a estar con los demás y trabajar en equipo, aprehender el sentido y valor de las cosas, en definitiva aprender a ser mejores personas, más cultas y así, ser felices.

2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación

Para la formación que requiere los docentes profesionales es necesario que posean los siguientes conocimientos profesionales:

- Conocimiento profesionalizado de la disciplina: es un contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.
- Conocimiento práctico profesional: es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares: qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Es un saber que se basa en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica. Configura el núcleo central del modelo didáctico del profesor que utiliza para diseñar y evaluar la acción, por lo que es un saber que orienta la práctica y que sirve para su análisis y transformación.
- Conocimiento experiencial: es un saber hacer en la acción que permanece implícito y no es verbalizado, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

Gutiérrez (2001) manifiesta que los conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores, quienes en su compromiso de mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones:

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

En este sentido el docente juega un papel fundamental ya que trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior, el docente debe tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

Sin embargo, partiendo del sentido socializador de la educación el docente integra y aporta su análisis a situaciones educativas como una herramienta útil para la planificación, seguimiento y evaluación del proceso educativo, centrando su acción en distintos espacios como el normativo, social, político, cultural, económico y tecnológico.

El docente debe tener una conciencia del cambio en el ámbito educativo, planteando así, la necesidad de adecuarse a nuevas formas de producción del conocimiento, a la presentación y usos sociales; el aprendizaje que se busca implica la apropiación del conocimiento, a través de un ejercicio constante que abarque como pilares fundamentales: el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser, (Delors, 1996).

2.2.5 Características de un buen docente

Lázaro (2002) explica que el rol de un docente no debe ser solo un conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol debe ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante. Es en este sentido en el que se contempla su función, ya que entre las tareas docentes tiene como funciones programar las asignaturas, preparar los temas, dar clase, atender a los alumnos en horas consulta, evaluarlos, coordinarse con otros profesores, y ejercer como tutor.

Mateo (1990) resume las funciones del profesor en cuatro ejes de responsabilidad como los siguientes: el proceso de enseñanza-aprendizaje, la acción tutorial, actividades de desarrollo profesional y servicios a la comunidad.

El docente es la pieza angular en la calidad del servicio educativo. Un buen docente lo es hasta en la “peor” institución, al igual que un “mal” docente lo es también hasta en la institución mejor dotada de recursos.

Las instituciones con altos índices de calidad cuentan con docentes creativos, esforzados y decididos, seguros de sí mismos y amantes a la profesión. No existe un manual a seguir para ser buenos docentes, no hay una guía que diga que hacer frente a tal o determinada situación, la educación y la comunicación van de la mano, entonces el profesor ideal es el que tiene como objetivo principal promover y acompañar el aprendizaje, ya que el docente no es el que impone, ni es el superior (persona que tiene el poder) y los alumnos los subordinados.

A continuación las características de un buen docente: (Chavarría, 2011)

1. Ama la profesión: se siente bien en lo que hace, y lo que transmite, porque si transmite iras, molestias, quejas, etc., provoca en los alumnos tensión, poco deseo de aprender y desánimo.
2. El maestro debe enseñar en espacios acogedores, donde el alumno y él se sientan en completa libertad y preparados para nuevas ideas e información.
3. El maestro debe usar los materiales adecuados, donde los textos sea claro y preciso para el alumno, tomando en cuenta siempre los últimos avances de la tecnología.
4. Otro punto importante es la motivación del maestro hacia sus alumnos, no solamente saber motivar para despertar interés hacia un nuevo aprendizaje, sino va más allá en conocer las bondades psicológicas y dominar su aplicación antes, durante y después de una actividad curricular.
5. Enseñar lo que se conoce, lo que se ha aprendido, las experiencias, las anécdotas, el pasado, porque como se enseña lo que no se experimenta, lo que no se vive, sería engañar y auto-engañar, el docente debe ser honesto y busca ayuda cuando desconoce algo para así poder acompañar el aprendizaje de los alumnos.
6. Mantiene una buena comunicación con sus alumnos: un profesor con una mala comunicación el alumno puede sufrir situaciones que afecten su aprendizaje, por lo contrario, una buena relación entre los dos favorece el aprendizaje del alumno y el desempeño del maestro resultando un beneficio para ambos. El profesor puede buscar el modo de comunicarse con el alumno simplemente con respeto, es decir,

todo debe tener límites. El alumno se debe comprometer a tratar al profesor con respeto para no obtener malos tratos del mismo.

7. Dejar a lado la relación vertical maestro-alumno en la que el maestro es la autoridad y el alumno es un subordinado aquí se da importancia la información más no la comunicación, la propuesta para mejorar el aprendizaje es que la comunicación sea horizontal cada persona puede enjuiciar, aceptar, rechazar, modificar, y puede enriquecer el mensaje recibido de acuerdo a su saber y circunstancia, cada participante en la comunicación juega el papel alterno de emisor y receptor.
8. Uno de los mejores métodos de aprendizaje son los trabajos grupales, el maestro debe usarlos para que exista mayor participación por parte de los estudiante, para que el alumno se convierta en parte activa de su propio aprendizaje, siendo más crítico y dinámico.
9. Es entusiasta: vive plenamente lo que hace de forma que lo transmite a los alumnos.
10. Mantiene el optimismo pedagógico: creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes.
11. Posee liderazgo: una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos.
12. Capacidad de brindar afecto y contención: dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes que genere la seguridad.

Hay que recalcar que la tarea del aprendizaje no solo depende del educador, depende de la institución, de los medios y materiales, del grupo, del contexto y de uno mismo, si alguno de estos factores fallan, falla el aprendizaje, estos elementos son como las llantas de un vehículo, si una falla, el vehículo no puede continuar.

2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La formación permanente es una exigencia y una necesidad que posee el docente. Sobre todo, el profesional que ejerce la función de docente es particularmente responsable de hacer del auto-perfeccionamiento algo inherente a su propio quehacer, ya que en vez de ejercer aisladamente la profesión en la sociedad, asume el papel de formar a un sin número de futuros profesionales, que dan pautas para el avance científico y tecnológico, marcan los rumbos de la vida social, participan de la vida económica y política. (Chavarría, 2011)

La conciencia sobre las prácticas de enseñanza y su importancia se debe principalmente al hecho de que hoy en día se comprende que es imposible mejorar y adaptar la escuela a la sociedad del mañana, ni mucho menos promover la perseverancia y el éxito escolar si previamente no se cuenta con la experiencia y el compromiso profesional de los docentes.

El accionar docente en el proceso de formación ha cobrado cada vez más importancia ante los ojos de los responsables de las distintas reformas educativas, la formación docente es el elemento fundamental de toda reforma exitosa y seria. La calidad de la enseñanza pasa primeramente por la formación de profesores competentes, los profesores ejercen una fuerte y remarcable influencia sobre el rendimiento académico de los alumnos. En consecuencia, en materia de formación docente el concepto clave es el de la profesionalización.

La profesionalización de la enseñanza significa además de la competencia específica en la disciplina, que es precisa también una habilitación para la práctica en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor. La mejora de la enseñanza se reconoce el camino de la profesionalización de los docentes como eje conductor de los esfuerzos para lograr una educación de calidad, al alcance de todos y con mejores resultados de aprendizaje.

Anderson (1989) afirma que las transformaciones principales que caracterizan a las sociedades y que acompañan a los requerimientos de nuevas prácticas de enseñanza se fundamentan en una nueva visión del aprendizaje basada esencialmente en los siguientes postulados:

- ✓ El desarrollo de una experiencia se expresa en la utilización estratégica y flexible de los conocimientos.
- ✓ El rol del profesor se base en la mediación de aprendizajes y no de transmisión de informaciones.
- ✓ El alumno construye redes cognitivas significativas que utiliza en situación de resolución-problema, exige del alumno la transformación de sus conocimientos para llegar a una solución posible.
- ✓ El error hace parte intrínseca del aprendizaje y la autorregulación es más valorada que la regulación de origen externo; los pares son considerados como recursos para el aprendizaje.

Esta nueva noción de aprendizaje implica que los problemas de la enseñanza deben ser comprendidos desde diferentes miradas y desde un punto de vista interdisciplinario, o en cualquier caso bajo una mirada desde la cual las disciplinas se integren en construcciones de sentido al servicio del desarrollo de la inteligencia crítica de los alumnos. (Lenoir, Larose, Grenon y Hasni, 2000).

En síntesis, el educador del hoy y de mañana debe ser un profesional responsable y crítico, y un pedagogo culto poseedor de múltiples competencias.

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

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, que se aplica de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos muy claros y definidos.

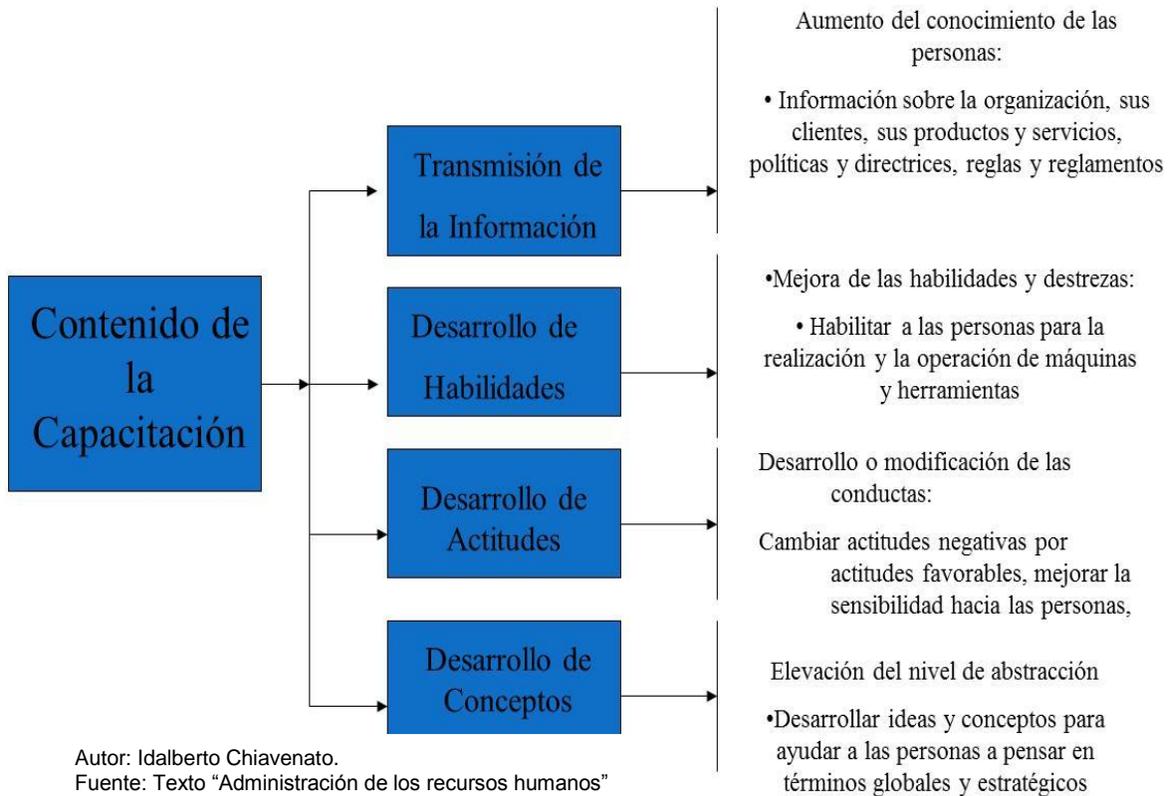
La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los educadores, lo que permite un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

El contenido de la capacitación influye en cuatro formas de cambio de conducta, estas son las siguientes: una síntesis se puede encontrar en el gráfico 7.

- Transmisión de la información: La información que se transmite es esencial en la capacitación y general, sobre la labor.
- Desarrollo de habilidades: sobre todo, aquellas relacionadas con el desempeño del puesto presente y futuro.
- Desarrollo o modificación de actitudes: Se busca la modificación de conductas negativas para convertirlas en positivas, aumentando la motivación.
- Desarrollo de conceptos: la capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción, para desarrollar gerentes que puedan pensar en términos amplios y globales. (Chiavenato, 2009)

Hay que tener claro que los objetivos de la capacitación, ya que esto va ayudar para saber si es necesario o no una capacitación, a continuación los objetivos de la capacitación:

- Prepara a las personas para la realización inmediata de tareas en el puesto.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal continuo, no sólo en sus puestos actuales sino también para otras funciones más complejas.
- Cambiar la actitud de las personas, para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentar la motivación.



Autor: Idalberto Chiavenato.
Fuente: Texto "Administración de los recursos humanos"

GRAFICO 7

2.3 Análisis de la tarea educativa

Del mismo modo que en el análisis organizacional es necesario determinar los objetivos de una institución, el análisis de tareas se utiliza para determinar los objetivos de la formación que están relacionados con la realización de actividades u operaciones laborales concretas.

El análisis de tareas da como resultado un listado de actividades u operaciones realizadas en el puesto de trabajo y las condiciones bajo las que se desempeña la labor. No es una descripción de los docentes, sino una descripción de su labor y su función.

2.3.1 La función del gestor educativo

El gestor educativo o director es aquella persona encargada de la administración de una institución educativa.

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

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

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa. Además, un directivo de calidad contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes. No hay que olvidar que el director ocupa la posición de gobierno del sistema educativo más cercana a los profesores y a los padres, por lo que éste no es un tema ajeno a los intereses de las administraciones educativas.

Las funciones del gestor educativo son:

- ✚ Orientar la ejecución del proyecto institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar.
- ✚ Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto.
- ✚ Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento.
- ✚ Mantener buenas y activas las relaciones con las autoridades educativas, con los demás docentes, personal administrativo, es decir, con toda la comunidad educativa para el continuo progreso académico de la institución y el mejoramiento de la vida comunitaria.
- ✚ Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
- ✚ Orientar el proceso educativo con la asistencia del Consejo Académico.
- ✚ Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la Ley, los reglamentos y el manual de convivencia.
- ✚ Identificar las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias para canalizarlas en favor del mejoramiento del proyecto educativo institucional;
- ✚ Promover actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad.
- ✚ Aplicar las disposiciones que se remitan por parte del Estado, pertenecientes a la prestación del servicio público educativo, y las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el proyecto educativo institucional.

En síntesis, la práctica de los mejores directivos se caracteriza por los siguientes aspectos, los cuales han sido planteados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Liderazgo:

- Debe tener bien definido y claro la visión, valores y objetivos, los cuales comparte con todos los miembros de la comunidad educativa.
- Comparte el liderazgo con todos los miembros de la comunidad educativa.
- Toma conciencia de los logros y fracasos, y así busca soluciones para los problemas que se presentan.

Gestión pedagógica:

- Establece y comunica objetivos del aprendizaje, estándares y expectativas con toda la comunidad educativa.
- Evalúa la efectividad de las prácticas escolares.
- Evita que los docentes realicen actividades que distraigan la enseñanza.
- Da a los docentes los materiales necesarios para su trabajo.

Gestión de talento humano y recursos:

- Promueve el desarrollo profesional y aprendizaje del personal.
- Selecciona y utiliza los recursos de manera eficaz.
- Mantiene y mejora la infraestructura.

Clima organizacional y convivencia escolar:

- Celebra los logros individuales e institucionales.
- Garantiza un ambiente según las normas y valores del Buen Vivir.

Establece lazos de comunicación e interacción de calidad con la comunidad educativa. (Explicación detallada en el gráfico 8)

El gestor educativo es el conductor firme y sereno de su obra, a la manera de capitán de un barco que, en el momento crucial de la tormenta, se aferra firmemente al timón, y a pesar del viento, de las olas, endereza su rumbo y lleva la barca a un buen puerto, luego de haberles dichos a cada uno de sus marineros cuál era el lugar que les correspondía en la ardua situación que se debía afrontar.



GRAFICO 8

Autor: Ministerio de Educación

Fuente: Folleto del Ministerio de educación: "Estándar de calidad educativa"

2.3.2 La función del docente

La función del 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, 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. (Chavarría, 2011).

Los docentes desde sus diversos ambientes hacen necesaria una constante formación que les permita reforzar la orientación e inducción tanto a los modelos de innovación curricular, como a la profesión y al aprendizaje basado en competencias. La institución debe integrar en el ambiente laboral las condiciones adecuadas para ofrecer procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad reconociendo la pertinencia de los productos del trabajo escolar por lo que en ocasiones pudiera parecer que se realizan de forma desarticulada entre los contenidos de una unidad de aprendizaje, además de que difícilmente promueve el trabajo inter o multidisciplinario.

Para llegar a ser mejores docentes se debe optar por un modelo que considera *insumos* que es la preparación del docente, además los *procesos* que se le considera la práctica del docente, los cuales llevan a conseguir los *resultados* que se vería reflejada con el aprendizaje de los estudiantes. Y esto se puede dar, cuando se pone en práctica los siguientes pasos: (<http://www.cursodirecto.com/blog/funciones-docentes-hoy>)

1. Diagnosticar necesidades: Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades
2. Preparar las clases: Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
3. Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.
4. Motivar al alumnado: Despertar el interés de los estudiantes, despertar ese deseo de aprender, de alcanzar los objetivos y contenidos de la asignatura, además establece relaciones con sus experiencias.
5. Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad:
 - ❖ Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden.
 - ❖ Proporcionar información.
 - ❖ Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomenta el autoaprendizaje.
 - ❖ Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización.
 - ❖ Fomentar la participación de los estudiantes.
 - ❖ Asesorar en el uso de recursos.
 - ❖ Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.
6. Ofrecer tutoría y ejemplo:

- ❖ Tutoría: Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar.
 - ❖ Ser ejemplo de actuación y portador de valores: Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores
7. Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.
- ❖ Realizar trabajos con los alumnos.
 - ❖ Valorar los resultados obtenidos.
 - ❖ Formación continua.
 - ❖ Fomentar actitudes necesarias en sus correspondientes habilidades.
8. Colaboración en la gestión del centro:
- ❖ Trabajos de gestión.

Según los estándares de desempeño de los docentes que plantea el Ministerio De Educación del Ecuador, un docente debe centrarse en fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, un docente de calidad contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiante.

2.3.3 La función del entorno familiar

Al hablar de entorno familiar se refiere a la familia y la comunidad, en primer lugar, de la responsabilidad de los padres en la educación de sus hijos, y, en segundo lugar, de la necesidad de una colaboración estrecha entre los padres y los educadores. La participación de los padres en la educación de los hijos debe ser considerada esencial y fundamental, pues son ellos los que ponen la primera piedra de ese importante edificio que marcará el futuro de cada ser humano.

Ser padre es para siempre, inclusive cuando el hijo se haya ido o haya muerto. Porque ser padre consiste en completar, a través del tiempo, la obra que son los hijos, la cual se realiza a través de la educación. Podemos decir que paternidad y educación son sinónimos, pues la misión del padre es ayudar al hijo a que desarrolle todas sus capacidades, hasta la plenitud.

Función de los miembros que integran el entorno social:

- Son los padres quienes tienen la posibilidad de decidir acerca de las cuestiones esenciales, las más importantes de los hijos.

- Son los padres quienes eligen el centro educativo, sobre todo en las etapas de Educación Primaria y Secundaria.
- Ayudan a los hijos también a elegir los amigos al situarles en determinados contextos sociales, donde se entablan las relaciones de amistad.
- Son los padres quienes, como consecuencia de su estilo de vida, relaciones, conversaciones, juicios, etc., van creando una cultura familiar que es clave en todo el proceso de maduración de la persona, de tal manera que muchos de los referentes en la toma de decisiones de las personas adultas se basan en actitudes y valores adquiridos en los primeros años de vida.
- Los padres son quienes están en mejores condiciones, a causa de su cariño desinteresado, de conseguir el crecimiento en autonomía de sus hijos y, por tanto, la madurez: un crecimiento en libertad y responsabilidad que solamente es posible, de manera armónica, cuando la familia soporta las decisiones personales, con su mezcla de aciertos y errores
- Los padres deben tomar conciencia de la magnitud de la paternidad, de lo que implica ser padre: Hay una paternidad biológica, engendrar al hijo, nada más, existe una paternidad legal: cuando ante las autoridades y la sociedad se reconoce al hijo como tal, aunque no se le haya engendrado; una paternidad espiritual es aquella que se da cuando por medio de la educación y del ejemplo se ejerce una influencia positiva sobre la persona, cuando se la ayuda a ser mejor. (Chavarría, 2011).

2.3.4 La función del estudiante

Los estudiantes deben estar comprometidos con el aprendizaje, deben indagar y promover su espíritu investigativo a través de la observación, la exploración y la generación de hipótesis y respuestas parciales a sus preguntas.

El estudiante debe asumir riesgos frente a su aprendizaje, pues tiene la confianza suficiente para probar sus ideas sin temor a equivocarse y considera el error como el punto de partida de construcción de su conocimiento.

Los estudiantes que están comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

- Responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

- **Motivados por el aprendizaje:** Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas, entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.
- **Colaborativos:** Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están abiertos a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.
- **Estratégicos:** Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles. El estudiante asume su aprendizaje como un agente transformador de su realidad y de su entorno. Considera lo que aprende como una herramienta que le sirve para la vida y se convierte en una fuente generadora de inquietudes y preguntas que le permiten participar en cambios de su realidad.

2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Los alumnos enseñan y los docentes también, estamos en un continuo aprendizaje.

Chavarría (2011) dice que la relación personal entre profesor-alumno beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al profesor y quiere alcanzar el nivel de comprensión de él. El docente o profesor es el que ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Los estudiantes tienen que darse cuenta que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No es suficiente solo recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento.

Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición cambian sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El alumno y el profesor poseen un objetivo que es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuerzan acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

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

2.4 Cursos de formación

La formación del docente representa un gran desafío ante un contexto social dominado por el discurso de la globalización; por tal razón, es necesario que el docente asuma una actitud crítica desde y en su propia formación, la cual, lejos de centrarse solamente en la actualización en los últimos avances del conocimiento de su materia específica, debe ser asumida desde la perspectiva de la formación integral: ética, pedagógica, científica, humanística y tecnológica.

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

2.4.1 Definición e importancia en la capacitación docente

La capacitación del docente, de acuerdo a los retos de este milenio, es de suma importancia conceptualizar de manera diferente la función docente, ubicándola en todas sus dimensiones, entre las cuales está la institución educativa como uno de los factores más influyentes en la

formación de los docentes en la práctica y desde ahí, considerar sus necesidades de capacitación y actualización.

McGehee (1961) subraya que capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales.

La práctica del docente dentro de 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.

Una forma de capacitación de los docentes es mediante cursos de formación estos constituye una sucesión programada de actividades de enseñanza-aprendizaje, Los cursos de capacitación de los docentes son una gran herramienta de apoyo para las instituciones que quieren brindarle a sus docentes la plataforma para su mejora personal y profesional.

Son importantes los cursos formativos porque proporcionan los siguientes aspectos a los docentes y a la institución que laboran:

- Proporciona a la institución recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de docente.
- Desarrolla el sentido de responsabilidad hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Logra que se perfeccionen los directores y docentes en el desempeño de sus áreas de trabajo, tanto actuales como futuros.
- Mantiene a los directivos y profesores permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución.

2.4.2 Ventajas e inconvenientes:

Las ventajas de un curso de formación son:

- Mejora el conocimiento de tareas, procesos y funciones en todos los niveles de la institución.
- Promueve el desarrollo profesional y personal de los docentes.
- Incrementa la productividad, rendimiento y la calidad del trabajo realizado.
- Mejora el clima laboral y aumenta la satisfacción del personal.
- Ayuda al docente a identificarse con los objetivos organizacionales.
- Proporciona información respecto de las necesidades futuras de la institución.

Los inconvenientes de un curso de formación:

- Económico: costos del curso altos.
- Tiempo: horarios no flexibles.
- Falta de deseo y voluntad por parte de los docentes.
- Un capacitador mal preparado.
- Curso con temas que no respondan las necesidades de la capacitación.
- Falta de información del curso.
- Mala utilización de técnicas y estrategias. (Chiavenato, 2007)

2.4.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Chiavenato (2011) dice que es importante que cada institución sepa dirigir sus decisiones a efecto de mejorar su desempeño. El éxito de la capacitación no se mide tan solo porque las personas mejoren sus competencias individuales, sino porque estas contribuyen al desarrollo de la organización. Se define a la capacitación como un proceso de cuatro etapas que son:

1. Analizar: diagnostican la necesidad de la capacitación.
2. Planear: programar la capacitación.
3. Hacer: implementar el programa de capacitación o el curso de formación.
4. Evaluar: medir si los resultados del curso aportaron con lo deseado.

Pasos para detectar la necesidad de un curso formativo:

1. ¿Por qué realizar un curso formativo?: Identifica la necesidad detectada a través del diagnóstico de necesidades.
2. ¿A quiénes se dirige dicho curso?: Población, muestra.
3. ¿Para qué organizamos el curso? : Logros esperados, metas y objetivos
4. ¿Qué es lo que vamos hacer?: Contenido técnico que vamos a compartir
5. ¿Quién estará a cargo?: Personas que van a tener la responsabilidad de capacitar, organizadores, apoyo logístico.

6. ¿Cómo se realizará un curso?: las metodologías generales y las técnicas particulares a utilizarse.
7. ¿Dónde se cumplirá la actividad?: Lugar adecuado para realizar el evento (tomar en cuenta las actividades que se desarrollarán y los espacios que éstas requerirán).
8. ¿Cuándo se desarrollará el curso?: Fechas y las horas más convenientes de acuerdo con las características del grupo.

Los recursos que se pueden utilizar es:

- Recursos didácticos: material elaborado con la intención de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por ejemplo un libro de texto o un programa multimedia que permite hacer.
- Recursos pedagógicos: currículo.
- Recursos educativos. es el material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado 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 medios didácticos. Ejemplo: un vídeo para aprender.
- Recursos audiovisuales:
 - Programas informáticos (CD u on-line) educativos: videojuegos, lenguajes de autor, actividades de aprendizaje, presentaciones multimedia, enciclopedias, animaciones y simulaciones interactivas.
 - Servicios telemáticos: páginas web, weblogs, tours virtuales, webquest, cazas del tesoro, correo electrónico, chats, foros, unidades didácticas y cursos on-line...
 - TV y vídeo interactivos.
- Recursos humanos:
 - Directores
 - Docentes
 - Capacitador.
 - Supervisores.
- Recursos materiales:
 - Edificio o lugar del curso.
 - Instalaciones.
- Recursos financieros:
 - Planeación.
 - Organización.

- Dirección.
- Control. (Munch, 2010).

Diseño de una planificación de cursos formativos: gráfico 9.



Autora: Lic. Estefanía Torres Flores.
 Fuente: Administración de recursos humanos.

2.4.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella. (Unesco, 1998)

Es importante la formación de los docentes para que posean una actitud juiciosa de reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta realidad se ha hecho necesaria la reconfiguración del rol del docente, este contextualización emerger en la visión filosófica y a su vez esta articulado al progreso de los estudiantes.

El docente actual se convierte en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orienta también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos.

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

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

La formación que se recibe hoy, es aquello que se va a transmitir a los futuros educandos el día de mañana. Se considera necesaria una reflexión acerca de la práctica pedagógica en la cual se participa, no se la realiza con intenciones negativas, sino más bien como propuestas que pueden favorecer a los docentes y a los estudiantes. Lo que se trata hacer es que exista un equilibrio, entre lo que se debe enseñar y lo que se desea transmitir, para evitar en lo posible no cometer muchos errores en el momento en que se ocupa el otro lugar, es decir, cuando se está del otro lado.

Formar hoy, no es tanto instruir en contenidos culturales sino preparar para el cambio que suponen los conocimientos (saber), destrezas, habilidades o procedimientos (saber hacer), sentimientos, actitudes (saber ser, saber estar). Este ha de ser el referente y el desafío en la formación de los docentes. (Tejada, 1999).

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio Nacional Ciudad de Cuenca, nace un 4 de agosto de 1970 con Decreto Presidencial del Dr. José María Velasco Ibarra N° 194, a consecuencia de la clausura definitiva del Colegio fiscal nocturno “29 de Marzo” de esta ciudad.

Nace el Colegio Nacional Ciudad de Cuenca con los tres primeros cursos del Ciclo Básico, con 300 estudiantes distribuidas en cinco paralelos en el primer curso, uno en el segundo y uno en el tercero, con veinte y dos jóvenes maestros; entusiastas y emprendedores que pusieron todo su empeño para cumplir esta trascendental tarea, de dotar a la “Atenas del Ecuador” mujeres íntegramente formadas para desafiar los avatares de la vida. Su fundadora es la Sra. Rosario Carpio M.

El Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca", se encuentra situado en la zona urbana del cantón Cuenca, es un colegio fiscal, está ubicado en la parroquia San Sebastián del cantón Cuenca, tiene 1710 estudiantes, comprendidos entre los 12 y 18 años de edad, distribuidas en dos secciones: matutina Ciclo Básico y vespertina Ciclo diversificado. Hay que aclarar que el colegio era únicamente femenino pero desde el 2008 paso a ser un colegio mixto, por decreto del Ministerio de Educación.

El personal docente y administrativo que labora en la institución está compuesto por: Rector y dos Vicerrectores, 67 profesores titulares y 34 profesores contratados, dos médicos, una odontóloga, una trabajadora social, dos psicólogas educativas, una psicóloga clínica, una colectora, tres secretarias, una inspectora general, una subinspectora y dos auxiliares de servicios generales.

El área física tiene 9.000 metros de terreno, una construcción de tres bloques de tres pisos, con sus aulas respectivas, en los que se incluyen laboratorios de inglés, química e informática.

Cuenta con un salón auditorio con capacidad para 620 personas, canchas deportivas, pequeños espacios verdes, servicios de agua potable, dos bloques de baterías sanitarias, alcantarillado, energía eléctrica, servicio telefónico e internet.

2.2 Participantes:

En el Colegio “Ciudad de Cuenca”, actualmente ofrece un bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico. Los instrumentos de investigación, es decir los cuestionarios fueron aplicados a una muestra de 43 docentes, ya que la totalidad de docentes del bachillerato son 48, esto se determinó mediante la fórmula del muestreo aleatorio simple. **Anexo 1.**

TABLA No.1 Sexo.

Tiempo de dedicación	Masculino	Femenino	No contesta	Total
F	21	22	0	43
%	49%	51%	0	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

El resultado del muestreo aleatorio simple permitió encuestar a 43 docentes, esta selección está dividida en un 49% género masculino y 51% a género femenino. Con este resultado se observa que existe igualdad de género, en la institución educativa se ha logrado igualdad de género y la educación está fomentando esta equidad. Hay que tener claro que la consecución de la igualdad entre los sexos en el sistema educativo se sustenta en un poderoso argumento basado en los derechos humanos y una sólida razón en materia de desarrollo. La igualdad de género es una inversión factible que produce rendimientos considerables. Cuando desde niños se recibe instrucción, se mejora los medios de vida, se valora más la enseñanza y se fortalecen las responsabilidades cívicas

TABLA No.2 Tiempo de dedicación.

Tiempo de dedicación	Tiempo completo	Medio tiempo	Por horas	Total
F	42	1	0	43
%	97%	3%	0	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Los docentes del colegio "Ciudad de Cuenca" se dedican en un 97% a trabajar a tiempo completo con sus alumnos, esta dedicación de tiempo completo da como resultado docente bien preparados que cumplen con los cuatro ejes de responsabilidad que son: el proceso de enseñanza-aprendizaje, la acción tutorial, actividades de desarrollo profesional y servicios a la comunidad. (Mateo, 1990)

TABLA No.3 Cargo que desempeña.

Cargo que desempeña.	Docente	Técnico docente	Docente con funciones administrativas	Total
F	2	0	41	43
%	5%	0%	95%	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

El 94% de docentes cumple con la función de docentes, son ellos los que ayudan a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y a promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas teniendo en cuenta sus características, les exige un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

TABLA No.4 Edad.

Edad	20 años	30 años	40 años	50 años	60 años	n/c	Total
F	2	7	12	8	8	6	43
%	5%	16%	28%	19%	19%	14%	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

La edad de los docentes oscilan entre los 30 años a 60 años, este dato refleja que los docentes propician el aprendizaje con un conjunto de actividades donde fomentan la participación de alumno, en base a sus capacidades y experiencias previas con el objeto de lograr resultados, es decir modificar la conducta de tipo intelectual.

TABLA No.5 Estado civil.

Estado civil	Soltero	Casado	Viudo	Divorciado	n/c	Total
F	12	27	0	3	1	43
%	28%	62%	0%	7%	3%	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Los docentes de la institución están conscientes de la importancia que poseen el entorno familiar, ya que el 62% tiene su hogar formado y es por eso que los docentes van exigir una estrecha colaboración entre padres y educadores, ya que la participación de los padres en la educación de los hijos es considerada esencial y fundamental, pues son ellos los que ponen la primera piedra en la construcción del saber, marcando así el futuro de sus hijos.

TABLA No.6 Formación académica.

	Bachillero		Nivel técnico o tecnológico.		Lic., ing., eco, etc		Especialista		Maestría		Phd		N/c		Total	
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Nivel más alto de formación.	1	2%	5	12%	24	56%	5	12%	7	16%	0	0%	1	2%	43	100%
¿En qué le gustaría continuar formándose?	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	17	40%	5	12%	21	49%	43	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

La institución educativa cuenta con personal preparado ya que un 56% de docentes son licenciados, ingenieros, economistas, etc., es decir que poseen su profesión, además el 12% posee especialización y un 16% cuenta con títulos de cuarto nivel, lo que cabe recalcar de los docentes de dicha institución es el deseo de continuar preparándose, ya que un 40% continuaría estudiando una maestría, y aquellos que ya posee títulos de maestría

continuarían por conseguir un Phd, el 48% no anhela seguir estudiando por algunos factores entre los principales esta la edad, se aproxima la jubilación, situación económica, situación familiar etc..., hay que tomar en cuenta que el docente debe estar en una constante formación, conectando la práctica con lo teórico, para poder así orientar eficazmente a los alumnos, para que sean ellos quienes construyan su propio aprendizajes, teniendo claro que no se trata solamente de saber cada día más sino de mejorar cada día la función que desempeña.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento Humano:

PERSONAL	FUNCIÓN
Director de la tesis	Dirigir, sugerir y evaluar la elaboración de la tesis.
Autora de la tesis	Diseño, planificación e investigación de la tesis: plan, metodología, ejecución y evaluación.
Informantes o docentes del bachillerato del colegio “ciudad de cuenca”	Responder a las preguntas planteadas en los cuestionarios aplicados.

2.3.2 Recursos materiales:

- Cuestionarios.
- Cámara fotográfica
- Computadora
- Internet
- Textos

2.3.3 Económicos

Justificación	Cantidad	Financiamiento
Impresiones y copias	200	Propio
Movilización	200	Propio
Trabajo de campo	200	Propio
Imprevistos	100	Propio
Total	\$700	Propio

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, porque por medio de la presente se obtendrá conocimiento e información de la situación actual del Colegio “Ciudad de Cuenca” acerca de la existencia o no de necesidades formativas de los docentes del bachillerato.

El estudio que se ha utilizado para esta investigación es **exploratorio** puesto que se ha recogido los datos en un momento específico, se realizó la exploración inicial en el colegio “Ciudad de Cuenca”, se observó y se aplicó el cuestionario a los docentes investigados teniendo como respuesta datos muy importantes para el estudio.

El estudio se ha realizado de forma **descriptiva**, logrando que sean descriptos los datos recolectados que son producto de los cuestionarios.

El diseño metodológico que sea utilizado para esta investigación está basado en los siguientes enfoques:

- ❖ Cuantitativos: los resultados de los cuestionarios están representados mediante tablas estadísticas.
- ❖ Cualitativos: mediante la investigación lo que se buscó es determinar, conocer, interpretar y explicar la posición de cada docente de bachillerato, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.4.2 Métodos de investigación

Para el trabajo de investigación sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Nacional Ciudad de Cuenca”, provincia de Azuay, cantón Cuenca, periodo 2012 – 2013, se aplicaron los siguientes métodos:

- El método deductivo: permitió formular criterios sobre el problema que enfrenta el Colegio Nacional “Ciudad de Cuenca” a nivel de los docentes, en su formación continua y permanente.
- El método inductivo: evidenció la información recabada con los indicadores obtenidos.
- El método analítico: analizó detenidamente los resultados de los cuestionarios aplicados a los docentes.
- El método sintético: sintetizó los resultados mediante gráficos estadísticos.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación:

2.5.1 Técnicas de investigación

- Encuestas: Se aplicó de forma personal a cada docente un cuestionario sobre las necesidades de formación de los docentes, teniendo como objetivo diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, no se solicitó ningún dato adicional para evitar situaciones comprometedoras que generen información no confiable, la misma que permitió recoger datos relevantes para la investigación mediante preguntas cerradas y abiertas según se consideró conveniente.

2.5.2 Instrumentos de investigación

El proceso de gestión y ejecución del trabajo investigativo, siguió las orientaciones que estableció la investigación. El tratamiento de las variables involucradas se realizó a través de la aplicación de instrumentos como los cuestionarios y estudio de documentos, los cuales garantizaron la calidad de la información, tomando en cuenta los índices y la pertinencia de los actores institucionales a los cuales está dirigido.

Cuestionario: se aplicó a los docentes del bachillerato de la institución para cumplir con el objetivo de la investigación que es: diagnósticas, analizar, evaluar y obtener información sobre las necesidades de formación de los docentes, y de su actualización en conocimientos.

2.6 Procedimiento.

Para realizar esta investigación se planteó algunas interrogantes e hipótesis, en base a ello se buscó información que refuerza y amplía el marco teórico, que es el grupo central de conceptos y teorías que se ha utilizado para formular y desarrollar esta tesis, el cual sirve para compararlos con la realidad que se ha venido analizado.

Se seleccionó al colegio “Ciudad de Cuenca” para realizar la investigación, se llevó los oficios dirigido a la rectora de la institución la Lcda. Rosario Carpio para que de la autorización de investigar en la institución que está a su cargo, la rectora dio apertura al proyecto y enseguida firmo la autorización para realizar el estudio en el colegio. **Anexo 2.**

Enseguida se aplicó los cuestionarios a los 43 docentes del Colegio “Ciudad de Cuenca”, (muestra seleccionada con la fórmula del muestreo aleatorio simple), se encontró un pequeño grado de dificultad ya que los docentes no deseaban llenar las encuestas, pensaban que procedían del ministerio de educación y otros docentes decían no tener tiempo, tras aclarar que era una investigación para la tesis, y decirles que no les tomará más de 10 minutos,

procedieron a llenarlas. Una vez recopilados los datos se revisó una a una las encuestas para luego ser tabuladas y poder realizar los respectivos cálculos estadísticos.

Con los datos obtenidos se realizó el marco teórico de la tesis, se diagnosticó las necesidades de la institución, se analizó y se discutió los resultados de los cuestionarios y así se pudo elaborar el informe final, seguido de ello el planteamiento de la propuesta y su validación respectivamente.

Al conocer y saber el marco teórico de las necesidades formativas, y de saber cuáles son las necesidades que presentan los docentes del bachillerato del colegio “Ciudad de Cuenca”, se planteó una propuesta de un curso de formación denominado “Utilización y mejoramiento de métodos, técnicas, recursos didácticos para los docentes del bachillerato”, nace este curso ya que la mayoría de docentes coincidieron que en su formación les hacía falta conocer y saber manejar método, técnicas que permitan facilitar el aprendizaje del alumno, además se tomó en cuenta los aspectos que no les permitían asistir a un curso, factor dinero, tiempo, expositor, tema, etc..., para que así, el curso cumpla con las expectativas del docente y se cuente con la participación de todos los docentes.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez aplicados los cuestionarios sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el colegio “Ciudad de Cuenca” se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arrojó esta investigación sirvió de conclusiones las cuales mostraron cuan preparados están los docentes, cómo es su formación, y si se encuentran en una formación permanente y continua. El cuestionario se puede encontrar en el **anexo 3**.

3.1 Necesidades formativas.

Primeramente se analizó cuál es la formación de los docentes del bachillerato para así saber cuál es su necesidad y esto es lo que obtuvo de resultado:

TABLA No. 7 Información del investigado.

Información del investigado	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%	F	%
Las materias que imparte tienen relación con la profesión.	35	81%	3	7%	5	12%	43	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “Ciudad de Cuenca”

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

El desempeño de los profesores del bachillerato juega un papel muy importante cuando se cumple a cabalidad, el profesor del colegio se apropia de los conocimientos y habilidades didácticas lo que le permitir transmitir los conocimientos a los estudiantes, los profesores del colegio “Ciudad de Cuenca” dominan sus conocimientos y las imparten, sus materias tienen relación con su profesión en un 81%, mientras que los que comparten sus conocimientos y no poseen relación entre la asignatura que imparten son un 7% es una minoría pero se considera un problema porque no debe existir ni un 1%, porque ese 7% ¿cómo imparte algo, que no lo domina?, esa inquietud queda como una interrogante. Lo que se busca en el profesor que se encuentra en ejercicio de la docencia es que posea un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

Shulman (2001) dice que el desempeño de los docentes tiene que basarse en las siguientes categorías: conocimiento de la materia impartida, conocimientos pedagógicos generales, conocimiento del currículo, conocimiento pedagógico de la materia, conocimiento de los educandos y sus características, conocimiento de los contextos educacionales, y por último el conocimiento de los objetivos, las finalidades, y los valores educacionales de sus fundamentos filosóficos e históricos.

Para analizar si existe o no una necesidad de formación entre los docentes es necesario saber cuál es el grado de preparación que posee cada uno de los docentes que laboran en el colegio “Ciudad de Cuenca”, es por eso que los cuestionario arrojan los siguientes resultados:

3.2 Análisis de la formación.

El análisis de la formación toma en cuenta 3 aspectos que son fundamentales entre ellos esta: la persona, la organización y la tarea educativa. A continuación se analizará a cada elemento que forma parte del Colegio Nacional “Ciudad de Cuenca”.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla No. 8 Análisis de la persona.

Donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.														
ITEMS	1		2		3		4		5		N/C		TOTAL	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0%	3	7%	8	19%	18	42%	8	19%	4	9%	43	100%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0%	5	12%	9	21%	20	47%	7	16%	4	9%	43	100%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0%	2	5%	9	21%	22	51%	6	14%	4	9%	43	100%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	1	2%	2	5%	5	12%	18	42%	13	30%	4	9%	43	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas y ayudarles en su solución.	0	0%	4	9%	5	12%	19	44%	11	26%	4	9%	43	100%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0%	3	7%	5	12%	22	51%	9	21%	4	9%	43	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	2%	1	2%	6	14%	14	33%	17	40%	4	9%	43	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	4	9%	2	5%	3	7%	24	56%	6	14%	4	9%	43	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “Ciudad de Cuenca”

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

En el análisis sobre la formación de las TIC en los docentes, se evidencia que existe una problema porque el 61% orienta a los alumnos en el acceso y manejo de las herramientas tecnológicas, lo que significa que un 39% no le da importancia a la capacitación en tecnología para poder ayudar a los alumnos, hay que recalcar que los docentes poseen una gran experiencia profesional por los años que ha dedicado al servicio, y antes no se veía como una necesidad el contacto con las herramientas de la tecnología pero en los tiempos actuales se ha convertido por sí misma en una necesidad de todos los docentes que laboran en el colegio, puesto que el conocimiento y el manejo de las Tics ayudarán para guiar al alumno y lograr un desarrollo académico, un desarrollo mental, un acrecentamiento de habilidades y la construcción de su propio conocimiento.

Los docentes centran la mayoría de su atención en los alumnos, existe un adecuada relación profesor-alumno en el colegio ya que los docentes en un 63% perciben lo que les sucede a sus alumnos, hay que tener claro que el perfil adecuado de los docentes se basa en esa capacidad de brindar afecto y contención, es decir en dar ese apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes o estudiantes para que generen ese ambiente de seguridad y confianza, independientemente de la materia que imparta.

En esta institución educativa el aprendizaje está centrado en los estudiantes, además favorece el proceso de aprender y aprender por sí mismos, por sus propios medios o por su propia actividad. Puede modificar relativamente su conducta, su esquema mental. El docente orienta el proceso de aprendizaje facilitando actividades de investigación, de búsqueda, de relación, de identificación, de comparación y de discriminación. El alumno va adquiriendo habilidades motrices y habilidades intelectuales, a esto lo llama Bruner el aprendizaje por descubrimiento y Ausubel aprendizaje significativo.

Por lo que se refiere a la formación académica que recibieron los docentes, el 63% cree que fue la adecuada para trabajar con los estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, mientras que el 26% no están de acuerdo, los docentes han recibido la formación basada las características de cada etnia que forma parte del país entre ellas esta: Huaorani, Achuar, Shuar, Cofán, Siona-Secoya, Shiwiar Záparo, Tagaeri, Quichuas, Otavalos, Salasacas, Cañaris, Saraguros, Chachis, Cayapas, Tsáchilas y Huancavilcas. En ciudades y pueblos viven principalmente mestizos, blancos y afroecuatorianos, las universidades y el estado deben garantizar la calidad de la educación, para que cada alumno o nuevo profesional se encuentren altamente calificados en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño del docente.

Una de las cualidades que deben poseer los docentes es la adecuada expresión oral y escrita para que los estudiantes comprendan la asignatura, los docentes del colegio el 72% poseen estas cualidades, ya que una buena comunicación entre docentes y alumnos hacen muy favorable el aprendizaje del alumno, hay que tener claro que esta comunicación debe basarse en el respeto, es decir, todo debe tener límites el alumno no puede querer sobre pasarse con el maestro, el alumno y el profesor de la institución deben comprometerse tratarse con respeto para no obtener malos tratos por cualquier parte.

El papel del profesor en el aprendizaje, es de motivar, guiar a alumno a tal grado que él se sienta como el artífice de su propio aprendizaje, los docentes del colegio en un 87% consideran así a sus alumnos, dando importancia al aprendizaje participativo.

Es por eso que, Gutiérrez (2001) manifiesta que los conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores, quienes en su compromiso de mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones: Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte; conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la institución; el conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores; y el conocimiento empírico: que es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.

3.2.2 La organización y la formación.

El análisis de la organización va a determinar el funcionamiento de la institución con los docentes, alumnos y toda la comunidad educativa, además se conocerá cuál es la situación actual del colegio “Ciudad de Cuenca” en aspectos como: metas organizacionales, planificación, clima laboral, y factores organizacionales.

Tabla No. 9 práctica pedagógica de la organización y la formación.

Donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.														
ÍTEMS	1		2		3		4		5		N/C		TOTAL	
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	2 %	1	2 %	10	23%	12	28%	9	21%	4	9%	43	100%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0 %	3	7 %	7	16%	22	51%	7	16%	4	9%	43	100%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	1	2 %	2	5 %	7	16%	21	49%	6	14%	4	9%	43	100%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0 %	3	7 %	13	30%	14	33%	9	21%	4	9%	43	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	2 %	1	2 %	11	26%	16	37%	10	23%	4	9%	43	100%
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el directivo de la institución educativa.	1	2 %	1	2 %	11	26%	19	44%	7	16%	4	9%	43	100%
Conoce las herramientas utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	2 %	2	5 %	8	19%	22	51%	6	14%	4	9%	43	100%
Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0 %	3	7 %	10	23%	18	42%	8	19%	4	9%	43	100%
Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos.	0	0 %	2	5 %	9	21%	24	56%	9	21%	4	9%	43	100%
Analiza la estructura organizativa institucional.	1	2 %	3	7 %	8	19%	21	49%	5	12%	5	12 %	43	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica de los docentes.	2	5 %	3	7 %	5	12%	22	51%	7	16%	4	9%	43	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0 %	3	7 %	15	35%	14	33%	7	16%	4	9%	43	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

La institución analiza que los elementos del currículo propuesto para el bachillerato son los adecuados en un 63%, mientras que un 28% cree que la institución no le da importancia al análisis de los elementos del currículo que se emplean en el bachillerato, la institución está manejando los elementos curriculares más aptos para el bachillerato eso se ve reflejado en los resultados. El docente no solo debe esperar o basarse únicamente en el currículo propuesto por el director de la institución sino que debe tener una conciencia del cambio en el ámbito educativo, planteando así, la necesidad de adecuarse a nuevas formas de producción del conocimiento, a la presentación y usos sociales; el aprendizaje que se busca implica la

apropiación del conocimiento, a través de un ejercicio constante que abarque como pilares fundamentales: el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser, (Delors, 1996).

En lo relacionado con los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza como puede ser la inteligencia, la personalidad, el clima escolar, etc., el colegio “Ciudad de Cuenca” se preocupa por estos factores en un 67%, ya que saben que estos factores intervienen en la calidad de la educación y un 27% de docentes creen que la institución educativa no le da importancia, hay que tener claro que el buen clima laboral o escolar que posee la institución va a hacer que la convivencia sea más fácil y va a permitir que se aborde los conflictos en mejores condiciones. Es por eso que se le considera al docente como pieza angular en la calidad del servicio educativo. Un buen docente lo es hasta en la “peor” institución, al igual que un “mal” docente lo es también hasta en la institución mejor dotada de recursos.

Esta institución y sus docentes lo que desean es alcanzar altos índices de calidad para ello cuentan con docentes creativos, esforzados y decididos, seguros de sí mismos y amantes a la profesión. Claro que no existe un manual a seguir para ser buenos docentes, no hay una guía que diga que hacer frente a tal o determinada situación, la educación y la comunicación van de la mano, entonces el profesor debe tener como objetivo principal promover y acompañar el aprendizaje, ya que el docente no es el que impone, ni los alumnos son los subordinados.

En el colegio “Ciudad de Cuenca” la principal preocupación para la institución es que el profesor conozca el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI, de este aspecto un 63% de docentes están conscientes que esta ley busca regular la educación a nivel nacional, y que su fin es de garantizar a toda la población una educación intercultural que sirve para dar fundamento a toda la estructura de la educación, el resto de docentes deben preocuparse por este proceso ya que es en beneficio de toda la comunidad educativa.

Otro factor que se encarga la institución en analizar son aquellos que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, este punto lo realiza en un 56%, porque la institución le da importancia a la enseñanza, teniendo claro que la calidad de la educación responde a la tarea del educador, de la institución y del alumno. Se puede observar una falencia en este punto, solamente la mitad de docentes consideran que la institución se preocupa por estos factores, cuando el 100% de los docentes deben estar seguros que la institución ofrece calidad en la educación ya que una institución educativa es la encargada de asegurar a todos los estudiantes: la adquisición de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equiparles en su futuro.

Con respecto al clima organización el colegio “Ciudad de Cuenca”, analiza su estructura institucional en un 60%, tanto como la motivación, participación, satisfacción y rendimiento de los docentes en su trabajo, logrando así que los alumnos al encontrarse en un ambiente adecuado puedan cumplir con su objetivo que es el aprendizaje.

Con relación al liderazgo ejercido por los directivos del colegio, el 60% de docentes conocen cómo es, cuál es, y las características del líder que posee la rectora del colegio. El resultado de este punto de la institución es que existe un buen trabajo en equipo en el cual intervienen todos los miembros de la comunidad educativa, siendo muy favorable porque esto demuestra que en la institución no hay un liderazgo autoritario sino existe un liderazgo educativo que se basa en el uso de conocimientos y acciones que demuestran la eficacia del docente, además desarrolla programas educativos, diagnostica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, la evaluación, el desarrollo personal y se preocupa por el desarrollo del currículo.

Sergiovanni (1984) formula cinco tipos de liderazgo pero el que está empleando la institución y seguirá empleado es el del líder educativo, ya que este utiliza conocimientos y acciones de profesional experto en la medida en que estos se relacionan con la eficacia docente, el desarrollo de programas educativos y la supervisión clínica. Diagnostica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, la evaluación y el desarrollo del personal y se preocupa por el desarrollo del currículo.

Un 65% de docentes conocen las herramientas que utilizan la rectora y vicerrectores a la hora de planificar las diferentes actividades de la institución educativa, hay que tener en cuenta que el liderazgo constituye un proceso complejo que requiere la comunión de aspectos que van más allá de la simple planificación, organización y control. Tiene que ver con los docentes, con la habilidad que tiene el líder para hacer que la gente coopere y participe, con la sintonía que produce entre los miembros de la organización y los factores externos a ésta, (Rubino, 2006).

El colegio ha diseñado instrumentos para la autoevaluación de la práctica de los docentes, un 70% de docentes considera que se han aplicado estos instrumentos los cuales han servido para que los docentes formulen opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su trabajo como profesional responsable de la educación de sus alumnos. Este proceso de autoevaluación que el docente lleva a cabo se basa en realizar un auto-examen de su labor en distintas dimensiones, empleando los instrumentos o herramientas que la institución ha puesto a su disposición.

En lo que respecta a la planificación, ejecución y seguimiento en proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, el 51% de los docentes le dan prioridad ya que están conscientes que para lograr buenos proyectos hay que planificarlos, ejecutarlos y darles seguimiento, y el 40% no considera de vital importancia estas actividades que son fundamentales en el desempeño de la docencia.

3.2.3 La tarea educativa.

Este análisis de la tarea educativa sirve para determinar los objetivos de la formación que está relacionado con la realización de actividades u operaciones laborales concretas. Se analiza la labor y la función del docente.

Tabla No. 10 Práctica pedagógica de la tarea educativa

Donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.														
ITEMS	1		2		3		4		5		N/C		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	1	2 %	1	2 %	3	7%	17	40%	17	40%	4	9 %	43	100%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	2	5 %	0	0 %	3	7%	10	23%	24	56%	4	9 %	43	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.	1	2 %	3	7 %	9	21%	16	37%	10	23%	4	9 %	43	100%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas.	1	2 %	1	2 %	13	30%	19	44%	5	12%	4	9 %	43	100%
Aplica técnicas para la acción tutorial	1	2 %	1	2 %	13	30%	19	44%	5	12%	4	9 %	43	100%
Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza prácticas de laboratorio y talleres.	2	5 %	3	7 %	9	21%	21	49%	4	9%	4	9 %	43	100%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	2 %	1	2 %	3	7%	20	47%	14	33%	4	9 %	43	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica propia del aprendizaje.	1	2 %	1	2 %	10	23%	13	30%	14	33%	4	9 %	43	100%
Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje.	0	0 %	4	9 %	6	14%	18	42%	11	26%	6	14 %	43	100%
El uso de los problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente.	0	0 %	2	5 %	1	2%	21	49%	14	33%	4	9 %	43	100%
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	1	2 %	3	7 %	4	9%	23	53%	9	21%	4	9 %	43	100%
Planteo objetivos específicos del aprendizaje para cada planificación.	0	0 %	2	5 %	1	2%	26	60%	10	23%	4	9 %	43	100%

Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	2 %	1	2 %	7	16%	14	33%	15	35%	5	12 %	43	100%
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1	2 %	1	2 %	2	5%	18	42%	17	40%	4	9 %	43	100%
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuesta en mi asignatura.	1	2 %	1	2 %	2	5%	18	42%	17	40%	4	9 %	43	100%
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2 %	0	0 %	11	26%	17	40%	9	21%	5	12 %	43	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 %	2	5 %	5	12%	19	44%	12	28%	5	12 %	43	100%
Realiza la planificación macro y micro curricular.	1	2 %	1	2 %	4	9%	17	40%	16	37%	4	9 %	43	100%
Conoce técnicas basadas para la investigación en el aula.	0	0 %	3	7 %	5	12%	25	58%	6	14%	4	9 %	43	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	1	2 %	0	0 %	8	19%	18	42%	11	26%	5	12 %	43	100%
Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0	0 %	8	19 %	6	14%	16	37%	9	21%	4	9 %	43	100%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0 %	3	7 %	4	9%	19	44%	13	30%	4	9 %	43	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0 %	3	7 %	4	9%	19	44%	13	30%	4	9 %	43	100%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.	0	0 %	2	5 %	6	14%	24	56%	6	14%	4	9 %	43	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Con respecto a la descripción de las principales funciones y tareas del profesor en la aula, los docentes del colegio "Ciudad de Cuenca" el 80%, cumplen con responsabilidad su labor, un porcentaje muy bueno que demuestra la excelente labor del docente, ya que ponen énfasis en sus tareas, entre ellas esta: diagnosticar las necesidades del alumnos, preparar cada clases con estrategias didácticas, buscar y preparar los materiales para los alumnos, motivar al alumnado, el docente se centra en su alumno y su aprendizaje, ofrece tutoría y ejemplo, investiga en el aula con los alumnos y por último colabora en la gestión del colegio.

Según los estándares de desempeño de los docentes que plantea el Ministerio De Educación del Ecuador, un docente debe centrarse en fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato,

un docente de calidad contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiante.

Los docentes del colegio “Ciudad de Cuenca” alrededor de un 79% se preocupan e interesan en la elaboración de pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, utilizan adecuadamente los medios visuales como recurso didáctico, diseñan programas de la asignatura y el desarrollo de unidades didácticas, aplican técnicas para la acción tutorial, analizan la estructura organizativa institucional, diseñan planes de mejora de la propia práctica docente, diseñan y aplican técnicas didácticas para la enseñanza en prácticas de laboratorios y talleres, diseñan instrumentos de autoevaluación de la práctica de docentes, utilizan adecuadamente la técnica expositiva, usan la experiencia sobre la didáctica del aprendizaje, buscan alcanzar el objetivo del aprendizaje en los alumnos, tratan de resolver los problemas reales con la utilización del razonamiento lógico, por último, diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.

Con respecto a la formación profesional los docentes del colegio “Ciudad de Cuenca”, el 72% están conscientes que su principal función es orientar, guiar y facilitar el proceso de aprendizaje de los alumnos mientras que un 19% no están seguros si orientan el aprendizaje de sus alumnos, existiendo un grave problema ya que los docentes deben estar conscientes que en la actualidad su principal rol es de guía de conocimientos, es de animador, es de supervisor del proceso del aprendizaje, e incluso es de investigador educativo.

Por lo que se refiere a la planificación los docentes del colegio el 68% toma en cuenta sus propias experiencias y conocimientos anteriores, los comparte para que así el aprendizaje sea más fructífero, y quede la semilla plantada en el alumno, los docentes vivencian las palabras de Anderson (1989) que el rol del profesor se basa en la mediación de aprendizajes y más no en la simple transmisión de informaciones, el 20% de docentes se centra únicamente en los temas de clases y no en compartir, este grupo de docentes se equivocan al no compartir sus conocimientos, experiencias, anécdotas con sus alumnos porque eso va a servir para generar un ambiente de confianza entre el profesor y sus alumnos, es decir esta minoría de docentes solo transmiten información.

El proceso evaluativo que los docentes del colegio “Ciudad de Cuenca”, llevan a cabo: el 87% incluye siempre o utilizan la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, este resultado demuestra que el profesor es mediador del aprendizaje que tiene como característica manejar los procesos de evaluación y autoevaluación permanentes.

Los docentes consideran que la evaluación ayuda a delimitar las áreas donde existen falencias, o donde no sea conseguido las metas deseadas por la institución. La finalidad de la

evaluación se deriva de las motivaciones que llevan a su realización. Estas son: diagnóstica: para conocer el estado actual, la realidad que se vive; formativa: para conocer el desarrollo del proceso y de la mejora continua y sumativa: se basa en identificar lo sucedido con los resultados o productos esperados. (Curso para docentes del Grupo Santillana, 2009).

Con respecto a la identificación de los estudiantes con necesidades educativas especiales los docentes que identifican a dichos estudiantes son un 61%, mientras que el 28% no identifican a los estudiantes con necesidades educativas especiales, el hecho que exista un 28% se considera una debilidad en la institución porque no se centran en los alumnos en sus necesidades, en su comportamiento y en su aprendizaje, se debe identificar a los estudiantes con necesidades especiales porque son ellos los que más van a necesitar de la guía personalizada del docente para que puedan continuar con su aprendizaje sino al alumno se le va a complicar este proceso.

Los docentes que tienen estudiantes con necesidades especiales, realizan su planificación de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la educación especial e inclusiva en el colegio "Ciudad de Cuenca" son un 72% que le dan su total importancia, mientras que un 17% realizan una misma planificación para todos los estudiantes, olvidándose que los estudiantes con necesidades especiales son aquellos que necesitan métodos y técnicas adecuados para mejorar y lograr un aprendizaje eficaz.

La planificación de los docentes es la anticipación al futuro es un intento de predecir la cadena de consecuencias de causa efecto en el tiempo. Es por eso que los docentes del colegio en un 77% se preocupan por la planificación macro y micro curricular para lograr convertir en acción las ideas o las metas que se quieren alcanzar durante el año lectivo, un 13% es una minoría, no le dan importancia a este punto que es el futuro de los alumnos y de su aprendizaje.

La institución se encarga que los docentes en un 65% conozcan técnicas de investigación, de enseñanza individualizada y grupal, que conozca las posibilidades didácticas de la información, además de la motivación de los estudiantes, aspectos relacionados con la psicología del estudiante, que el docente haga seguimientos a los proyectos educativos, y que conozca la incidencia profesor-alumno en la comunicación didáctica, como elementos que va ayudar a promover el aprendizaje en los alumnos y la calidad educativa que ofrece el colegio a sus alumnos.

3.3 Los cursos de formación.

Con el crecimiento de la tecnología y los avances que la sociedad está sumergida, el docente debe estar cada día preparándose para los retos que coloca la sociedad. Es por eso que no

se ha dejado a lado la investigación sobre los cursos de formación y a continuación se analiza los resultados obtenidos:

Tabla No. 11 curso y capacitación de los docentes.

Cursos y Capacitación	SI		NO		N/C		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	9	21%	29	67%	5	12%	43	100%
Usted considera seguir capacitándose en temas educativos.	35	81%	6	14%	2	5%	43	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Con respecto a los cursos propiciados en los dos últimos años se puede observar que el 67% de docentes no han recibido cursos de formación de ninguna temática durante dos años, es decir, los docentes de la institución no se encuentran en una formación continua, cuando el docente de hoy deben asumir un rol protagónico en su proceso de formación, deben contar con distintos modelos y estrategias de formación continua que se ajusten a las diversas realidades de los docentes y la comunidad; además la formación debe tener como ejes transversales la Interculturalidad, la investigación para la innovación, la educación ciudadana y la ética.

Se aspira a lograr un profesional autónomo, capaz de reflexionar, experimentar, evaluar y replantear su propia práctica docente en respuesta a las necesidades educativas de la niñez, los adolescentes y del desarrollo pero hay un punto a favor que el 81% de los docentes desean que se realicen capacitaciones o cursos de formación, si no lo han hecho es por algunos factores que a continuación detallaremos.

Tabla No. 12 Obstáculos en la capacitación.

¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?	F	%
Falta de tiempo	25	58%
Altos costos de los cursos.	12	28%
Falta de información.	8	19%
Falta de apoyo de las autoridades.	0	0%
Falta de temas acordes con su preferencia	8	19%
No es de su interés la capacitación profesional.	0	0%
No contesta	4	9%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Los docentes del colegio "Ciudad de Cuenca" tienen el deseo de continuar capacitándose pero no lo hacen por las siguientes razones: falta de tiempo en un 58%, costos altos de los cursos 28%, falta de información en un 19%, y por último falta de tema acordes con su preferencia en un 19%. Al momento de tomar la decisión de dictar un curso hay que tomar en

cuenta estos factores porque de ello va a depender la asistencia de los docentes a la capacitación.

El docente no solamente busca la actualización de sus conocimientos en la materia específica que imparten, sino que busca una formación integral: donde la ética, la pedagogía, lo científico, lo humanístico y lo tecnológico deben ir juntos, tomados de la mano para que el docente alcance un buen perfil y facilite el aprendizaje del alumno.

Chiavenato (2009) se refiere que para que no existan obstáculos en una capacitación se debe diseñar, planificar y seleccionar los recursos de los cursos formativos, mediante un proceso de cuatro etapas que son: analizar, planear, hacer y evaluar.

Tabla No. 13 Motivos para capacitarse y tomar cursos.

Motivos de las capacitaciones/cursos	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	20	47%
Falta de cualificación profesional	1	2%
Requerimiento personales	21	49%
Necesidades de capacitación continua y permanente	6	14%
Actualización de leyes y reglamentos	3	7%
No contesta	0	0%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Con respecto a los factores que motivan a una capacitación y a tomar cursos a los docentes del bachillerato del colegio "Ciudad de Cuenca", son la aparición de nuevas tecnologías en un 47%, por requerimientos personales un 49%, por necesidades de capacitación continua y permanente en un 14%. Lo que se obtiene como resultado es que los docentes tienen sus propias motivaciones para continuar capacitándose y tomando cursos, porque saben que va a ser para su beneficio para el crecimiento profesional. Hay que recalcar que el líder o los directores de la institución deben dar una adecuada motivación para que los docentes participen o formen parte de las capacitaciones que la institución plantea.

Los cursos o capacitaciones deben motivar ya que proporciona a la institución recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos, habilidades y actitudes; además desarrolla el sentido de responsabilidad hacia la institución a través de mayor competitividad y conocimientos apropiados; y mantiene a los directivos y profesores permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generan proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.

Tabla No. 14 temáticas de capacitación.

¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?	F	%
Pedagogía educativa	8	19%
Teorías de aprendizaje	6	14%
Valores y Educación	2	5%
Gerencia y Gestión educativa	6	14%
Psicopedagogía	1	2%
Métodos y recursos didácticos	9	21%
Diseño y planificación curricular	8	19%
Evaluación del aprendizaje	9	21%
Políticas educativas para la administración	6	14%
Temas relacionados con las materias a su cargo	14	33%
Formación en temas de mi especialidad	10	23%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	12	28%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	8	19%
No contesta	4	9%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Las temáticas que les gustaría recibir a los docentes y las que más llama su atención por que cumplen con sus requerimientos son: temas relacionados con las materias a su cargo con un 33%, nuevas tecnologías aplicadas a la educación con un 28%, formación en temas de la especialidad con un 23%, métodos y recursos didácticos con un 21%, pedagogía educativa con un 19% y el diseño, seguimiento y evaluación de proyectos con un 19%. Estos son los temas que los docentes consideran que existen falencias e innovaciones y se necesita que ya se empiece a trabajar en estas áreas.

Par poder plantear un curso y detectar cual es la necesidad que posee la institución hay que contestar las siguientes preguntas que plantea Chiavenato. (Chiavenato, 2009)

1. ¿Por qué realizar un curso formativo?: Identifica la necesidad detectada a través del diagnóstico de necesidades.
2. ¿A quiénes se dirige dicho curso?: Población, muestra.
3. ¿Para qué organizamos el curso? : Logros esperados, metas y objetivos
4. ¿Qué es lo que vamos hacer?: Contenido técnico que vamos a compartir
5. ¿Quién estará a cargo?: Personas que van a tener la responsabilidad de capacitar, organizadores, apoyo logístico.
6. ¿Cómo se realizará un curso?: las metodologías generales y las técnicas particulares a utilizarse.

7. ¿Dónde se cumplirá la actividad?: Lugar adecuado para realizar el evento (tomar en cuenta las actividades que se desarrollarán y los espacios que éstas requerirán).
8. ¿Cuándo se desarrollará el curso?: Fechas y las horas más convenientes de acuerdo con las características del grupo.

Contestadas estas preguntas se seleccionará y se realizará un curso de acuerdo a las necesidades de los docentes de la institución y así el curso será del interés que poseen los docentes.

Tabla No. 15. Modalidades de los cursos y capacitaciones.

	Presencial		Semipresencial		A Distancia		Virtual		No Contesta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?	15	35%	13	30%	4	9%	7	16%	4	9%	43	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Con respecto a la asistencia a los cursos y capacitaciones los docentes del colegio "Ciudad de Cuenca" prefieren en un 35% que sea presencial, y en un 30% que sea semipresencial, siendo estas las modalidades de su preferencia.

Como manifiesta el Ministerio de Educación del Ecuador la modalidad presencial requiere de un espacio físico, y cierto nivel de infraestructura complementaria, requiere de la presencia de un capacitador y los docentes que van a tomar el curso en una determinada hora. Se establecen los tiempos de inicio y fin de clases.

Tabla No. 16 Asistencia a las capacitaciones.

Motivos para asistir a las capacitaciones	F	%
La relación del curso con la actividad docente	28	65%
El prestigio del oponente	0	0%
Obligatoriedad en la asistencia	1	2%
Favorecen a mi ascenso profesional	7	16%
La facilidad de horarios	21	49%
Lugar donde se realizó el evento	16	37%
Me gusta capacitarme	0	0%
No contesta	2	5%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional "Ciudad de Cuenca"

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Mientras que los elementos que le motivan a los docentes asistir a un curso o capacitación son: la relación del curso con la actividad del docente en un 28%, la facilidad de horarios con un 49%, el lugar donde se realice el evento en un 37% y por las opciones que los cursos presentan para el ascenso profesional con un 16%.

Hay que tomar en cuenta el horario que posee los docentes trabajando y en sus que haceres y según esto se puede establecer un horario, este debe ser el más cómodo para que los docentes no tengan excusas de no asistir, ya que ellos ven como un obstáculo para no asistir.

Tabla No. 17 Aspectos que se toma en cuenta en una capacitación.

Aspectos de mayor importancia en un curso o capacitación.	F	%
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos teóricos/prácticos	12	28%
Ambos	29	67%
No contesta	2	5%
TOTAL	43	100%

Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “Ciudad de Cuenca”

Elaborado: Lic. Andrea Estefanía Torres Flores.

Para los docentes del bachillerato del Colegio “Ciudad de Cuenca” los aspectos de mayor importancia en un curso o capacitación son con un 67% los aspectos teóricos y prácticos, donde además de la teoría se presente la práctica para que así el aprendizaje sea más eficiente.

Los docentes prefieren la teoría con la práctica, esto demuestra que se ha dejado a lado la pelea entre lo teórico y lo práctico, predominando así el modelo de relaciones entre la teoría y la práctica de Rozada (2007), que cumplen con seis condiciones fundamentales que lo hacen interesante, generando un paradigma comprensivo que concilia ambos mundos, tratándoles con respeto, poniéndolos en diálogo:

- a) Reconoce el aporte de la teoría y la práctica a la educación y al desarrollo profesional docente.
- b) Respeta la importancia de la teoría y de la práctica separadamente. En este modelo, ni la teoría trata de dominar a la práctica y ni la práctica intenta dominar a la teoría, buscándose el establecimiento de relaciones dialécticas y dialógicas entre ambas.
- c) Coloca a teoría y práctica en planos de igualdad. Ambas constituyen realidades dignas de respeto separadamente y les otorga el mismo peso a la hora de relacionarlas, incorporando dos niveles de teoría y dos de práctica, así como un espacio intermedio difuso, la Pequeña Pedagogía.
- d) A la hora de relacionarlas considera necesario las aportaciones de una y otra, y trata de que éstas sean proporcionadas. De poco serviría el desequilibrio de quien tiene mucha experiencia sin la necesaria reflexión sobre la misma y, por tanto, vive en la práctica pero no genera producciones intelectuales. Tampoco serviría de mucho quien acumula lecturas sin tratar de utilizarlas para intentar transformar la realidad educativa cercana.

- e) Además, el modelo, tiene un marcado componente autocrítico en el que mirarse tanto investigadores como docentes para ver por dónde se mueve cada uno y analizar qué lagunas presenta cada cual respecto a su propia formación y praxis.
- f) El modelo, se configura de manera muy abierta, de tal manera que cualquiera puede intentar de múltiples formas la aproximación entre el conocimiento académico y la acción docente, para lo cual básicamente lo que se necesita es mostrar una buena disposición a la relación teoría-práctica y cierta dosis de coraje para enfrentar algunas tradiciones corporativas asumidas.

CONCLUSIONES

La fundamentación teórica ayudó a concluir que en la actualidad la formación de los docentes se ha convertido en una necesidad, debido a los avances tecnológicos y a los múltiples cambios que está sufriendo la sociedad, hoy se considera un buen profesor no al que sabe mucho y utiliza un lenguaje difícil de entender, si no aquel que se da cuenta que aunque sepa y tenga muchos conocimientos, jamás termina de aprender, diariamente se está en un continuo proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para realizar el análisis de necesidades de formación en una institución hay que analizar tres elementos fundamentales que son: el establecimiento educativo (la organización), el docente (la persona) y la labor del docente (la tarea educativa), si uno de estos elementos están fallando hay que buscar cuál es el problema y las posibles soluciones que se puede dar, es el papel del líder y de toda la comunidad educativa saber administrar, planear, controlar los recursos para fomentar capacitaciones y curso de continua y permanente formación para los docentes tomando en cuenta las áreas que poseen falencias o debilidades.

En el colegio “Ciudad de Cuenca” los docentes se encuentran preparados, cuentan con títulos de tercer nivel, algunos hasta de cuarto nivel, los docentes desean continuar preparándose y capacitándose para estar acorde a las exigencias de la actualidad, dominan las materias que imparten, planifican, dan seguimiento, evalúan y se interesan en fomentar la participación propia del alumno en el proceso del aprendizaje, la falencia encontrada es la falta de actualización de los docentes en los últimos años no han tomado cursos, ni se han capacitado, dejando claro que existe una necesidad de formación en temas actuales.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que los docentes se encuentren al día, que estén en una continua y permanente formación para poder sentir, decir y hacer de la educación un instrumento más que para la sumisión de los pueblos sea para la liberación, que no se queden únicamente con los conocimientos que se adquirieron en las aulas, que busquen información de aquellos temas que no se tiene claro, que si se da algún avance tecnológico, algún cambio en la educación, el docente debe estar practicando, buscando, analizando, para convertirse en docentes actualizados, docentes preparados y docentes con excelentes conocimientos y habilidades.

Los docentes que laboran en el colegio deben mirar hacia atrás y hacia adelante, para observar, reflexionar y analizar el propio actuar, asegurando una transcendencia en la educación, siendo está más integral y humanística en el país.

Según el resultado de las encuestas que se encuentran en la tabla No. 14 sobre las temáticas de capacitación, los docentes consideraron que necesitan capacitación en temas relacionados con: nuevas tecnologías aplicadas para la educación, en temas relacionados con cada materia y métodos y recursos didácticos, es por eso que se ha diseñado el curso de formación basado en el “Utilización y mejoramiento de métodos, técnicas y recursos didácticos para los docentes del bachillerato”, para este curso se tomó en cuenta los horarios, la flexibilidad de asistencia, la modalidad semipresencial que es la que prefieren los docentes, y además para que el factor económico no fuera un impedimento se propuso un proyecto para recaudar fondos.

Además se recomienda a la rectora del colegio “Ciudad de Cuenca” iniciar una campaña de motivación a los docentes para que estén en una formación continua, y que se lleve a cabo el curso propuesto, denominado “Utilización y mejoramiento de métodos, técnicas y recursos didácticos para los docentes del bachillerato”, teniendo como objetivo ayudar a los docentes para que puedan proporcionar una enseñanza eficiente y práctica, la rectora debe preocuparse que mínimo una vez al año se dicten o se realicen cursos con temas de importancia y de utilidad para los docentes.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema de Curso

Utilización y mejoramiento de métodos, técnicas y recursos didácticos para los docentes del bachillerato.

4.2 Modalidad de estudios.

La modalidad de estudios del curso va a ser semipresencial.

Debido a que el alumno inicia el proceso de aprendizaje de manera independiente, cambia su estilo de estudiar, puesto que es el alumno quien tiene la responsabilidad para autoprogramar su estudio mientras administra libremente su tiempo, ritmo y forma de trabajar los materiales que se les entregará. Esta modalidad pedagógica asegura la cantidad y calidad de los contenidos científicos de la asignatura y ofrece el correspondiente apoyo institucional docente mediante distintas y adecuadas vías de comunicación.

4.3 Objetivos:

Preparar a los docentes en el manejo de métodos, técnicos y recursos didácticos en cada una de sus asignaturas para proporcionar una enseñanza más eficiente y práctica, facilitando así el aprendizaje del alumno.

- Cambiar la actitud, los métodos tradicionales del docente a la hora de impartir sus clases para que el clima de enseñanza-aprendizaje sea más satisfactorio.
- Analizar, integrar y dirigir mediante los métodos didácticos, los efectos prácticos logrados por la combinación armónica de los elementos concurrentes en el proceso enseñanza-aprendizaje, representados por los estudiantes, profesor, los objetivos, la asignatura y el método.
- Conocer y aplicar estrategias didácticas que van a servir al docente para planificar u obtener una guía de acción orientada a conducir hacia la meta del docente que es el aprendizaje del alumno.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Este curso está dirigido para los docentes del nivel uno y del nivel tres.

Del nivel uno ya que los docentes están iniciando el desarrollo de sus actividades, este curso lo que busca es el desarrollo de conocimientos y habilidades sobre los métodos, técnicas y recursos didácticos que servirá al docente para lograr un aprendizaje eficaz y para hacer de sus clases dinámicas.

Y del nivel tres, aunque los docentes poseen experiencia superior a los 5 años, les va a servir para recordar, además para conocer y aplicar los nuevos métodos, técnicas y recursos didácticos que se puede utilizar a la hora de enseñar.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los recursos que son necesarios para realizar el curso son:

- ❖ Conexión a internet.
- ❖ Computadora.
- ❖ Aula para la capacitación.
- ❖ Capacitadores.
- ❖ Docentes a capacitarse.

4.5 Breve descripción del curso.

Este curso lo que busca es que los alumnos aprendan e innoven sus conocimientos, y mediante el presente curso lo que se busca es que el alumno analice los principales métodos, técnicas y recursos didácticas para la educación, desde sus aspectos conceptuales hasta sus estrategias de creación y utilización que permitan la conformación de estrategias instrucciones tendientes a facilitar la transmisión de conocimientos en los diferentes espacios y escenarios educativos.

4.5.1 Contenido del Curso.

UNIDAD 1: Métodos didácticos:

1. Concepto y principios.
2. Modelo de aprendizaje conceptual.
3. Modelo personal
4. Modelo de interacción social
5. Modelos conductuales

UNIDAD 2: Métodos de enseñanza:

1. Los Métodos en cuanto a la forma de razonamiento
 - 1.1 Método deductivo
 - 1.2 Método inductivo
 - 1.3 Método analógico o comparativo.
2. Los Métodos en cuanto a la coordinación de la materia
 - 2.1 Método basado en la lógica de la tradición o de la disciplina científica.

- 2.2 Método basado en la psicología del alumno.
- 3. Los Métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza
 - 3.1 Método simbólico
 - 3.2 Método Intuitivo
- 4. Los Métodos en cuánto a la sistematización de la enseñanza
 - 4.1 Método rígido
 - 4.2 Método semirígido
- 5. Los Métodos en cuánto a las actividades del alumno
 - 5.1 Método pasivo
 - 5.2 Método activo
- 6. Los Métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos
 - 6.1 Métodos de globalización
 - 6.2 Métodos no globalizados.
 - 6.3 Métodos de concentración
- 7. Los Métodos en cuanto a la relación del profesor con el alumno
 - 7.1 Método individual
 - 7.2 Método recíproco
 - 7.3 Método colectivo
- 8. Los Métodos en cuanto a la aceptación de lo que es enseñado
 - 8.1 Dogmático.
 - 8.2 Heurístico o de descubrimiento.
- 9. Los Métodos en cuanto al trabajo del alumno
 - 9.1 Método de trabajo individual
 - 9.2 Método de trabajo colectivo
 - 9.3 Método de trabajo mixto.
- 10. Los Métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio
 - 10.1 Método analítico.
 - 10.2 Método sintético
- 11. Criterios para la elección del método.
- 12. Ejercicio: clasificación de métodos. Aplicación en casos.

UNIDAD 3: Metodología de la acción didáctica

- 1. Precisiones conceptuales.
- 2. Principios metodológicos de la acción didáctica
- 3. Enfoques didácticos
 - 3.1 El enfoque interdisciplinar
 - 3.2 La perspectiva globalizadora

4. La organización de contenidos curriculares en el aula
 - 4.1 La unidad didáctica
 - 4.2 Los centros de interés.
 - 4.3 Los proyectos de trabajo.
5. Metodología didáctica y el uso de las tics.

UNIDAD 4: Técnicas didácticas activas

1. Características de las técnicas didácticas
2. Diferencias entre estrategias, técnicas, y actividad
3. Técnicas didácticas
 - 3.1 de carácter explicativo.
 - 3.1.1 La explicación oral.
 - 3.1.2 Estudio directo.
 - 3.1.3 La mesa redonda
 - 3.2 Técnicas de aprendizaje demostrativo.
 - 3.2.1 La simulación.
 - 3.3 Técnicas de descubrimiento.
 - 3.3.1 Resolución de problemas
 - 3.3.2 El caso.
 - 3.3.3 Investigación de laboratorio
 - 3.3.4 Investigación social.
 - 3.3.5 El proyecto.
 - 3.4 Técnicas de trabajo grupo
 - 3.4.1 El debate dirigido o discusión dirigida.
 - 3.4.2 Phillips 66
 - 3.4.3 Comisión
 - 3.4.4 Roley play
 - 3.4.5 El foro
 - 3.4.6 Chat.
4. Actividades didácticas que promueven el uso de Tics.

UNIDAD 5: Estrategias didácticas

1. Autoaprendizaje
2. Participación activa
3. Transferencia de conocimientos y aprender a aprender.
4. Experiencia de éxito.
5. Aprovechamiento de la experiencia.

UNIDAD 6: Recursos didácticos.

1. Un estilo de relación educativa.
 - 1.1 Los maestros.
 - 1.2 Los alumnos.
2. Modos de intervención didáctica.
 - 2.1 La vigilancia.
 - 2.2 El silencio.
 - 2.3 Las señales.
 - 2.4 El arte de preguntar
 - 2.5 La transmisión de saberes para la vida.
 - 2.6 Los estímulos motivadores.
 - 2.6.1 Las recompensas.
 - 2.6.2 Los castigos.
 - 2.6.3 Los encargos.
3. Las actividades escolares y las tareas
4. La organización de la institución.
 - 4.1 Como agrupar a los alumnos.
 - 4.2 La distribución del tiempo.
 - 4.3 La ordenación de los espacios.
 - 4.4 Los materiales escolares y los recursos.
5. Nuevas aportaciones didácticas.
 - 5.1 la enseñanza individualizada o personalizada.
 - 5.2 La lectura eficaz.
 - 5.3 Programa de enriquecimiento instrumental.

UNIDAD 7: Metodología

1. Metodología didáctica y el uso de las tics
2. Metodología, seguridad didáctica y desarrollo personal y profesional del docente.

UNIDAD 8: Práctica De Técnicas

1. Se va a practicar cada una de las técnicas aprendidas.
2. Contar las experiencias y anécdotas vividas anteriormente.
3. Experiencia de los grupos actuales.

El contenido del curso se encuentra en el **Anexo 4**.

4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.



Dr. Edgar Salvador Pesantez.

(Cuenca, 25 de marzo, 1963). Doctor en Medicina y Cirugía, Profesor de Segunda Enseñanza en Lengua y Literatura, Licenciado en Ciencias de la Información y Comunicación Social, Máster en Edu-comunicación, Máster en Estudios Culturales, Doctorante en "América Latina en el contexto mundial", Profesor de las universidades de Cuenca, Politécnica Salesiana y Católica. Estudios en Medicina y Comunicación en Israel, India y Cuba.

Actualmente labora como docente en la Universidad de Cuenca, en la clínica "La Gloria", escritor-editorialista de los diarios el Mercurio y la Tarde de la ciudad de Cuenca.

Cuenta con una amplia trayectoria como docente, como catedrático y como profesional, es por eso que se le ha invitado al Dr. Pesantez para que sea el tutor del curso ya que posee una continua preparación y formación manteniéndose al día en lo que son los avances e innovaciones tecnológicas, métodos y técnicas didácticas, además domina la psicología, el cual nos va ayudar a determinar el perfil de nuestros alumnos.

4.5.3 Metodología.

- Entorno virtual: El alumno obtendrá información adicional de cada capítulo que se colocará en el entorno virtual, además se plantearán preguntas y contenido de la materia que el alumno deberá responder.
- Asesoría con el tutor: entre semana podrá comunicarse con el tutor de 17H00 – 18H00, de lunes a viernes.
- Ejemplos: se diseñarán casos prácticos para que el docente pueda reconocer e identificar los métodos y su clasificación.
- Practica: deberán entregar una serie de ejercicios y propuestas al finalizar cada unidad, los cuales se corregirán y se entregarán antes del examen final.
- Examen final: se programará un examen final al culminar el curso, este examen tendrá preguntas como definiciones, que método aplicaría usted en sus clases, se le plantearía casos y que el docente coloque o identifique cuál ayudará al estudiantes,

que técnica será la que colabore en el aprendizaje de su materia, finalmente se colocará su experiencia durante el curso.

- Trabajo escrito: los docentes deben realizar un trabajo durante el curso, sobre las técnicas y los métodos que considere el más apropiado para impartir su asignatura.
- Los alumnos al inicio de cada unidad formaran equipos de trabajo con el objetivo de que cada uno comparta sus experiencias y se motive a seguir adquiriendo más experiencias, las mismas que va a servir al docente para facilitar el aprendizaje del alumno.

Las actividades que se deben realizar antes y durante el desarrollo del curso:

- Lectura previa: Previamente a las clases los docentes deberán realizar una lectura al material que se les entregará, además deberán estar revisando el entorno virtual donde encontrará la información complementaria del curso.
- Preguntas y experiencias: Durante las clases los docentes podrán preguntar sobre dudas que se les presenten en el desarrollo del curso además, podrá sugerir y comentar sobre experiencias que ha vivido durante su vida profesional (los que posean experiencia).
- El docente debe asistir con deseo de aprender y de compartir sus vivencias.

4.5.4 Evaluación.

Existe una estrecha relación entre los objetivos del curso y la evaluación de los alumnos. La evaluación determina si los objetivos que se plantearon se han logrado. Por lo tanto, la evaluación constituye el medio para determinar si lo que se estableció en los objetivos fue logrado.

Los exámenes o pruebas tienden a ser el medio principal que utilizan los facilitadores para determinar si los objetivos se lograron. Sin embargo, los exámenes miden mayormente objetivos cognoscitivos.

A tales efectos, es recomendable que el facilitador diversifique sus medios para medir los objetivos. A continuación se presenta una variedad de medios para fomentar el deseo de inquirir e investigar: presentaciones orales, dramatizaciones, discusiones de panel, informes escritos, debates, construcción de modelos pictóricos o teóricos, análisis de lecturas complementarias, lectura o reseña de libros, lectura o reseña de artículos de revistas profesionales, módulos instruccionales, redacción de artículos o ensayos para publicación, entrevistas, preparación de videos para demostrar algo, investigaciones de campo, monografías, estudio de casos y otros.

Un aspecto importante sobre este tipo de medios de evaluación es la necesidad de establecer criterios de evaluación. El facilitador puede presentar varios criterios de evaluación y sus respectivos pesos, en términos de porcentaje o puntuación y analizar los mismos con los aprendices para llegar a acuerdos. Además, el fomentar los contratos de aprendizaje es una medida saludable para fomentar la participación de los aprendices. Con el propósito de facilitar este proceso, el facilitador puede presentar varios medios de evaluación y fomentar entre los aprendices la selección individual. De esta forma, cada alumno trabajará en las actividades que mejor respondan a sus necesidades e intereses.

ACTIVIDAD	PUNTAJE
Trabajos individuales	30
Trabajos grupales	30
Evaluación	40

4.6 Duración del curso.

La duración del curso es de 2 meses, desde el 01 de febrero del 2014 al 29 de marzo del 2014.

Con una duración de 60 horas.

4.7 Cronogramas de actividades a desarrollarse.

Esta es la planificación para la parte presencial.

Febrero	Sábado 1	Sábado 8	Sábado 15	Sábado 22
9h00 a 11h00	UNIDAD 1: Métodos didácticos	UNIDAD 2: Métodos de enseñanza	UNIDAD 3: Metodología de la acción didáctica.	UNIDAD 4: Técnicas didácticas activas.
11h00 a 11h30	RECESO			
11h30 a 13h00	UNIDAD 1: Métodos didácticos	UNIDAD 2: Métodos de enseñanza	UNIDAD 3: Metodología de la acción didáctica.	UNIDAD 4: Técnicas didácticas activas.
Marzo	Sábado 1	Sábado 8	Sábado 15	Sábado 22
9h00 a 11h00	UNIDAD 5: Estrategias didácticas.	UNIDAD 6: Recursos didácticos.	UNIDAD 7: Metodología.	UNIDAD 8: Práctica de técnicas.
11h00 a 11h30	RECESO			
11h30 a 13h00	UNIDAD 5: Estrategias didácticas.	UNIDAD 6: Recursos didácticos.	UNIDAD 7: Metodología.	UNIDAD 8: Práctica de técnicas.
Marzo	Sábado 29			
9h00 a 12h00	Experiencias, culminación del curso y entrega de certificados.			

Además de lunes a viernes el alumno trabajará mínimo una hora diaria en sus domicilios.

4.8 Costos del curso.

El costo del curso es de \$60 dólares, cada docente debe cancelar este valor, a cambio recibirá el material a usarse, refrigerio y su certificación.

	Costo por alumno
Capacitador	30
Guía y materiales.	20
Refrigerio	10

Para obtener el dinero para pagar el curso de los docentes se realizará un proyecto de autogestión, lo cual se realizara según el **Anexo 5**.

4.9 Certificación.

El docente debe asistir mínimo 7 días al curso, es decir 50 horas de asistencia.

Debe tener un mínimo de 70 puntos entre los trabajos y evaluaciones.

Al cumplir con estos requisitos obtendrá un certificado de aprobación del curso: "Utilización y mejoramiento de métodos, técnicas y recursos didácticos para docentes del bachillerato".

4.10 Bibliografía.

- De la Harrán, Agustín. (2011). Técnicas didácticas para una enseñanza más formativo. Recuperado de: http://www.uam.es/personal_pdi/fprofesorado/agustind/textos/teuniv.pdf
- García, Francisco. (2010). Los modelos didácticos como instrumento de análisis y de intervención en la realidad educativa. Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-207.htm>
- Junta de Andalucía, (2012). Guía de métodos y técnicas didácticas. Recuperado de. http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/acsa_formacion/html/Ficheros/Guia_de_Metodos_y_Tecnicas_Didacticas.pdf
- Junta de Andalucía. (2012). Metodología didáctica. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~29601999/Funcionamientodelcentro/metodologia.html>
- López, Beatriz. (2012). Métodos y técnicas. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/beaivo/mtodo-y-tnica-didctica>
- Martínez, Enrique. (2011). Métodos de enseñanza. Recuperado de: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0031clasificacionmetodos.htm>
- Páez, Carmen. (2006). Modelos didácticos. Recuperado de: <http://carmenps2.wordpress.com/2006/12/11/modelos-didacticos/>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, Otoniel. (2005). Gestión de proyectos educativos: Lineamientos metodológicos. Recuperado de: http://books.google.com.ec/books?id=2ryW9sCE4joC&pg=PA82&dq=Recursos+institucionales+educativos&hl=es&sa=X&ei=eu4FUa_SFpOO8wS2poGwCQ&ved=0CE8Q6AEwBw#v=onepage&q=Recursos%20institucionales%20educativos&f=false
- Álvarez, Francisco. (2010). Formación inicial y continua del docente. Recuperado de: http://mt.educarchile.cl/MT/Falvarez/archives/2007/11/formacion_inicial_y_continua_d.html
- Asensio, José (2000). «La formación del docente en y para la complejidad», en Revista Teoría de la Educación.
- Bolívar (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid
- Bradshaw, J. (1972). El concepto de necesidades. New Society.
- Cañal, Pedro. (2002). La innovación educativa. España: Akal.
- Castillo, Amauri. (2008). Educación para la vida. Recuperado de: <http://unavidafeliz.com/2008/08/03/educacion-para-la-vida>
- Chavarría, Marcela. (2004). Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. México: Trillas.
- Chehaybar, Edith. (1999). Hacia el futuro de la formación docente en la educación superior. México.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de los recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México: McGrawHill.
- D'Hainaut, L. (1979). Necesidades educativas. En D'Hainaut, L. (Ed.), Estudios y programas de educación continua. Paris.
- Daft, R. (2005). Teoría y diseño organizacional. México: Thonson.
- Díaz, Frida. (1989). Estrategias de docentes para un aprendizaje significativo. Editorial: McGrawhill. México.
- Dipboye, R. L; Smith, E.S y Howell, W.G. (1994). Understanding industrial and organizational. Psychology an inte grated approach. Harcourt.
- El reto de ser docente. (2010). Recuperado de: <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2010/02/el-reto-de-ser-docentes-hoy.html>
- Escudero, J. M. y Moreno, J. M. (1992). El asesoramiento a los centros educativos. Madrid: MEC-CAM.
- Formación del profesorado. (2013). Recuperado de: <http://profesores.universia.es/formacion/>

- García Camacho, Trinidad, (2004), Docencia y formación. La relevancia de los enfoques, Memorias del V Coloquio Nacional de Formación Docente, UNAM, Mayo 4, 5 de 2004, México.
- Gestión del aprendizaje. (2008). Recuperado de: <http://www.xuletas.es/ficha/gestion-del-aprendizaje-1/>
- Giner, Antoni. (2010). Formación continua del profesorado. Recuperado de: <http://www.educaweb.com>
- Gispert, Carlos. (1997). Océano uno Color: Diccionario Enciclopédico. Barcelona. ES.
- Goldstein, I. L. (1993). Training in Organizations. Tercera edición brooks/cole. Pacific Grove.
- Guillen Parra, Manuel. (2006). Ética en las organizaciones: Construyendo confianza. Madrid: Pearson Educación.
- Guillén, Manuel., (2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Hadge, B; Anthony, W y Gales, L. (2003). Teoría de la organización un enfoque estratégico. España: Pearson Prentice Hall.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). La motivación para el trabajo. 2ª ed. Nueva York: Wiley.
- Hewton, E. (1988). Escuela enfocada en el desarrollo personal. Londres: The Falmer Press.
- Jairín, Joaquín. (1995). Estudios de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos.
- Kaufman, Roger. Guía Práctica Para La Planeación. Trillas.
- Kisnerman, Natalio. (1984). Los Recursos. Edit. Humanitas. Buenos Aires.
- La Enseñanza y Formación Técnica y Profesional. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/education-building-blocks/technical-vocational-education-and-training-tvet/>
- La gestión educativa. Recuperado de: <http://www.educacioninicial.com/EI/contenidos/00/1850/1895.ASP>
- Lázaro, (1997).La acción tutorial de la función docente universitaria En P. Apodaca y C. Lobato. Calidad en la Universidad: orientación y evaluación. Barcelona. Alertes.
- Legislación Educativa. (1999). Quito: Universidad técnica Particular de Loja.
- López Ruiz, Juan Ignacio, (2000), Conocimiento docente y práctica educativa. El cambio hacia una enseñanza centrada en el aprendizaje, Ediciones Aljibe, España.
- Marqués, Perú. (2011). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. Recuperado de: <http://www.peremarques.net/docentes.htm>
- Martínez Rizo, Felipe (2000), Nuevos retos para la educación superior. Funciones, actores y estructuras, ANUIES. México.

- Martínez, Enrique y Sánchez, Salanoa. (2010). Los principios metodológicos de la educación contemporánea.
- Martínez, Francisco., Prendes, Ma. Paz. (2007). Nuevas tecnologías y educación. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- McGehee, W. (1961). Training in business and industry. Nueva York. Wiley Interscience.
- Medina, R. A. (1998). "Organización de la formación y desarrollo profesional del docente universitario". V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. Madrid.
- Ministerio de educación del Ecuador,(2011). Bachillerato General Unificado BGU. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/vacio/bachillerato-general-unificado-bgu.html>
- Ministerio de educación del Ecuador,(2011). Bachillerato General Unificado BGU. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/vacio/bachillerato-general-unificado-bgu.html>
- Moctezuma, Esteban. (1993). La educación pública frente a las nuevas realidades. México.
- Montero, Antonio. (1992). Diagnóstico de Necesidades Formativas de los Docentes. Alcalá de Guadaíra (Sevilla), España. Centro de Profesores de Alcalá de Guadaira.
- Mota, Flavio. El maestro y la calidad educativa. Revista la "Academia". Recuperado de: <http://kepler.uag.mx/temasedu/calidad.htm>
- Münch, Lourdes. (2010). Dirección y liderazgo educativo. Administración y planeación de instituciones educativas. Ed. Trillas. México.
- Murillo, F.J. (2004). Nuevos avances en la mejora de la escuela. Cuadernos de Pedagogía, 339, pp. 48-51.
- Oroval, Esteve. (1995). Planificación, evaluación y financiación de sistemas educativos. España: Civitas. S.A.
- Papel del alumno. (2010). Recuperado de: http://agora.ucv.cl/manual/rol_alumno%5Crol_alumno.html
- Pérez, María. (2000). "Cómo detectar las necesidades de Intervención Socioeducativa". Ed: Narcea. Madrid.
- Poaner, G. prólogo de Díaz, Frida. Análisis del currículo. México: McGrawHill.
- Prieto Castillo, Daniel. "La comunicación en la educación", 2da. Ed., Buenos Aires: La Crujía, 2004.
- Registro oficial No. 417. (31 de marzo de 2011). Ley Órgánica de Educación Intercultural. Quito. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html>
- Rodríguez, Fulton., Fernández, Cira. y Jaramillo, Julio. (1999). Sociología de la Educación. Ecuador: EB/PRODEC
- Rubino, Antonio. (2007). Desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación superior. Investigación y Postgrado, año/vol. 22, número 002. Universidad Pedagógica Experimental Liberador. Caracas, Venezuela.

- Sarramona J. (1989). Fundamentos de Educación. España: Editoreal CEAC.
- Schumacher, Sally., McMillan, James.(2005). Investigación Educativa, 5ta. Edición. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Secretaria General de Educación. (2008). Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. Recuperado de: http://books.google.com.ec/books?id=LqBA5z3Fit4C&pg=PA346&dq=Recursos+institucionales+educativos&hl=es&sa=X&ei=eu4FUa_SFpOO8wS2poGwCQ&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=Recursos%20institucionales%20educativos&f=false
- Sergiovanni, T.J. (1984). El liderazgo y la excelencia en la educación. Liderazgo educativo.
- Shulman, Lee. (2001). "Conocimiento y enseñanza". En Revista de Estudios Públicos, nº 83. CEP. Santiago de Chile.
- Soubal, Caballero. (2008). La gestión del aprendizaje. Revista Polis. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>
- Suarez Daniel y Fernández Ana Lía., (2011). Programa Nacional de Gestión Curricular y Capacitación. Ministerio de Educación.
- Suarez, M. T. (1990). Necesidades y evaluación de los formadores. En Houston, R. (ed.): Manual de investigación de la formación del profesorado. New York. McMillan.
- Suplemento LOEI No. 754(26 de julio de 2012). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. Recuperado de <http://www.educación.gob.ec/legislación-educativa/loei.html>
- Tejedor, F. J. (1990). Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. Revista de Investigación Educativa.
- Vargas, Nelson. (2013). Estándares de calidad educativa. Recuperado de: <http://profesornelsonvargas.blogspot.com/2013/01/estandares-de-calidad-educativa.html>
- Vigotsky, L. "Pensamiento y lenguaje", Ed. Pueblo y Educación, La Habana, Cuba.
- Witkin, B. R. y otros. (1996). Planificación, realización y evaluación. Guía práctica. California: Sage Publications.

ANEXOS

Anexo 1: La fórmula de la muestra aleatoria simple.

Los instrumentos de investigación, es decir los cuestionarios fueron aplicados a una muestra de 43 docentes, ya que la totalidad de docentes del bachillerato son 48, esto se determinó mediante la fórmula de muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{N e^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1.64^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 48}{(48 \times 0.1^2) + 1.64^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 43$$

ANEXO 2: AUTORIZACIÓN DE LA RECTORA.

Autorizado
Copia a Dpto. Comujor
Chus. out. 11
2012



RECIBIDO 16h35
4 DIC 2012

Cuenca 04 de diciembre de 2012

Lda. Rosario Carpio.
RECTORA DEL COLEGIO NACIONAL "CIUDAD DE CUENCA"

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA.



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

ANEXO 3: CUESTIONARIO “NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTES DE BACHILLERATO”



CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigador: _____

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 constatación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____								
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4												
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6												
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
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	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
	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: _____								34				
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		3	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: _____	5	Otras, especifique: _____			13

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con:

(marque, sólo si tiene postgrado)

El ámbito educativo	1	Otros ámbitos, especifique: _____	2
---------------------	---	-----------------------------------	---

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

a. Maestría	3	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____
b. PhD	4	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____							
4.1.2. Totalización en horas (aproximado): _____							
En cuanto al último curso recibido:							
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____							
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____							
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:							
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique: _____							5

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:

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

4.2.1 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió: _____

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones *(señale las alternativas de su preferencia)*

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					X
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					X
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal				X	
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente				X	
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos				X	
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante				X	
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)				X	
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)				X	
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					X
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			X		
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país			X		
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos				X	
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida				X	
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución		X			
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					X
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					X
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					X
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					X
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)			X		
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva			X		
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					X
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					X
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					X
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					X
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					X
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					X
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)			X		
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)			X		
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente				X	
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					X
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)				X	
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva				X	
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					X
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					X
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente				X	
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			X		
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					X

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4: CONTENIDO DEL CURSO.

“Guía para la utilización y mejoramiento de métodos, técnicas y recursos didácticos”

UNIDAD 1: Métodos didácticos.

1. Concepto y principios:

Método: es la dirección hacia el logro de un propósito, siguiendo el mejor camino, más razonable, el que garantiza la consecución de la finalidad propuesta. Implica un proceso de ordenamiento y una dirección del pensamiento y de la acción para lograr algo previamente determinado; contiene la idea de la organización y sugiere la existencia de procedimientos para conseguir lo que se desea. Método es más amplio que técnica, ya que método indica aspectos generales de acción no específica. La técnica está más adscrita a las formas de presentación inmediata de la materia, tiene un significado que se refiere a la manera de utilizar los recursos didácticos para el efectivo aprendizaje del educando.

Método Didáctico: es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos, que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación del aprendizaje. Técnicas de enseñanza: es el recurso didáctico al cuál se acude para concretar un momento de la lección. Para alcanzar sus objetivos un método didáctico necesita echar mano de una serie de técnicas, el método se efectiviza a través de las técnicas. Casi todas las técnicas de enseñanza pueden asumir el aspecto de un método en función de la extensión que les acuerde.

Principios que rigen el método didáctico:

1. Principio de la finalidad: apunta a realizar objetivos educativos, claramente concebidos y presentes en la conciencia del profesor y de los alumnos, ya que el método sólo tiene significado y valor en función de los objetivos que deben lograr.
2. Principio de la ordenación: supone el ordenamiento de los datos de la asignatura, de los medios auxiliares y de los procedimientos, en progresión bien calculada para llevar el aprendizaje de los alumnos al resultado deseado, con seguridad y eficacia.
3. Principio de la adecuación: procura ajustar los datos de la asignatura a la capacidad y limitaciones reales de los alumnos a quienes se aplica. Es inútil desarrollar un programa en nivel superior o inferior al alcance y capacidad de los alumnos, porque no lo aprenden o no tienen nada que aprender.

4. Principio de la economía: pretende lograr los objetivos de la forma más rápida, fácil y económica, evitar desperdicios de tiempo, materiales y esfuerzos del profesor y los alumnos, sin descuidar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.
5. Principio de la orientación: intenta dar a los alumnos una dirección segura, concreta y definida para aprender todo lo que se debe aprender y consolidar actitudes y hábitos para aprender más y mejor posteriormente.
2. **Modelo de aprendizaje conceptual:** Están concebidos para promover el desarrollo de habilidades y estrategias de pensamiento orientadas a procesar y asimilar del modo más significativo información. Son muy recomendables en situaciones en las que se pretende:
- Transmitir información que el alumnado desconoce.
 - Potenciar el dominio de los conceptos básicos de un tema.
 - Facilitar la comprensión de aspectos teóricos.
 - Promover el desarrollo de habilidades y estrategias de pensamiento.
3. **Modelo personal:** Se dirigen a la formación de una personalidad estable y equilibrada. Presuponen que la autoestima y el conocimiento personal posibilitan relaciones más productivas y la asimilación de mayores cantidades de información. Se basan en la comunicación entre personas en una situación significativa para todos los participantes. Se recomiendan para:
- Favorecer la autoestima, el autoconocimiento y la autocomprensión.
 - Promover el descubrimiento del sentido personal de la existencia.
 - Ayudar a la autorealización.
 - Potenciar la creatividad.
4. **Modelo de interacción social:** Entienden la relación social como fuente de aprendizaje. Pueden servir para el aprendizaje de conceptos y teorías utilizando estrategias grupales y cooperativas.
5. **Modelos conductuales:** Se centran en la modificación y cambio de la conducta observable de la persona. Son muy útiles para la enseñanza de habilidades prácticas y psicomotrices. También se han utilizado para cambiar hábitos perjudiciales para el sujeto. Están basados en teorías que se centran en el control de estímulos y respuestas.

UNIDAD 2: Métodos de enseñanza

Hay una clasificación general de los métodos de enseñanza, tomando en consideración una serie de aspectos, algunos de los cuáles están implícitos en la propia organización de la

escuela. Estos aspectos realzan las posiciones del profesor, del alumno, de la disciplina y de la organización escolar en el proceso educativo.

Los aspectos tenidos en cuenta son: los métodos en cuanto a la forma de razonamiento los métodos en cuanto a la coordinación de la materia, los métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza, los métodos en cuánto a la sistematización de la enseñanza, los métodos en cuánto a las actividades del alumno, los métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos, los métodos en cuanto a la relación del profesor con el alumno, los métodos en cuanto a la aceptación de lo que es enseñado, los métodos en cuanto al trabajo del alumno y los métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio.

1. Los Métodos en cuanto a la forma de razonamiento

- a. **Método deductivo:** Cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular el método es inductivo. El profesor presenta temas generales que se aplican a casos particulares. La técnica expositiva sigue generalmente el camino de la deducción, porque casi siempre es el profesor el que va presentando conclusiones. Le otorga validez el razonamiento deductivo con los principios lógicos. Los hechos no llevan a aceptar una conclusión deducida; la confianza que tenemos en los principios lógicos evita la contradicción.
- b. **Método inductivo:** Va de lo particular a lo general, sugiriéndose a través de casos particulares en los que se descubre el principio general que los rige. Es el más indicado para el estudio de las ciencias, se basa en la experiencia, en la observación, en los hechos. Su aceptación estriba en que en lugar de partir de una conclusión final, se ofrecen al alumno los elementos que originan las generalizaciones y se lo lleva a inducir, es activo por excelencia. Orientado experimentalmente, convence al alumno de la constancia de los fenómenos y le posibilita la generalización que lo llevará al concepto de ley científica.
- c. **Método analógico o comparativo:** Cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza, hemos procedido por analogía. El pensamiento va de lo particular a lo particular. El ejemplo y la vida de los grandes hombres pueden inculcar actitudes e ideales de vida mediante analogía.

2. Los Métodos en cuanto a la coordinación de la materia:

- a. **Método basado en la lógica de la tradición o de la disciplina científica:** Cuando los datos o los hechos son presentados en un orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que va de lo simple a lo complejo, o desde el origen a la actualidad, el método se denomina lógico. El orden es causa y efecto, en secuencia inductiva o deductiva. El método

lógico procura estructurar los elementos de la clase según las formas de razonar del adulto, por lo que no atrae demasiado a los alumnos de la escuela primaria, ni a los adolescentes, por lo que se recomienda en esos años es partir de antecedentes o de experiencias.

- b. **Método basado en la psicología del alumno:** Cuando la presentación de los elementos no sigue tanto un orden lógico, como un orden más cercano a los intereses necesidades y experiencias del educando. Se ciñe más a la motivación del momento que a un esquema rígido preestablecido. Responde en mayor grado a la edad evolutiva del educando que a las determinaciones lógicas del adulto. Sigue el camino del concreto a lo abstracto, de lo próximo a lo remoto, cuando menor es la edad o la madurez psicológica, tanto mayor es la demora en los dominios del campo psicológico.

3. Los Métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza

- a. **Método simbólico:** Los trabajos de clase son ejecutados a través de las palabras, su único medio de comunicación es el lenguaje oral o escrito, se presta para la técnica expositiva. Un exclusivo procedimiento verbalístico no es recomendable, porque termina por cansar y desinteresar a los alumnos. Este método se presta para la técnica expositiva, más sin embargo usándolo con moderación y en momentos oportunos, puede ser de gran valía para la disciplina y la organización de trabajos escolares, llegando a constituir, en determinadas circunstancias, una gran economía de tiempo.
- b. **Método Intuitivo:** Cuando se intenta acercarse a la realidad inmediata del alumno lo más posible. Parte de actividades experimentales, o de sustitutos. El principio de intuición es su fundamento y no rechaza ninguna forma o actividad en la que predomine la actividad y experiencia real de los alumnos.

4. Los Métodos en cuanto a la sistematización de la enseñanza

- a. **Método rígido:** Es cuando el esquema de la clase no permite flexibilidad alguna, carece de espontaneidad por lo que se llama también "sistematización programista", no se puede atender aquello que no está en el programa. Esta rigidez, además, es consecuencia de los programas que, en este caso, son elaborados en forma de índice de libro, y la determinación es dar todo lo que está incluido en dicho índice, punto por punto.
- b. **Método semirrígido:** Es cuando el esquema es más flexible y permite hacer algunas modificaciones a las condiciones reales de la clase y del medio social al que la institución educativa sirve.

5. Los Métodos en cuánto a las actividades del alumno

- a. **Método pasivo:** Es cuándo se acentúa la actividad del profesor, permaneciendo los alumnos en forma pasiva y recibiendo los conocimientos, no se le da importancia al alumno. Se da a través de:
 - a) Dictados,
 - b) Lecciones marcadas en el libro de texto, que son después reproducidas de memoria
 - c) Preguntas y respuestas con la obligación de aprenderlas de memoria.
- b. **Método activo:** El alumno participa en la experiencia del aprendizaje, participa física y mentalmente. El profesor se vuelve guía y orientador del grupo dejando de ser un simple transmisor. En éste caso el método se convierte en mero recurso de activación e incentivo del educando, el método se desenvuelve sobre la base de la realización de la clase por el alumno.

6. Los Métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos

- a. **Métodos de globalización:** Este método parte de un centro de interés, las clases se desarrollan abarcando un grupo de disciplinas ensambladas de acuerdo a las necesidades que surgen de las actividades, no son aisladas, intervienen para esclarecer y ayudar a que los conocimientos tengan significación cómo realidad y no cómo mero título.
- b. **Métodos no globalizados o de Especialización:** Es un método de especialización ya que las asignaturas son tratadas de un modo aislado, sin articulación entre sí, pasando a ser cada una de ellas un curso independiente por la autonomía e independencia que existe entre cada una de ellas.
- c. **Métodos de concentración:** El profesor siempre que fuese posible debería de relacionar con las demás y ejemplificar con la interdependencia de las mismas. Todas las materias, deberían articularse con las siguientes disciplinas: Artes Industriales; para la confección de material didáctico con la ayuda de los propios alumnos, dibujo; para la confección de material didáctico, cómo gráficas, cuadros, carteles y paneles para ilustrar las clases.

7. Los Métodos en cuanto a la relación del profesor con el alumno

- a. **Método individual:** Está dirigido a un solo alumno por maestro, se da en casos de educación especial, o en la recuperación de alumnos por clases perdidas. Es un proceso antidemocrático, antieconómico y, además perjudicial para la formación del educando.
- b. **Método recíproco:** El profesor encamina a sus alumnos para que a su vez ellos enseñen lo aprendido. El inconveniente es la falta de experiencia y madurez de los mismos.

- c. **Método colectivo:** Es cuándo un profesor enseña a un grupo lo mismo colectivamente. Es recomendable que el grupo no sobrepase los treinta y cinco alumnos, para permitir un proceso colectivo e individual. Este método no sólo es más económico, sino también más democrático. El buen profesor debe proporcionar a sus alumnos enseñanza colectiva e individualizada, la enseñanza colectiva se torna más eficiente a medida que se va individualizando.

8. Los Métodos en cuanto a la aceptación de lo que es enseñado

- a. **Dogmático:** Impone al alumno a observar sin discusión, lo que el profesor enseña, en la posición de que de que eso es la verdad y sólo le queda absorberla toda vez que la misma está siendo ofrecida por el docente. No existe preocupación por la búsqueda de la verdad, ni tampoco por el razonamiento o la reflexión; la única meta es la transmisión del saber.

Cabe aclarar, sin embargo, que todas las disciplinas pueden presentar partes que implican la exigencia de la exposición dogmática, debido a la casi imposibilidad de que sus fundamentos teóricos sean desarrollados o alcanzados por los alumnos.

- b. **Heurístico o de descubrimiento:** El profesor incita al alumno a comprender antes de fijar el conocimiento, implicando justificaciones o fundamentaciones lógicas y teóricas que pueden ser presentadas por el profesor e investigadas con el alumno, a quién se le acuerda el derecho de discordar o de exigir los fundamentos indispensables para que el asunto sea aceptado cómo verdadero. Se debe de comprender antes de aprender, todo adquiere el aspecto de un descubrimiento.

9. Los Métodos en cuanto al trabajo del alumno

- a. **Método de trabajo individual:** Se procuran conciliar las diferencias individuales, por medio de tareas diferenciadas, la ventaja consiste en que se puede explorar al máximo las necesidades de cada educando, y la desventaja es que no favorece el espíritu de grupo.
- b. **Método de trabajo colectivo:** Se apoya en la enseñanza en grupo. De la reunión de esfuerzos de los alumnos y de la colaboración entre ellos resulta el trabajo total. Requiere una disposición diferente del mobiliario escolar y adecuada preparación del profesor.

Es un excelente instrumento de socialización del educando, ya que desarrolla el espíritu de grupo y prepara para futuros trabajos de cooperación e oficinas, laboratorios, instituciones, etc.

- c. **Método de trabajo mixto:** Planea en su desarrollo actividades colectivas e individuales. Es el más aconsejable pues da oportunidad para una acción socializadora e individualizadora. El estudio dirigido puede ser realizado con criterio individual, mientras que otras tareas de investigación pueden llevarse a cabo por medio de grupos de estudio.

10. Los Métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio

- a. **Método analítico:** Implica el análisis, esto es, la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en la concepción de que para comprender un fenómeno, es necesario conocerlo en sus partes que lo constituyen. Es pues el método que separa las partes del todo, sin destruirlo para conocerlo mejor.
- b. **Método sintético:** Implica la síntesis, esto es la unión de sus elementos para formar un todo. Los fenómenos no son estudiados a partir de cómo se presentan, sino a partir de sus elementos constitutivos, en marcha progresiva hasta llegar al todo del fenómeno.

11. Criterios para la elección del método.

El método didáctico tiene la finalidad de buscar el camino para lograr la enseñanza, pero no ha de ser cualquier camino, el mejor el más razonable, el que más garantiza la consecución de la finalidad didáctica propuesta. El método didáctico implica un proceso de ordenamiento y una dirección del pensamiento y de la acción educativa para lograr algo previamente determinado.

El educador debe de seguir el método más idóneo de acuerdo a la persona o grupo de personas a las cuáles va a enseñar, sin desatender las necesidades personales y grupales de ellos. El educador debe tener como objetivo el de orientar su experiencia a través de un método, a fin de llevar al educando a aprender por sí mismo, lo que le permitirá desenvolver todas las posibilidades de acción física y mental, así como promover la realización plena de su personalidad y descubrir todas sus virtualidades.

12. Ejercicio: clasificación de métodos. Aplicación en casos.

UNIDAD 3: Metodología de la acción didáctica

1. Precisiones conceptuales:

MEDIACIÓN:

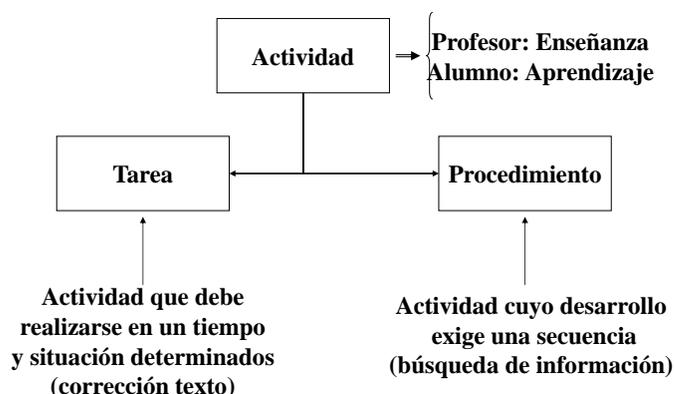
- La mediación hace referencia en primer lugar al profesor, pero cualquier acción de éste influye en los demás elementos.

- La mediación del profesor se establece esencialmente entre el sujeto de aprendizaje (alumno) y el objeto de conocimiento (contenido).
- La enseñanza puede interpretarse como un “artificio” para desarrollar la competencia del alumno. Las actitudes del profesor modelan los sistemas de pensamiento del alumnado.
- La otra vertiente de la mediación son los contenidos; la mediación entre sujeto y objeto se concreta en las estrategias de enseñanza (orientada a la formación integral).
- Los recursos y organización del aula son estrategias.

INTERACCIÓN Y COMUNICACIÓN:

- No se pone el énfasis en el profesor sino en la relación entre los dos agentes del proceso didáctico: profesor y alumno.
- Ambos intercambian mensajes.
- Los mensajes son de naturaleza variada: intelectuales, afectivos.
- La comunicación varía en función del contexto • Los mensajes se codifican en diversos lenguajes.
- En este contexto se pueden definir otros términos: método, estrategia, actividad, tarea o procedimiento.

1. PRECISIONES CONCEPTUALES



- 2. Principios metodológicos de la acción didáctica:** el método es el camino lógico para hacer algo.
- Puede ser método de enseñanza o método de aprendizaje.
 - Implica pasos (relación con procedimiento).
 - Se debe explicar racionalmente por qué una secuencia (metodología didáctica).

- En la práctica el método se concreta en: modos, formas, procedimientos, estrategias, técnicas, actividades y tareas (de enseñanza y de aprendizaje). En función de estas variedades se habla de distintos tipos de métodos.
- El método es el concepto más amplio.
- La función de la metodología didáctica es justificar racionalmente el método.
- El método tiene que adaptarse a las exigencias de cada elemento del proceso didáctico.
- Adecuación a la finalidad.
- Adecuación al sujeto que aprende.
- Adecuación al contenido que se aprende.
- El método también debe adaptarse al contexto.

3. Enfoques didácticos globalización e interdisciplinariedad en la enseñanza:

Ambas son respuestas didácticas que tienen la finalidad de permitir al profesorado organizar coherentemente los contenidos del conocimiento, para facilitar los procesos de E-A.

En la selección de ambos lo que importa es el respeto a las peculiaridades cognitivas del alumnado y la necesidad de favorecer su aprendizaje mediante técnicas didácticas adecuadas.

a. El enfoque interdisciplinar:

- i. Se entiende como la enseñanza que pretende abordar y estructurar de forma ordenada y simultánea, contenidos y disciplinas diversas, orientándose a la integración y globalización de los contenidos.
- ii. Es un modelo profesional de actuar en cuanto a la organización del currículo que busca la interrelación de contenidos y métodos.
- iii. La interdisciplinariedad ha de entenderse como una vía idónea para acercarse al conocimiento de cuestiones cuya comprensión excede el ámbito de un área concreta.
- iv. La interdisciplinariedad como una relación entre dos o más disciplinas que buscan un mayor conocimiento de la realidad no conlleva necesariamente una situación globalizadora.

b. La perspectiva globalizadora:

- Es la solución más pertinente para organizar los contenidos educativos, a fin de que el alumnado consiga aprendizajes significativos. Los contenidos curriculares de las

distintas áreas respetarán la forma en que los alumnos perciben la realidad y reciben la información de la vida cotidiana.

- Es la base de la construcción del pensamiento.
- La globalización es tarea del profesor, y también del alumno al aprender.
- La globalización exige partir en cada momento del grado de desarrollo real del alumnado. Su objetivo es facilitar la aproximación al conocimiento a través de un proceso global y activo.
- Sólo las estrategias investigativas y de resolución de problemas estimulan el pensamiento creativo y productivo y evitan aprendizajes memorísticos.

Condiciones:

- Los contextos de aprendizaje deben implicar al alumnado directa y activamente.
- Las situaciones de aprendizaje deben responder a sus necesidades e intereses.
- Relacionar contenidos y aprendizajes de diferentes áreas.
- Proponer tareas parcialmente conocidas.
- El entorno se ha de considerar como instrumento potenciador.
- No debe haber métodos únicos.
- Se trata de poner al alumnado en contacto con contenidos de diversa naturaleza.

4. La organización de contenidos curriculares en el aula

- a. **La unidad didáctica:** la unidad didáctica se entiende como una unidad de trabajo relativa a un proceso de E-A, articulado y completo. En ella se deben precisar por tanto los contenidos, los objetivos, las actividades de E-A y las actividades para la evaluación.

Se debe evitar dar la impresión al alumnado de que está totalmente concebida y ha de incitarlos a que contribuyan con sus aportaciones a su desarrollo.

- b. **Los centros de interés:** Surgen a partir de las ideas de Decroly, dentro de los principios pedagógicos de la Escuela Activa.

Tratan de favorecer la espontaneidad y creatividad del alumno, posibilitando su desarrollo global e interacción con el medio.

El carácter indiferenciado de la percepción infantil llevó a Decroly a postular su método global.

Para él la globalización es una técnica de enseñanza que sirve para integrar todo el proceso de aprendizaje.

- c. **Los proyectos de trabajo:** Etapas sucesivas de los centros de interés:

- 1) La observación de fenómenos: actividades encaminadas a poner al estudiante en contacto directo con las cosas.

- 2) Asociación o relación de los hechos observados: relaciones entre lo observado y otros hechos o fenómenos no susceptibles de observación directa.
 - 3) Expresión de ideas.
5. **Proyectos de trabajos:** Kilpatrick (1981) entiende que el Proyecto es una actividad previamente determinada, cuya intención dominante es una finalidad real, que orienta los procedimientos y les confiere una motivación.
- Concebimos el proyecto como un conjunto de tareas, libremente elegido por el alumnado o sugerido, para resolver una situación problemática.
 - La función principal del proyecto reside en el hecho de favorecer la creación de estrategias organizativas del conocimiento.
 - El alumnado se sitúa en un plano decisonal máximo; son ellos quienes asumen la planificación y ejecución del proyecto.
 - Pretenden una enseñanza socializada.

Fases en la elaboración de un proyecto:

- 1) Fase de elección: ¿por qué?
- 2) Fase de preparación: ¿Qué necesitamos?, ¿cómo resolverlo?
- 3) Fase de ejecución: desarrollo del plan
- 4) Fase de evaluación: ¿qué utilidad ha tenido?

Razones que avalan la técnica de proyectos:

- Al buscar soluciones se encuentran datos interdisciplinares.
- Facilitan la enseñanza globalizada.
- Suele requerir búsqueda de información en diferentes disciplinas o materias.
- Proporcionan un mayor margen de autonomía al alumnado en cuanto a su ritmo de trabajo.

UNIDAD 4: Técnicas didácticas activas

La palabra técnica deriva de la palabra griega *technikos* y de la latina *technicus* y significa relativo al arte o conjunto de procesos de un arte o de una fabricación. Es decir, significa cómo hacer algo.

Existe una gran cantidad de técnicas didácticas, al igual que existen diferentes formas de clasificarlas. La técnica incide por lo general en una fase o tema del curso que se imparte pero puede ser también adoptada como estrategia si su diseño impacta al curso en general.

Dentro del proceso de una técnica puede haber diferentes actividades necesarias para la consecución de los resultados que se esperan. Estas actividades son aún más parciales y específicas que la técnica y pueden variar según el tipo de técnica o el tipo de grupo con el que se trabaja.

1. Características de las técnicas didácticas

- Estimulan en los aprendices una participación activa en el proceso de construcción del conocimiento. Esto es, se promueve que investiguen por cuenta propia, que analicen información obtenida, que estudien cómo un conocimiento se relaciona con otro, que sugieran conclusiones, entre otras.
- Promueven un aprendizaje amplio y profundo de los conocimientos.
- Los procesos que derivan de su puesta en marcha permitirán el establecimiento de una relación más activa y motivadora entre los aprendices y el tema del módulo.
- Desarrollan de manera intencional y programada habilidades, actitudes y valores.
- Permiten una experiencia vivencial en la que se adquiere conocimiento de la realidad y compromiso con el entorno, en la medida en que se analizan y resuelven ciertas situaciones expresadas en problemas, casos o proyectos.
- Fomentan el desarrollo del aprendizaje colaborativo a través de actividades grupales, ya sea de forma presencial o virtual, entre estudiantes del mismo Instituto o de otras instituciones.
- Promueven en el docente el desempeño de un nuevo rol: el de facilitar el aprendizaje y hacer que el aprendiz profundice en los conocimientos. Este cambio en el papel del profesor trae como consecuencia una modificación en el papel del aprendiz, al convertirlo en un sujeto activo que construye su conocimiento y adquiere mayor responsabilidad en todos los elementos del proceso.
- Permiten la participación del aprendiz en el proceso de evaluación de su aprendizaje. Esto conduce al desarrollo de su autonomía, de su capacidad de tomar decisiones y de asumir la responsabilidad de las consecuencias de sus actos.

2. Diferencias entre estrategias, técnicas, y método de enseñanza.

El concepto de técnica didáctica suele también aplicarse mediante términos tales como estrategia didáctica o método de enseñanza, por lo que es importante establecer algunos marcos de referencia que permitan esclarecerlos.

Estrategia didáctica. El significado original del término estrategia se ubica en el contexto militar. Entre los griegos, la estrategia era la actividad del estratega, es decir, del general del ejército. El estratega proyectaba, ordenaba y orientaba las operaciones militares y se

esperaba que lo hiciese con la habilidad suficiente como para llevar a sus tropas a cumplir sus objetivos.

Una estrategia es, en un sentido estricto, un procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida. Su aplicación en la práctica diaria requiere del perfeccionamiento de procedimientos y de técnicas cuya elección detallada y diseño son responsabilidad del docente.

La estrategia es, por lo tanto, un sistema de planificación aplicable a un conjunto articulado de acciones para llegar a una meta. De manera que no se puede hablar de que se usan estrategias cuando no hay una meta hacia donde se orienten las acciones. La estrategia debe estar fundamentada en un método pero a diferencia de éste, la estrategia es flexible y puede tomar forma con base en las metas a donde se quiere llegar. En su aplicación, la estrategia puede hacer uso de una serie de técnicas para conseguir los objetivos que persigue.

Método de enseñanza. El término método se utiliza para designar aquellos procesos ordenados de acciones que se fundamentan en alguna área del conocimiento, o bien modelos de orden filosófico, psicológico, de carácter ideológico, etc. Por lo tanto, hablamos de método clínico, de método Montessori, de método de enseñanza activa, etc.

Método significa camino para llegar a un lugar determinado. Por lo tanto, el método indica el camino y la técnica cómo recorrerlo. Se puede decir que con base en un método se parte de una determinada postura para razonar y decidir el camino concreto que habrá de seguirse para llegar a una meta propuesta. Los pasos que se dan en el camino elegido no son en ningún modo arbitrarios, sino que han pasado por un proceso de razonamiento y se sostienen en un orden lógico fundamentado.

El mismo término se utiliza de modo común en la filosofía, en el proceso de investigación científica y para hacer referencia a la manera práctica y concreta de aplicar el pensamiento, es decir para definir y designar los pasos que se han de seguir para conducir a una interpretación de la realidad.

Técnica de enseñanza. Finalmente, con relación al concepto de técnica, ésta es considerada como un procedimiento didáctico que se presta a ayudar a realizar una parte del aprendizaje que se persigue con la estrategia. Mientras que la estrategia abarca aspectos más generales del curso o de un proceso de formación completo, la técnica se enfoca a la orientación del aprendizaje en áreas delimitadas del curso. Dicho de otra manera, la técnica didáctica es el recurso particular de que se vale el docente para llevar a efecto los propósitos planeados desde la estrategia.

Las técnicas son, en general, procedimientos que buscan obtener eficazmente, a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, uno o varios productos precisos. Las técnicas determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso, sus pasos definen claramente cómo ha de ser guiado el curso de las acciones para conseguir los objetivos propuestos. Aplicando ese enfoque al ámbito educativo, diremos que una técnica didáctica es el procedimiento lógico y con fundamento psicológico destinado a orientar el aprendizaje del alumno.

3. Técnicas didácticas de carácter explicativo.

- a. **La explicación oral:** Técnica de aprendizaje dirigida generalmente a un grupo, con la que se pretende que cada alumno, por medio de la explicación, comprenda datos, métodos, procedimientos o conceptos, relacionándolos con los ya adquiridos y estructurándolos de forma individual.
- b. **Estudio directo:** Esta técnica, sustituye a la explicación oral del docente por unas instrucciones escritas para que los alumnos realicen actividades con un apoyo bibliográfico, cada alumno, adapta el contenido formativo a sus intereses y formación previa.
- c. **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.

4. 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. Aumenta su efectividad, con la práctica del alumnado, así como de la demostración del camino erróneo, facilitando con ello la discriminación entre lo correcto de lo incorrecto.

- a. **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).

5. 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.

- a. **Resolución de problemas:** Pretende que el alumno sea capaz de analizar los distintos factores que intervienen en un problema y formular distintas alternativas de solución.
- b. **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.
- c. **Investigación de laboratorio:** Técnica de descubrimiento. Utilizando la evidencia científica, el alumnado extrae conclusiones útiles para su práctica profesional.
- d. **Investigación social:** se trata de plantear “un problema” pobremente definido y de discutir sus posibles soluciones.
- e. **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.

6. Técnicas de trabajo grupo

- a. **El debate dirigido o discusión dirigida:** Intercambio de ideas y opiniones, con la ayuda activa y estimulante de un conductor. 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.
- b. **Phillips 66:** un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Si bien no es en sí misma una técnica de aprendizaje, facilita la confrontación de ideas o puntos de vista, mediante la actividad y la participación de todos los alumnos.

Puede utilizarse como técnica para conocer las ideas previas del alumnado.

- c. **Comisión:** Un grupo reducido comenta un tema o problema específico, para presentar luego las conclusiones a un grupo mayor. Dividiendo al grupo en comisiones, cada una de ellas se encarga de la preparación de un tema o de un aspecto de un tema concreto, para luego ser tratado de forma integral con el resto de los alumnos.
- d. **Roley play:** Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo.
- e. **El foro:** El grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el formador. Generalmente acompaña a otras técnicas (mesa redonda, role play, etc.)

- f. **Chat:** es una herramienta de comunicación síncrona que permite que los participantes en una acción formativa puedan comunicarse en tiempo real. Todas las personas que estén en el Chat pueden leer los mensajes de los demás en el momento.

7. Actividades didácticas que promueven el uso de Tics:

Las tecnologías digitales atraviesan en la actualidad todos los campos de la sociedad. Es en el ámbito de la educación, donde el análisis de sus posibilidades y limitaciones, se hace necesario para generar experiencias didácticas innovadoras.

Incluir las TIC en propuestas pedagógicas para el aula permite al docente abrir nuevos caminos, levantar barreras y forzar los límites visibles, brindando a los alumnos oportunidades para buscar y producir información, comunicarse y construir conocimientos logrando un aprendizaje más autónomo. Un uso pedagógico y significativo de las TIC les permitirá a su vez adquirir habilidades y competencias para la vida, la participación social y la inclusión educativa y laboral

UNIDAD 5: Estrategias didácticas

Es un sistema de planificación, una guía para la acción, una orientación para el conjunto de acciones que conducirán a una meta. La estrategia está fundamentada en un método pero es flexible y puede utilizar diferentes técnicas para alcanzar los objetivos previstos. Se aplica en períodos largos, como un trimestre o semestre.

1. **Autoaprendizaje:** Es el proceso mediante el cual el usuario, tras una decisión libre, determina sus propias metas, controla autónomamente su tiempo, estudia de acuerdo con su ritmo personal de aprender y valora sus logros, se autoevalúa. Lo sustancial del autoaprendizaje es la autorregulación, el control por sí mismo, la construcción por uno mismo.

El principio del autoaprendizaje lleva así al enfoque constructivista, la elaboración del aprendizaje significativo que, debe partir de las experiencias, intereses y necesidades de los adultos.

La intención está claramente expresada: se trata de utilizar y aprovechar el caudal formativo, que potencialmente tienen los propios adultos, y para ello nada más adecuado que promover el aprendizaje poniendo en acción sus conocimientos previos. Obviamente, el verdadero conocimiento siempre es intencional, significativo y adaptado a la edad y al medio en que cada uno se encuentra inmerso.

2. **Participación activa:** Las personas adultas deben ser partícipes de sus propios procesos de aprendizaje siempre que sea posible. Esta participación, así como la de los educadores, debe hacerse efectiva en el proceso educativo. Nos referimos, por ejemplo a los contenidos o la metodología con la que se aprende un contenido.
3. **Transferencia de conocimientos y aprender a aprender:** Cuando aprendemos algo nuevo extraemos un principio general que habitualmente aplicamos a situaciones similares. También ocurre que cuando tenemos que resolver un problema nos obligamos a nosotros mismos a dejar de lado los aspectos secundarios y las características irrelevantes para llegar al aspecto principal en el que debemos centrarnos.

Ambos procesos son especialmente útiles en la resolución de problemas y pueden desarrollarse a través de ejercicios y técnicas. Aplicar los mismos principios a distintas situaciones se denomina transferencia y está directamente relacionada a la resolución de problemas.

Para desarrollar la transferencia podemos poner un problema de cualquier tipo y hacerles discernir entre los datos que les damos cuáles son necesarios para resolverlo y cuáles no para después resolverlo y proponerles una reflexión sobre en qué otros problemas pueden aplicar lo que han aprendido.

Por otra parte, adaptarnos a las necesidades del medio es fundamental, más aun teniendo en cuenta las características de la sociedad actual que se encuentra en continuo desarrollo. Para ello es necesario aprender a aprender. Una vez que la persona adquiere esta habilidad es muy estable en el tiempo ya que se sigue aplicando aún después de haber interrumpido el aprendizaje.

Para ayudar al usuario en estos puntos podemos utilizar una serie de técnicas que veremos más adelante (estudios de casos vividos, resolución de problemas, simulación, etc.).

4. **Experiencia de éxito:** La capacidad de aprender del adulto viene condicionada por sus intereses, motivaciones y experiencias, y no por la edad como podría pensarse. En consecuencia hay que ofrecerles:
 - Aprendizajes que sean prácticos y que pueda utilizar en su vida social, familiar y laboral.
 - Que lo que aprenda le ofrezca oportunidades para modificar su vida.

- Conocimientos prácticos. Huir, en la medida de lo posible, de abstracciones teóricas desvinculadas de su realidad.
- Muchas oportunidades de trabajar en cooperación y colaboración con otros adultos.

5. Aprovechamiento de la experiencia.

Las personas adultas tienen un buen campo de experiencia, esquemas consolidados, actitudes definidas, en una palabra, una personalidad desarrollada con patrones de conducta establecida.

Traen consigo un caudal de recursos muy variado, la mayor parte de ellos adquiridos a través de la experiencia vivida.

Son portadores de la sabiduría popular, con sus ventajas de conocimientos y sus inconvenientes de estereotipos, conceptos erróneos y actitudes negativas que conviene modificar.

Sus conocimientos pueden estar organizados, más por las experiencias vividas que por los cánones de la ciencia. Pueden no estar integrados, y sí asociados, por ello es necesario que lo nuevo que aprenda, además, le permita integrar y organizar los que ya tiene.

UNIDAD 6: Recursos didácticos.

1. Un estilo de relación educativa.

1.1 Los maestros: El maestro es un modelo y un transmisor-mediador de los valores humanos. No es un mero comunicador de saberes; cree en la perfectibilidad del alumno, es optimista con respecto a su tarea: para llevarla adelante, no cuenta únicamente con sus solas habilidades didácticas sino además el maestro debe poseer lo que se ha llamado las doce virtudes del buen maestro que son en sí un programa de formación: La gravedad, el silencio, la humildad, la prudencia, la sabiduría, la paciencia, la medida, la mansedumbre, el celo, la vigilancia, la piedad y la generosidad, firmeza, la constancia y la cordura. Finalmente, debe evitar cometer los siguientes errores propios de la inexperiencia, que son los siguientes: el hablar demasiado, el activismo, la ligereza, la precipitación, el rigorismo y la dureza, la impaciencia, la no aceptación de determinadas personas (porque no le caen bien), la lentitud, la pesadez, la flojedad, el desaliento, la excesiva familiaridad con los alumnos y con sus padres, la inconstancia, el exterior extravertido y disipado.

1.2 Los alumnos: Los alumnos parten de una situación de carencias que la escuela tiene que ayudar a superar. La Escuela de hoy cree en la

perfectibilidad (en la modificabilidad) de los alumnos por medio de la acción educativa de la escuela. Los alumnos son miembros activos de la institución: participan en su propia educación y en los aprendizajes de sus compañeros: por ejemplo: Al colocar a un alumno recién llegado, cuidará de situarlo cerca de alguien que pueda enseñarle a seguir con facilidad y que no se dedique a charlar con él; que un alumno inquieto y atolondrado esté entre dos tranquilos y juiciosos. Los alumnos son sujetos activos y reflexivos en su educación.

La escuela ha de atender a la diferencia de caracteres y capacidades de los alumnos. Así, con respecto a los alumnos menos capacitados, no hay que exigir de ellos más de lo que pueden dar; no hay que desanimarlos, sino procurar que adelanten; alentándolos de vez en cuando y contentándose con el poco progreso que hacen. En todos estos casos, no se habla en teoría del alumno, sino de una determinada manera de actuar, de dirigirse a ellos, de tratarlos, de educarlos.

2. Modos de intervención didáctica.

- 2.1 La vigilancia:** Es uno de los pilares de la Escuela de hoy. Responde a la trillada frase: “Más vale prevenir...”. No se trata de una vigilancia policial y meramente externa y en muchos casos coercitiva, sino que es una verdadera y eficaz intervención educativa, este es uno de los medios más eficaces de que disponen los maestros para trabajar en la educación de los niños y jóvenes, que se traduce en una solicitud constante del maestro que no pierde de vista a los alumnos, a fin de preservarlos de todo peligro físico y moral, y de formarles la conciencia con el recuerdo de sus deberes.
- 2.2 El silencio:** No es solamente la ausencia del ruido, el vacío comunicativo y sin sentido. Se trata más bien de un silencio activo que propicia un ambiente de trabajo intelectual o manual, la interiorización de los saberes y sostiene la atención sobre lo que se está haciendo. El estilo silencioso debe empezar por el maestro. El silencio del maestro contribuirá, mejor que cualquier otro medio, a mantener el orden en la escuela, le proporcionará la oportunidad de velar con facilidad sobre sí mismo y sobre los alumnos.
- 2.3 Las señales:** La señal se usa en lugar de la palabra, con lo cual se economiza tiempo y se reserva el uso de la palabra para los momentos claves de la función educadora: explicaciones, hacer reflexionar a los alumnos... Hoy se ha perdido esta práctica en gran medida; incluso ha desaparecido de las aulas el instrumento emblemático para producir señales: Sólo en la época en que se ensayó la enseñanza personalizada, se volvieron a utilizar las señales (pandero o claves) para no interrumpir constantemente con palabras el trabajo

personal. ¿No habría que volver a retomar algunos de estos signos, no verbales, para evitar gritos, enfados, ruidos estridentes producidos con las palmas de las manos o con objetos contundentes sobre las mesas para llamar la atención?

2.4 El arte de preguntar: No sólo se dirán varias de preguntas para mantener la atención de los niños y jóvenes para asegurar los aprendizajes, sino que se evitará hablar de manera dejada que cause aburrimiento o escogerá alguna historia que pueda cautivar a los alumnos, refiriéndola de forma tal que les agrade y renueve la atención, ha de subrayar, dentro de la metodología en la escuela.

El arte de la pregunta y el entrenamiento al que se aconseja se someta el maestro novel para hacerse experto en utilizar diversos tipos de preguntas:

- Para pedir una enumeración, una definición o un dato.
- Para clasificar o para comparar, analizar, sintetizar, deducir, inferir.
- Para aplicar saberes a diversos campos de la vida del educando.
- Para autocorregir los errores en que se ha incurrido.
- Para inventar, para crear situaciones nuevas.
- Para motivar y mediar aprendizajes.
- Para descubrir estrategias de aprendizaje, para llegar a conceptos y principios.
- Para descubrir valores y enjuiciar actitudes...
- Y, de manera general, el maestro ha de ser consciente de en qué momento es oportuno hacer la pregunta, y cómo y en qué términos formularse a los alumnos.

2.5 La transmisión de saberes para la vida: Dado que la escuela de hoy surge para dar respuesta a necesidades reales, no es una escuela especulativa y especialmente teórica, sino que trata de dar respuestas prácticas y concretas, de modo que la escuela realiza todas sus actividades y aprendizajes orientados a tal finalidad: enseñar conocimientos, hábitos, habilidades y valores morales esenciales para la vida de las personas en sociedad.

2.6 Los estímulos motivadores: Ciertas corrientes pedagógicas de algunas escuelas han criticado todo el sistema tradicional de antagonismo: premios y castigos. En algunos aspectos esta crítica es razonable, sobre todo si la práctica de la estimulación es rutinaria, caprichosa y poco asumida por los alumnos. Por evitar este riesgo se ha abandonado todo sistema de estimulación (o por el contrario, se ha llegado a la práctica actual de la sobresaturación de recompensas) que ha producido un tipo de alumnos

desmotivados y un segundo tipo de estudiantes instalados en un cierto sentimiento de impunidad, situaciones ambas que manifiestan lo que se ha llamado el analfabetismo ético: todo es igual, todo da lo mismo: nada está ni bien ni mal. Esta propuesta pedagógica, concededora de que los humanos también nos movemos por estímulos, plantea un sistema de recompensas y castigos siempre sometido a revisión, y a los ajustes pertinentes, para que resulte eficaz y consiga las metas que se pretenden: orden y trabajo (formación) en las aulas; maduración y crecimiento del alumno.

2.6.1 Las recompensas: Los maestros darán de vez en cuando recompensas a los alumnos que cumplan con mayor exactitud sus deberes, para inducirlos a hacerlos con gusto, y para estimular a los otros con la esperanza de merecerlos. Entre los premios que ofrece este sistema están, en primer lugar, los libros, láminas, materiales de uso escolar y otros. Dentro del sistema de estimulación se cuenta con el paso de los alumnos de un grupo a otro, a cursos superiores, los encargos de aula, las responsabilidades, etc.

2.6.2 Los castigos: En cuanto a los castigos, se insiste continuamente en que sean pocos, eficaces y que lleven unidas “la suavidad y la firmeza”. Si se quiere que una escuela funcione regularmente y con mucho orden, hay que llegar a que los castigos sean raros. La suavidad consiste en que en las reprobaciones no aparezca nada de dureza, ni aflore la cólera ni la pasión, sino más bien que se advierta una seriedad de padre, una compasión llena de ternura, y cierta firmeza que sea a la vez viva y eficaz, y que se vea en el maestro que reprende o castiga por necesidad y con celo por el bien común, qué es lo que le mueve a proceder como procede.

No se puede hacer ninguna corrección sin haber juzgado si puede ser útil y ventajosa; por lo cual, no tiene sentido hacer una corrección sin haber pensado antes si servirá de alguna utilidad, sea para el alumno a quien se le hace, sea a los otros que la van a presenciar. La corrección ha de ser adecuada a los diversos tipos de alumnos, para que no resulte contraproducente. El maestro debe evitar toda corrección antes de conocer al alumno para que aplique a cada caso los establecidos y consensuados por profesores, alumnos y padres.

2.6.3 Los encargos: Son una forma de estimulación positiva, a la vez que una manera de promocionar la participación de los alumnos en la vida y en el funcionamiento de la institución. Si no se puede decir tajantemente que este modelo de escuela representa una apuesta decidida por el sistema mutuo, sí

es verdad que se acerca a él en algunos aspectos y uno de los más representativos es el de la participación de los alumnos, en su clase y en su sección, mediante los «encargos», se recomienda reemplazarlos cada mes y mantener entre ellos, mediante algunas recompensas, cierta estimulación que los incite al buen desempeño de su oficio. Esta práctica de los encargos, tan característica en esta modalidad de escuela, debe estar presente en la mayoría de las aulas, mediante los actuales consejos de clase y los encargados o vocales de diversas actividades; aunque, desde luego, su eficacia está un tanto desdibujada. Las prisas, la enseñanza súper programada, el escaso interés de los alumnos por cualquier tipo de responsabilidad, el tempo «activista» a que está sometida la escuela y la educación, en general, no son las situaciones más oportunas para cuidar para estas, pero debe cambiarse esta situación.

3. Las actividades escolares y las tareas: Otra de las constantes en este tipo de instituciones es la minuciosa organización de las actividades y tareas en los diversos niveles. Las actividades del aula estarán bien planificadas y estructuradas, de modo que no hay ningún tiempo muerto en la clase, lo que supondría momentos de distracción y motivos de desorden. Tienen especial interés en esta pedagogía las tareas realizadas en los cuadernos como pruebas fehacientes de los aprendizajes, y de las habilidades conseguidas por el alumno, a la vez que son testimonio de los desvelos del maestro que ha ido corrigiendo y orientando paso a paso las actividades. En el apartado de «registros», o documentos de funcionamiento de la institución, ha de haber un apartado para consignar las tareas que se encargarán diariamente a los alumnos.

4. La organización de la institución:

4.1 Como agrupar a los alumnos: La atención a la diversidad deberá reinventar agrupaciones flexibles para dar respuesta a las necesidades educativas de cada alumno. La escuela de hoy tiene esta idea muy clara: entre lo individual y lo grupal está el grupo pequeño al que el maestro se puede dirigir con eficacia. Las secciones no son estructuras cerradas en el tiempo ni para todas las materias.

Hay que dejar en cada sección algunos estudiantes que sepan mejor el contenido que se está estudiando, para que sirvan a los otros de modelo y les ayuden a los más lentos en el aprendizaje. Para asegurarse de que un alumno está preparado para abordar con éxito las tareas de la nueva sección a la que accede el maestro analizara los trabajos realizados por el alumno durante los quince últimos días y le

propone una tarea de la sección siguiente, a la que va a acceder, para ver si la realiza con cierta inicial soltura.

4.2 La distribución del tiempo: En función de la eficacia, los tiempos en la institución deberán estar bien marcados desde el principio, aunque con la suficiente flexibilidad, como para adaptarse a situaciones diversas. Aunque en las instituciones educativas hay un horario general, existe también otra gran variedad de modalidades de horarios para los diversos tipos de días de descanso y según las diversas circunstancias, de tal manera que todo está previsto y perfectamente reglamentado.

De todas formas, el tiempo en la institución está al servicio del aprendizaje y, en general, se marca un tiempo que propicie la tranquilidad y el orden, para el aprendizaje, el ritmo pausado de las tareas y el aprovechamiento de los alumnos que presentan mayores dificultades. El tiempo para cada sección debe estar definido de acuerdo con el tiempo que el maestro debe emplear para desarrollar cada actividad docente, del número de alumnos que tiene en cada sección, de la facilidad o dificultad que los alumnos tienen en cada sección.

También es importante la puntualidad, los alumnos podrían ir llegando al establecimiento durante media hora antes. Durante esa media hora, los alumnos pueden preparar y repasar las lecciones. Siempre nos sorprenden las excepciones razonables y el hecho de que los horarios sean funcionales: tienen en cuenta la dificultad de las materias, se alternan las actividades más intelectuales con las manuales, Otro rasgo que caracteriza al aprovechamiento del tiempo en las escuelas es la forma de cambiar de actividad con el mayor orden y en el menor tiempo posible y atendiendo a las señales convenidas. En definitiva, la escuela debe valorar el tiempo dedicado a la educación, no sólo como posibilidad de mediar saberes, sino como medio que se le da al maestro para ejercer su vocación. No se reducirá jamás el tiempo de la escuela, si no es por necesidad evidente e indispensable.

4.3 La ordenación de los espacios: las instituciones educativas de hoy consideran el espacio escolar como un elemento más al servicio de la eficacia de la actividad educativa.

La organización o distribución de la clase (mesas o bancos) también está en función de las tareas que se han de realizar y no por mera estética. En cuanto sea posible, las clases habrán de estar en el piso bajo, entre patio y jardín, y tener cada una su entrada particular. Cuando tienen la puerta que da a un corredor común que las preserva de los ruidos de fuera, es necesario que tal corredor reciba directamente el

aire y la luz. Las clases deberán de ser rectangulares y de una longitud no muy diferente a la altitud.

Tendrán cuatro metros de alto, y la superficie será calculada en razón de un metro y medio por alumno. En todo caso, no se busca sino la funcionalidad: la luz, la ventilación, la limpieza, la amplitud de espacios, porque en cualquier humilde inmueble bien distribuido y organizado convenientemente se puede realizar la actividad educativa. Debiendo predominar siempre la higiene, limpieza, y el buen gusto.

4.4 Los materiales escolares y los recursos: La escuela no debe despilfarrar recursos, sino que dentro de su sencillez y humildad, y contar con los materiales imprescindibles para cumplir su misión y no puede renunciar a ellos porque, en caso contrario, quedaría mermada parte de su eficacia. Hay un cierto cuidado reverencial por los materiales para que duren y sirvan al mayor número de alumnos posibles.

La escuela se abre a todo tipo de jóvenes, de modo que habrá algunos que puedan costearse sus materiales; hay otros, tan pobres, a los que la escuela tiene que proveer de lo más necesario. Finalmente, hay elementos comunes (cartelones, sillas, mesas, pizarras...) que la institución tiene que agenciarse para servicio de todos los alumnos: unos, por ser de uso común; otros, porque sería engorroso que cada alumno trajera los suyos como sería el caso de la tinta.

Hay una idea permanente en las instituciones educativas y es que pretende ser un taller de trabajo, preparatorio para la vida. Por consiguiente, si el alumno quiere progresar, necesita de herramientas: si carece de ellas, o se olvida de llevarlas a clase, no puede trabajar y se dedicará a molestar a los demás estudiantes pues no tiene nada que hacer. De ahí la insistencia en que todos tengan sus materiales de trabajo: si algunos alumnos carecen de medios para procurárselos, la escuela se los proporciona, aún a costa del bolsillo de los maestros.

En la actualidad, se habla de la pedagogía ecológica o del escenario. Un aula en la que sobreabunden los elementos estimulares es más rica que otra desnuda y aséptica: se aprende en y del escenario. Por otra parte, hay que tener cuidado para no caer en la trampa del «aula enciclopedia» o «rastrillo» en la que hay de todo, incluso elementos distorsionantes de los aprendizajes. Hoy se podría hacer una verdadera tipología de aulas: aula laboratorio, aula taller, aula hogar «nido» confortable, aula escaparate de las habilidades decorativas del maestro, aula

«caos»... Frente a estas formas de barroquismo, la escuela prefiere un espacio estimular suficiente y cambiante, pero significativo: con los elementos seleccionados y organizados para el trabajo que se va a realizar y para apoyar los aprendizajes que se pretenden conseguir y aplicar.

La institución debe ser cuidadosa a la hora de llevar al día estos documentos, registro de admisión, de cambios de sección, de cambios de curso o nivel, de asistencia y puntualidad, el de las cualidades de las estudiantes.

5. Nuevas aportaciones didácticas.

5.1 la enseñanza individualizada o personalizada: se trataba de conjugar el sistema simultáneo con la atención a las características personales de cada alumno. En ella se mezclaban una serie de ideas pedagógicas: la enseñanza programada que avanza por pequeños pasos o micro-habilidades, el sistema de proyectos que se completa con una especie de contrato entre el alumno-profesor, los aprendizajes multidisciplinares, la globalización, el trabajo individual mediante fichas que lo guían, la socialización llevada a cabo en sesiones de normalización y puestas en común. Esta forma eurística de trabajar y de aprender, requiere una organización del aula «por rincones» en los que se ofrecen esquemas, material concreto, abstracto, bibliografía y recursos audiovisuales para el desarrollo del programa.

El alumno se responsabiliza de su plan de trabajo y lo va desarrollando a su ritmo. El trabajo personal y de investigación requieren un silencio y un orden imprescindible que dan al aula un aire de colmena activa y relajada, laboriosa y curiosa: aula laboratorio.

5.2 La lectura eficaz: Es el momento de buscar nuevas formas de aprender y de enseñar los contenidos básicos e instrumentales y a la vez de desarrollar la idea de «aprender a aprender». Surgen en el mercado pedagógico las llamadas «técnicas de estudio» para dar respuesta al fracaso escolar.

Dentro de las técnicas siempre hay un apartado dedicado a la lectura de estudio que se explica (cómo hay que leer para aprender) pero no se ejercita a los alumnos en estos principios básicos de una buena lectura; de modo que se puede dar la paradoja de que los alumnos sepan cómo han de leer, pero no sepan leer. Se empieza a pensar que la llave de acceso a muchos aprendizajes y a la cultura es la lectura y que esta habilidad no está bien tratada metodológicamente en la escuela. Recomendamos la «lectura eficaz», cuyo objetivo básico es leer más y comprender mejor.

Se diseñan una serie de actividades (juegos de lectura) encaminadas a desarrollar las habilidades implícitas en el acto lector: habilidad y discriminación visual, visión directa, indirecta, discriminación de letras, comprensión, vocabulario, estructuras morfosintácticas, memoria, hipótesis de significado, inferencias y se procura que el lector aproveche estas estrategias al enfrentarse a los diversos tipos de textos que tendrá que leer. Se trata de conseguir una lectura tan fluida y a la vez tan adaptada a cada tipo de texto y a cada situación, que al estudiante no le resulte enojoso leer, sino agradable, reconfortante. A todas estas técnicas, ya de por sí practicadas en un ambiente lúdico, se añaden otras de «animación de la lectura» que pretenden hacer de los alumnos «lectores activos y eficaces».

5.3 Programa de enriquecimiento instrumental: Dentro de esta misma idea pedagógica del «aprender a aprender», se adopta en las escuelas de un programa para el desarrollo cognitivo, afectivo, estimativo y para la integración sociocultural. Parte de una idea optimista de la educación que es fundamental: la modificabilidad (perfectibilidad) del alumno.

Se piensa que mal pueden los alumnos adquirir saberes y querer adquirirlos (aprendizaje significativo) si no están bien desarrolladas sus capacidades cognitivas: hacer hipótesis y comprobarlas, crear relaciones virtuales, situar los datos y los acontecimientos en el tiempo y en el espacio, clasificar, comparar, comprender y seguir instrucciones, inducir, deducir, abstraer. Este programa se ha conocido en el mundo educativo como PEI, (Programa de Enriquecimiento Instrumental), creado por R. Feuerstein.

Su impacto ha sido importante, ya que además de su aplicación reducida a pequeños grupos de alumnos con necesidades educativas especiales, sus principios pedagógicos han sido asimilados por muchos maestros que han modificado su sistema de enseñanza y los alumnos sus modos de aprender. El maestro se considera menos un técnico que sabe, y sabe transmitir saberes, que un mediador, capaz de mediar a sus alumnos una serie de actitudes y valores: la trascendencia de los aprendizajes, su significado, el sentido del esfuerzo, el autocontrol, la colaboración. Y el alumno va descubriendo que él es el protagonista de sus aprendizajes, el que tiene que desarrollar estrategias para aprender a partir de su reflexión y de las ayudas del maestro y de sus compañeros.

UNIDAD 7: Metodología

- 1. Metodología didáctica y el uso de las tics:** la preparación de personas adultas en el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación se hace indispensable teniendo en cuenta la sociedad en constante progreso en la que nos encontramos. No sólo como medio para el aprendizaje, si no que al estar presentes de forma constante en la sociedad y resulta extremadamente útil aprender a usarlas.

Sus circunstancias tanto personales como sociales, responsabilidades familiares, horarios laborales, etc., requieren una amplia flexibilidad respecto a la formación.

Pero todavía existen muchas ironías por parte de determinados sectores de población adulta. Hay personas que tienen “miedos” al manejo de los ordenadores, y que incluso ponen otras excusas para no confesarlos. Poco a poco los voluntarios y voluntarias han de intentar eliminar esas ironías.

Además existen otras dificultades que se pueden presentar como son:

- Miedo a estar a un nivel inferior al resto del grupo.
- Inseguridad al plantear un razonamiento.
- Evadir la responsabilidad particular en un momento dado por problemas de tiempo, cargándola a la responsabilidad grupal.
- No adecuar el lenguaje a la dinámica del grupo, y utilizar tecnicismos.
- La urgencia del tiempo en muchas ocasiones.
- Temor a no ser entendido, falta de confianza en el grupo, temor a no ser escuchados.
- Dificultad en la comprensión del objetivo, timidez, dificultad en la asunción de las conclusiones.
- Infravaloración de uno mismo, reparo a ser minoría, temor al ridículo.
- Mayor dificultad para determinados trabajos intelectuales.
- Falta de paciencia ante razonamientos que juzgan incongruentes.

- 2. Metodología, seguridad didáctica y desarrollo personal y profesional del docente.**

El profesor puede estar bien apoyado en varios elementos. Cuando el profesor ha interiorizado los contenidos de enseñanza y ha previsto cómo va a desarrollarlos en su clase, puede autoevaluarse con mayor serenidad lo que hace y comunica. También ocurre que una mejor formación metodológica puede incrementar el conocimiento y la seguridad didáctica del docente, su interés por la enseñanza, su bienestar en el aula. su interés investigador, colaborativo y su desarrollo profesional y personal.

UNIDAD 8: Práctica De Técnicas

- 1. Se va a practicar cada una de las técnicas aprendidas.**
- 2. Contar las experiencias y anécdotas vividas anteriormente.**
- 3. Experiencia de los grupos actuales.**

ANEXO 5: PROYECTO DE AUTOFINANCIAMIENTO.

Campaña de reciclaje denominada: “yo amo mi colegio, mi ciudad, mi país y mi medio ambiente”

Objetivos:

- Obtener fondos los cuales van a servir para realizar el curso de capacitación de los docentes.
- Concientizar a los alumnos en amar el medio ambiente y cuidarlo mediante el reciclaje.

Fecha de la campaña:

- La campaña inicia en noviembre hasta finales de enero del 2014,

Participantes:

- Alumnos.
- Docentes.
- Directivos.
- Padres de familia.

Duración:

- 3 meses.

Beneficiarios:

- Docentes y alumnos.

Actividades:

1. Tanto los alumnos como docentes van a reciclar elementos como: botellas, papel, cartón durante 3 meses.

2. venta de los materiales reciclados.

Con la venta de estos materiales se puede obtener el dinero para capacitar al personal, cumplimos con los objetivos planteados.