



**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 Adolfo Valarezo, del cantón Loja, provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR: Solano Godoy, Carmen Rosario**

**DIRECTOR: Riofrio Calderón, Gioconda del Cisne, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

2014

# APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Gioconda del Cisne Riofrío Calderón

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Colegio Nacional Adolfo Valarezo, del cantón Loja, provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo lectivo 2012 – 2013”**, realizado por: Solano Godoy Carmen Rosario; ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la ejecución del mismo.

Loja, marzo de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Carmen Rosario Solano Godoy**, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Colegio Nacional Adolfo Valarezo, del cantón Loja, provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo lectivo 2012 – 2013”**, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo la Mg. Gioconda del Cisne Riofrio Calderón, 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 y 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.....

**Autor: Solano Godoy Carmen Rosario**

**Cédula: 1103646145**

## DEDICATORIA

Dedico mi trabajo al **SER SUPREMO** quien me guía y fortalece mi espíritu.

A mis **PADRES**, quienes con su apoyo incondicional siempre me han motivado a continuar con mi formación.

A mis **HERMANOS**, por su ayuda constante y palabras de motivación que me permitieron culminar este nuevo reto profesional.

De todo corazón, les dedico mi trabajo, fruto de mi esfuerzo y sacrificio.

**Carmita**

## **AGRADECIMIENTO**

De manera muy especial, agradezco a la Mg. Gioconda del Cisne Riofrio Calderón, por su comprensión, orientación y paciencia en el presente trabajo investigativo.

A los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes con su sabiduría y preparación han sabido guiarnos por la senda del conocimiento así como la oportunidad de ampliar nuestros horizontes de éxito.

A los directivos y docentes del Colegio Nacional Adolfo Valarezo, por su colaboración en la realización de este trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR .....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi-ix
RESUMEN .....	x
ABSTACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii-xiv
CAPÍTULO 1 MARCO TEORICO.....	1
1.1    Necesidades de formación.....	2
1.1.1    Concepto .....	2
1.1.2    Tipos de Necesidades formativas.....	3
1.1.3    Evaluación de necesidades formativas.....	6-7
1.1.4    Necesidades formativas del docente.....	8-9
1.1.5    Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, De D Hainaut, de Cox y deductivo).....	10-11
1.2    Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1    Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1    La educación como realidad y su proyección.....	14
1.2.1.2    Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	15-16
1.2.1.3    Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17
1.2.1.4    Liderazgo educativo (tipos).....	18-22
1.2.1.5    El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	22-25
1.2.1.6    Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)	25
1.2.2    Análisis de la persona.....	26
1.2.2.1.1    Formación Profesional.....	27

1.2.2.1.2	Formación Inicial.....	28
1.2.2.1.3	Formación profesional.....	29
1.2.2.1.4	Formación técnica.....	30
1.2.2.2	Formación continua.....	30
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de Aprendizaje.....	31-34
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	35-36
1.2.2.5	Características de un buen docente.....	37
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	38
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo Educativo.....	39
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	40
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	41
1.2.3.2	La función del docente.....	42
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	43
1.2.3.4	La función del estudiante.....	44
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	45-46
1.3	Cursos de Formación.....	47
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente.....	48
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	48
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	48
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	48
2.	<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>	
2.1	Contexto.....	50
2.2	Participantes.....	51-57
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	57
2.3.1	Diseño de Investigación.....	58
2.3.2	Métodos de Investigación.....	59
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	60
2.4.1	Técnicas de investigación.....	60
2.4.2	Instrumentos de Investigación.....	60
2.5	Recursos	
2.5.1	Talento Humano.....	60

2.5.2	Materiales.....	60
2.5.3	Económicos.....	60
2.6	Procedimiento .....	60-61
3.	CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
3.1	Necesidades formativas.....	63-71
3.2	Análisis de la formación.....	71-74
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	75-76
3.2.2	La organización y la formación.....	76
3.2.3	La tarea educativa.....	77
3.3	Los cursos de formación.....	78-80
4.	CAPÍTULO 4 CURSOS DE FORMACIÓN /CAPACITACIÓN DOCENTE.....	81
4.1	Tema del Curso.....	82
4.2	Modalidad del Estudios .....	82
4.3	Objetivos.....	82
4.3.1	Objetivo General.....	82
4.3.2	Objetivo Especifico.....	82
4.4.	Dirigido a:	
4.4.1	Nivel Formativo de los Destinatarios.....	83
4.4.2	Requisitos Técnicos que deben poseer los destinatarios.....	84
4.5	Breve Descripción del Curso.....	83
4.5.1	Contenidos del Curso.....	84
4.5.5.1.1	Taller sobre Fortalecimiento de Grupo.....	84-90
4.5.5.1.2	Taller sobre el Aprendizaje Cooperativo .....	91-96
4.5.5.1.3	Taller sobre estrategias innovadoras.....	97-110
	para el desarrollo de destrezas cognitivo.....	110

4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	111
4.5.3	Metodología.....	112
4.5.4	Evaluación.....	112
4.5.5	Duración del Curso.....	112
4.5.5	Cronograma de Actividades.....	112-113
4.5.7	Costos del Curso.....	114
4.5.8	Certificación.....	114
4.5.9	Bibliografía.....	114
CONCLUSIONES .....		115
RECOMENDACIONES.....		116
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....		117-118
ANEXOS.....		119-132

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato; realizado en el Colegio Nacional Adolfo Valarezo, del cantón Loja, provincia de Loja, período lectivo 2012 – 2013” tuvo como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013.

Su diseño metodológico se basó en la investigación – acción, para lo cual se aplicó el cuestionario de Necesidades Formativas a 28 docentes de bachillerato. El enfoque metodológico se basó en el método cuantitativo, lo cual permitió establecer que los docentes requieren capacitación continua y permanente en varias temáticas.

Al evidenciar, diversas necesidades de formación de los docentes se propone un curso de formación que abarque tres subtemas para suplir las necesidades detectadas: Fortalecimiento de Grupo, Aprendizaje Cooperativo y estrategias innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas en base a una perspectiva educativa enfocada en la biografía del estudiante.

El curso de formación tiene como objetivo principal fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes para mejorar significativamente el clima laboral así como la actualización y fortalecimiento de la tarea educativa.

**PALABRAS CLAVES:** necesidades de formación, docentes, bachillerato, actualización, fortalecimiento, tarea educativa.

## ABSTRACT

This research work called “Training needs of high school teachers” was carried out at Adolfo Valarezo High School, in Loja county in the province of Loja, during the school year 2012 – 2013 and its general objective was to analyze and identify the training needs of teachers at national level.

Its methodological design was based on investigative action and in order to collect the data, a survey about the needs of teachers was applied to 28 high school teachers. The quantitative method was used to obtain the training needs that teachers require such as the need of a continuous and permanent training in different topics.

Having evidenced diverse training needs, a course was proposed which contains three topics in order to meet the needs that were detected: Team building, Cooperative learning and innovative strategies to develop students’ cognitive skills based upon an educational perspective focused on students’ biography.

Therefore, the main objective of this training course is to strengthen teacher’s interpersonal relationships in order to improve the work environment meaningfully as well as the updating and empowerment of the teaching task.

**KEYWORDS:** training needs, teachers, high school, updating, empowerment, teaching task.

## INTRODUCCION

Uno de los pilares básicos sobre lo cual debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado; partiendo de esta premisa el sistema educativo ecuatoriano con el afán de mejorar la educación ha entrado en una serie de reformas, sobre todo en el cambio de conceptualización de formación, puesto que a lo largo del proceso, una de las falencias detectadas, ha sido la necesidad de una formación docente y permanente de los profesores ya que ellos constituyen los gestores de impartir y multiplicar una educación de calidad, no sólo académica sino también cimentada en valores y principios que conlleve a una formación sólida de los estudiantes que son los futuros profesionales que el país pondrá al servicio de la sociedad.

Mediante evaluaciones educativas que ha promovido el estado ecuatoriano a través del Ministerio de Educación, se evidencia que existe una formación en los docentes, pero lo que se pretende es pasar de la formación individualista y conformista, a la formación integral y permanente, siempre realizando el trabajo en equipo. La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los maestros.

De esta manera la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de su maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, promueve la investigación con el propósito de aportar con resultados positivos al mejoramiento de la educación. Por lo tanto, por medio de sus maestrantes se desarrolló este trabajo investigativo para diagnosticar las necesidades de formación de los docentes, y poder cubrir las carencias encontradas con cursos de capacitación que conlleven a la formación integral del profesorado, lo que se verá revertido en los estudiantes en formación.

Es importante, relacionar algunas investigaciones que se han desarrollado sobre las necesidades de formación de los docentes a nivel universitario e internacional como las que podemos citar a continuación:

Diagnóstico de Necesidades de Formación Profesional de Recursos Humanos para la Cuenca Amazónica fue ejecutado por la Sede Ecuador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Ecuador) con el apoyo de la Fundación Ford (Grant No. 950-0940); Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. La docencia en la universidad del siglo XXI. Universidad Politécnica de Madrid, España; Diagnóstico de necesidades de formación y actualización de personal docente de las escuelas primarias de Xalapa de México; Necesidades de formación del docente universitario del caribe colombiano de ciencias administrativas económicas y contables; Necesidades de formación psicopedagógica para el departamento de métodos de *investigación y diagnóstico* en educación, Universidad Complutense de Madrid; Necesidad de un plan nacional de formación IAEN y Necesidades de formación del docente universitario en Perú, etc.

Al analizar los diferentes trabajos de investigación se evidencia que en nuestro país no se ha realizado precisamente un diagnóstico de las necesidades de formación de docentes a nivel secundario, aunque se haya iniciado con un proceso de evaluación del sistema educativo ecuatoriano no se analizado las necesidades de formación docente.

Por tal motivo la Universidad Técnica Particular de Loja consciente de la importancia que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador, por lo que propone como proyecto de investigación el estudio sobre el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”. Esta investigación es de vital importancia para el estudiante porque se adentra en el campo de la investigación, permitiendo conocer la calidad de la educación a través de la formación y capacitación de los docentes, también es de carácter trascendental para la UTPL, ya que sirve de instrumento para detectar las necesidades de formación de los docentes y poder ofrecer los cursos que se requiere para una eficiente formación profesional.

Además conocer las carencias, demandas y requerimientos de los docentes en su formación, no solo innova el proceso educativo sino mejora la calidad de formación de los profesores de Bachillerato, lo que impactará positivamente en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes así como en la comunidad en general.

La investigación fue factible de realizar gracias al soporte científico de la universidad y por la apertura y acogida de la institución educativa, en este caso del Colegio Nacional “Adolfo

Valarezo” de la ciudad de Loja, puesto que las autoridades demostraron su interés y preocupación en la capacitación de su personal docente y administrativo, de igual manera la total disposición de los profesores para colaborar en la aportación de datos reales para la realización del presente trabajo investigativo.

El análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012 – 2013, permitió lograr los objetivos específicos de este trabajo investigativo, tales como el fundamento teórico sobre las necesidades de formación del docente de Bachillerato; el diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación así como el diseño de un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo.

Al llevar a cabo la investigación, se cumplió con los objetivos planteados y se estructuró el informe en base a la guía de Proyecto II de la Maestría Gerencia y Liderazgo Educativo. La investigación se la realizó tomando referentes teóricos de páginas web educativas, libros, y artículos educativos relacionados a las necesidades de formación. El diagnóstico y la evaluación fue en base a los resultados obtenidos del cuestionario “Necesidades de Formación de Bachillerato” aplicados a 28 docentes del Colegio Nacional Adolfo Valarezo de primero a tercero de Bachillerato; lo que permitió realizar la tabulación de datos y el análisis respectivo por medio de la estadística descriptiva. En base a los resultados obtenidos y al evidenciar diversas necesidades de formación se planteó un curso de formación que contiene tres subtemas: Fortalecimiento de Grupo, Aprendizaje Cooperativo, y estrategias innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas en base a una perspectiva educativa en base a la biografía del estudiante.

El curso de formación propuesto permitirá a los docentes fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes y directivos con el ánimo de crear un buen clima laboral así como la actualización pedagógica y tecnológica, lo cual repercutirá positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El curso se lo llevará a cabo por medio de talleres teóricos y prácticos lo cual garantizará la asimilación y aplicación de los contenidos propuestos.

Sin duda, el análisis y diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de este establecimiento educativo, ha permitido conocer la realidad de los centros educativos a nivel local que no distan de la realidad de los establecimientos a nivel nacional. El aporte valioso de cientos de maestrantes que a nivel nacional llevaron a cabo el presente

trabajo de maestría y que propusieron cursos de formación en base a las necesidades detectadas, coadyuvará al mejoramiento de la calidad en el sistema educativo ecuatoriano. Es imperecedero, motivar a todos los entes educativos a conocer las necesidades de formación de los docentes para que desde su realidad educativa propongan cursos de capacitación en base a un análisis de sus necesidades.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Necesidades de formación

### 1.1.1 Concepto

La educación está en constante cambio y transformación que requiere de los directivos y docentes estar a la vanguardia de las últimas tendencias metodológicas así como la necesidad de evaluar su oferta académica por medio del diagnóstico de las necesidades de los docentes que permita innovar y mejorar significativamente la calidad educativa. Es por esto, que es importante partir desde la conceptualización del término necesidad de formación.

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. Ferry Gilles, (1997).

Así mismo, el término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin et al. (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. Alvira, (1991) juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

En el campo de la psicología, la necesidad es un estado carencial que una persona trata de resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial. Sin embargo, desde el ámbito educativo el término necesidad puede ser una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual aunque la mayoría de autores consideren que las necesidades de formación son en realidad deficiencias que deber ser analizadas para buscar las posibles soluciones.

En cuanto al significado de necesidad formativa (Montero, (1987) define como «el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza».

Dado los diferentes significados de necesidad y necesidades de formación se puede manifestar que dichas necesidades constituyen un pilar básico dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. La detección de carencias de los docentes ayuda a mejorar la labor educativa por

medio de propuestas que repercuten en la formación de los estudiantes con el propósito de cristalizar la utopía del Buen Vivir.

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

Es importante conocer los diferentes tipos de necesidades, las formativas especialmente. Es por esto que es necesario primeramente citar la teoría de la motivación de Maslow, la misma que reconoce cinco categorías jerárquicas de necesidades: *fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización* (Maslow, 1954). Maslow plantea el concepto de jerarquía de las necesidades por cuanto se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder de acuerdo a una determinación biológica dada por la constitución genética del ser humano.

De igual manera, Alderfer, (1969) contempla la existencia de tres tipos (*de existencia, de relación y de desarrollo*). En cuanto, Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) reconocen dos clases, denominadas respectivamente *higiénicas y motivadoras*.

McClelland, (1951) también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (*de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia*). Así mismo, en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos.

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

- *Necesidades de los receptores o usuarios*, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- *Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas*: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

- *Necesidades referidas a los recursos y equipamientos*, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

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

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

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

- *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. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que evita la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas*. Las necesidades particulares se refieren a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- *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.

- *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* La vigencia de una determinada necesidad puede no estar presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- *Necesidades según el sector en que se manifiestan.* D'Hainault (1979) 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, en Zabalza, 1995) 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.

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

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

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

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

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

Los diferentes tipos de necesidades anotados dan una interpretación distinta pero con un mismo objetivo, es decir que están encaminados a mejorar el proceso de formación, ya sea individual como colectivamente, es pasar de la situación actual a una superior. Identificar las diferentes necesidades es primordial para superar las deficiencias y desajustes que el docente enfrenta en el ejercicio de su profesión.

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

Es impercedero generar una cultura de evaluación en toda organización y principalmente en una institución educativa. La evaluación de necesidades formativas, refleja las carencias y motiva a la vez la mejora continua.

La evaluación de necesidades, según Gairín (1995) «es una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación» (en Medina y Villar, 1995,463).

Para Suárez (1990) (citado en Walberg and Haertel, 1990, «La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recolección de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades».

Es por esto que el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas donde existe un déficit o replanteamiento de metas que no han podido cumplirse. 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 necesidades formativas es una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones. Por lo que se adoptaría, un concepto de la evaluación de necesidades que focaliza:

- El hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada,
- Su carácter sistemático y planificado,
- La obtención de información específica como tarea central,
- La valoración de las demandas formativas detectadas, y
- Su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones remediativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

En relación con los distintos tipos de evaluación existentes, como cualquier otro proceso evaluador, el análisis de necesidades puede ser concebido como un proceso de carácter endógeno al sistema de referencia (evaluación interna) o bien como una tarea de génesis y de gestión exterior al sistema (evaluación externa), e incluso como un proceso de gestión mixta, con la colaboración de agentes externos y participantes internos.

Además, los participantes pueden valorar sus propias necesidades o situaciones-problema (autoevaluación) o, por el contrario, éstas pueden ser apreciadas por otra persona (heteroevaluación). Por otro lado, el análisis puede estar referido al ámbito individual o bien al grupal, colectivo o comunitario.

La evaluación de necesidades formativas permite recolectar información, para analizarla y obtener resultados, y así determinar cuáles son las necesidades de formación de los docentes, es decir se delimita las áreas donde existe conflictividad para lograr los objetivos propuestos. La evaluación se la debe hacer interna como externa para tener una visión más completa de la problemática existente. Según la información que se recolecte se puede aplicar la evaluación cualitativa como cuantitativa, pero sobre todo la cualitativa porque proporciona mayor información sobre las necesidades.

La evaluación de necesidades formativas se pueden convertir en una evaluación formal así como también se la puede realizar de forma informal sin una planificación o un requerimiento a criterios previos puesto que este tipo de evaluación facilita la evaluación e informa de las diferentes necesidades de manera rápida y oportuna.

Al evaluar analíticamente las necesidades de formación del profesorado, proporciona información valiosa para la toma correcta de decisiones o plantear propuestas que solventen las necesidades requeridas.

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

El estudio y análisis de las necesidades de formación docente permite conocer los diferentes aspectos del desempeño profesional, en los que los docentes presentan carencias o deficiencias dando la pauta para generar una adecuada formación y preparación docente que vaya acorde a los requerimientos que la sociedad exige.

La formación del profesorado es primordial hoy en día, debido a los diferentes cambios que se han generado en el sistema educativo ecuatoriano. La formación requiere de una rigurosa planificación para que el docente sea parte de un proceso formativo con objetivos claros y concretos para el fortalecimiento de la tarea docente.

Los Organismos Internacionales (UNESCO, OEI, CERI...) han dedicado sus esfuerzos en los últimos años a estudiar las reformas educativas y el análisis del papel del docente. Como referencia para este trabajo investigativo, se resumió un trabajo elaborado por Torres, Rosa María, Formación docente: Clave de la reforma educativa para conocer cuáles son las necesidades formativas más comunes a nivel de los docentes. Es por esto que con una muestra de 1200 docentes de nivel no universitario de distintas Comunidades Autónomas se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, que abordaba los diferentes ámbitos relacionados con la formación y una entrevista semiestructurada con el fin de profundizar en los datos más significativos recogidos en el cuestionario. Del análisis de los datos los docentes demandaron de forma generalizada más formación científica y práctica para responder a sus percepciones y necesidades sentidas. Las principales necesidades fueron:

- Mayor formación en la función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria.
- Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo, etc.
- Aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.
- Manejo de las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.
- Adquisición de estrategias de investigación en el aula como el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas.
- Más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores. Todo aquello en donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

El éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

1. La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
2. El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
3. Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

4. La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente. Torres, Rosa María (1998), *Formación docente: Clave de la reforma educativa*.

El trabajo investigativo de María Torres, no se deslinda de lo que sucede en el campo educativo a nivel mundial. Las necesidades formativas de los docentes se asemejan, lo que debe motivar constantemente a directivos y docentes a ser entes activos, capaces de evaluar su propuesta educativa y detectar las diferentes necesidades del profesorado.

En el Ecuador se ha realizado reformas radicales en el campo educativo, y una de estas reformas ha sido la evaluación holística del sector educativo lo cual ha permitido adoptar modelos de gestión que están contribuyendo a superar las deficiencias encontradas. Sin embargo, ningún modelo de gestión sería posible sin una adecuada capacitación docente.

Por lo tanto, las necesidades formativas deben analizarse cuidadosamente para proponer alternativas de formación que permitan al docente ecuatoriano desenvolverse de acuerdo a las exigencias actuales.

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

Con el propósito de realizar el análisis de necesidades se han tomado como referencia diferentes modelos que permiten conocer con certeza cuales son exactamente los requerimientos del Personal, tales como el Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y el modelo deductivo). Es preciso, detallar las características de estos Modelos.

#### **Modelo de Rosset**

El Modelo de Rosset gira en torno al análisis de necesidades de formación y sus elementos fundamentales son: Situaciones desencadenantes, Tipo de información buscada, sentimientos, causas, posibles soluciones, fuentes de información y herramientas de obtención de datos.

## **Modelo de Kaufman**

En lo que respecta a los elementos de este modelo se tiene a: los participantes en la planificación tales como ejecutores, receptores, y sociedad; discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales y priorización de necesidades. Así mismo, las etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman se refieren a:

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

## **Modelo de Cox:**

Los elementos del Modelo de Cox son:

- La Institución
- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas percibidos por el profesional y por los implicados
- Características de los implicados
- Formulación y priorización de metas
- Las estrategias a utilizar como las tácticas para lograr las estrategias, evaluación, modificación, finalización o transferencia de la acción.

## **Modelo de D'Hainaut**

D'Hainault (1979) 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. Así mismo, indica que el currículum no sólo comprende los programas de las distintas materias, sino también una definición de las finalidades de la educación, una especificación de las actividades de enseñanza y aprendizaje, que supone programas de contenido y, por último, indicaciones precisas sobre la manera cómo el alumno será evaluado.

Por lo tanto, estos modelos sirven como guía para la realización del análisis de las necesidades y de esta manera obtener datos reales sobre las necesidades que los docentes requieren.

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

El análisis de las necesidades de formación nace de la identificación y diagnóstico de problemas presentes y futuros que afectan a una organización o partes de la misma. El análisis se lo realiza con el objetivo de proponer un curso, plan, o programa de formación que permita dar alternativas de solución de acuerdo a las falencias encontradas. El Curso o plan de formación no solo permite identificar las acciones formativas a realizar sino la priorización de las mismas permitiendo a los analistas a encontrar el enfoque del contenido, el perfil de los destinatarios, elección de metodologías y recursos.

Con respecto a este tema se puede relacionar con lo que el Gobierno Nacional conjuntamente con el Ministerio de Educación y Senecyt están realizando en beneficio de los educadores ecuatorianos puesto que han sido ellos quienes han planteado diferentes alternativas de solución frente a los bajos resultados obtenidos en la evaluación docente que se inició como una de las políticas del Plan Decenal 2009 – 2015. Se puede citar un ejemplo relacionado a las necesidades de formación que se obtuvo luego de la evaluación a los Docentes Fiscales de Inglés a nivel nacional. Los resultados evidenciaron que los maestros no alcanzaban un nivel lo suficientemente avanzado del idioma para impartir sus clases. Al analizar estos resultados, el

Ministerio y Senecyt propusieron al Gobierno el Plan Go Teacher, el mismo que es un programa de becas para los profesores de inglés en el extranjero con el propósito de mejorar sus competencias lingüísticas, aprendizaje de nuevas metodologías y que mantengan un intercambio intercultural. Luego de su curso de formación los docentes deben regresar al país a compensar su beca en un colegio público.

Hasta la presente fecha, varios han sido los docentes que se han visto beneficiados de estos cursos de formación que han aprovechado esta gran oportunidad de mejoramiento profesional y ellos a su regreso deben compartir con sus colegas sus experiencias y aprendizajes adquiridos, convirtiéndose en un verdadero trabajo colaborativo.

El Plan no pudo haberse realizado sino hubiese sido por el análisis de necesidades en este sector. Además varias son las opciones que el Gobierno está dando a profesionales en todas las ramas del conocimiento.

### **1.2.1 Análisis organizacional**

Las organizaciones son parte de un proceso de cambio y transformaciones que requiere de un minucioso análisis de la organización con el propósito de detectar el área del problema y las alternativas de solución.

De acuerdo al artículo en la Guía Metodológica para el desarrollo de Asa Thomason manifiesta que es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y a sus colaboradores. El análisis organizacional no garantiza la solución inmediata, sin embargo se convierte en una herramienta para que los miembros asuman con responsabilidad y compromiso la visión y misión institucional. Los integrantes deben discutir y analizar dando respuesta a las siguientes interrogantes: ¿QUIÉN es la organización; ¿QUÉ ha logrado la organización?; ¿QUÉ se quiere cambiar y POR QUÉ? y ¿CUÁL es el resultado deseado?

Los métodos más utilizados para la realización de un análisis organizacional son: FODA y la Red. El FODA es un proceso más fácil para analizar la organización mientras que el segundo método permite un estudio más profundo de todos los aspectos de una organización, la misma que puede ser analizada externamente con ayuda de especialistas o por los miembros

internamente. Es decir, que son herramientas basadas en el análisis de la situación actual y no una imagen deseada para el futuro.

Un análisis de la organización puede ser utilizado para preparar la organización ante importantes cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de planes de acción, proyectos y programas, antes de asambleas anuales y evaluaciones, o simplemente como un proceso de aprendizaje. Si el análisis de la organización será utilizado regularmente, la organización puede percibir cambios, tanto positivos como negativos. Además, el análisis de la organización también tiene que realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados.

Las diferentes reformas educativas en el sistema educativo ecuatoriano se han dado debido al análisis minucioso que las autoridades a nivel de ministerio realizaron y propusieron el Plan Decenal 2009 – 2015 así como las reformas en la Ley de Educación Intercultural lo cual motivó a todas las autoridades de los diferentes planteles educativos a realizar cambios radicales en sus organizaciones educativas tales como la necesidad de iniciar un proceso de evaluación docente así como la capacitación continua de los profesores.

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

Son innumerables los cambios por los que ha pasado la educación a través de la historia, sin embargo hoy en día nos encontramos con una difícil realidad, y se basa específicamente en la formación docente que día tras día es más exigente, los cambios a los que se enfrenta la sociedad demanda una preparación académica de alto nivel por parte de los profesores que son los artífices de la educación de un país.

La premisa central es que no es posible mejorar la calidad de la educación sin mejorar prioritaria y sustancialmente la calidad profesional de quienes enseñan. La construcción del nuevo modelo educativo acorde con los tiempos y con los requerimientos del siglo XXI requiere medidas integrales, radicales y urgentes destinadas a revertir, en todos los órdenes, el perfil y la situación actual de la profesión docente.

Garantizar y mejorar los aprendizajes de los alumnos implica asegurar a los maestros las condiciones y oportunidades para un aprendizaje relevante, permanente y de calidad que les

permita hacer frente a los nuevos roles y objetivos que se les plantea, desempeñar profesionalmente su tarea, y hacerse responsables por ella frente a los alumnos, los padres de familia y la sociedad. Lograrlo exige no más de lo mismo -más cursos, más años de estudio, más certificados- sino una transformación profunda del modelo convencional de formación docente (tanto inicial como en servicio), el cual ha empezado a mostrar claramente su ineficiencia e ineficacia tanto desde el punto de vista de los maestros, su crecimiento y desempeño profesional, como del escaso impacto de dicha formación sobre los procesos y resultados a nivel del aula de clase.

Calidad profesional es inseparable de calidad de vida. En el contexto de escaso incentivo económico, moral y profesional que tiene la docencia hoy en día, el acceso a mayores niveles de conocimiento y calificación a menudo (y previsiblemente) resulta en un trampolín hacia mejores alternativas de trabajo. Muchos graduados de Escuelas Normales o de Facultades de Educación terminan trabajando en otra cosa. La dificultad para atraer a la docencia a los mejores candidatos y para retener al personal capacitado determina una alta rotación y un continuo recomenzar de los programas de formación docente en el mundo entero. De hecho, programas exitosos de formación se están enfrentando crecientemente al efecto perverso de "trabajar para otros". Todo lo cual habla por sí solo de lo obvio: la formación docente no puede encararse de manera aislada, sino como parte de un paquete de medidas dirigidas a levantar la profesión docente y en el marco de cambios sustantivos en la organización y la cultura escolar en sentido amplio.

En tanto no es posible aislar, ni para el análisis ni para la propuesta, la formación docente del conjunto de factores que inciden en el perfil y el desempeño profesional de los maestros, resulta inevitable aquí hacer referencia, aunque sea someramente, a la situación de los maestros en general. Vázquez Ercilia, 1996, *Proyección de la educación*. Nuevas formas de aprender y enseñar, UNESCO-OREALC.

El futuro de un país está en la educación de su gente. Cada día la sociedad actual es más exigente, por lo tanto se debe invertir más en el campo educativo, la preparación de los docentes debe poseer un alto nivel tanto académico como personal. Si se desea entregar excelentes profesionales a la sociedad, se debe mejorar la calidad de los profesores con la capacitación permanente y mejorando sus condiciones laborales, siempre uniendo la calidad profesional con la calidad de vida.

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

Toda organización o entidad educativa debe plantear sus metas a cumplir a corto, mediano y largo plazo para garantizar la correcta toma de decisiones de acuerdo a sus objetivos planteados. Las metas organizacionales de acuerdo a Vázquez, Ercilia 1996, *Proyección de la educación* sostienen las siguientes metas:

- Revisar las bases institucionales del sistema educativo como condición para una reforma efectiva de la formación de los docentes.
- Mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los docentes, y no sólo su formación.
- Redefinir el rol docente tanto en relación a los procesos pedagógicos como a un nuevo modelo de gestión escolar.
- Modificar profundamente el enfoque convencional de formación docente, caracterizado por una serie conocida de vicios (falta de vinculación con la práctica y el saber de los docentes, superposición de conocimientos sin comprensión interdisciplinaria de los procesos educativos, reproducción del modelo de enseñanza escolar, deficiente formación de los formadores de maestros, modalidades inadecuadas de enseñanza,
- Integrar formación inicial y en servicio dentro de un plan único de formación.
- Crear mecanismos permanentes de superación profesional y de formación durante el empleo.
- Asegurar espacios horizontales para que los docentes puedan compartir y analizar su práctica.
- Fortalecer el carácter profesional del trabajo docente como la estrategia a largo plazo más relevante para su autonomía y responsabilidad frente a los resultados logrados con los alumnos.
- Promover una política de formación integral para todo el personal vinculado a la educación, no únicamente para los docentes.

- Exhortar a las universidades a mejorar la calidad de la formación docente que se ofrece a nivel superior.
- Crear centros de excelencia.
- Poner énfasis en la formación de docentes de educación inicial y de los primeros grados de la escuela, particularmente alrededor de la enseñanza de la lecto-escritura.

Las autoridades conjuntamente con sus docentes deben trabajar cooperativamente para lograr el cumplimiento de sus metas organizacionales y de esta manera contribuir con un servicio de calidad en lo que se refiere a su oferta educativa.

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

De acuerdo a Vásquez, Ercilia (1996) en su artículo Proyección de la educación. Los *recursos* constituyen el patrimonio que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases.

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

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

En el sistema educativo ecuatoriano, se está evidenciado un cambio sustancial en la educación y partiendo desde la inversión que el gobierno está dando a las instituciones educativas tales como la construcción de las Escuelas del Milenio, lo cual está permitiendo que los ecuatorianos de bajos recursos económicos tengan también acceso a una educación de calidad gracias a la

formación de su profesorado y la dotación de una infraestructura acordes a las exigencias actuales.

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

Los líderes en las instituciones educativas se enfrentan con muchos retos todos los días. Ellos son los responsables de la contratación, supervisión, capacitación y evaluación de los profesores; la programación de la oferta educativa; el presupuesto; la planta física; atención a los alumnos y sus familias; la promoción y captación de alumnos (en escuelas privadas); la comunicación organizacional; y la organización de eventos.

Ser líder en una institución educativa requiere una variedad de características como: paciencia, buen sentido del humor, motivación, organización, persistencia, honestidad, responsabilidad, y visión. El auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas".

El auténtico líder docente debe estar dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al aprendiz para que escuche su propia voz interior, es fomentar a que él adquiera sus propios puntos de vista. La sumisión a la autoridad externa es siempre provisional y transitoria.

De acuerdo a Tablada, Julio (2008,) en su blog escribió un artículo "un liderazgo educativo se debe convertir en un liderazgo transformador" manifiesta que un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente

convertirse en alguien sumamente humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores.

Además manifiesta que el liderazgo educativo supone romper con el esquema de las verdades "petrificadas". Para ello se pondría a los estudiantes en situación de tener que enfrentarse con paradojas, con posiciones filosóficas antagónicas y con las repercusiones que se derivan de sus propias creencias y comportamientos. Deben tener claro que siempre existe una gama de posibilidades.

Sin duda el liderazgo educativo es esencial en una institución por cuanto los docentes se convierten en modelos a seguir. El liderazgo educativo es parte de su cultura organizacional e influye en forma positiva y negativa a directivos, docentes, estudiantes y comunidad general. De allí radica la gran responsabilidad de un verdadero líder educativo y transformador a la vez.

El liderazgo es la influencia que ejerce una persona sobre alguien particular o grupo de cualquier organización para el logro de objetivos conjuntos por medio de la generación de confianza y credibilidad. El tipo de liderazgo depende del tipo de organización. Entre ellos se tiene:

Líder Pedagógico: realza la efectividad de las prácticas de los profesores en el aula. Crecimiento del desarrollo estudiantil.

Líder Transformacional: mayor esfuerzo y productividad desarrollo de prácticas más hábiles. Crecimiento de la capacidad de la organización para mejorar continuamente.

Líder moral: aumentar la sensibilidad hacia la justicia de una decisión, aumentar la participación en las decisiones, acciones justificadas moralmente, escuelas democráticas.

Líder participativo: aumentar la participación en decisiones crecimiento de la capacidad de la organización a responder en una manera productiva a las necesidades internas y externas para cambio de una organización más democrática.

Líder Gerencial: asegurar el cumplimiento eficaz de tareas específicas por los miembros de la organización y lograr las metas formales de la organización.

Liderazgos formales

Liderazgo preestablecido por la organización: Se atribuye a cargos gerenciales.

Liderazgo heredado: Pasa de padres a hijos o a empleados de confianza.

Liderazgo espontáneo o emergente: Los líderes innatos que se destacan del resto y ascienden.

Por el tipo de relaciones

Paternalistas: Toman las decisiones, se valen de premios y castigos para motivar, confían y dan confianza, procuran el bienestar del equipo.

Proactivos: Fomentan el desarrollo del potencial individual y de grupo, estimulan la participación, consultan, buscan el consenso, evalúan y corrigen el comportamiento.

Autocráticos: Dirigen, controlan, toman las decisiones y asumen totalmente la responsabilidad por los resultados.

Democráticos: Fomentan la discusión y el intercambio de ideas para tomar decisiones, agradecen la participación, establecen reglas claras y las comunican, buscan el consenso en la resolución de problemas.

Liberales: Delegan las acciones y decisiones a los seguidores, interviniendo y apoyando sólo cuando se les solicita, sin emitir juicios ni evaluaciones.

Audaces: Poseen una gran capacidad para relacionarse con personas e instituciones, son arriesgados, persuasivos y entusiastas.

Por la influencia que ejercen

Carismáticos: Transforman los esquemas preestablecidos, rompen paradigmas, proponen alternativas novedosas, convencen a los seguidores, los ilusionan y los hacen partícipes en la búsqueda de nuevas estrategias que garanticen un cambio. Son arriesgados.

Auténticos: Fomentan el diálogo y el autoconocimiento, se controlan a sí mismos, son ecuanímes, generosos, negociadores, pueden lograr conciliaciones entre intereses antagónicos.

Por el ámbito social

Individuales: Son personas que por sus acciones, sirven de ejemplo a los demás.

Ejecutivos: Influyen positivamente en la organización, planeamiento y control de un proyecto.

Institucionales: Son aquellas organizaciones que ocupan altos niveles de reconocimiento y confiabilidad del colectivo.

Por los resultados que obtiene

Convocadores: Su lema es sumar, este estilo coloca a la gente en primer lugar, logra un entorno tan grato que el equipo se integra, corre riesgos y se apoya mutuamente, acentúa el sentido de pertenencia. Hay que destacar, sin embargo, que debe alternarse con otras estrategias según las circunstancias, pues la permanencia en ese rol, puede hacer que se imponga la mediocridad, al no haber niveles importantes de exigencia.

Orientadores: Guían a la consecución de metas desde la individualidad hasta la visión total de la organización, dando libertad de acción y cerrando el trabajo colectivo con su aporte. Son eficaces y eficientes.

Impositivos: El estilo menos indicado, pues toman las decisiones, establecen las reglas con rigidez, anula la iniciativa personal y los trabajadores terminan desligándose de las metas limitándose a cumplir el trabajo asignado con pobres resultados para la empresa en el largo plazo.

Delegadores: Incorpora al personal en todos los procesos y considera cada punto de vista, promoviendo la responsabilidad y ayudando a mantener la conexión con objetivos, desde las propias capacidades y limitaciones. De esta manera los empleados conocen la situación de principio a fin y la manejan. Difíciles para el seguimiento, es frecuente que los esfuerzos se diluyan ante la falta de timón.

Imitadores: Colocan ejemplos de probada eficacia y exigen que los empleados los emulen y superen. Pareciera una buena estrategia, sin embargo, el efecto más común es la desmoralización del equipo que probablemente no alcanza a satisfacer las expectativas.

Pedagógicos: Establecen retos que a la larga se transforman en aprendizajes, tienen la paciencia de esperar resultados lentos, de corregir y de apoyar. Orientan y acuden con frecuencia al “feedback”. No es común dada la premura en la resolución de problemas cotidianos en una empresa, pero es el más efectivo.

Un verdadero cambio en educación depende de un verdadero liderazgo educativo, que sea capaz de innovar y rediseñar la tarea educativa. El liderazgo debe generar un cambio en los docentes y por ende en los estudiantes, que sepan reconocer sus errores y mejorarlos, pero no todo depende del líder educativo, también está en los docentes ellos deben cambiar su forma de percibir la educación para llevarla a un nivel superior. El liderazgo educativo debe romper esquemas y generar una visión más amplia sobre el futuro de la educación, que es el pilar de progreso de un país.

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

De acuerdo al Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, 2010 propuesto por el Ministerio de Educación, el bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior. En la ley ecuatoriana de antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”.

Según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

- α. Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración.

- b. Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento.
- c. Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás.
- d. Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas.
- e. Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás.
- f. Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

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

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

- En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.
- Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.
- El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

- La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

La razón de un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones porque es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones post-graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

El nuevo Bachillerato implantado en todos los establecimientos educativos del país ha sido fuente de duras críticas por autoridades, docentes y estudiantes que no están de acuerdo en recibir materias que no van de acuerdo a los intereses y capacidades de los estudiantes. Sin embargo, todo cambio provoca reacciones, y se debe esperar a que este nuevo bachillerato cumpla con su propuesta inicial de garantizar la equidad a todos los bachilleres del país. Las autoridades, docentes, e investigadores educativos serán los encargados de realizar su análisis en pro de cambio y fortalecimiento del sistema educativo ecuatoriano de acuerdo a las necesidades existentes.

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

El Gobierno de la República de Ecuador, a través de la Comisión de Legislación de la Asamblea Constituyente, inició en el año 2009 una profunda reforma de la Ley de la Carrera Docente y del Escalafón Magisterial (1990).

Entre otras reformas educativas se prohibió los paros en el sector educativo con la finalidad de precautelar los derechos de los estudiantes. Así mismo, se flexibilizó el ingreso a la carrera

docente para otras profesiones con tres condiciones: existencia de plaza, afinidad del área en la que va a enseñar y cursos especializados de orientación didáctica y pedagógica. Se dieron cambios trascendentales como la eliminación de prebendas estatales a dirigentes gremiales y establece la evaluación obligatoria del docente.

De igual forma, el gobierno ecuatoriano ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

Son ocho las políticas que se aprobaron en Ecuador del Plan Decenal de Educación y se creó un sistema de evaluación que no solo evalúa a estudiantes, sino también a docentes, la gestión y el currículo. Además de estos cambios, el informe destaca otros logros, como la ampliación de la cobertura en el nivel de educación general básica, el hecho de que la mayoría de los alumnos está logrando completar los seis años reglamentarios de la educación primaria, el proceso en marcha para la creación de estándares educativos, y acciones para mejorar la situación docente.

Pero eso no es todo, las reformas y el nuevo escalafón han duplicado el salario de los docentes; los nuevos maestros ingresarán al sistema con \$741 y pueden llegar a la escala más alta de \$1,523; hay una lógica intrínseca para mejorar en calidad y dignificar la profesión docente haciéndola más atractiva y muy competitiva frente a otras profesiones. Al parecer, las autoridades ecuatorianas han encontrado el punto de partida distinto del trillado concepto de “reforma educativa”.

No hay seguridad sobre este modelo de reforma de la carrera docente a nivel de detalle técnico; de lo que sí hay certeza es de la importancia de iniciar un cambio desde el sector docente y de no seguir haciendo más de lo mismo, gastando cientos de millones de dólares en programas periféricos al docente. Los maestros son la base de la calidad educativa de un sistema y constituyen el factor determinante de la calidad; todo lo demás influye pero no determina como lo hace el docente.

### **1.2.2 Análisis de la persona**

La detección de necesidades formativas consiste en determinar qué personas necesitan formación y qué clase de formación requieren. El análisis KSA cuyas iniciales en inglés son (knowledge, skills and abilities); permiten obtener información valiosa de que conocimientos, habilidades y actitudes son importantes para el desarrollo de las tareas.

El análisis de la persona **da respuesta a dos preguntas:**

- ¿Quién dentro de la empresa necesita formación?
- ¿Qué tipo de formación necesita?

La información obtenida puede utilizarse para llevar a cabo una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora en la empresa. El análisis de la persona establece los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir así como los criterios para valorar el desempeño antes de la formación, y recibir la acción formativa en el puesto de trabajo.

Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los trabajadores 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 trabajadores 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.

La falencia de los centros educativos ecuatorianos ha sido sin duda el análisis de la persona, es decir, que docentes necesitan ser parte de un curso de formación puesto que no ha existido una preocupación por realizar investigaciones que identifiquen las necesidades de formación de los docentes tomando en cuenta en el contexto donde se desenvuelven. De ahí la importancia, del presente trabajo investigativo cuyo objetivo es detectar las necesidades de formación de los docentes de los establecimientos educativos a nivel de país.

#### **1.2.2.1 Formación profesional**

La UNESCO desde 1989 definió a la formación profesional como “Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las

tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”

La formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos (OIT: 1975).

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

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

Formación Profesional Específica o Inicial: destinada, en principio, 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 empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

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.

Estos ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el de grado superior con las de organización, coordinación,

planificación, control, supervisión, etc. Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación de Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional en la especialidad correspondiente.

Esta diferencia en los niveles de cualificación, justifica que para cursar con aprovechamiento los ciclos formativos de grado medio o de grado superior se requiera una acreditación previa, un título, el de Graduado de Educación Secundaria Obligatoria o el de Bachiller, respectivamente.

#### **1.2.2.1.2 Formación Profesional Docente**

La Formación Profesional Docente constituye el pilar fundamental para garantizar una educación de calidad en todo sentido. Según Torres del Castillo, Rosa (2007) en su artículo Nuevo Papel Docente manifiesta que “ Las instituciones y programas de formación docente han sido la mejor “escuela demostrativa” de la escuela transmisora, autoritaria, burocrática, que minimiza el aprendizaje.

Construir una escuela diferente implica, por eso, un compromiso prioritario con la transformación del modelo tradicional de formación docente. Así mismo, manifiesta que dicho compromiso es uno de coherencia: no es posible continuar pidiendo a los docentes que realicen en sus aulas lo que no ven aplicado en su propia formación. Tanto en el nivel de contenidos como de enfoques, métodos, valores y actitudes, debe existir coherencia entre lo que los educadores aprenden (y cómo lo aprenden) y lo que se les pide que enseñen (y cómo enseñen) en las aulas.

Es por esto que en el Ecuador debido a las exigencias gubernamentales de realizar una verdadera revolución educativa en todo sentido, a nivel de ministerio de educación se comparte ya los alcances del proyecto de creación de la Universidad Nacional de Educación UNAE que tiene como objetivo fortalecer la carrera docente del país. UNAE, se convertirá en un apoyo a todo el sistema educativo y el mayor esfuerzo será el incremento de la calidad de docentes y a una revolución de los docentes.

De ahí, los docentes adquirirían una verdadera formación profesional y se convertirán en los multiplicadores de conocimiento y destrezas.

### **1.2.2.1.3 Formación Técnica**

La Educación Técnica está orientada a entregar a los estudiantes la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional, o bien desempeñarse por cuenta propia.

La Formación Técnica es fundamental, no sólo porque ser una opción vocacional para muchos jóvenes, sino porque constituye una base relevante para apoyar la competitividad del país.

Ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

### **1.2.2.2 Formación Continua**

Está destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

Hablamos de formación profesional continua para referirnos a la formación no reglada dirigida a la población que ejerce una actividad en el mundo laboral.

Estas enseñanzas nacen de las necesidades de cambio de la sociedad. La repercusión de las nuevas tecnologías en la reestructuración del mundo laboral, la internacionalización de la economía del comercio, el impacto de las comunicaciones, la modificación de los procesos productivos, la amplitud de los conocimientos, la información disponible, el reto de la competitividad, la tercerización de la sociedad, repercuten, entre otras

cosas, en el mundo de las profesiones y crean la necesidad de adaptarse a nuevos perfiles profesionales.

Personalmente considero que la formación profesional, es la preparación que recibe una persona para desenvolverse en la vida personal como profesional. Con esta formación se aumenta el nivel de conocimientos y habilidades de un trabajador.

La formación inicial es la capacitación que reciben los estudiantes para involucrarse en el campo profesional y laboral durante su vida, además contribuye a la formación personal que aportará a la construcción a una sociedad más justa.

La formación técnica se encarga de entregar a los estudiantes todos los conocimientos para un buen desempeño en el campo profesional o ya sea por ellos mismos, con esta formación se aporta a la productividad y competitividad de un país.

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

Los nuevos planteamientos de la enseñanza y del aprendizaje han supuesto una reconceptualización del papel didáctico del profesor, que pasa de ser "el que enseña" a ser "el que facilita el aprendizaje" (Zabalza 1999: 190), se puede decir que el profesor pasa a ser el que muestra una enseñanza y una conducta encaminada a facilitar las tareas de aprendizaje de sus alumnos. En esa facilitación va a intervenir no sólo su formación profesional, sino también su formación humana. Algunos estudios han demostrado que los alumnos "prefieren a los docentes cálidos, amistosos deseosos de ayudar y comunicativos, y al mismo tiempo ordenados, capaces de motivar y de mantener la disciplina".

Todo ello amplía el campo semántico de la Didáctica. Profesor y Didáctica se relaciona con el tratamiento de los contenidos y acciones externas previas a los procesos de aprendizaje y también ha de ser técnico en la estrategia de facilitación de aprendizaje para que los alumnos adquieran su propia estrategia de adquisición de conocimientos, procedimientos y valores que son los aspectos del contenido establecidos en los actuales Diseños Curriculares.

La influencia de los profesores en la calidad de la enseñanza y, como consecuencia, en la calidad del aprendizaje de los alumnos, es tan importante que su formación inicial y su perfeccionamiento continuo es preocupación prioritaria de la investigación didáctica. En efecto, casi todos los paradigmas de investigación toman como objeto al profesor, bien desde el punto

de vista de sus características antes de entrar en el aula (paradigma presagio-producto) y dentro del aula (los paradigmas proceso-producto, mediacional centrado en el pensamiento, actitudes, creencias y valores de los profesores, y el ecológico que investiga la importancia del contexto y el clima del aula del que es el maestro su principal gestor). Pero los resultados de todas las investigaciones sobre el profesor, se hagan desde el paradigma que se hagan, deben tener como último referente su contribución a la formación educativa de los alumnos.

El profesor va a influir en el proceso formativo de sus alumnos a través de su formación profesional inicial y continua y su formación humana, es decir, la clase de persona que sea, si bien el resultado de su actuación va a estar mediatizado, como es lógico, por los procesos cognitivos y afectivos de los alumnos, por sus contextos de procedencia y, además, por el contexto en el que se lleva a cabo su labor profesional. Estas dos vías de influencia pueden denominarse técnica y relacional.

La vía técnica expresa la incidencia en el aprendizaje de los alumnos a través del manejo de estrategias y técnicas por parte del profesor y a través de la enseñanza de técnicas y estrategias a los alumnos (Zabalza, 1990: 193).

Según Rosenshine (1983), las estrategias que mejoran el aprendizaje de los alumnos son:

- Proceder a pequeños pasos, pero siempre a ritmo rápido.
- Usar gran número de cuestiones de bajo nivel de abstracción y también actuaciones directas por parte de los alumnos.
- Utilizar los refuerzos y la estrategia del feed-back con los alumnos, sobre todo cuando sus respuestas son correctas pero dubitativas.
- Hacer correcciones por métodos indirectos.
- Asegurarse de la implicación de los estudiantes cuando están trabajando en sus pupitres.

La última hace referencia a la importancia de la percepción de la tarea por los alumnos y a su interés por ella. Primero hay que percibirla en todo su significado, para lo cual hace falta la atención que nos lleva a la comprensión y a que podamos sentir interés. Todo ello produce la implicación imprescindible en los procesos de aprendizaje.

Otros autores se refieren a estrategias de aprendizaje a enseñar a los alumnos para que mejoren su procesamiento de las informaciones que reciben de la enseñanza, de los libros de texto u otras fuentes, como por ejemplo:

- De repetición de tareas simples y de tareas complejas
- De elaboración de tareas simples y de tareas complejas
- De organización de tareas simples y de tareas complejas
- De desarrollo de la comprensión.
- De afianzamiento afectivo y motivacional.

Todas estas técnicas junto a otras que cree el profesor en el momento de su actuación tienen por finalidad ayudar a los alumnos a aprender. Ejercen, por tanto, una función instrumental que sólo en las manos del profesor y del alumno tras su adquisición alcanzarán todo su sentido. He ahí la importancia de la dimensión creativa o artística del profesor.

La vía relacional de influencia del profesor se refiere a la que ejerce a través de su personalidad y su manera de relacionarse con los alumnos. Esta vía es fundamental en todos los niveles del sistema educativo, sobre todo en los de Infantil y Primaria, si bien ambas, la técnica y la relacional, son complementarias y han de darse conjuntamente en un buen profesor: explicar bien no sólo los contenidos de los diferentes temas, sino todo lo que facilite al alumno su aprendizaje y, como consecuencia, la adquisición de conceptos, procedimientos, y actitudes valores y normas, que lo desarrollen como persona en el sentido más amplio del término y ser buena persona, comprometiéndose en la creación de un clima relacional que favorezca la comunicación en todas las direcciones, estando siempre dispuesto a oír a los alumnos en sus problemas, ayudándoles a resolverlos, y conociendo sus intereses, para conseguir interesarlos permanentemente por el estudio y por los valores de todo tipo, intelectuales, éticos, estéticos, y trascendentales, en relación a sí mismo, a las personas y a las cosas.

La formación es una necesidad reconocida en todas partes, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos en activo o en paro, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas.

Las principales características de estas enseñanzas son su organización fuera del marco del sistema oficial reglado, su flexibilidad tanto en los programas de estudio como en su organización, la descentralización de la oferta más allá de las grandes ciudades y la diversidad de organismos que realizan estas actividades formativas.

La formación del profesorado, es base fundamental para impartir una educación de calidad en los estudiantes. El docente no sólo debe poseer conocimientos académicos, sino también una sólida formación personal, ya que ellos son multiplicadores de sus principios. Los profesionales que se entregue a la sociedad dependerán en gran parte de los maestros que hayan tenido a lo largo de su vida estudiantil. El docente no debe ser un emisor de conocimientos, sino también un receptor, de manera que fortalezca el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

Torrecilla, Javier (1998) manifiesta que el desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

Por lo tanto:

- Es de importancia fundamental que los docentes reciban una formación profesional de la mejor calidad luego de haber culminado la escuela secundaria completa. La capacitación profesional de los docentes en el ámbito educativo es un requisito previo tanto para la calidad de la educación como para el progreso social.
- La enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esto significa que, entre otras cosas tienen que entenderse como elementos integrantes de la

formación docente: el reclutamiento de quienes hayan culminado la secundaria completa o tengan calificaciones equivalentes antes de iniciar su formación como docentes, una formación inicial a nivel universitario previa al ejercicio profesional, una fase de inducción o introducción a la carrera y el desarrollo profesional de los docentes a lo largo de su vida profesional.

- La condición de los docentes está en declive en todo el mundo. Es de crucial importancia detener esta tendencia para que la carrera docente sea lo más atractiva posible a los mejores estudiantes.
- Es fundamental también asegurar que todas las categorías de docentes - educación para la primera infancia, primaria, secundaria y superior- reciban una formación profesional inicial y continua de alta calidad.
- La formación docente debe incluir el conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías.
- Es particularmente importante que los docentes aprendan, como parte de su formación inicial y a lo largo de su carrera, a trabajar en equipo con sus colegas y el resto del personal.
- Los conocimientos y las aptitudes que requieren los docentes se pueden identificar en cuatro campos.
  - Conocimientos y aptitudes para enseñar. Formación en la teoría y práctica Pedagógica. Formación en las tareas que conforman las aptitudes necesarias para el docente de hoy en día: el trabajo como miembro de un equipo educativo, el contacto con los padres y las instituciones locales, las actividades de investigación activa, la participación en la organización y la conducción de un establecimiento, entre otras.
- Un conocimiento en profundidad de las asignaturas a enseñar. Los docentes no solo deben conocer bien sus asignaturas sino también saber cómo incorporar información nueva y adicional.

- La formación en una amplia gama de actitudes, conocimientos y habilidades que no forman parte directamente de las materias a enseñar pero que son parte necesaria e integral de toda educación. El uso adecuado de las ciencias de la computación y las tecnologías modernas de la comunicación; los derechos humanos; la igualdad entre los géneros; las condiciones socioeconómicas y de pobreza; la integración del discapacitado; el multiculturalismo; las acciones en contra de las drogas; la información sobre el SIDA; la discriminación; los problemas del medio ambiente; la ética profesional; las relaciones internacionales.
- El conocimiento del desarrollo fisiológico y psicológico del niño, el adolescente y el adulto de ambos sexos, el conocimiento en las ciencias educativas, por ejemplo la pedagogía, la psicología y la sociología educativas.

Tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.
- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del *curriculum* y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para

involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.

- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales (Alidou, 2000; Gay y Howard, 2000; Weisman, 2001).
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social (Samuel, 1998; Norberg, 2000).
- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al *curriculum*.

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

El rol del docente en la actualidad requiere a más de su vocación de maestro ciertas características que de acuerdo a Anais, Angelica en su artículo “Características del Docente y de la Planta Física de las Instituciones Educativas” manifiesta que el docente debe interesarse por sus alumnos y comprender que todos están en la capacidad de aprender; que cada estudiante con sus estilos de aprendizaje puede aprender a construir su propio conocimiento pero dependiendo de la motivación del docente.

El verdadero docente debe procurar hacer interesante la enseñanza, despertar el deseo de trabajar y disfrutar de lo que hace. De esta manera, el docente conocerá al estudiante desde diferentes perspectivas tanto personal, social, cognitivo y no solamente desde el aspecto académico. Los estudiantes deben convertirse para el verdadero docente la inspiración de su trabajo diario.

Sin duda, el buen docente puede considerarse como una utopía difícil de alcanzar; sin embargo, solamente el docente de corazón puede impartir sabios conocimientos a sus alumnos por medio de su deseo constante de preparación.

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

Según Torres, RM, 1997 manifiesta que la profesionalización de la enseñanza y la formación de profesores se fundamentan en varias razones. La primera está en la percepción de severas deficiencias dentro de los modelos tradicionales de formación de profesores, tanto el modelo de Escuela Normal para formar a los profesores de enseñanza primaria, como el modelo subyacente a la tradición académica en el caso de los profesores de secundaria.

La segunda razón se apoya en la fuerte necesidad de mejorar y reformar la educación para cumplir con los nuevos retos que debe enfrentar la educación en una sociedad en constante cambio. En tercer lugar presenta la creencia en los beneficios de la modernidad (la potencialidad del conocimiento científico y las prácticas educativas validadas científicamente como fórmula para mejorar la educación, así como la formación de profesores como condición necesaria para la mejora de educación). Por último, diversos factores sociológicos –irrupción de las TIC, creciente inmigración, desarrollo económico, etc., presionan en la línea de transformar la profesión educativa.

Se puede observar que el concepto tradicional de la enseñanza como transmisión de conocimiento o como profesión artesana se está quedando obsoleto. Existen sólidos argumentos para pensar que estas concepciones deben ser reemplazadas por otras concepciones más dinámicas, orientadas a un nuevo profesionalismo en general y un profesionalismo pedagógico en particular. La organización escolar, los métodos y las destrezas de enseñanza deben ser revisados periódicamente debido por un lado a que la información se hace más accesible gracias a las TCI, y por otro, las demandas sociales sobre la educación hacen que la enseñanza sea una tarea compleja y con más retos.

Ser un profesional de la educación hoy en día significa elevar a un compromiso de vida la investigación de la práctica. Más allá del desarrollo de rutinas profesionales, habituales y deseables en todas las profesiones, los docentes necesitan implicarse en las diferentes clases de reflexión necesarias para aprender y cambiar.

La mayoría de docentes inician sus carreras llenos de motivación y con un sentimiento de que su trabajo es socialmente significativo y que podrá deparar grandes satisfacciones, pero lamentablemente este sentimiento se opaca al enfrentar las inevitables dificultades de la enseñanza, entremezclando temas personales, presiones sociales y valores contrapuestos,

para engendrar un sentimiento de frustración y forzar una recapitación de las posibilidades del trabajo y la inversión que uno quiere hacer en él.

Por otra parte, muchas de las oportunidades de formación de corto alcance que se ofrecen a los docentes, no colman las expectativas motivacionales e intelectuales de los profesores. No conectan con los propósitos esencialmente morales y sociales que están en el corazón de su profesionalismo, ni con el compromiso emocional de los profesores que buscan una mejora de la calidad del aprendizaje de los alumnos en circunstancias cambiantes. No tienen en cuenta que el compromiso emotivo de los profesores y su conexión con los estudiantes, positiva y negativamente, activa y articula todo lo que hacen.

La enseñanza implica una inmensa labor emocional, y esta clase de tarea necesita una coordinación de mente y sentimientos, que a veces surge de nuestra propia identidad de forma tan valiosa y profunda como nuestra personalidad. Este compromiso emocional forma parte de la identidad sustantiva profesional de los profesores y conforman aspectos esenciales de sus vidas. El desarrollo profesional debe, por tanto, tenerlos en cuenta, así como los contextos psicológicos y sociales que pueden animar o desanimar al aprendizaje -por ejemplo, las propias historias de vida de los profesores, sus experiencias de aprendizaje y la cultura profesional que proporciona el contexto diario de su trabajo.

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

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

Las formas de capacitación tienen que ser modificadas para un mejor desempeño del docente. Por este motivo es necesario establecer una adecuada relación con la gestión pedagógica de los procesos de aprendizaje y en enseñanza al interior de los cuales se consideran varios puntos: la planificación, las estrategias y técnicas, la autoevaluación, el dominio de la especialidad y la gestión educativa. Adicionalmente, elaborar planes de capacitación en zonas urbanas y peri-urbanas reconfigurando la estructura actual de sistema educativo en función de generar y favorecer aprendizajes de calidad. Por otro lado propone otra solución:

La capacitación se debe realizar con reuniones de grupos de interaprendizajes con la finalidad de comprobar si el docente ha puesto en práctica lo aprendido, pueda consultar sus dudas y encuentre alternativas de forma individual o cooperativa, socializando los aprendizajes que va adquiriendo e identificando lo que falta para mejorar su trabajo diario.

La capacitación tiene que ser aplicada de manera permanente, es decir, debe haber un mejoramiento en la preparación del maestro. Para esto, es necesario establecer una formación continua del docente. Asimismo, se debe realizar un piloto de incentivos para docentes con la finalidad de motivarlos y promover una tarea diaria más eficiente. Adicionalmente, se tiene que optimizar el uso de los recursos en función de la mejora de los procesos de aprendizaje, ya que juegan un papel importante en la educación de nuestros futuros profesionales.

En conclusión, la capacitación es una estrategia que tiene que ir dirigida hacia el enriquecimiento de las prácticas educativas. Por esta razón, se elaboran una serie de procedimientos para mejorar la calidad de enseñanza. La educación puede progresar, pero solo si se les brinda una preparación adecuada a los docentes.

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

Hoy en día es de suma importancia el análisis de la tarea educativa por cuanto nuestra sociedad está en constante cambio y demanda de los docentes estar a la vanguardia para dar a respuesta a las diferentes exigencias actuales.

Según Tenti, Fanfani (2000) manifiesta que “El poder del sistema educativo para formar personas, hoy es más relativo y relacional que nunca” y a criterio de Hipatia Alexandreia en su artículo “Una visión contemporánea de la tarea educativa” manifiesta que en el medio de esta tormenta inusitada de transformaciones sociales, se encuentra el docente. Ese docente que fue formado para otra escuela, para otros alumnos y para otra sociedad, y que hoy ve desdibujado su rol tradicional de transmisor de saberes disciplinares.

De igual forma, indica que el docente se enfrenta básicamente con la necesidad de cumplir con los requerimientos de expansión del sistema educativo y de dar respuesta a las demandas sociales de incremento de la calidad y actualización de los contenidos y procesos de su disciplina, en el contexto de una población de alumnos heterogénea y sustancialmente disímil

de aquella para la que fue formado, como así también el de una realidad innegable de crisis institucional en tanto máquina de estructuración simbólica de la vida social.

Y Tal como lo expresa Tedesco el aprender a aprender es uno de los pilares de la educación del futuro: “Hoy en día lo que una persona aprende en su vida escolar no le va a servir para su vida profesional, deberá renovar sus conocimientos permanentemente. La obsolescencia y la renovación de los conocimientos son muy rápidas. La mayor accesibilidad a la información obliga de manera constante a trabajar en su procesamiento.” De ahí la importancia del análisis de la tarea educativa conjuntamente con educadores reflexivos que estén dispuestos a actualizarse constantemente.

En nuestro país, en los últimos años el sistema educativo ha sido prioridad del estado ecuatoriano, para lo cual no se está escatimando esfuerzo alguno para mejorar la oferta educativa y que conlleve al desarrollo sustancial del Ecuador. El Plan Decenal 2009 -2015, obligó a los docentes a adquirir una nueva perspectiva y enfrentar esas transformaciones sociales latentes y poder dar respuesta a los propuesto por el Plan Decenal. La tarea educativa no es solo de impartir conocimientos aislados pero si de ofrecer al alumno la oportunidad de que el alumno construya su propio conocimiento por medio del desarrollo de sus destrezas cognitivas y una planificación efectiva que permita obtener los resultados esperados propuestos por este Plan. El tiempo juzgará esta iniciativa pero sin duda se está evidenciando cambios positivos en todo sentido.

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

Para Correa, Sonia V y otros, en su ensayo “La función directiva y el gestor educativo” manifiestan que la función del gestor educativo es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos

para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

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

La función del docente 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, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (*formación centrada en el alumno*) y les exijan un procesamiento activo e *interdisciplinario* de la información para que *construyan su propio conocimiento* y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

- El docente como facilitador cumple con las siguientes funciones de manera efectiva para el aprendizaje:
- El profesor, preferentemente, estructura el material, el medio o la situación de enseñanza, de modo que la interacción entre el estudiante y este ambiente organizado defina el camino a seguir o el objetivo a alcanzar.
- Organiza un ambiente rico en estímulos donde se "dan" las estructuras que quiere enseñar.
- Propone metas claras, apoya al estudiante en su elección. Desarrolla criterios para determinar si se llegó o no a la meta deseada. Luego de aceptadas, apoya el proceso de aprendizaje.
- En la función de apoyo mantiene una posición permisiva y atenta.
- Responde siempre a los aspectos positivos de la conducta del estudiante y construye a partir de ellos.
- Interviene sólo si se lo solicitan o si es muy necesario. En ambos casos con acciones más que con palabras.
- Acepta el error como un elemento natural e inherente al proceso de investigación.
- No se muestra ansioso por llegar a resultados. El aprendizaje es un proceso, a veces lento.
- Su actitud y actividad muestra a un adulto interesado en lo que sucede. Curioso frente a los resultados, su actitud muestra que sabe que también él está aprendiendo.

- Selecciona actividades que le interesan, demuestra saber que enseñamos lo que sentimos, hacemos o somos rara vez lo que decimos.
- Recurre tanto como puede a preguntar. Cada vez que lo hace espera la respuesta. Evita el uso de preguntas vacías, aquellas que no requieren o no aceptan respuestas).
- Si pregunta, da tiempo, propone medios, reformula, acepta y construye sobre las respuestas o las respuestas parciales.
- Al formular una pregunta no señala a un alumno en particular. (Con esto sólo se logra aumentar la ansiedad del alumno señalado, disminuye su actividad mental, por lo menos la actividad coherente) y crea una actitud de espera en el grupo muy distinta de la actitud de búsqueda que se pretende).
- Si participa en un trabajo grupal, adopta el tono y la actitud de quien construye con el grupo, no imponga su criterio, sugiere y deja actuar.
- Si sus argumentos no son aceptados, actúa como reconociendo que no son convincentes para el grupo. No recurre a su autoridad, deja actuar, escucha. Si procede, busca otro ángulo o las fallas de su argumentación.
- Usa un lenguaje matemático tan preciso como su auditorio puede aceptar y no exige lo mismo de los estudiantes.
- Apoya a los estudiantes individuales a relacionar el conocimiento nuevo con el ya adquirido.
- Estimula la expresión personal de lo aprendido.

### **1.2.2.3 La función del entorno familiar**

El núcleo familiar es el primer contexto de *aprendizaje* para las personas, en su seno aprenden no sólo los niños sino también los adultos. Los cambios producidos en el interior de la familia desde los años 70, han dejado de lado el modelo tradicional, con una fuerte y rígida división de roles entre hombre y mujer y entre padres e hijos. Los padres optan por una *educación para la libertad*, valorizando la comunicación, el diálogo, la tolerancia.

Según Javaloya, A en su artículo “Papel de la familia en la educación de los hijos” manifiesta que las funciones principales de la familia incluyen el *cuidado y protección* de los niños y la tarea de socialización que supone educar a los niños a ser autónomos, emocionalmente equilibrados y capaces de establecer vínculos afectivos satisfactorios. Cada vez más se habla de un proyecto educativo familiar o (currículum del hogar) en el que se establecen unos

objetivos, contenidos, y una metodología que determina la seña de identidad de cada familia. Este proyecto educativo suele transmitirse de generación en generación y es importante que sea flexible y esté al servicio del crecimiento de los miembros de la familia. Es importante recordar que las reglas cuando están al servicio de las metas y los valores familiares contribuyen al crecimiento de la familia: *reglas claras* que indican a las personas los límites entre lo que se puede y lo que no, colaboran para dar seguridad a los hijos.

El núcleo familiar es la base para que los hijos se formen con valores y principios sólidos que fortalezca su estabilidad emocional y repercuta positivamente en su rendimiento escolar. El rol de los padres es fundamental para complementar el trabajo de los docentes en los diferentes establecimientos educativos. Obviamente, se debe empezar por un análisis profundo de la realidad familiar en el contexto donde se desarrollan.

En el Ecuador, con la migración masiva hace más de hace quince años debido a la crisis económica que atravesaba el país obligó al núcleo familiar a desintegrarse, ocasionando un grave problema social y por ende una difícil realidad que los docentes hasta ahora deben afrontar dentro del salón de clase. Sin embargo, parece que de a poco está realidad está cambiando gracias a la acertada toma de decisiones de los actuales gobernantes que de a poco quieren cristalizar la utopía del Buen Vivir por medio de una formación ética de sus docentes.

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

El rol del estudiante es clave en el proceso de enseñanza aprendizaje puesto que él ya no es el receptor de conocimientos o el alumno pasivo tal como era en los modelos tradicionalistas. Hoy en día, el estudiante tiene su rol activo para que sea capaz de construir su propio conocimiento. En base al artículo de Vera, Vilca titulado el rol y función del estudiante dentro de la metodología de enseñanza aprendizaje sugiere las siguientes funciones:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.

5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación.

Las funciones del gestor educativo, del docente, del entorno familiar y del estudiante, son primordiales para brindar una educación integral de calidad, todos deben participar en forma activa y mutua en el proceso de enseñanza aprendizaje. Un buen gestor realizará una organización y planificación adecuada para hacer de la educación un sector productivo y competitivo, el docente con sus conocimientos, habilidades y destrezas bien cimentadas entregará profesionales con espíritu investigativo que aporten a la sociedad. El entorno familiar siendo la primera escuela de formación incide altamente en los estudiantes, depende en gran parte el éxito o fracaso de los profesionales. De igual manera el estudiante debe poner en juego todo su potencial y la apertura necesaria para enriquecerse de conocimientos y aplicarlos a la realidad.

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

Según González, Margarita y otros, Enseñar a aprender es un reto para la formación de profesionales universitarios en el nuevo siglo señalan que enseñar y aprender funcionan a la par en forma estratégica y que la relación personal maestro-alumno beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al maestro y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mismo. El maestro ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano.

En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

Una educación desarrolladora, se anticipa, guía el aprendizaje, orienta al estudiante y estimula su desarrollo, parte del nivel alcanzado por el estudiante y lo tiene en cuenta para ampliar continuamente los límites de la zona de desarrollo próximo o potencial y por lo tanto, los progresivos niveles de desarrollo del sujeto.

Los sistemas educativos si realmente pretenden formar esos profesionales integrales que necesitan la sociedad actual deben tener presente los pilares básicos para hacer frente al porvenir con criterio renovador planteados por la Comisión Internacional sobre Educación en el siglo XXI, UNESCO. Estos son:

- Aprender a conocer; que significa adquirir instrumentos de comprensión trascender la simple adquisición de conocimientos para centrarse en el dominio de los instrumentos que permiten producir el saber. Apropiarse de procedimientos y estrategias cognitivas, de habilidades metacognitivas, en resumen aprender a aprender y a utilizar las posibilidades de aprendizaje que permanentemente ofrece la vida.
  
- *Aprender a hacer*; que significa poder influir en el entorno, adquirir habilidades y competencias que preparen al individuo para aplicar nuevas situaciones en contextos culturales y sociales determinado.

· Aprender a convivir; que significa poder cooperar y participar supone el desarrollo de las habilidades de comunicación e interacción social, la tolerancia, la solidaridad y del respeto a los otros.

· *Aprender a ser*; que significa el desarrollo de las actitudes de responsabilidad personal, de la autonomía, de los valores éticos y de la búsqueda de la integridad de la personalidad significa en fin, la síntesis creadora que se aspira en la preparación de las nuevas generaciones.

### **1.3 Cursos de Formación**

La detección de necesidades formativas promueve al planteamiento de cursos de formación que tienen como finalidad promover el mejoramiento y fortalecimiento de la tarea educativa de los docentes. Los cursos de formación propuestos en base a las deficiencias repercuten de manera positiva en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Si la Capacitación Docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potencial profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades con el propósito de que los docentes se desenvuelvan eficazmente en sus labores. Los cursos de formación cristalizan esas políticas y procedimientos para que el docente se capacite continuamente de acuerdo a las necesidades detectadas.

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

**Los cursos de formación influyen positivamente en la marcha institucional tales como:**

- Actualización Pedagógica acorde a las exigencias actuales en el campo educativo.
- Prestigio Institucional por la calidad de docentes.
- Los estudiantes se benefician de la capacitación docente.
- Mejoramiento profesional y salarial.
- Competitividad
- Motiva al docente a la actualización continua.
- Permite al docente reflexionar de su accionar educativo.

Entre los inconvenientes se puede notar lo siguiente:

- Planificación de cursos de formación no acordes a las necesidades de los docentes.
- El Ministerio de Educación ofrece cursos de capacitación y formación en temas generales y no permiten que los gestores educativos planteen propuestas de acuerdo a la realidad institucional.
- El tiempo es el factor determinante para los cursos de formación.
- Los temas tratados no satisfacen las necesidades de los docentes.
- Docentes renuentes a capacitarse.
- La planificación de cursos no son bien ejecutados.
- Ponentes no muy preparados para dictar cursos de formación.
- Falta de comunicación oportuna para el acceso a cursos de formación.
- Los cursos de formación resultan cortos y los temas tratados no trascienden a los estudiantes. Los docentes se conforman con recibir cursos pero sin una transferencia ética de lo aprendido.

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

Los cursos formativos requieren de una detección de necesidades o análisis de problemas dentro de la institución. Los directivos y docentes deben estar prestos a ser entes activos para ayudar a diseñar cursos con objetivos bien planteados o que se solicite a profesionales competentes para que capacite a los docentes. La planificación debe estar basada en la evaluación de necesidades y elegir con criterio los diferentes recursos necesarios para impartir los cursos de formación.

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

Los beneficiarios directos son los estudiantes puesto que se convierten en el efecto multiplicador de conocimientos sólidos. La formación del docente permite que un establecimiento educativo surja y mantenga el prestigio institucional por la calidad de formación que los estudiantes reciben. Toda institución se debe a la profesionalización de sus maestros.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El Colegio Nacional Adolfo Valarezo es un establecimiento público que apareció en el escenario educativo en 1964 como colegio anexo a la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Loja para luego nacionalizarse mediante Decreto Supremo No. 518 del 28 de Septiembre de 1970. El colegio funciona con régimen Sierra y el nivel socioeconómico es medio bajo.

El establecimiento tiene el nombre de Adolfo Valarezo en honor al maestro universitario, formador de juventudes el Dr. Adolfo Valarezo Sarmiento. El colegio se encuentra ubicado al Occidente de la Ciudad de Loja, en la Parroquia Sucre, dentro del Barrio El Pedestal, en la calle Adolfo Valarezo entre la Avenida Occidental de Paso y la calle Carlos Román Hinostraza.

El colegio cuenta con un complejo educativo propio, moderno y funcional. La infraestructura física está compuesta por 27 aulas funcionales; 5 aulas-talleres; oficinas para Rectorado, Vicerrectorado, Secretaría, Colecturía, Biblioteca, Inspección General, Inspecciones de Planta, Médico, DOBE y DIP, sala de Computación con trece terminales; laboratorios de Física, Química, Biología y Ciencias Naturales, Baterías Sanitarias, Consejería, Guardianía, bar, espacios verdes y parqueo interno para vehículos. En lo que respecta a la actividad deportiva cuenta con canchas para básquetball, volleyball, fútbol, tenis de mesa y gimnasio.

En La actualidad el plantel cuenta con alrededor de 1000 estudiantes distribuidos en los octavos, novenos y décimos años de Educación Básica, y en los primeros, segundos y terceros años de Bachillerato. El establecimiento cuenta con 69 Profesores y 11 funcionarios administrativos.

El Bachillerato en Ciencias es el tipo de Bachillerato que ofrece el Colegio Nacional Adolfo Valarezo, es parte del nuevo Bachillerato General Unificado, programa de estudios que fue creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). El BGU tienen como objetivos de brindar a los estudiantes de una educación para la vida y la oportunidad de ser partícipes de una sociedad democrática así como insertarlos en el mundo laboral y desarrollar habilidades de emprendimiento y la más importante que el estudiante ecuatoriano pueda continuar con sus estudios universitarios.

De igual forma gracias a la gestión de sus autoridades, la Coordinación Zona 7 del Ministerio de Educación entregó, oficialmente, el diploma del BI (Bachillerato Internacional), cuyo trámite inició en el 2006 y el 4 de octubre de 2013 la Organización de Bachillerato Internacional, OBI, emitió la autorización al centro educativo para que pueda implementar el Bachillerato Internacional.

Desde su origen hasta la actualidad, han transcurrido 44 años y por sus aulas se han formado miles de estudiantes que son profesionales en las diferentes ramas, y que gracias a su capacidad y trabajo han consolidado el prestigio del Colegio, y han contribuido a la grandeza de Loja.

## 2.2 PARTICIPANTES

Para la realización de la presente investigación, se encuestó a 28 docentes de Bachillerato del Colegio Fiscal Adolfo Valarezo, lo que corresponde a la totalidad de la población. Los docentes fueron encuestados en el mes de diciembre del 2012, perteneciente al año lectivo 2012 – 2013. Es importante mencionar que los docentes y directivos de la institución tuvieron la buena predisposición para la aplicación de las encuestas así como el interés en obtener resultados que coadyuven al mejoramiento institucional.

En lo que respecta a la pregunta 2 del cuestionario acerca del género se obtiene la siguiente tabla:

TABLA NRO 1: GENERO		
GENERO	FRECUENCIA	
MASCULINO	14	50,00%
FEMENINO	14	50,00%
NO CONTESTA	0	0,00
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los docentes de Bachillerato que laboran en el Colegio Fiscal Adolfo Valarezo tienen igualdad de género puesto que 14 docentes son hombres y 14 docentes son mujeres. Los resultados claramente evidencia la participación de la mujer como parte del desarrollo socioeconómico del país, por su inserción en el campo laboral y en la docencia especialmente. De acuerdo a Martínez Cándida (2005) en su plan de Igualdad entre hombres y mujeres en educación

manifiesta que “La educación integral de las personas implica la adquisición de un conjunto de capacidades básicas de tipo cognitivo, emocional y ético”. El sistema educativo ha generado cambios sustanciales y entre ellas se ha creado las condiciones necesarias para que los aprendizajes sean potenciados para la vida afectiva y se incorpore el valor y la riqueza que supone la diversidad de modos de ser hombre y de ser mujer que son la esencia imprescindible para establecer relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

En el colegio Adolfo Valarezo se puede evidenciar esta realidad puesto que la equidad de género ha permitido que los docentes que laboran en esta institución tengan igualdad de responsabilidades. La vocación docente no es solo concedida a los varones, sino que la mujer ha demostrado su capacidad para ejercer la docencia con profesionalismo y ética.

Al analizar el estado civil de los encuestados se obtuvo la siguiente tabla

<b>TABLA NRO 2: ESTADO CIVIL</b>		
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Soltero	5	17,85
casado	18	64,28
viudo	0	0,00
divorciado	5	17,85
No contesta	0	0,00
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

El mayor porcentaje de 64.28 % corresponde a docentes de estado civil casado, lo cual permite analizar que los docentes mantienen una vida familiar estable y por ende un gran ejemplo para sus estudiantes que ven reflejado su estabilidad emocional y familiar. Así mismo, cinco docentes que representa el 17.85% no tienen ninguna responsabilidad o cargas familiares. Así mismo, coincide el porcentaje 17.85% en esta tabla para los docentes que tienen su estado civil divorciado.

De igual manera, la tabla estadística con relación a la edad de los encuestados presenta los siguientes resultados:

TABLA NRO 3: EDAD		
EDAD	FRECUENCIA	%
20-30	1	4,35
31-40	5	21,74
41-50	0	0,00
51-60	5	21,74
61-70	3	13,04
MAS DE 70	0	0,00
No contesta	14	50,00
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

De acuerdo a los resultados de las encuestas en lo que respecta a la edad de los participantes no está muy claro debido a que el 50% de docentes no informa su rango de edad. Es aceptable este resultado por cuanto las personas por lo general se sienten incomodos en dar a conocer la edad. Sin embargo, podemos analizar que el 21.74% están en un rango de 31 a 40 años, lo cual evidencia que los docentes que están ejerciendo la labor docente son relativamente jóvenes y ellos se convierten en el sostén del sistema educativo de su establecimiento debido a que pueden generar cambios sustanciales en su institución por su juventud y capacidad de emprendimiento. De la misma manera cinco docentes se encuentran en el rango de 51-60 años, estos docentes aportan significativamente a la institución por su experiencia en el campo educativo. Sin embargo, los docentes de esta edad, son renuentes al cambio ya sea por miedo a intentar algo nuevo o el temor de enfrentarse a nuevos desafíos como el uso de la tecnología en el aula. Un mínimo porcentaje de tres docentes, que representa el 13,04 % están en una edad de 61 -70 años.

Al analizar la pregunta sobre el cargo que desempeña los docentes dentro de la institución se obtuvo esta tabla:

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	23	82.14%
Tecnico docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	5	17.85%
No contesta	0	0%
Total	28	100,00%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

La mayoría de docentes del establecimiento son docentes que cumplen con sus horas pedagógicas asignadas de acuerdo a su especialización. El 17.85% de docentes tienen funciones administrativas de acuerdo a los lineamientos de la LOEI, los directivos también tienen que ejercer la docencia con 10 horas semanales.

Con respecto al tipo de relación laboral, los porcentajes son los siguientes:

TIPO DE RELACIÓN	FRECUENCIA	%
Contratación Indefinida	1	3.57%
Nombramiento	22	78.57%
Contratación Ocasional	5	22,72%
Reemplazo	0	0.00%
No contesta	0	0.00%
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

En el capítulo 1 en su artículo 93 de La Ley orgánica de Educación Intercultural manifiesta que la carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. De la misma manera indica que formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos

públicos y fiscomisionales. Al respecto, los docentes que laboran en el colegio Adolfo Valarezo se obtiene que el 78.57% tienen su nombramiento fiscal otorgado por el Ministerio de Educación. En cambio, el 22.72% laboran bajo la modalidad de contratación ocasional y un docente, que representa el 3.57% labora con contrato indefinido.

En lo que respecta al tiempo de dedicación se obtiene la siguiente tabla:

<b>Tabla 6: Tiempo de dedicación</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	28	100%
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
Total	28	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

En el artículo 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural con respecto a la jornada laboral será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres de familia, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento. Los docentes del colegio Adolfo Valarezo laboran a tiempo completo tal como lo establece la LOEI. Los docentes cumplen con las disposiciones legales con respecto a la jornada laboral.

Al observar los resultados sobre el nivel más alto de formación académica se dieron los siguientes resultados.

<b>TABLA Nro 7: NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN</b>		
<b>NIVEL MAS ALTO DE FORMACIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Bachillerato	0	0,00
Nivel Técnico o tecnológico	5	17,86
Lic, Ing, Eco, Arq, 3 er nivel	22	78,57
Especialista	2	7,14
Maestría	3	10,71
PhD	0	0,00
otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Para Torrecilla, Javier (1998) manifiesta que la capacitación profesional de los docentes en el ámbito educativo es un requisito previo tanto para la calidad de la educación como para el progreso social. La formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y las habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Lo manifestado por Torrecilla, se relaciona directamente con el artículo 96 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural con respecto a títulos reconocidos indica que para ingresar o ser parte de la carrera educativa pública, se reconocerán los siguientes títulos: a) profesional docentes en sus distintas tipologías y especialidades; b) psicólogo educativo infantil; c) profesional o tecnólogo del área de educación especial; d) profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo referente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia; profesional de otras disciplinas siempre que estuvieran acompañados de certificación emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia.

De acuerdo a los resultados obtenidos, en el Colegio Adolfo Valarezo, el 17.86% laboran como tecnólogos. Así mismo, el 78.57% han obtenido su título de Tercer nivel que les ha permitido ser docente de esta institución. Un mínimo porcentaje tiene título de cuarto nivel, lo cual representa 10.71%. Sin embargo, los docentes poseen un título que abaliza su labor docente, se observa que la mayoría de docentes necesitaría acceder a maestrías que permita formarse y puedan enfrentar los desafíos educativos actuales por cuanto se evidencia conformismo o falta de oportunidades para acceder a una mejor formación.

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

### **2.3.1 Diseño de Investigación**

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

Dentro de sus características, este tipo de investigación es un estudio transeccional/transversal dado que los datos son recogidos en un momento único. Así mismo, es exploratorio, por cuanto en el momento específico, se realiza una exploración inicial, en donde se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio. Además, es descriptivo, porque realiza una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El diseño metodológico en el presente trabajo investigativo se basó en un enfoque cuantitativo por los datos numéricos obtenidos, que una vez tabulados y presentados en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos y negativos para determinar con certeza cuáles son las necesidades de formación de los docentes del colegio investigado.

### 2.3.2 Métodos de Investigación

Los diferentes métodos de investigación utilizados en la presente investigación fueron los siguientes:

- **Método Analítico:** El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Este método permite extraer criterios, abstracciones, conceptos que ayudan a entender, y comprender la realidad. La presente investigación permitió el análisis de la realidad educativa de este centro de estudios, dando a conocer las necesidades de formación de los docentes y otros aspectos que se derivan del mismo.
- **Método sintético:** Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. La síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.  
Al analizar las necesidades de formación de los docentes, permitió sintetizar la problemática del establecimiento y proponer un curso de formación que ayude a capacitar a los docentes de acuerdo a sus requerimientos.
- **Método Inductivo:** Es el método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Es el método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación. La investigación de las necesidades de formación de los docentes permitió aplicar la lógica, la observación, con los datos empíricos que se alcanzaron en la investigación.
- **Hermenéutico – estadístico:** permitió recolectar e interpretar la bibliografía para realizar el marco teórico y analizar la información empírica referente al mismo. El método

estadístico hizo factible organizar la información recolectada, aplicando los instrumentos de investigación, lo que facilitó la confiabilidad de los resultados.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.4.1 Técnicas de Investigación**

Las diferentes técnicas de investigación utilizadas fueron la observación directa por parte de la investigadora con el propósito de constatar la realidad y obtener información de los encuestados. Así mismo, la investigación documental consistió en la lectura y consulta de teorías de ciencias de la educación como didáctica, y pedagogía lo que sustentó el Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes.

### **2.4.2 Instrumentos de Investigación**

La investigación de campo fue realizada en el colegio fiscal Adolfo Valarezo de la ciudad de Loja por medio de un cuestionario elaborado con preguntas dirigidas para conocer con certeza las necesidades de formación de los docentes en el colegio investigado. La encuesta aplicada permitió tabular, interpretar y analizar la información sobre las variables del diagnóstico de las necesidades de formación así como analizar e interpretar los resultados de forma crítica. El cuestionario que fue aplicado a 28 docentes de Bachillerato, fue tomado de instrumentos previamente validados, el mismo que ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerado la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

La consulta bibliográfica se la realizó a través de la revisión de temas educativos en las diferentes páginas de internet, textos, revistas, trabajos investigativos relacionados al tema investigado y se empleó el análisis crítico. Tanto la lectura como la investigación sirvieron para el desarrollo del marco teórico.

## **2.5 Recursos**

Los recursos que fueron utilizados para el presente trabajo investigativo son los siguientes:

### **2.5.1 Recursos Humanos**

- Asesores del proyecto
- Autora del proyecto de investigación
- 28 Docentes de primero a tercero de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Adolfo Valarezo.
- Directivos de la Institución

### **2.5.2 Recursos Institucionales**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Colegio Fiscal Adolfo Valarezo

### **2.5.3 Recursos Materiales**

- Material de escritorio
- Copias de encuestas
- Anillados

### **2.5.4 Recursos Económicos**

Para la realización del proyecto se invirtió 300 dólares, los cuales fueron distribuidos en tinta de impresora, hojas papel bond, anillados, copias, empaste, uso de internet, costo de taxis, etc. Todo lo invertido fue cancelado por la investigadora.

## **2.6 Procedimiento**

Para iniciar el trabajo de investigación se solicitó por medio de un oficio remitido por la Coordinadora de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional al rector del Colegio Fiscal Adolfo Valarezo para que autorice la realización de la misma. Las autoridades de la institución

aceptaron gustosamente la petición por cuanto no se había realizado una investigación que detecte las necesidades formativas de los docentes y al diagnosticar las diferentes falencias permite la mejora continua de la oferta académica institucional lo cual influirá positivamente en la educación de los estudiantes que se forman en el establecimiento.

La vicerrectora informó sobre el número de docentes que laboran en el bachillerato por medio de un informe remitido por el inspector general. Al explicar, a cada uno de los docentes sobre la propuesta de la UTPL, de diagnosticar las necesidades de formación de los docentes se aplicó el cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato, manifestaron su interés en conocer las diferentes necesidades de los docentes así como la oferta de cursos de capacitación para fortalecer su formación y profesionalización.

Los cuestionarios fueron tabulados y enviados al coordinador; una vez obtenidos los resultados fueron presentados en sus respectivos cuadros y se realizó el análisis crítico de cada indicador. Con toda esta información se procedió a redactar las conclusiones y recomendaciones y por ende la realización y planificación de un curso de formación y capacitación docente, para fortalecer las falencias detectadas.

## **CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades Formativas

Las necesidades de formación del Colegio Adolfo Valarezo se indican en el presente diagnóstico y discusión de los resultados, los cuales fueron obtenidos al tabular los instrumentos de recolección de la información.

En lo referente a la pregunta sobre el ámbito educativo se obtuvo la siguiente tabla estadística.

<b>ÁMBITO EDUCATIVO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Lic en edu. Diferentes especialidades	18	64,29
Dr. En educación	6	21,43
Psicólogo educativo	1	3,57
Psicopedagogo	0	0,00
otros	3	10,71
No contesta	0	0,00
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Se observa que el 64,29% de los docentes del Colegio Adolfo Valarezo tienen su especialización en Ciencias de la Educación lo cual avala el trabajo que los docentes están realizando en este establecimiento y el 21,43% de docentes han obtenido su Doctorado en Educación. Es importante analizar este resultado por cuanto resulta contradictorio que solamente seis docentes han optado por su formación profesional al obtener títulos de cuarto nivel y los dieciocho docentes no han tomado la decisión de formarse o actualizar sus títulos. De acuerdo a Zabalza, 1999:190 manifiesta que los nuevos planteamientos de la enseñanza y del aprendizaje han supuesto una reconceptualización del papel didáctico del profesor, que pasa de ser “el que enseña” a ser “el que facilita el aprendizaje”. La influencia de los profesores en la calidad de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, es tan importante que su formación inicial y su perfeccionamiento continuo puesto que se convierte en una preocupación prioritaria de la investigación didáctica.

De igual forma, es fundamental citar al Capítulo III del Escalafón Docente en su artículo 111, el cual manifiesta la categorización de los docentes pertenecientes a la carrera docente pública según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los

procesos de evaluación implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

Los diferentes cambios en la sociedad actual y el ámbito educativo obliga al docente a capacitarse continuamente y no conformarse con lo que estudio en sus años de universidad. El verdadero docente debe buscar mecanismos de mejora continua o de formación para hacer frente a los desafíos educativos. De ahí, la importancia de las universidades acreditadas ofrezcan a los docentes programas de maestrías que permitan desarrollarse profesionalmente.

<b>Tabla 9. Su titulación tiene relación con otras profesiones</b>		
<b>Su titulación tiene relación con: Otras profesiones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ingeniero	0	
Arquitecto	0	
Contador	1	4.35%
Abogado	0	
Economista	0	
Médico	0	
Veterinario	0	
Otras profesiones	0	
No contesta	27	96.0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

De acuerdo a esta pregunta, no existe mayor novedad por cuanto existe un docente que contesta que su titulación tiene relación con la profesión de contador. Los docentes en la mayoría tienen su titulación relacionado al ámbito educativo.

TABLA 10: TITULACIÓN DE POSTGRADO		
TITULACIÓN DE POSTGRADO	FRECUENCIA	%
Ambito educativo	7	25,00
Otros ambitos	0	0,00
No contesta	21	75,00
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los docentes que han obtenido su título de Cuarto Nivel tiene relación con el ámbito educativo aunque el porcentaje de 25.00% de docentes no represente su mayoría. Es preciso analizar este resultado debido a que la mayoría de docentes no han optado por mejorar su título o su formación profesional. En el artículo 112 del Capítulo III del Escalafón Docente relacionado al Desarrollo Profesional indica que es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación. Así mismo, el desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Por lo tanto, urge la necesidad de ofrecer Programas de Postgrado para que los docentes se motiven en capacitarse y puedan ascender en las diferentes categorías del escalafón docente y puedan brindar una verdadera educación de calidad a sus estudiantes.

<b>Tabla 11: Seguir un programa de formación</b>		
<b>SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
SI	13	46,43
NO	6	21,43
No contesta	9	32,14
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los resultados obtenidos reflejan tres puntos importantes. El primero, en el cual 13 docentes expresan su deseo de seguir un programa de formación, lo que representa el 46.43% claramente indica la necesidad de seguir preparándose en su campo laboral. El segundo, en el cual seis docentes, no desea ningún programa de formación y evidencia un conformismo en su carrera profesional. Y el tercer punto, no contesta y expresa su desinterés en capacitarse. Para Travez, Wilson (2013) la formación es una necesidad reconocida en todas partes, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales.

<b>TABLA 12: EN QUE LE GUSTARIA FORMARSE</b>		
<b>EN QUE LE GUSTARIA FORMARSE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Maestria	9	32,14
PhD	1	3,57
No contesta	18	64,29
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los resultados de esta pregunta son sorprendentes, por cuanto solamente nueve docentes (32.14%) manifiesta su interés por estudiar un programa de maestría; un docente desea su doctorado y el porcentaje mayor de 64.29% que representa a 18 docentes no expresan su opinión al respecto. Existen varios factores, un programa de doctorado tiene un costo elevado que no va acorde a la remuneración de un docente que pertenece al Ministerio de Educación. Las maestrías son más accesibles por cuanto los docentes pueden cubrir los gastos con su salario. En el porcentaje más preocupante puede ser al factor tiempo, dinero, o el tipo de especialización.

TABLA 13: RECIBIR CAPACITACIÓN		
RECIBIR CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	%
Presencial	10	35,71
Semipresencial	6	21,43
A distancia	1	3,57
Virtual- Internet	4	14,29
No contesta	8	28,57
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

El 35.71% de docentes manifiesta su interés en recibir su capacitación en modalidad presencial. Un 21.43% requieren la capacitación en modalidad semi-presencial; un docente le gustaría la capacitación a distancia; ocho docentes desearían recibir su capacitación vía internet y el 28.57% no contesta. Las múltiples responsabilidades de los docentes no les permite capacitarse de acuerdo a un horario flexible. Es por esto, que los resultados están divididos debido al factor más determinante de todo, el tiempo, el mismo que imposibilita o dificulta la capacitación a nivel presencial.

TABLA 14: HORARIOS DE CAPACITACIÓN		
HORARIOS DE CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	%
Lunes a Viernes	11	39,29
Fines de semana	9	32,14
No contesta	8	28,57
Total	28	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

El 39.29% de docentes prefieren estudiar de Lunes a Viernes y el 32.14% de docentes les gustaría recibir la capacitación los fines de semana; ocho docentes que representa el 28.57% no contesta. La preferencia de horario está dividida.

<b>Tabla 15. En qué temáticas le gustaría capacitarse</b>		
<b>En que temáticas le gustaría capacitarse</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Pedagogía	0	0%
Teorías del aprendizaje	7	25%
Valores y Educación	5	17.85%
Gerencia/Gestión educativa	4	14.28%
Psicopedagogía	0	0%
Métodos y recursos didácticos	6	21.42%
Diseño y recursos didácticos	0	0%
Evaluación del aprendizaje	0	0%
Políticas educativas para la administración	1	3.57%
Temas relacionados con las materias a su cargo	12	42.85%
Formación en temas de mi especialidad	8	28.57%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	10	35.71%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	10	35.71%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo  
**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

La pregunta presenta varias alternativas de selección, en el cual los docentes encuestados podían elegir más de una opción. De acuerdo a los resultados obtenidos, tenemos que el 42.85% de docentes requieren temas relacionados con las materias a su cargo. De igual forma, el 28.57% requieren capacitación en nuevas tecnologías aplicadas a la educación y en un mismo porcentaje requiere capacitación en diseño, seguimiento y evaluación de proyectos. En otras selecciones, requieren capacitación en teorías del aprendizaje, gerencia educativa y métodos y recursos didácticos. Por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos los docentes del Colegio Adolfo Valarezo manifiestan su interés en capacitarse en temas relacionados con las materias a su cargo, así como nuevas tecnologías aplicadas a la educación y diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.

Estos resultados se ven reflejados en los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. De acuerdo a Torrecilla, Javier (1998) en su aporte: La formación de docentes: una clave para la mejora educativa. Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los

resultados son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

<b>TABLA NRO 16: OBSTACULOS PARA NO CAPACITARSE</b>		
<b>OBSTACULOS PARA NO CAPACITARSE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Falta de tiempo	11	39,29
Altos costos	8	28,57
Falta de información	7	25,00
Falta de apoyo	6	21,43
Falta de temas	10	35,71
No le interesa	0	0,00
No contesta	0	0,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

El factor más predominante es el tiempo para la capacitación de los docentes de acuerdo al porcentaje obtenido, el mismo que fue de 39.29%. Así mismo, indican los altos costos de los cursos (28.27%) que ofrecen así como la falta de información en un 25%. Sin embargo, el 35.71% indican que la falta de temas acordes con su preferencia es otro factor que impide que los docentes accedan a la capacitación.

<b>TABLA 17: MOTIVOS PARA CAPACITARSE</b>		
<b>MOTIVOS PARA CAPACITARSE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Nuevas tecnologías	14	50,00
Falta de cualificación profesional	5	21,74
Necesidad de cap. Continua y permanente.	17	60,71
Actualización de leyes y reglamentos	7	25,00
Requerimientos personales	6	21,43
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Para Torrecilla, Javier (1998) la formación es una amplia gama de actitudes, conocimientos, y habilidades que no forman parte directamente de las materias a enseñar pero que son parte necesaria e integral de toda educación como son el uso adecuado de las ciencias de la computación y las tecnologías modernas de la comunicación; los derechos humanos; la igualdad entre los géneros; las condiciones socioeconómicas y de pobreza. De acuerdo a los resultados obtenidos el 50% de docentes opina que los motivos para capacitarse son las nuevas tecnologías en la educación y el 60.71% siente la necesidad de una capacitación continua y permanente. En mínimos porcentajes se evidencia que el 21.74% manifiesta que es la falta de cualificación profesional; el 25% opina que es la necesidad de actualizarse en leyes y reglamentos como es el caso de los lineamientos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Y finalmente el 21.43% indican que son requerimientos personales.

<b>TABLA NRO 18: MOTIVOS PARA ASISTIR A LOS CURSOS</b>		
<b>MOTIVOS PARA ASISTIR A LOS CURSOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Relación del curso con la act. Docente	15	53,57
Prestigio del ponente	2	7,14
Obligatoriedad de asistencia	2	7,14
Favorecen el ascenso profesional	5	17,86
Facilidad de horarios	2	7,14
Lugar del evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	13	46,43
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Para el análisis de esta tabla estadística, se puede citar a Torres, R.M, 1997 quien manifiesta que ser un profesional de la educación hoy en día significa elevar a un compromiso de vida la investigación de la práctica; más allá del desarrollo de rutinas profesionales, habituales y deseables en todas las profesiones, los docentes necesitan implicarse en las diferentes clases de reflexión necesarias para aprender y cambiar. Las razones para propiciar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, se señala que el compromiso de los profesores con su trabajo incrementa a su vez el compromiso de sus alumnos.

El 53.37% de docentes manifiestan que los motivos para asistir a los cursos de capacitación se debe a la relación del curso con la actividad Docente y el 46.43% indican que asisten por la necesidad personal de capacitarse. En un mínimo porcentaje señalan por el prestigio del

ponente, tan solo representa el 7.14% y de igual porcentaje indican que asisten por obligación por parte de los directivos de la institución. Lo que si llama la atención, es que el 17.86% de docentes manifiestan que asisten a las capacitaciones por cuanto los cursos sirven para ascenso de categoría.

<b>TABLA NRO 19: ASPECTOS IMPORTANTES PARA CURSOS</b>		
<b>ASPECTOS IMPORTANTES PARA CURSOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Aspectos teoricos	0	0,00
Aspectos técnicos - prácticos	3	10,71
Ambos	18	64,29
No contesta	7	25,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

La teoría debe ir relacionada con la práctica y no por separado. Claramente, se observa que el 64.26% de docentes manifiesta que los cursos de capacitación deben abarcar los aspectos teóricos y aspectos técnicos-prácticos; solamente el 10.71% de docentes indican que los aspectos técnicos –prácticos son importantes.

### **3.2 Análisis de la formación**

<b>TABLA 20: LA INSTITUCIÓN PROPICIA CURSOS</b>		
<b>LA INSTITUCIÓN PROPICIA CURSOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	10	35,71
No	16	57,14
No contesta	2	7,14
TOTAL	28	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

El 35.71% de docentes manifiesta que los directivos de la institución si propician cursos de formación. Sin embargo, el 57.14% manifiesta los directivos no han propiciado cursos de capacitación. Dos docentes se abstienen de opinar al respecto. Al analizar estos resultados, prácticamente las opiniones están divididas por cuanto no se sabe con certeza si la institución gestiona u organiza cursos de formación docente.

La responsabilidad del gestor o líder educativo debe establecer una adecuada relación con la gestión pedagógica de los procesos de aprendizaje y enseñanza al interior de los cuales se deben considerar varios puntos: la planificación, las estrategias y técnicas, la autoevaluación, el dominio de la especialidad y la gestión educativa.

<b>TABLA 21: LA INSTITUCIÓN PROPICIA CURSOS</b>		
<b>PROPICIA CURSOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	4	14,29
No	24	85,71
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Al observar la tabla estadística se observa que el 85.71% de docentes del Colegio Fiscal Adolfo Valarezo, manifiestan desconocer si en la actualidad, la institución está ofreciendo o elaborando proyectos, cursos o seminarios de capacitación; solamente el 14.29% manifiestan que conocen que la institución está elaborando cursos. Al analizar esta realidad, tiene una connotación negativa en la institución por cuanto refleja que las autoridades no están cumpliendo su gestión educativa tal como se espera de un establecimiento educativo.

<b>TABLA 22: RAZONES DE CURSOS</b>		
<b>LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Áreas de conocimiento	3	10,71
Necesidades de actualización curricular	5	17,86
Leyes y reglamentos	1	3,57
Asignaturas que se imparte	3	10,71
Reforma curricular	2	7,14
Planificación y Programación curricular	2	7,14
otros	0	0,00
No contesta	18	64,29
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los resultados de esta pregunta se observa opiniones aisladas sobre el tema de los cursos de capacitación que se ofrecen en la institución. El 10,71% manifiestan que es por áreas de conocimiento; el 17.86% opinan que son por necesidades de actualización curricular; solamente el 3.57% se trata de leyes y reglamentos; el 7.14% sobre la reforma curricular y planificación curricular. Existe un desconocimiento de los docentes sobre en función de que se dictan los cursos, tal como lo muestra el porcentaje de 64.29%. Los docentes no dan contestación al respecto.

Al realizar la presente investigación se evidencia una regular gestión educativa con respecto a las necesidades de los docentes de este establecimiento en relación al tipo de capacitación que realmente los maestros necesitan.

<b>TABLA NRO 23: INSTITUCIÓN FOMENTA FORMACIÓN</b>		
<b>INSTITUCIÓN FOMENTA FORMACIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	1	3,57
Casi siempre	0	0,00
A veces	5	17,86
Rara vez	12	42,86
Nunca	9	32,14
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

El 42.86% de los docentes indican que la institución rara vez fomenta la formación docentes; el 32.14% señala que nunca fomenta la formación. El 17.86% manifiesta que a veces la institución propicia la formación y solamente un docente indica que siempre se fomenta la capacitación. Los resultados son contradictorios puesto que la institución actualmente ofrece el Bachillerato Internacional. Si la institución logró que les otorguen este tipo de bachillerato es porque cumplió con ciertos requisitos que acrediten tal designación y la capacitación docente es una de ellas.

<b>TABLA NRO 24: MATERIAS TIENEN RELACIÓN CON SU FORMACIÓN</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
SI	28	100.00
NO	0	
NO CONTESTA	0	
TOTAL	28	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo  
**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los docentes del Colegio Adolfo Valarezo manifiesta en su totalidad que la materia que imparten tiene relación con su formación.

<b>TABLA 25: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Primero, Segundo y Tercer año	10	35.71%
Primero y Segundo	2	7.14%
Segundo y Tercero	1	3.57%
Primero	3	10.71%
Segundo	4	14.28%
Tercero	8	28.00%
Total	28	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo  
**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los docentes de este establecimiento laboran con estudiantes de primero, segundo y tercer año de bachillerato. Los resultados reflejan la capacidad del docente a acoplarse a las edades de los estudiantes para impartir su cátedra. De acuerdo a Torres, R.M, (1997) manifiesta que la enseñanza implica una inmensa labor emocional, y esta clase de tarea necesita una coordinación de mente y sentimientos, que a veces surge de nuestra propia identidad de forma tan valiosa y profunda como nuestra personalidad. Este compromiso emocional forma parte de la identidad sustantiva profesional de los profesores y conforman aspectos esenciales de sus vidas. El desarrollo profesional debe, por tanto, tenerlos en cuenta, así como los contextos psicológicos y sociales que pueden animar o desanimar al aprendizaje -por ejemplo, las propias historias de vida de los profesores, sus experiencias de aprendizaje y la cultura profesional que proporciona el contexto diario de su trabajo.

### 3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tabla Nro 26

	1	2	3	4	5	NC	Total
<b><i>La persona en el contexto formativo</i></b>							
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes			10	5	5	2	28
2. Conoce técnicas básicas de enseñanza individual y grupal				15	13		28
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	1	8	8	5	5	1	28
4. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.			5	5	15	3	28
5. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	6	7	8	1	2	4	28
6. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.			1	10	17		28
7. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes.	5	2	15	5	1		28
8. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.			3	15	10		28
9. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	10	6	10	2			28
12. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.			3	15	10		28
13. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas y ayudarles en su solución.			10	10		8	28
14. la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.			4	14	10		28
15. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.			3	10	15		28
18. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales.		10	15	3			28
19. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos.	18	5	5				28
21. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.				5	23		28
28. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura				20	8		28
29. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.			5	20	3		28
30. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.		3	15	5	5		28
31. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.			17	6	5		28

Al relacionar los resultados con respecto a la persona en el campo formativo, claramente se evidencia que los docentes del Colegio Adolfo Valarezo manifiestan conocer sus diferentes responsabilidades que como docentes deben cumplir así como una adecuada preparación académica. Al obtener la mayoría de los rangos 3 a 5 se

evidencia que los docentes conocen sus obligaciones y que demuestran su compromiso personal con sus estudiantes.

### 3.2.2 La organización y la formación.

Tabla Nro 27

<i>La organización y la formación</i>	1	2	3	4	5	NC	T
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes.)	1		7	8	10	2	28
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción, y rendimiento en el trabajo....)		3	10	8	4	3	28
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivos de la institución educativa	2	10	11	2	1	2	28
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	4	2	15	3	1	3	28
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	1	11	3	10	2	28
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.		3	10	5	6	4	28
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)	3	5	12	1	2	5	28
5. Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional de la institución	5	4	2	7	10		28
10. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	10	3	2	2	1	10	28
32. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.						28	28

En lo que respecta a la organización y la formación, se puede observar que fluctúa en los rangos 3, 4, 5 comparado a los rangos 1 y 2, en el cual pocos docentes escogen esta alternativa. Según estos resultados, indican que los docentes conocen del aspecto organizativo institucional así como las diferentes reformas educativas expuestas en la LOEI. Toda reforma educativa es siempre socializada con todos los entes educativos para que ellos a su vez compartan estas reformas con los beneficiarios directos, es decir, los estudiantes. Sin embargo, es preciso acotar que un buen porcentaje de docentes desconoce sobre los ítems indicados, lo que obliga a las autoridades a formar a sus docentes en estos aspectos. Un docente debe estar actualizado no solo en temas relacionados a su especialidad sino en temas generales inherentes a su profesión.

### 3.2.3 La tarea educativa

TABLA NRO 28

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	NC	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.					28		28
2. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.			17	10	6		28
3. Conoce el proceso de la carrera del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.		4	15	6	3		28
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato			10	10	8		28
6. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos.	10	5	5	4	4		28
7. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.			3	5	20		28
8. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.		10	15	2	1		28
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente 26. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	2	10	5	10	1		28
27. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva				20	8		28
20. Realiza las planificaciones macro y micro-curricular					28		28
25. Aplica técnicas para la acción tutorial		4	20		5		28
24. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.					28		28
22. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.					28		28
23. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.			10	10	8		28
16. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.					28		28
17. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.				20	8		28

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Las diferentes reformas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural permitieron a los docentes a cambiar su tradicional forma de planificación y evaluación. Es por esto, que los resultados son latentes puesto que los docentes de este establecimiento están cumpliendo con las diferentes reformas propuestas de acuerdo a los rangos de 3 a 5 que se observa en la tabla. Es más la unificación de criterios en la planificación y evaluación ha permitido que las instituciones educativas a nivel de país tanto fiscales como particulares trabajen de forma común lo cual ha permitido a los docentes involucrarse de fondo en la tarea educativa con los nuevos cambios exigidos.

### 3.3. Los Cursos de Formación

Es relevante conocer la frecuencia de los cursos de formación ofertados por la Institución así como su duración con la finalidad de analizar si es conveniente la capacitación por medio de propuestas que coadyuven al mejoramiento de la tarea docente.

**Tabla 29:** Número de Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.

<b>Números de cursos a los que ha asistido</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De 1 a 5	28	100%
De 6 a 10		
De 11 a 15		
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los diferentes resultados de los docentes indican que han asistido de 1 a 2 cursos en los últimos dos años. Este resultado, refleja una regular gestión educativa por parte de las autoridades en cuanto a la oferta de cursos de formación. La institución no propicia cursos que capacite al docente.

**Tabla 30: Totalización en horas**

TOTAL DE HORAS	FRECUENCIA	%
No contest	15	53,57
0-25	3	10,71
26-50	4	14,29
51-75	2	7,14
76-100	1	3,57
mas 100	3	10,71

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

El 53.57 % de docentes no contesta, lo cual refleja un claro indicador sobre la falta de capacitación docente en este establecimiento educativo.

**Tabla 31: Tiempo del último curso.**

TIEMPO DEL ULTIMO CURSO	FRECUENCIA	%
De 0 - 5 meses	8	28,57
de 6 a 10	3	10,71
de 11- 15	4	14,29
de 16 - 20	1	3,57
21 - 24	1	3,57
mas de 25	10	35,71
No contesta	1	3,57
TOTAL	28	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

La tabla estadística indica que solamente ocho docentes han sido parte de cursos de capacitación en los últimos cinco meses; lo cual representa el 28:57%. En cambio, 10 docentes indican que han asistido a curso de capacitación hace 25 meses. Si bien es cierto, la necesidad del profesorado de una formación continua, es evidente que las autoridades de la institución no han gestionado cursos de formación para sus docentes.

Tabla 32: El curso fue auspiciado por

LO HIZO CON EL AUSPICIO DE	FRECUENCIA	%
Gobierno	11	39,29
Inst. donde trabaja	3	10,71
beca	1	3,57
Cuenta propia	5	17,86
No contesta	8	28,57
TOTAL	28	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Adolfo Valarezo

**Autora:** Lic. Carmen Solano Godoy.

Los resultados indican que ha sido el Ministerio de Educación, la entidad que ha organizado cursos de capacitación a los docentes de acuerdo a once maestros, lo que representa el 39.29%. Así mismo, tres docentes indican que ha sido las autoridades de la institución quienes han auspiciado los diferentes cursos. El 17.86% indican que ha sido por cuenta propia y ocho docentes que representa el 28.58% no contesta a esta interrogante. Los resultados en esta parte del cuestionario dan una diversidad de opiniones.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN DE CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### **4.1 TEMA DEL CURSO**

ACTUALIZACION Y FORTALECIMIENTO DE LA TAREA EDUCATIVA EN BASE A LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO ADOLFO VALAREZO.

#### **4.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS**

PRESENCIAL

#### **4.3 OBJETIVOS**

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

Capacitar al docente del Colegio Adolfo Valarezo en temas educativos actuales para fortalecer su preparación profesional y mejorar su tarea educativa.

##### **4.3.2 Objetivos Específicos**

- Brindar el curso de formación subdividido en tres talleres: Fortalecimiento de Grupo, Aprendizaje Cooperativo y Colaborativo, y Estrategias innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas en base a una perspectiva educativa en base a biografías del estudiante.
- Fortalecer las relaciones interpersonales para crear un buen clima laboral así como capacitar a los docentes en temas educativos actuales que permitan innovar su tarea docente.

#### **4.4 Dirigido a:**

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

El curso de formación propuesto está dirigido a todos los docentes del establecimiento sin distinción en años de experiencia por cuanto los temas a tratarse son de interés general que coadyuvara al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje.

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

- Sala de Uso Múltiple
- Proyector
- Micrófono
- Servicio de Internet
- Laptops personales (opcional)

#### **4.5. Breve Descripción del Curso**

La presente propuesta del curso de formación para los Docentes del Colegio Nacional Adolfo Valarezo se desarrollarán en tres talleres: Fortalecimiento de Grupo, Aprendizaje Cooperativo y Colaborativo y Estrategias Innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas.

El primer taller tiene como objetivo principal fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes y directivos con el ánimo de crear un buen clima laboral. El taller vivencial motivara a los docentes a analizar su actitud personal para que sea él/ella quien se dé cuenta que el éxito de toda organización, y en este caso de su establecimiento educativo depende obviamente de la gestión educativa de sus autoridades pero más aún de relaciones interpersonales saludables. Las diferentes técnicas serán tomadas del libro Lo Dinámico es más que las dinámicas (2012), escrito por el docente lojano Dr. Segundo Carrión Ochoa. Sin duda, el fortalecimiento del grupo de docentes conllevará a generar un ambiente armónico.

El segundo taller sobre el aprendizaje cooperativo, le ofrece al docente a buscar nuevas estrategias de trabajo, en el cual los estudiantes se conviertan en constructores de su propio conocimiento por medio del trabajo cooperativo. El trabajo cooperativo involucra a un grupo de personas que interactúan para lograr un objetivo común. El docente y el estudiante desarrollan sus capacidades sociales. El docente aprenderá que en el trabajo cooperativo todos se esfuerzan y deben realizar un aporte equánime para adquirir conocimientos más estructurados así como desarrollar competencias cooperativas para aprender, ejecución de acciones educativas y solución de problemas. Los diferentes temas a tratarse se tomarán del libro El ABC del aprendizaje cooperativo, escrito por Ramón Ferreiro y Margarita Espino (2013)

Y el tercer taller se tratará de estrategias innovadoras de aprendizaje que permitirá el docente mejorar su metodología de enseñanza de acuerdo a las exigencias actuales. Desde mi experiencia personal y profesional, compartiré anécdotas, estrategias y técnicas prácticas para que los docentes apliquen con sus estudiantes y desarrollen destrezas cognitivas en base a una perspectiva educativa enfocadas en biografías del estudiante cuya autora es Socorro Herrera (2007) y complementada con las estrategias propuestas en el libro Estrategias diferenciadas para alumnos de Secundaria, escrito por Herrera Socorro, Kavimandan Shabina y Holmes Melissa (2011).

#### **4.5.1 Contenidos del Curso**

##### **4.5.5.1.1 Taller sobre Fortalecimiento de Grupo (10 horas)**

#### **AGENDA DE TRABAJO**

- 1. Bienvenida**
- 2. Presentación del Curso**
- 3. Temáticas del Curso**
  - Dinámica de Integración
  - Origen y Crecimiento de Grupos
  - Ambientación e Integración
  - Funcionamiento de Grupos

- Problemática Grupal y Liderazgo
- Trabajo Colaborativo

#### **4. Dinámica de Integración: EL EFECTO DE LA ULA ULA**

**Recursos:** 2 Ula Ula

2 Cronómetros

El expositor divide al grupo de docentes en dos grupos “A” y “B” y solicita a los participantes a elegir un nombre que identifique a los grupos. Motívelos a elegir nombres poco comunes.

Solicite al primer grupo que se traslade a un salón de clase contiguo a la espera de las instrucciones por parte del expositor.

Explique que cada grupo tendrá a su cargo una ULA ULA. Todos los miembros del grupo se toman de las manos y forman un círculo. Indique que la ula ula debe pasar por todos los miembros del grupo en el menor tiempo posible. Designe a una persona, para que controle el tiempo de cada grupo. Así mismo, indique que repetirán tres veces y se comparará con el tiempo que realice el otro grupo.

El expositor dirigirá la actividad y anotará las reacciones, emociones, frustraciones, y logros de los participantes.

Al terminar la actividad con los dos grupos, forme un solo grupo y solicite que pasen la ULA ULA.

Invite a los participantes a compartir las experiencias vividas sobre la dinámica grupal que acaban de experimentar y al mismo tiempo el expositor comparte la experiencia como observador de la actividad.

#### **5. Origen y Crecimiento de Grupos**

Tomando como referencia el libro “Lo Dinámico es más que las dinámicas” en su capítulo II sobre LA VIDA SE VIVE EN GRUPO, manifiesta que el grupo es como la familia espiritual en donde nacen todas las otras realidades humanas: la persona, la Iglesia, la sociedad. En la familia se genera, se educa y se madura la vida personal. El que ha crecido en una familia compenetrada es como el que ha recibido una complexión fuerte y vigorosa en el orden biológico. El que ha crecido en una familia resquebrajada es como el que ha recibido una naturaleza canija. Siempre, salvo milagro, arrastrará una vida precaria.

El grupo es el hogar espiritual que moldea al hombre. Dime con quién andas y te diré quién eres, esto es casi un dogma incuestionable cuando se refiere a un grupo que se reúne con unos fines y comparte no sólo unos vasos, una cena, unos pasatiempos, unos juegos y unas dinámicas, que se ponen en corro no para olvidar sus vidas con sus problemas y sus conflictos, sino que, precisamente, los ponen en medio para compartirlos y encontrarles solidariamente solución.

Paulo Freire afirma magistralmente: “nadie educa a nadie; nadie se educa a sí mismo; nos educamos unos a otros juntos”. Los primeros cristianos tenían un axioma lapidario: “Un cristiano solo, no es ningún cristiano”!. La persona humana es demasiado endeble para pretender ir en solitario por la vida.

En la familia nace el ciudadano, el hombre solidario. El Vaticano II resalta que en ella se aprenden las virtudes cívicas de convivencia (Concilio Vaticano II, Declaración sobre la Educación Cristiana, 3). En el fondo de una conducta asocial está casi siempre un problema de desintegración familiar, ¿quién lo duda hoy?

La sociedad, toda sana sociedad, es una comunidad de familias. Pretender construir una sociedad sana al margen de la familia, pasando por encima de ella, a base de personas directamente, es convertirla en una inmensa empresa donde el hombre es sólo y únicamente un productor y un cobrador.

Todos los seres vivos necesitamos agruparnos para sobrevivir. La convivencia es principio de sobre existencia, de lo contrario, las especies se terminarían. Si para los seres vivos el GRUPO es una necesidad de supervivencia, para los seres humanos es mucho más: es una necesidad de vivencia, es decir, de plenitud.

El GRUPO responde a la naturaleza misma de la persona humana. El grupo es un cuerpo social, dotado de vida, una finalidad y un dinamismo específicos, respetuoso, y responsable de cada uno de sus miembros dotados de autonomía y originalidad propias, pero interdependientemente unos de otros, para la consecución de la plenitud humana.

Hay tres impulsos fundamentales que mueven al hombre, cualquiera sea su edad y condición, a agruparse y, a su vez, constituyen los tres factores esenciales de la vida. Estos son:

- a) La necesidad de compartir: amar y ser amado; intercambiar experiencias; desahogar sus angustias; contar sus penas y alegrías; escuchar los problemas y vivencias de los demás.
- b) La necesidad de verdad: Pensar y reflexionar con los demás; descubrir razones de las diferentes realidades; investigar juntos; despejar dudas en grupo; opinar acerca de la vida y sus complicaciones.
- c) La necesidad de sentirse útil: actuar con los demás; emprender en iniciativas grupales; resolver problemas de los demás, especialmente necesitados, marginados, porque la felicidad está en hacer felices a los demás.

La calidad humana se mide por la calidad de tus relaciones con los demás.... Toscani dice: "Ningún hombre es verdaderamente hombre sino en la medida en que entra en relación con los demás".

## **6. AMBIENTACIÓN E INTEGRACIÓN:**

Toda relación auténticamente humana exige un ambiente, un clima. Las estructuras de nuestras ciudades, de nuestras casas, de nuestro trabajo difícilmente incitan a la comunicación. Por eso, la necesidad de estar en contacto con la naturaleza.

El clima ideal para la relación humana es lo natural. Todo lo que resta de naturalidad se constituye en bloqueo de la comunicación.

Por ejemplo, si el taller sobre fortalecimiento de grupo hubiese iniciado con la presentación teórica de un libro sobre los grupos, y no así con una actividad de ambientación e integración, en este caso, el efecto de la Ula Ula.

Toda persona lleva consigo una serie de predisposiciones. Unas favorecen ciertamente la comunicación, otras las perjudican: tensiones, prejuicios, celos, miedos... Mientras no se depongan estas actitudes negativas, el diálogo será superficial, escapista, trivial, falso. La naturalidad es lo único que pueden favorecer la espontaneidad y la autenticidad relacional.

Los grupos que son parte de encuentros, como es el caso, los docentes de este establecimiento educativo se manifiestan inquietos, preocupados de qué va a pasar: con tensiones normales, fruto del diario convivir, de pequeñas incomprendiones, antipatías, etc. El mismo hecho de asistir presionados genera fastidio o quemeimportismo. Así mismo, expresan recelos por la novedad del ambiente, los compañeros, los animadores.

El fortalecimiento de grupo se genera desde las actividades iniciales, despertando una actitud de apertura y un clima de alegría y serenidad con el ánimo de desbloquear tensiones para que todos se encuentren a gusto y desarrollen mejor su participación. El animador, quien conduce o guía un grupo, ha de mostrarse auténtico, simpático y jovial.

## **7. FUNCIONAMIENTO DE GRUPOS**

Aparentemente, el primer paso hacia la constitución de un grupo debería ser el encuentro de dos personas. La experiencia prueba, sin embargo, que la proximidad física no es una condición indispensable y suficiente. Se puede vivir bajo el mismo techo y estar en contacto constante sin conocerse.

Las simpatías y las antipatías desempeñan un papel considerable en la vida social: forman el fondo sobre el cual se desarrolla la existencia del grupo, en el que influyen indudablemente. Todos los contactos humanos se ven afectados por estas afinidades o estas repulsiones, a veces inexplicables. Los prejuicios, las generalizaciones, las corrientes mentales y afectivas, condicionan frecuentemente las aproximaciones sociales y las segregaciones colectivos.

La manera según la cual algunas personas abordan o acogen a los demás, aleja que aproxima. Su conversación divide, opone, separa, distancia en vez de aliar y asociar, unir y compartir.

Las relaciones sociales son obstaculizadas y deformadas por múltiples factores que nos importa conocer. La arrogancia suscita temor: la timidez provoca la brusquedad; la indecisión crea la perplejidad; la suficiencia desalienta; la hipocresía divide. Para que un grupo pueda constituirse es imprescindible

eliminar estos obstáculos. La comunidad sólo puede existir entre personas sinceras, que renuncien a representar un papel para ser verdaderamente ellas mismas.

## 8. PROBLEMÁTICA GRUPAL Y LIDERAZGO

Invite a los participantes a observar a youtube video titulado: **Equipos de trabajo: Conflictos**, y solicite en parejas intercambiar opiniones acerca del mismo. Una vez que han compartido con su colega, invite a todos a dar su opinión al respecto.

El expositor inicia este tema con la frase “Cualquier parecido con la realidad, es pura coincidencia” ...

Como en todo conjunto de personas y, más aún si son jóvenes, existen roces, dificultades, conflictos, tensiones o estado emocionales latentes y colectivo, que perturba el trabajo del grupo. Si se manifiestan en un grupo como conflicto de opiniones, confrontaciones, etc. Pasando al estado consciente reflexivo y siendo enfrentada en el diálogo; el grupo se enriquece, madura y fecundiza. Si no es así, entonces la mayor parte de la energía se empleará en el mantenimiento de relaciones interpersonales, conflictos personales y no en orden al cumplimiento del objetivo.

Las manifestaciones del estado emocional se debe a:

- a) Inhibición: bloqueo en la comunicación y en la relación.
- b) Insatisfacción o disgusto: Sentimiento que se experimenta como la pérdida del grupo mismo.
- c) Depresión: pérdida de la esperanza y del espíritu de superación.
- d) Evasión: búsqueda espontánea de actividades distractoras y racionalizaciones del estado de ánimo.
- e) Ruptura: se separa la disolución del grupo como salida positiva para todos; o como superación de problemas que se desean manifestar.
- f) Agresividad: actitud de ataque o rechazo a personas o al grupo total.
- g) Compensación: búsqueda de gratificaciones.

La problemática de los grupos surge por: Complejos de inferioridad, frustraciones personales, búsqueda de afecto por parte del grupo y nada más, porque el objetivo pierde fuerza, por el racionalismo ante los temas tratados, por falta de originalidad y monotonía, por encasillarse en ciertas formas, por oposición al líder, por falta de identificación con el objetivo, etc.

La superación de los conflictos y problemas se logra básicamente con el diálogo sereno, en búsqueda de las causas, poder dominarlas y evitarlas en el futuro. Con renuncia de parte y parte, aclarando los aspectos oscuros, y tratando de discutir ideas, propuestas y combatirlas, pero no a las personas.

## **9. TRABAJO COOPERATIVO**

La actividad dependerá del número de asistentes del taller para la realización del trabajo cooperativo relacionado al fortalecimiento de grupo. El objetivo del taller es mejorar las relaciones interpersonales de los docentes por medio de dinámicas que motive el trabajo en equipo. Los docentes son divididos en diferentes grupos y se solicitan que sean ellos quienes planifiquen, organicen y ejecuten dinámicas donde el trabajo en equipo se fortalezca.

La razón de esta actividad es por cuanto, todo taller de fortalecimiento de grupo se espera que sea el expositor el que ejecute todo lo programado. Sin embargo, es importante delegar las actividades para lograr mayor integración entre los asistentes.

Se debe enfatizar que las dinámicas a realizarse motiven la cooperación grupal y no la competencia. Una vez que las dinámicas sean ejecutadas, se solicitará a los asistentes a realizar un feedback o retroalimentación de lo acontecido en el taller sobre fortalecimiento de grupo y de esta manera corresponsabilizarnos de relaciones interpersonales saludables.

#### 4.5.5.1.3 Taller sobre Aprendizaje Cooperativo (20 horas)

Para iniciar el taller sobre aprendizaje cooperativo solicite a los asistentes a crear un poster sobre EL CICLO DEL AGUA. Aclare que no pueden conversar, ni compartir ideas sobre el tema propuesto. Los asistentes tienen diez minutos para la realización del poster.

Al terminar los diez minutos, divida al grupo en grupos de cinco personas y solicite que de forma grupal elaboren un poster sobre el mismo temas EL CICLO DEL AGUA; otorgue diez minutos. Una vez terminado el trabajo, pida que los coloquen alrededor del salón conjuntamente con sus posters individuales. Los asistentes deben observar cuidadosamente los posters de todos los docentes y se inicia un conversatorio:

Qué poster te gusta más, el individual o el grupal?

Qué ventajas y desventajas puedes compartir del trabajo realizado?

Has aplicado el trabajo o aprendizaje cooperativo en el aula?

Motive a todos los participantes a dar sus opiniones sobre el trabajo realizado y se inicia con la presentación del tema que es APRENDIZAJE O TRABAJO COOPERATIVO.

#### **Definición**

Cooperar es compartir una experiencia vital, de cualquier índole y naturaleza, es trabajar juntos para lograr metas compartidas, resultados que beneficien tanto individual como colectivamente, es maximizar el aprendizaje y, por tanto, el crecimiento propio y el de los demás. Cooperar implica alcanzar beneficios mutuos a través de una interdependencia positiva entre y con el esfuerzo de todos.

Los autores del aprendizaje cooperativo lo definen como “El uso instructivo de grupos pequeños para que los estudiantes trabajen juntos y aprovechen al máximo el aprendizaje propio y el que se produce en la interrelación. Para lograr esta meta se requiere planeación, habilidades y conocimiento de los efectos de la dinámica de grupo”. (Johnson & Johnson, 1991).

Kegan (1994) manifiesta que el aprendizaje cooperativo se refiere a una serie de estrategias instruccionales que incluyen a la interacción cooperativa de estudiante a estudiante, sobre algún tema, como una parte integral del proceso de aprendizaje.

Para Ferreiro y Espino (2013) p.61 en su libro el ABC del aprendizaje cooperativo manifiesta que el aprendizaje cooperativo es una metodología educativa innovadora que propone, a partir de la teoría del constructivismo social, una manera distinta de organizar la educación escolar en diferentes niveles: de la escuela en su totalidad y del salón de clases en particular, así como de una u otra actividad educativa bien de tipo formal, informal o no formal de aprendizaje-enseñanza.

El aprendizaje cooperativo es una forma de organización de la enseñanza en pequeños grupos a lo sumo de cuatro miembros, para potenciar el desarrollo de cada uno de ellos con la ayuda de los demás miembros del equipo.

El trabajo cooperativo en pequeños grupos es un medio para crear un estado de ánimo que conduzca al aprendizaje eficaz y para desarrollar el nivel de competitividad de sus integrantes mediante la cooperación.

El aprendizaje cooperativo implica agrupar a los alumnos en equipos pequeños y heterogéneos para potenciar el desarrollo de cada uno de ellos con la colaboración de los demás miembros del equipo, pero sin hacer caso omiso del trabajo individual. Es decir, el aprendizaje cooperativo es un medio para crear un estado de ánimo positivo que favorezca el esfuerzo que requiere todo aprendizaje, lo que repercute en el desarrollo del nivel de competitividad de los integrantes del grupo mediante la cooperación.

### **Características:**

Ferreiro y Espino (2013) en su libro el ABC del aprendizaje cooperativo citan las siguientes características:

- a) Carácter sistemático; en otras palabras: toma en consideración distintas variables y factores que lo hacen posible y con ello la formación integral de los educandos.
- b) Universalidad, o sea, es aplicable en cualquier nivel de enseñanza y en todas las materias escolares.
- c) Apertura y flexibilidad, ya que permite ajuste constante dadas condiciones reales de aplicación.
- d) Respeto al que enseña y al que aprende, a estilos, ritmos y talentos de aprendizaje.
- e) Posibilidad de creación de parte de directivos, maestros y alumnos.

### **Modelo teórico del aprendizaje cooperativo**

El aprendizaje cooperativo, al igual que otras metodologías educativas contemporáneas, se fundamenta en varias disciplinas científicas: por ejemplo, el aprendizaje cooperativo hace suyo el aporte significativo de las teorías sobre el desarrollo organizacional, la motivación, el desarrollo cognitivo, así como el desarrollo de la personalidad y la formación de grupos operativos.

- El aprendizaje cooperativo coincide con el modelo teórico en que se basa, el modelo del constructivismo social y su autor es Lev Semionovich Vygotsky (1896-1934) quien es considerado el precursor del constructivismo social. Su teoría plantea que "el aprendizaje no se considere como una actividad individual, sino más bien social". Es decir, le da mucha relevancia a la interacción social.
- En esta teoría, llamada también constructivismo situado, el aprendizaje tiene una interpretación audaz: Sólo en un contexto social se logra aprendizaje significativo. Es decir, contrario a lo que está implícito en la teoría de Piaget, no es el sistema cognitivo lo que estructura significados, sino la interacción social. El intercambio social genera representaciones interpsicológicas que, eventualmente, se han de transformar en

representaciones intrapsicológicas, siendo estas últimas, las estructuras de las que hablaba Piaget. El constructivismo social no niega nada de las suposiciones del constructivismo psicológico, sin embargo considera que está incompleto. Lo que pasa en la mente del individuo es fundamentalmente un reflejo de lo que pasa en la interacción social. (Mendez, 2002).

- El aprendizaje cooperativo buscan que el alumno interactúe con los pares y a partir de esa interacción aumente su aprendizaje, es fundamental mencionar que para que esto se logre, los profesores juegan un rol imprescindible ya que se debe llevar a los alumnos a ser responsables de su propio aprendizaje.
- El origen de todo conocimiento no es entonces la mente humana, sino una sociedad dentro de una cultura dentro de una época histórica. El lenguaje es la herramienta cultural de aprendizaje por excelencia. El individuo construye su conocimiento porque es capaz de leer, escribir y preguntar a otros y preguntarse a sí mismo sobre aquellos asuntos que le interesan. (Mendez, 2002).

### **Principios del Aprendizaje Cooperativo**

En distintas fuentes bibliográficas sobre aprendizaje cooperativo se menciona una serie de principios, que deben ser conocidos y considerados por el maestro para tener éxito en la puesta en práctica de esta metodología educativa. Desde el punto de vista del aprendizaje cooperativo como metodología educativa, es decir, como una manera efectiva de estructurar la enseñanza por medio de la formación y el desarrollo de equipos de estudiantes para aprender, muchos especialistas insisten en los principios siguientes.

**Principio de mediación:** La dirección del proceso educativo de modo no frontal, sino mediatizado. El maestro aprende mientras enseña y el alumno enseña mientras aprende. El maestro acompaña a los estudiantes en el proceso de búsqueda, redescubrimiento, construcción y aplicación creativa de los que se aprende.

**Principio de liderazgo distribuido:** Todos los estudiantes son capaces de entender, aprender y desarrollar tareas de liderazgo, lo que se propicia al desempeñar diferentes papeles en el trabajo en equipo, unas veces como coordinador del equipo, otra como relator y, entre otras, las de animador.

Principio de agrupamiento heterogéneo: Los equipo de alumnos efectivos son aquellos heterogéneos y que incluyen estudiantes con distintos estilos y ritmos de aprendizajes, talentos y nivel de habilidad sociales.

Principio de interdependencia positiva: Los estudiantes necesitan desarrollar su independencia tanto cognitiva como afectiva y a partir de ello desarrollar las habilidades sociales que les permitan una interdependencia social positiva que les haga posible crecer como personas. Una interdependencia positiva se promueve mediante la realización de tareas comunes, pedirse cuentas individual y grupalmente, dar recompensas y emplear material de trabajo de manera compartida o la creación de un producto grupal.

Principio de adquisición de habilidades sociales: Las habilidades sociales de los alumnos para trabajar en equipo son una condición necesaria para aprender en equipo y del equipo. La adquisición de habilidades sociales específicas que promueven la cooperación y el mantenimiento del equipo es posible mediante el empleo de estrategias de enseñanza seleccionadas a partir del nivel de desarrollo social de los miembros de un grupo.

Principio de autonomía grupal: Los equipos deben tender a la autorregulación y autonomía grupal. Para ello es necesario el desarrollo consciente de las habilidades sociales que se requieren para trabajar y aprender en equipo.

Para Ferreiro y Espino (2013) p.85 manifiestan que el equipo de alumnos, debe participar activamente, involucrarse, hacer suyo su aprendizaje y el de los demás. Responsabilizarse con el proceso de la tarea y el producto de la misma e interrelacionarse entre sí para solucionar el ejercicio o problema y así aprender.

### **Técnicas del Aprendizaje Cooperativo**

**Los participantes son divididos en diferentes grupos de trabajo para la realización de las diferentes actividades.**

1. Entregue papelografos y marcadores a cada grupo y solicíteles que elaboren un poster sobre el cooperativo solamente por medio de dibujos. Establezca un tiempo límite de 10 a 15 minutos y solicite la exposición de los posters.

2. Basados en la obra de Romeo y Julieta los docentes en sus diferentes grupos deben crear una nueva versión de la tragedia de esta historia. Los participantes deben utilizar su creatividad para escribir una comedia en base a esta historia. Una vez que crean su obra, deben actuarla en frente de sus colegas.

La historia no debe ser muy extensa sino el objetivo es que trabajen en equipo para la realización de este trabajo.

3. El expositor entregará dos cheques a nombre de diferentes personas. En el grupo, los participantes deben compartir ideas e intentar inferir la historia de las personas involucradas. Luego, el expositor sigue entregando más cheques y motivan a los participantes a seguir infiriendo o cambiar alguna parte de la historia que pudieron haber dicho por los cheques faltantes. Una vez que los participantes tengan la historia lista, invite a los participantes a compartir las historias y sus comentarios.
4. Indique a los participantes que ellos van a hacer los encargados de Organizar un Programa radial, en el cual los participantes tienen que entrevistar a personajes famosos. Los participantes tienen de 10 a 15 minutos para la realización del programa.
5. Presente diferentes ejemplos de organizadores gráficos y solicite a los participantes a que ellos creen sus propios organizadores y así compartir sus ideas con el resto de grupo. Los docentes puede utilizar cualquier tema de diferentes asignaturas para la utilización de sus organizadores gráficos.
6. Entregue a cada grupo un capítulo de un libro a elección de los participantes. Indique que cada capítulo va a ser leído, resumido y socializado por cada grupo. Cada grupo se compromete a conocer la historia de cada capítulo para que puedan compartir con sus colegas. Es una buena estrategia para que la lectura se convierta en un trabajo colaborativo y al mismo tiempo se aprovecha el tiempo en la realización de otras actividades.

Para terminar el curso, solicite a los diferentes grupos compartir técnicas para aplicar el aprendizaje cooperativo. Así mismo, invite a los docentes a crear un blog para que expresen sus experiencias de los diferentes talleres.

#### 4.5.5.1.4 **Taller sobre Aplicación de Estrategias Innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas. (10 horas)**

##### **AGENDA DE TRABAJO**

##### **2. Bienvenida**

##### **3. Presentación del Taller**

- Introducción a la perspectiva educativa enfocada en biografías del estudiante.
- Modelo Prism
- Dimensiones del Modelo Prism: Sociocultural, Cognitivo, Académico y Lingüístico.
- Fases del Proceso Enseñanza Aprendizaje: Activación, Conexión y Afirmación
- Estrategias Innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas.

El Gobierno Nacional del Ecuador conjuntamente con el Ministerio de Educación y Senecyt, está llevando a cabo un Proyecto de Profesionalización a los profesores de Inglés a nivel nacional llamado “Go Teacher”. Este proyecto inició luego de una evaluación que el Ministerio realizó a los Docentes del Idioma en Inglés de los colegios públicos del país dando datos preocupantes puesto que un gran porcentaje de docentes tienen un nivel A2 en base a la escala del Marco Común Europeo y lo ideal es que los docentes tengan un nivel B2 para poder enseñar el Inglés como lengua extranjera. Al observar estos resultados, los personeros del Ministerio de Educación y Senecyt realizan un convenio con Kansas State University para que por medio de la Facultad de Educación de esta universidad capacite a docentes en temas educativos así como el mejoramiento de sus habilidades lingüísticas por un período de siete meses y a su retorno devenguen lo aprendido en

colegios públicos del país. Este proyecto ha tenido bastante aceptación por parte de los docentes que han tomado la decisión de ausentarse del país en pro de un mejoramiento profesional.

Los docentes que han sido parte del Programa “Go Teacher”, se capacitan en diferentes temas relacionados a la educación y el pensum de estudios es en base a una Perspectiva Educativa en base a la biografía de los estudiantes (Biography-Driven Culturally Responsive Teaching), cuya autora es Herrera, Socorro (2010); Esta perspectiva educativa guía a los docentes para que involucren a los estudiantes quienes son cultural y lingüísticamente diversos (CLD students).

Esta perspectiva le permite al docente involucrar al estudiante desde cuatro dimensiones: Sociocultural, Lingüística, Cognitiva, y Académica, lo cual constituye su biografía. Herrera (2010) provee de estrategias para que los docentes puedan aprovechar las fortalezas de los estudiantes, su conocimiento previo, y experiencias personales con la finalidad de acelerar su aprendizaje académico.

La instrucción en base a la biografía del estudiante le permite al docente ser parte de una reflexión profunda y crítica sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **3. Introducción a la perspectiva educativa enfocada en la biografía del estudiante.**

Los estudiantes traen consigo sus biografías, experiencias, y conocimientos que constituyen sus herramientas intelectuales que les ayudan a desarrollar sus habilidades y adquisición de nuevos conocimientos.

Esta perspectiva relaciona lo que, Vygotsky enfatizó en trabajar con la zona de desarrollo próximo y el trabajo de Krashen que enfatiza en usar las biografías de los estudiantes para que la instrucción sea más efectiva y el aprendizaje sea significativo. Vygotsky indica que el desarrollo, es

un proceso dialéctico, complejo, cuyos puntos de viraje están constituidos por la crisis, momentos en los que se producen saltos cualitativos que modifican toda la estructura de las funciones, sus interrelaciones y vínculos, que son necesarias para modificar las viejas relaciones y construir otras nuevas.

La zona de desarrollo próximo está definida por lo que el niño puede llegar a hacer en colaboración y con la ayuda de otros significativos (maestro, adulto, coetáneo); no es más que ese espacio de interacción, de aprendizaje donde el niño logra realizar con la cooperación de "otro", actividades que solo no puede hacer, las cuales se van interiorizando hasta lograr su ejecución de una forma autónoma. Podemos decir que lo que hoy forma parte de la Z.D.P de un sujeto mañana está estructurado y funcionando como parte de su nivel actual de desarrollo, donde se encuentran los conocimientos, habilidades y comportamientos ya formados, consolidados con los que el individuo puede operacionalizar y maniobrar de manera independiente, en términos de Vigostky "conocimientos fosilizados"; lo cual no significa que estos una vez estructurados en el nivel actual de desarrollo del niño no sufran cambios, pues estaríamos negando la dialéctica del desarrollo y la comprensión del ser humano en constante transformación y superación al mismo tiempo que modifica y altera la realidad social en que vive.

Los estudiantes llevan consigo rasgos intrínsecos y experiencias que forman su conocimiento, sus habilidades y estilos de aprendizaje. Todos estos elementos influyen en la motivación por aprender. El docente que aprovecha las habilidades únicas de cada estudiante, puede ayudar a mejorar su desarrollo académico y lingüístico.

- **Modelo Prism (Ver anexo 4)**

Herrera (2011) manifiesta que entender el proceso de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva sociocultural y humanística, nos permite enfocarnos más en el estudiante que en agendas políticas actuales. El objetivo principal de esta perspectiva educativa es dar a los

educadores una base sólida de las cuatro dimensiones que constituyen la biografía como son: Dimensión Sociocultural, Lingüística, Cognitiva y Académica.

Las cuatro dimensiones forman el modelo Prism (Ver Anexo 4) que son el fundamento para entender el desarrollo lingüístico y académico de los estudiantes. La Dimensión Sociocultural se refiere a lo que el estudiante trae consigo como su ambiente familiar y que se sujeta a instituciones sociales como el hogar, la escuela y la interacción en sociedad. Así mismo, se debe a influencias afectivas como la autoestima, ansiedad y motivación; estos factores influyen en el aprendizaje de los estudiantes. De acuerdo a esta dimensión se manifiesta que cada estudiante tiene fortalezas que pueden ser utilizadas por los docentes al momento de planificar sus clases y al mismo tiempo enfrentar las dificultades que puedan estar interfiriendo en el aprendizaje de los estudiantes. La vida de nuestros estudiantes está llena de experiencias enriquecedoras que pueden transformar su experiencia educativa. Herrera cita a Cummins (1996) quien resume la dimensión sociocultural en el aprendizaje de los estudiantes, el mismo que manifiesta que cuando el idioma, cultura y experiencia de los estudiantes son ignorados o excluidos en clase, inmediatamente se ven desaventajados puesto que no existen ninguna conexión con el curriculum o instrucción. Los estudiantes demuestran un desinterés por el aprendizaje por cuanto no existe una relación directa con su vida y muchas veces la poca interacción o participación de un estudiante se lo toma como falta de habilidad académica.

Herrera acota que los docentes deben reconocer los dones que los estudiantes poseen, sin importar que sus realidades se diferencien de las nuestras y solo el hecho de enfatizar en las experiencias de los alumnos se está dando condiciones ideales para promover la motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes cultural y lingüísticamente diversos.

### **Dimensión Lingüística:**

Esta perspectiva educativa está enfocada a la realidad de los Estados Unidos, el cual existe un gran porcentaje de estudiantes cultural y lingüísticamente diversos debido a la masiva migración de diferentes países, entre ellos, los latinoamericanos. Los migrantes y sus familias que deben obligadamente acostumbrarse a una nueva cultura y lo más desafiante a aprender un idioma. La comunicación es la clave para interrelacionarnos. Ahora bien, es preciso analizar el proceso de adquisición de una segunda lengua, no sin antes analizar la adquisición de la primera lengua. La Dimensión lingüística se refiere al nivel de proficiencia de los alumnos que tienen tanto en su primera lengua como en la segunda. La fluidez de un idioma se va desarrollando de acuerdo al contacto que tenemos con los demás así como la preparación que se recibe en la instrucción formal. Herrera & Murray, 2005 indican que a la edad de seis años, el ser humano ya ha desarrollado el proceso de adquisición de la primera lengua para luego solamente adquirir vocabulario adicional y refinar las destrezas del idioma. La adquisición de una segunda lengua es más complejo por cuanto los estudiantes deben aprender los diferentes sonidos y estructuras de un nuevo idioma.

La dimensión lingüística enfoca en el nivel de proficiencia de los estudiantes en ambos idiomas. Es necesario tomar en cuenta las habilidades del idioma (hablar, leer, escuchar y hablar). La distinción entre las habilidades básicas de comunicación interpersonales o su siglas en Inglés BICS-Basic Interpersonal Communication skills que se refiere al lenguaje utilizado en conversaciones informales y la proficiencia del idioma académico cognitivo o sus siglas en Inglés CALP- Cognitive academic language proficiency, que se refiere al lenguaje más abstracto y descontextualizado, generalmente utilizado en escenarios académicos (Cummins, 1981). Esta distinción ha sido asociada con la necesidad de enseñar un lenguaje académico con la finalidad que los estudiantes mejoren su rendimiento académico. La misma distinción influye en la

planificación, evaluación así como la participación activa del estudiante en clase.

La dimensión lingüística es influida por la cultura y comunidad donde los estudiantes se desenvuelven. Al idioma se lo debe observar desde diferentes ángulos porque los estudiantes no solo deben enfocarse en aspectos sociolingüísticos limitados sino como los estudiantes se comunican, expresan y comprenden sus ideas en base a su socialización cultural y lingüística.

### **Dimensión Cognitiva**

La dimensión cognitiva se refiere al tipo de pensamiento de las personas. Se refiere a como el cerebro procesa la información. Nuestro proceso de pensamientos es parte esencial y damos nuestra marca personal como individuos. Esta dimensión toma en consideración las preferencias de estilos de aprendizaje y guía a los estudiantes en estrategias que mejoren su proceso de aprendizaje. Conocer el tipo de pensamiento de nuestros estudiantes, se les está dando la oportunidad de demostrar su conocimiento académico y habilidades lingüísticas así como el progreso que se da durante el proceso de aprendizaje.

### **Dimensión Académica**

Esta dimensión incorpora todos los contenidos que los estudiantes han recibido en su instrucción formal. De igual manera, se refiere al acceso que los estudiantes a la calidad de educación que el alumno haya recibido en sus años de estudio, que obviamente dependerían de sus antecedentes socioeconómicos. Hay estudiantes que se educaron en sectores urbanos, otros en rurales y que representa una desigualdad al integrarse a una nueva cultura y más aún al aprender una segunda lengua. En el caso de los estudiantes cultural y lingüísticamente diversos están en desventaja por cuanto, a ellos los evalúan con exámenes estandarizados que de una u otra manera los etiquetan como estudiantes que no están en la capacidad de aprender. La realidad es otra, todo

estudiante trae consigo una educación formal y experiencias, que de pronto el nivel de proficiencia de su segundo idioma es limitado pero esto no significa que no pueda desenvolverse en el campo académico por cuanto existe un conocimiento en su primera lengua. La Dimensión Académica enfoca en la necesidad de los docentes de involucrar a los estudiantes desde las cuatro dimensiones.

Al relacionarlo con la realidad ecuatoriana, se evidencia que los estudiantes que provienen de estratos sociales bajos o que no tuvieron acceso a una educación de calidad o inclusiva, se frustran al integrarse a un establecimiento cuyos alumnos demuestran un nivel académico más alto. De ahí la importancia, de conocer su instrucción formal de los estudiantes para planificar y evaluar al estudiante efectivamente.

Las cuatro dimensiones estar interconectadas porque constituyen la biografía del estudiante. Toda planificación y evaluación debe ser realizada teniendo en cuenta las biografías de los estudiantes.

Con la finalidad de entender esta perspectiva educativa desde las cuatro dimensiones, se nos pidió al grupo de docentes que asistieron a la capacitación en la Universidad de Kansas a escribir una narración autobiográfica de nuestras vidas tomando en cuenta las cuatro dimensiones y el mismo resultó ser el proyecto del curso. El desarrollo de la autobiografía nos permitió entender que todos somos diferentes y que cada persona trae consigo una historia personal que influye a los demás.

De ahí la importancia, de conocer la biografía de nuestros estudiantes. Una anécdota sobre una de las estrategias para conocer al estudiante, se nos pidió completar un formato titulado Cultural Quilt (Herrera et al., 2007) en el cual los estudiantes debíamos anotar datos importantes de su biografía y estos datos a la vez reflejaban los valores culturales y familiares. El cultural quilt permite al docente conocer la vida de sus estudiantes así como las diferentes áreas de la diversidad como son: etnia, idioma, religión, status económico, cultura, etc. Cada grupo es parte de una comunidad y cada persona aporta con su particularidad.

De igual manera, nos pidieron completar una tarjeta de biografía (**Ver Anexo 5**), en el cual constaban los antecedentes familiares, personales, nivel de proficiencia en español y en inglés, estilo de aprendizaje, experiencias académicas previas, preferencia de trabajo en grupo, etc. La información puesta en la tarjeta de biografía le permitía al docente conocer las dimensiones de cada estudiante.

Al inicio del curso, todo resultaba confuso y novedoso, por cuanto los docentes o estudiantes de este curso de preparación no estábamos aún familiarizados con la perspectiva educativa propuesta, fue con el pasar del tiempo cuando ya nos involucramos en el proceso, donde todo encajó en lo que respecta a conocer la biografía del estudiante desde las cuatro dimensiones. Así mismo, fue sorprendente que los cien profesores asistentes procedentes de las cuatro regiones del Ecuador, éramos totalmente diferentes, sin embargo, cada uno de los docentes aportamos con nuestra riqueza cultural y se convirtió en un aprendizaje colaborativo.

Si desconocemos la biografía de nuestros estudiantes, corremos el riesgo de realizar suposiciones erróneas sobre la realidad del estudiante. Desafortunadamente, los docentes nos centramos en impartir nuestras clases sin tomar en cuenta la realidad de los estudiantes que tenemos a cargo. Simplemente, asumimos que los estudiantes no son capaces de aprender y bloqueamos su proceso de aprendizaje.

Durante las diferentes clases que asistimos, fue frustrante porque criticábamos el hecho de que la realidad estadounidense es totalmente diferente a la realidad ecuatoriana. Nuestros estudiantes no son lingüísticamente diversos, culturalmente sí. Al contrastar los conocimientos impartidos sobre esta perspectiva educativa, analice que obviamente todos vivimos en una sociedad cultural y lingüísticamente diversos.

Es por esto, la importancia de compartir este curso de formación con los docentes sobre esta perspectiva, no con el ánimo de imponer pensamientos sino conocer las realidades de otros países para mejorar

nuestra tarea docente porque nosotros somos los catalizadores de su éxito personal y académico. En el proyecto de mi autobiografía, escribí que nosotros los docentes somos los que realmente podemos hacer la diferencia en la vida de los estudiantes solamente hay que intentar algo nuevo en beneficio de quien nos debemos, nuestros alumnos.

La enseñanza resulta desafiante y frustrante al enfrentarse a la realidad de los colegios públicos ecuatorianos, sin embargo, se puede marcar la diferencia con vocación y entrega.

#### **4. Fases del Proceso Enseñanza Aprendizaje: Activación, Conexión y Afirmación de acuerdo a la Perspectiva educativa en base a la biografía del estudiante**

Con el propósito de crear situaciones que realmente conduzcan a un aprendizaje significativo, se aconseja tres fases: Activación, Conexión, y Afirmación. En lo que respecta a la fase de la activación y según investigaciones del cerebro humano nos dice que la nueva información es mejor retenida si está conectada directamente con el estudiante. Es necesario encender, o activar sus conocimientos previos. Una activación exitosa se puede dar cuando el estudiante observa u escucha que sus conocimientos, experiencias, percepciones son parte de la clase que va a ser impartida por el docente. Con el ánimo de involucrar al estudiante en el proceso, el docente debe conocer lo que los estudiantes saben.

La fase de la Conexión debe estar relacionada con la fase de la Activación con la finalidad que los estudiantes encuentren relación a lo que el Curriculum solicita que se haga. De esta manera, los estudiantes estarán en la capacidad de retener la información. Durante esta fase, el docente se convierte en un facilitador y crea condiciones que motiven a los estudiantes a practicar y aplicar el nuevo vocabulario y conceptos.

La fase de la Afirmación se refiere a que los estudiantes deben afirmar sus nuevos conocimientos, es decir, que los alumnos deben darse cuenta

que el esfuerzo puesto durante la clase sea valedero. Los estudiantes deben demostrar o poner en práctica su conocimiento.

## **5. Estrategias Innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas.**

Tomando como referencia el libro *Crossing the Vocabulary bridge-Differentiated Strategies for Diverse Secondary Classrooms* de las autoras Herrera, Socorro, Kavimandan Shabina, and Holmes, Melissa (2011), proveen estrategias y herramientas que mejoren la comprensión efectivamente con todos los contenidos de las diferentes áreas. Cada estrategia ayuda a los docentes a utilizar lo que los estudiantes ya conocen como base para integrar nuevo vocabulario y contenidos. Las estrategias permiten al estudiante documentar su conocimiento y aprendizaje durante las tres fases activación, conexión, y afirmación.

Con la finalidad de dar explicación sobre las diferentes estrategias propuestas en el texto, se ha escogido cinco estrategias que pueden ser aplicadas con cualquier tema impartido por los docentes.

### **ESTRATEGIA 1: DOTS Chart (Ver Anexo 6)**

Esta estrategia llamada DOTS Chart tiene las siguientes indicaciones y es parte de las estrategias que las autoras sugieren para que los estudiantes puedan acelerar el aprendizaje de los estudiantes.

Primeramente, explicar los acrónimos de DOTS. La D significa determinar lo que los estudiantes ya saben; la O significa observar y escuchar para realizar conexiones entre el conocimiento, conocimiento previo; la T significa talk o conversar con el compañero o grupo para confirmar o elaborar su comprensión y la S que significa summarize o resumir su aprendizaje.

Los estudiantes colocan el nombre del tema en la parte superior y se solicita que piensen en palabras o dibujos relacionados al tema y ubicar en las letras respectivas.

Asigne 3 a 5 minutos para que individualmente escriban en sus cuadros respectivos. El docente debe monitorear la actividad.

Luego de los 5 minutos, cada estudiante comparta con su compañero compartan las ideas de su cuadro y aumenten nuevas palabras.

El docente introduce el tema y pide que anoten los subtemas más importantes alrededor del cuadro para que los estudiantes unan las palabras con los subtemas e inicie la explicación del tema.

En la fase de la afirmación, solicite a los estudiantes a resumir la clase utilizando las palabras anotadas en su cuadro. Así mismo, pida al estudiante a dar definiciones, escribir párrafos, completar ejercicios pero solamente utilizando lo anotado en el cuadro.

Esta actividad le permite al estudiante a enfocarse en la actividad, comparte con sus compañeros sus conocimientos así como aprende de los demás. Cabe recalcar que esta estrategia debe ser realizada durante las tres fases del proceso de clase afirmación, conexión y afirmación mencionada anteriormente.

### **ESTRATEGIA TRIFOLD (Triptico) (Ver anexo 7)**

La estrategia del trifold le permite al estudiante a distinguir las ideas principales o segmentar el texto. Los estudiantes primeramente deben realizar una lluvia de ideas de acuerdo a las conexiones que puedan hacer con el tema. Se entrega la hoja de trabajo con la estrategia Trifold y se pide a los estudiantes que completen la primera parte (A que se refiere el tema a tratarse). Los estudiantes deben anotar lo que ellos consideran relevante. Los estudiantes comparten sus ideas con la de sus compañeros y comparten sus experiencias o pensamientos. El docente explica el tema a tratarse y pide a los estudiantes anotar lo aprendido y completan los cuadros siguientes con los subtemas relevantes del tema.

Una vez que los estudiantes han documentado sus conocimientos, palabras claves, datos, etc. Solicite a los estudiantes completar el

resumen de conceptos en sus propias palabras. De esta manera, el estudiante se siente obligado organizar sus ideas en un párrafo de acuerdo a lo aprendido. Luego los estudiantes en grupo, exponen su párrafo de acuerdo a lo que ellos escribieron y la posibilidad de incluir algún detalle que haya sido excluido.

### **ESTRATEGIA EXTENSION WHEEL (ver anexo 8)**

Esta estrategia permite al alumno expandir su conocimiento en base a una lección ya aprendida o como una forma de resumir información con los conceptos más relevantes. La estrategia puede ser aplicada a cualquier asignatura o puede ser adaptada de acuerdo a las necesidades de cada docente. Por ejemplo: en el libro se sugiere el tema Gobierno, el cual debe ser colocado en el centro del círculo y de esta manera los estudiantes expandan los subtemas de acuerdo al tema explicado. La estrategia permite el trabajo en parejas y en grupo puesto que se convierte en un trabajo colaborativo, donde todos aprendemos de todos. Los estudiantes con la dirección del docente van completando los diferentes círculos con el afán de documentar lo más importante tratado en el tema.

Al final de la actividad, para afirmar su conocimiento pueden resumir lo tratado utilizando los conceptos claves anotados en los diferentes círculos. Personalmente, apliqué esta estrategia para resumir los contenidos dados en la unidad y de esta manera comprobar si el estudiante ha adquirido los nuevos conocimientos o no.

### **ESTRATEGIA MINILIBRO (ver anexo 9)**

Se explica a los estudiantes como hacer un minilibro utilizando una hoja de papel. Los estudiantes siguen instrucciones para la realización del mini libro y se solicita que de acuerdo al tema tratado en clase, creen una historia donde apliquen los conocimientos adquiridos. Motívelos a ser creativos con la portada de su libro. Es impresionante, que pueden hacer los estudiantes cuando se les solicita que creen algo de acuerdo a lo

estudiado en clase. Por ejemplo: En el caso, de nosotros se nos pidió que por medio de recortes de revista y periódicos o dibujos ilustremos la historia de nuestro libro en base a una experiencia personal que haya marcado nuestra vida. El hecho de relacionar nuestras experiencias con el tema tratado, la estrategia se convirtió en algo muy significativo.

En clase con mis estudiantes, he aplicado esta estrategia para comprobar si los estudiantes entendieron o no el dialogo practicado en el libro. Solicité que me cuenten la historia del dialogo. Resultó muy positivo, por cuanto los estudiantes se enfocaron en realizar su minilibro de la mejor manera y expusieron la historia en frente de sus compañeros.

### **ESTRATEGIA FOLDABLES – PLEGABLES (Ver anexo 10)**

Explique el proceso para crear un plegable. Los estudiantes deben tener cuatro o cinco hojas de papel de diferentes colores. Todas las hojas se colocan una sobre otra con un centímetro de separación y se doblan las hojas por la mitad hasta que las dos hojas del mismo color se unan. Una vez doblados, se engrapa y el plegable está listo.

Ahora bien, escoja ocho palabras claves del tema a tratar en cada una de las pestañas visibles. En cada una de las pestañas, divida la hoja restante en tres columnas y coloque Mis predicciones, Qué aprendí, y Mi propia definición.

Sin conversar con sus compañeros, los estudiantes predicen el significado de las palabras y completan la primera columna. Luego comparten con sus compañeros sus ideas y aumentan información de sus compañeros con un color diferente.

El docente continua con la explicación de su clase y los estudiantes deben tomar notas cuando el vocabulario clave es utilizado y completan la segunda columna, en la cual pueden incluir dibujos o ejemplos. Los plegables constituyen en una forma diferente de tomar notas de acuerdo

al tema. Permita el trabajo en parejas y en grupo para afirmar los nuevos conocimientos.

En los grupos, se ponen de acuerdo en anotar una definición que abarque el concepto del vocabulario tratado y completan la tercera columna. El plegable es una herramienta de estudio que le permite al estudiante organizar sus notas de un tema tratado.

Al término de la actividad, pidan a los estudiantes escribir un resumen del tema tratado en la parte posterior del plegable.

Las estrategias pueden ser adaptadas de acuerdo a la necesidad y naturaleza de cada asignatura. Las estrategias le permite al alumno consolidar su conocimiento de una manera diferente.

Al término, del curso de formación se solicitará que en grupos de docentes apliquen con un tema de cualquier asignatura las estrategias presentadas así como las posibles variaciones.

#### 4.5.6 **Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.**

##### **Taller Nro 1: FORTALECIMIENTO DE GRUPO**

Nombre del Facilitador: Marcela Angelita Ocampo Jaramillo

Docente de Inglés con una amplia experiencia en el manejo de dinámicas grupales. Ha laborado en varios establecimientos educativos de la ciudad y actualmente es Vicerrectora y docente del Colegio Particular Ateneo.

##### **Taller Nro 2: TRABAJO COLABORATIVO**

Nombre del Facilitador: Dra. Saula Aguilar

Docente, asesora académica y expositora de reconocida trayectoria a nivel local y nacional. Actualmente es directora académica del Instituto Particular Fine-Tuned English y consultora de la Editorial Richmond en la ciudad de Loja.

### **Taller Nro 3: APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA EL DESARROLLO DE DESTREZAS COGNITIVAS.**

Nombre del Facilitadora: Lic. Carmen Solano Godoy

Docente y Asesora Académica del Instituto Particular Fine-Tuned English. Fue becaria del Programa Go Teacher, patrocinada por el Gobierno Nacional. Desde su experiencia profesional compartirá la aplicación de estrategias metodológicas innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas. Actualmente labora en el Colegio Fiscomisional Vicente Anda Aguirre e Instituto Particular Fine-Tuned English.

#### **4.5.7 Metodología**

Los diferentes talleres del curso de formación propuesto para los docentes del Colegio Nacional Adolfo Valarezo se lo realizarán con la socialización entre autoridades, docentes y autora de la propuesta con el objetivo de explicar la realización del curso de formación. Seguidamente, se explicará con datos estadísticos un resumen de los datos obtenidos sobre las necesidades de formación docente del establecimiento y de esta manera iniciar con los diferentes talleres propuestos.

La fundamentación teórica será a través de presentaciones powerpoint, mapas conceptuales y mentales, organizadores gráficos, cuadros sinópticos, anécdotas de los expositores, etc. Los talleres se apoyarán con documentos que serán entregados a cada participante para su análisis crítico así como la participación activa de los docentes en la aplicación práctica de los talleres. Así mismo, los docentes crearán un blog personal con las vivencias de los talleres.

#### **4.5.8 Evaluación**

El curso de formación será evaluado por los asistentes, quienes desde su experiencia y perspectiva personal brindarán su aporte valioso sobre el contenido del curso propuesto. Así

mismo, los facilitadores aplicarán tests para conocer con certeza la adquisición de los nuevos conocimientos así como la aplicación en su práctica docente.

#### 4.5.5. Duración del Curso

El curso de formación tendrá una duración de 60 horas, distribuidos en 20 horas para los tres talleres. Los días que los docentes deberán asistir es el día viernes y sábado. El horario de trabajo será el viernes desde la 1:30 a 5:30; sábado de 8:00 a 12:00 y de 3:00 a 5:00pm.

#### 4.5.6. Cronograma de actividades a desarrollarse

##### TALLER NRO 1: FORTALECIMIENTO DE GRUPO

##### SEMANA 1 y 2

DIAS Y HORA	DURACIÓN	ACTIVIDADES
Viernes 1:30 – 5:30 Sábado 8:00 – 4:00	20 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida</li> <li>• Socialización del Curso de Formación</li> <li>• Dinámica de Integración: El efecto ULA ULA</li> <li>• Origen y Crecimiento de Grupos</li> <li>• Ambientación e Integración</li> <li>• Funcionamiento de Grupos</li> <li>• Problemática Grupal y Liderazgo</li> <li>• Trabajo Cooperativo</li> </ul>

##### TALLER NRO 2: TRABAJO COOPERATIVO Y COLABORATIVO

##### SEMANA 3 y 4

DIAS Y HORA	DURACIÓN	ACTIVIDADES
Viernes 1:30 – 5:30 Sábado 8:00 – 4:00	20 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de Aprendizaje Cooperativo.</li> <li>• Características</li> <li>• Modelo teórico del aprendizaje cooperativo y colaborativo</li> <li>• Principios del Trabajo Cooperativo</li> <li>• Técnicas del Aprendizaje cooperativo</li> </ul>

**TALLER NRO 3: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA EL DESARROLLO DE DESTREZAS COGNITIVAS**

**SEMANA 5 y 6**

<b>DIAS Y HORA</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
<b>Viernes 1:30 – 5:30</b> <b>Sábado 8:00 – 4:00</b>	<b>20 horas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a la perspectiva educativa enfocada en biografías del estudiante.</li> <li>• Modelo Prism</li> <li>• Dimensiones del Modelo Prism: Sociocultural, Cognitivo, Académico y Lingüístico.</li> <li>• Fases del Proceso Enseñanza Aprendizaje: Activación, Conexión y Afirmación</li> <li>• Estrategias Innovadoras para el desarrollo de destrezas cognitivas.</li> <li>• Estrategia 1: Cuadro DOTS</li> <li>• Estrategia 2: Triptico (Trifold)</li> <li>• Estrategia 3: Extension Wheel</li> <li>• Estrategia 4: Minilibro</li> <li>• Estrategia 5: Plegables (Foldables)</li> </ul>

**4.5.7 Costos del curso**

La proyección del costo del curso de formación será de:

Material de escritorio y papelería:	30
Reproducción del documento	50
Refrigerio y almuerzo	50
Alquiler de las instalaciones	30
Imprevistos	60
Facilitadores	300
<b>TOTAL</b>	<b>520</b>

Los gastos del curso de formación serán cubiertos por autogestión.

#### **4.5.8 Certificación**

Los docentes deben cumplir con el 100% de asistencia y presentar su blog de experiencias vivenciales para recibir su certificado de participación.

#### **4.5.9. Bibliografía**

Carrión, S. (2002). Lo dinámico es más que las dinámicas. Primera edición.

Ferreiro y Espino (2013). El ABC del aprendizaje cooperativo. Primera edición

Jaramillo, F. (2012). Proyecto de Investigación II. Loja-Ecuador, Editorial EdiLoja

Herrera, S. (2010). Instrucción enfocada en la biografía de los estudiantes. (Biography Driven Culturally responsive teaching)

Herrera, S., Kavimandan, S., Holmes (2011). Estrategias Diferenciadas para alumnos de secundaria. (Crossing the vocabulary bridge. Differentiated Strategies for Diverse Secondary Classrooms.

## CONCLUSIONES

- Al investigar sobre las necesidades de formación del docente ecuatoriano, se evidencia que no ha existido en el país un diagnóstico de las necesidades de formación del docente a nivel secundario. Es acertada, la iniciativa de la Universidad Técnica Particular de Loja al diagnosticar las necesidades de formación del docente ecuatoriano.
- La detección de las necesidades de formación en los Docentes reflejan las carencias o deficiencias en su desempeño profesional, lo cual motiva al investigador a proponer cursos de formación acordes a la realidad institucional. Los docentes del Colegio Adolfo Valarezo requieren capacitación en temas relacionados a su especialidad así como la utilización de las nuevas tecnologías en el campo educativo.
- Los docentes del Colegio Fiscal Adolfo Valarezo están conscientes de la responsabilidad que tienen de seguir preparándose continuamente en beneficio propio y de sus estudiantes; es por esto que de acuerdo a los resultados muestran su interés en la preparación de temas educativos a nivel presencial y semipresencial.
- Los docentes tienen preparación académica de tercer nivel, solamente un mínimo porcentaje ha optado por optar títulos de cuarto nivel.
- La gestión educativa institucional no está encaminada a lograr cambios sustanciales, a pesar de haber recibido la certificación para obtener el Bachillerato Internacional. Los docentes manifiestan su desconocimiento de que las autoridades se encuentren gestionando cursos de formación. La capacitación a los docentes ha sido irregular en este establecimiento educativo.
- Los cursos de capacitación docente han sido esporádicos y cortos. Si bien es cierto, los docentes han recibido capacitación por parte del Ministerio de Educación y por cuenta propia, los docentes muestran su deseo de un plan de capacitación continua acorde a las exigencias actuales.
- Se evidencia que los docentes requieren cursos de formación en diferentes temáticas que fortalezcan su tarea docente. Los docentes requieren cursos de formación de las materias a su cargo así como de otros temas educativos como las nuevas tecnologías, diseño y evaluación de proyectos.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda la realización de un análisis institucional por medio de una matriz FODA que permita conocer con exactitud las necesidades de la institución y de esta manera buscar soluciones conjuntas que garantice la buena marcha institucional.
- El Colegio Nacional Adolfo Valarezo está en proceso para ofertar el Bachillerato Internacional, el mismo que requiere el compromiso de todos los entes educativos; es por esto que las autoridades deben motivar a sus docentes para que sean partícipes de los diferentes programas de maestrías ofertados por las universidades del país y así los docentes eleven el prestigio institucional y puedan dar cumplimiento a la oferta académica propuesta.
- Las relaciones interpersonales de los docentes y directivos deben fortalecerse. Es por esto que, los diferentes cursos de formación no deben ser solamente dirigidos para mejorar el desempeño académico sino cursos que permitan a los docentes generar un ambiente armónico.
- El ambiente de trabajo debe ser fortalecido por medio del trabajo en equipo.
- Se recomienda que los Docentes sean parte de un Programa de Capacitación continua que garantice su desempeño académico en la institución.
- Los cursos de formación y capacitación deben ser programados de acuerdo a las necesidades de los docentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bolívar, antonio (1997) "Liderazgo, mejora y centros educativos" en a. medina (coord.) el liderazgo en educación. madrid: uned.

Francis (th)e mule science's news, 2010. Cómo enseñar y cómo aprender.

Gómez, hervás c, nogales martín,, Evaluación de necesidades, creencias del profesor, formación permanente, pensamientos de los profesores.

Gonzalez, Tirados, (1990), Análisis de las necesidades de formación de formadores del área técnico - práctica y modalidades de formación. madrid. upm.

González, Margarita y otros, Enseñar a aprender un reto para la formación de profesionales universitarios en el nuevo siglo.

Heifetz, r. laurie, d.(2000). "Tarea de adaptación movilizadora. Más allá del liderazgo visionario." en conger, j.a. et al (comps.) el manual del cambio para líderes. Buenos aires: paidós.

Jaramillo, F. (2012). Proyecto de Investigación II. Loja-Ecuador, Editorial EdiLoja

Mayodormo, Sonia, Abordaje de la pertinencia-relevancia para la planificación, el diseño implementación de las intervenciones de prevención.

Sánchez, Blasco, (1994), Los análisis de necesidades de formación: modelos, metodologías e instrumentos para estudiar la oferta y la demanda formativa.

Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.

Tablada, Julio, el liderazgo educativo, debe ser un liderazgo transformador

Tedesco, Juan Carlos; Los pilares de la Educación del Futuro; 2006; IIPE; Buenos Aires.

Tejedor, j (1990) perspectiva metodológica de diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. Revista de investigación educativa.

Tenti Fanfani, Emilio; Culturas juveniles y cultura escolar; 2000; IIPE; Buenos Aires.

Torrecilla, Javier, la formación de docentes: una clave para la mejora educativa. El segundo congreso mundial de la internacional de la educación, (1998). USA

Torres del Castillo, Rosa. Documento *preparado para la XIII Semana Monográfica* "Aprender para el futuro: Nuevo marco de la tarea docente". Nuevo Papel Docente ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo?

Torres, Rosa, 1990, Resumen de clave de la reforma educativa. Universidad autónoma de Madrid.

Travez, Wilson, 2013. Ensayo La Influencia Del Docente Sobre Sus Estudiantes

### **Documentos en la Web**

Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias y formación. Recuperado de [aula.virtual.ucv.cl/wordpress/el-rol-del-docente-actual/](http://aula.virtual.ucv.cl/wordpress/el-rol-del-docente-actual/)

Tipos de Liderazgo. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos91/concepto-y-tipos-liderazgo/concepto-y-tipos-liderazgo.shtml#1138#ixzz2nVNpFVnl>

Alexandria, Hypatia (n.d) Recuperado de <http://hypatialafilosofa.blogspot.com/2009/06/una-vision-contemporanea-de-la-tarea>.

*Orientación Académica. La Formación Profesional.* Recuperado de html [www.educaweb.com](http://www.educaweb.com).

Colegio Adolfo Valarezo primero en obtener el BI. Recuperado de <http://www.cronica.com.ec/index.php/loja/item/70119-colegio-adolfo-valarezo-el-primero-en-obtener-el-bi>

Colegio Adolfo Valarezo recibió diploma para ofertar el BI. Recuperado de <http://gobnacionloja.gob.ec/colegio-adolfo-valarezo-recibio-diploma-para-ofertar-el-bachillerato-internacional/>

## 7. ANEXOS

### ANEXO 1: PETICION DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, 05 de diciembre del 2012

Dr. Mg.  
Vicente Reátegui  
RECTOR DEL COLEGIO "ADOLFO VALAREZO"

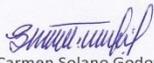
De mi consideración:

Carmen Rosario Solano Godoy, maestrante del III ciclo de la Universidad Técnica Particular de Loja, me dirijo a usted muy comedidamente para solicitarle lo siguiente:

Uno de los objetivos de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional es que nosotros los estudiantes desarrollemos competencias investigativas a través del diagnóstico, análisis y evaluación de necesidades y problemáticas propias de las instituciones educativas del país; para lo cual solicito se me permita realizar este trabajo de investigación denominado: "Diagnóstico de Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de Instituciones Educativas del Ecuador, período 2012 – 2013"; específicamente en la recolección de datos a los docentes de bachillerato que laboran en su institución.

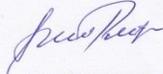
Segura de contar con su favorable atención a la presente, le antelo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

  
Carmen Solano Godoy  
Maestrante

Adj: Solicitud y encuesta

*Octavio*  
Correspondencia Recibida  
FECHA: 5 de Dic. 2012  
LORA: Loja

  
COLEGIO NACIONAL  
"ADOLFO VALAREZO"  
RECTORADO  
LOJA - ECUADOR

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)  
**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.

De mi consideración:

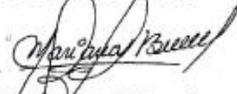
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



*Acusado*  
Correspondencia recibida  
FECHA: 5 de Diciembre 2012  
HORA: 2:00  
REPORTE: n

*Recibido*  
COLEGIO NACIONAL  
"ADOLFO VALANZUELA"  
RECTORADO  
LOJA - ECUADOR

## ANEXO 2: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO.

### Anexo 7: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigado:  
**461234-010**

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

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

Fiscal	(1)	Fiscocomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	-----	-----------------	---	-----------	---	------------	---

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: <b>"Adolfo Yalazaño"</b>												
1.2. Provincia: <b>Loja</b>				Ciudad: <b>Loja</b>								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	(2)	Fiscocomisional	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: _____												
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
BACHILLEROS	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							19	
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
BACHILLEROS	t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23
	x. Administr. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27
	bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones Informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30
	ee. Otra, especifique cuál: _____										31	
	Bachilleratos Técnicos Polivalentes											
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial			32	hh. Informática			33	
ii. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____										38		
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____						NO		2	

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino		(1)	Femenino		2					
2.2. Estado civil		Soltero		2	Casado		(3)	Viudo	4	Divorciado	5	
2.3. Edad (en años cumplidos):		67										
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	<input checked="" type="radio"/> 12	Medio tiempo	<input type="radio"/> 13
			Por horas
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	<input checked="" type="radio"/> 15	NO
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	<input type="radio"/> 17	2°
			<input checked="" type="radio"/> 3°
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:			

de bach.

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

Bachillerato	<input type="radio"/> 1	Especialista (4° nivel)	<input type="radio"/> 4
Nivel técnico o tecnológico superior	<input type="radio"/> 2	Maestría (4° nivel)	<input type="radio"/> 5
DY 277 C.C.E.E. Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	<input checked="" type="radio"/> 3	PhD (4° nivel)	<input type="radio"/> 6
Otros, especifique:			

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)	<input type="radio"/> 1	Ingeniero	<input type="radio"/> 6
Doctor en educación	<input checked="" type="radio"/> 2	Arquitecto	<input type="radio"/> 7
Psicólogo educativo	<input checked="" type="radio"/> 3	Contador	<input type="radio"/> 8
Psicopedagogo	<input type="radio"/> 4	Abogado	<input type="radio"/> 9
Otras, especifique:	<input type="radio"/> 5	Otras, especifique:	<input type="radio"/> 10

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

El ámbito educativo	<input type="radio"/> 1	Otros ámbitos, especifique:	<input type="radio"/> 2
---------------------	-------------------------	-----------------------------	-------------------------

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:  SI  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	<input type="radio"/> 3	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____
b. PhD	<input type="radio"/> 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:	CAS = Creatividad Acción y Servicio		
4.1.2. Totalización en horas (aproximación):	40 horas		
En cuanto al último curso recibido:			
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:	2011 en Guayaquil		
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:	CAS		
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:	Ministerio de Educación		
El gobierno	<input checked="" type="radio"/> 1	De la institución donde labora Ud.	<input type="radio"/> 2
		Beca	<input type="radio"/> 3
		Por cuenta propia	<input type="radio"/> 4
Otros, especifique:			

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:  SI  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  NO  2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

Presencial	<input type="radio"/> 1	Semipresencial	<input type="radio"/> 2	A distancia	<input type="radio"/> 3	Virtual/por internet	<input type="radio"/> 4
------------	-------------------------	----------------	-------------------------	-------------	-------------------------	----------------------	-------------------------

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:  De lunes a viernes  1  Fines de semana  2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

✓ no deseo ya la jubilarme

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítem	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			X		
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					X
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)			X		
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato				X	
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)				X	
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa		X			
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	X				
Ítem	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. Planifica, 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/as y ayudarlos 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 evalúo 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. Considero 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, dispositivos, pizarra, videos)		X			
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					X
34. Agiliza 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 fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					X
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					X

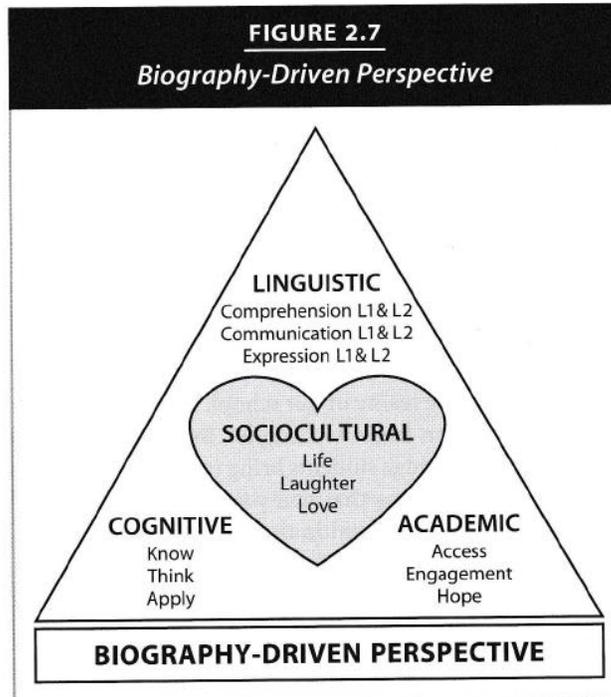
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág

**ANEXO 3: FOTO DEL COLEGIO NACIONAL ADOLFO VALAREZO**



## ANEXO 4: MODELO PRISM



Fuente: Tomado de Herrera Socorro Biography Driven Culturally Responsive Teaching. (2010) p. 29

## ANEXO 5: TARJETA DE BIOGRAFÍA

**FIGURE 5.4**  
CLD Student Biography Card: Front

*CLD Student Biography Cards can support teachers in documenting student progress, making decisions about grouping configurations, and continually scaffolding to meet students' sociocultural, linguistic, cognitive, and academic needs.*

Insert a photograph of the student (this is a helpful visual reminder for you as a teacher).

**Name:** \_\_\_\_\_

**Age:** \_\_\_\_\_

**Grade:** \_\_\_\_\_

**Country of Origin:** \_\_\_\_\_

**Time in USA:** \_\_\_\_\_

**L1:** \_\_\_\_\_

**R:** \_\_\_\_\_

**W:** \_\_\_\_\_

**L2 Proficiency (LAS/PT/Other):**

**O:** \_\_\_\_\_

**R:** \_\_\_\_\_

**W:** \_\_\_\_\_

**SLA:** \_\_\_\_\_

**Student Processing:**

\_\_\_\_\_

**Learning Style:**

\_\_\_\_\_

**Prior Academic Experiences:**

\_\_\_\_\_

**Preferred Grouping:**

\_\_\_\_\_

**School-Situated**

**Sociocultural**  
Complete the student's **demographic information** by interviewing the student, his or her family, or a past teacher.

**Linguistic**  
**Step One:** Determine (informally or formally):  
**L1:** Student's First Language  
**R:** First Language Reading Proficiency  
**W:** First Language Writing Proficiency  
**Step Two:** Determine the CLD student's English language proficiency (scores can be obtained from the district/school ESL teacher as needed).  
**O:** English Oral Proficiency (speaking/listening)  
**R:** English Reading Proficiency  
**W:** English Writing Proficiency  
**SLA:** Stage of Second Language Acquisition

**Cognitive**  
How does the student **process information** (e.g., solve a math problem, complete a science experiment, summarize a story)?  
What **learning style** preferences should be taken into account for this student?

**Academic**  
What **prior academic experiences/exposure** does the student have to promote content learning and transfer of knowledge?  
In what **grouping** configuration is the student most comfortable (i.e., total group, partner, small group, or independent)?

Adapted from Herrera (2007), pp. 17-18. Used with permission of KCAT/TLC, Kansas State University.  
Available for free download and printing from [www.tcpress.com](http://www.tcpress.com)

**FIGURE 5.5**  
CLD Student Biography Card: Back

**Sociocultural Dimension**  
**Home + Community + School = Background Knowledge**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Linguistic Dimension**  
**Valuing L1 & L2**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Cognitive Dimension**  
**Implications for Practice**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Academic Dimension**  
**State of Mind**

+ ← → -

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Biography-Situated**

**Sociocultural**  
Consider insights gleaned from conversations and interactions with students, parents, and colleagues (in both academic and non-academic settings) about what brings the student **life, laughter, and love**.

**Linguistic**  
Consider aspects of **comprehension, communication, and expression** in both the student's first language and second language.

**Cognitive**  
Consider ways the student's culture might influence how he or she **knows, thinks, and applies** new learning.

**Academic**  
Consider factors that are helping or hindering the student's **access** to equitable educational opportunities, **engagement** in instruction, and **hope** for success in the learning community and in the future.

Adapted from Herrera (2007), pp. 17-18. Used with permission of KCAT/TLC, Kansas State University.  
Available for free download and printing from [www.tcpress.com](http://www.tcpress.com)

**Fuente:** Tomado de Herrera Socorro Biography Driven Culturally Responsive Teaching. (2010) p. 64-65  
 Available for free download and printing from [www.tcpress.com](http://www.tcpress.com)  
 Disponible para descarga gratis e impresión de [www.tcpress.com](http://www.tcpress.com)

## ANEXO 6: ESTRATEGIA DOTS CHART

NOMBRE: \_\_\_\_\_

### ***DOTS Chart*** ***(Determine, Observe, Talk, Summarize)*** *(Determine, observe, converse y resuma)*

TEMA: \_\_\_\_\_

<i>A-B</i>	<i>C-D</i>	<i>E-F</i>
<i>G-H</i>	<i>I-J</i>	<i>K-L</i>
<i>M-N</i>	<i>O-P</i>	<i>Q-R</i>
<i>S-T</i>	<i>U-V-W</i>	<i>X-Y-Z</i>

Fuente: Tomado de Herrera, Kavimandan, & Holmes (2011) p. 56-63  
Available for free download and printing from [www.tcpres.com](http://www.tcpres.com)  
Disponible para descarga gratis e impresión de [www.tcpres.com](http://www.tcpres.com)

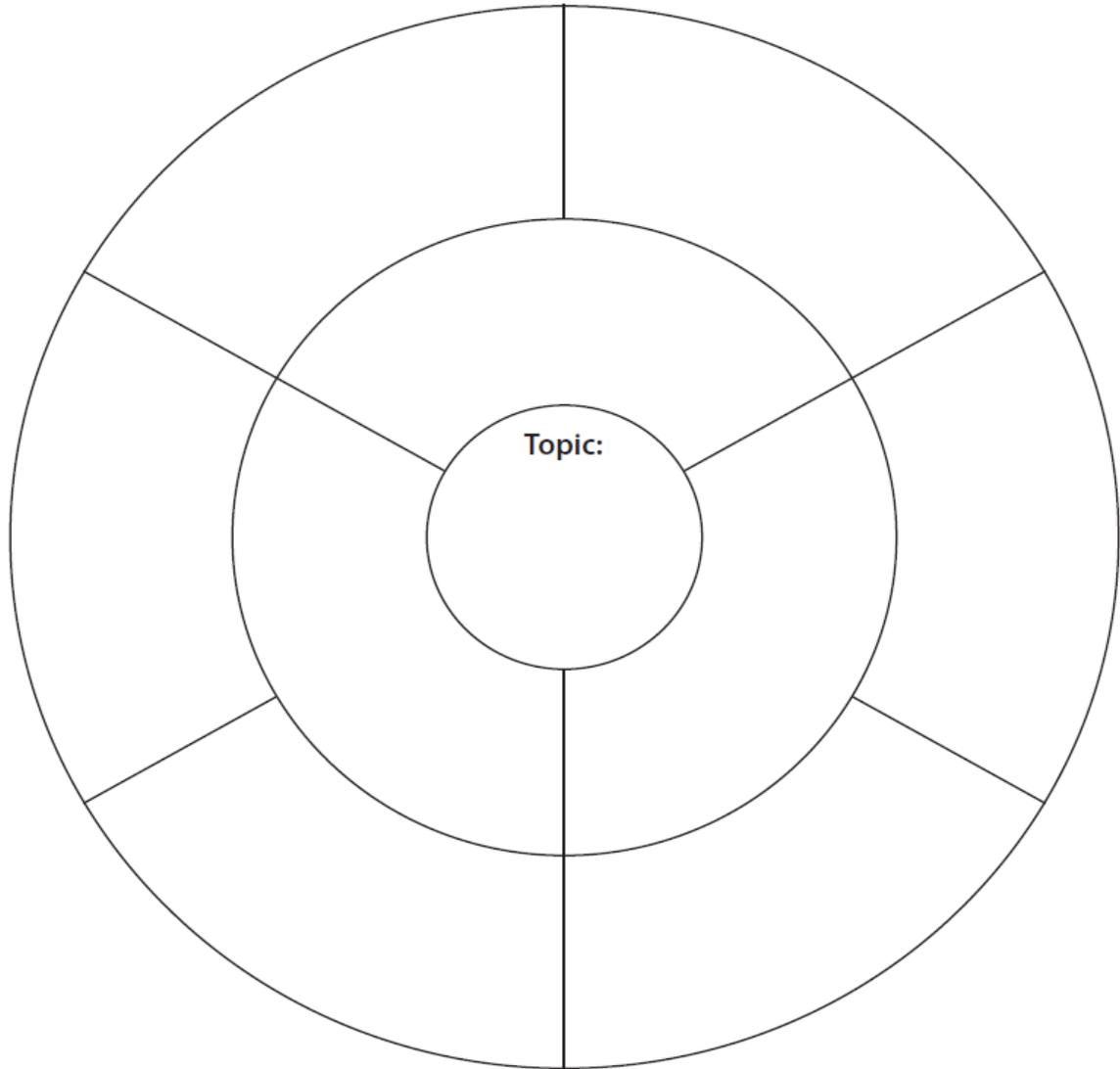
## ANEXO 7: ESTRATEGIA TRIFOLD (Trifolio)

# TRI-FOLD

TEMA: _____		
LO QUE PIENSO		
LO QUE APRENDI	LO QUE APRENDI	LO QUE APRENDI
RESUMEN DE CONCEPTOS		

Fuente: Tomado de Herrera, Kavimandan & Holmes (2011) p.41  
Available for free download and printing from [www.tcpres.com](http://www.tcpres.com)  
Disponible para descarga gratis e impresión de [www.tcpres.com](http://www.tcpres.com)

## ANEXO 8: ESTRATEGIA EXTENSION WHEEL

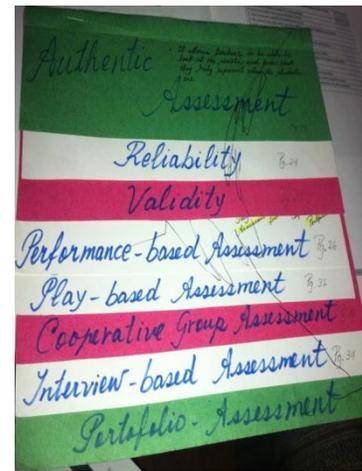
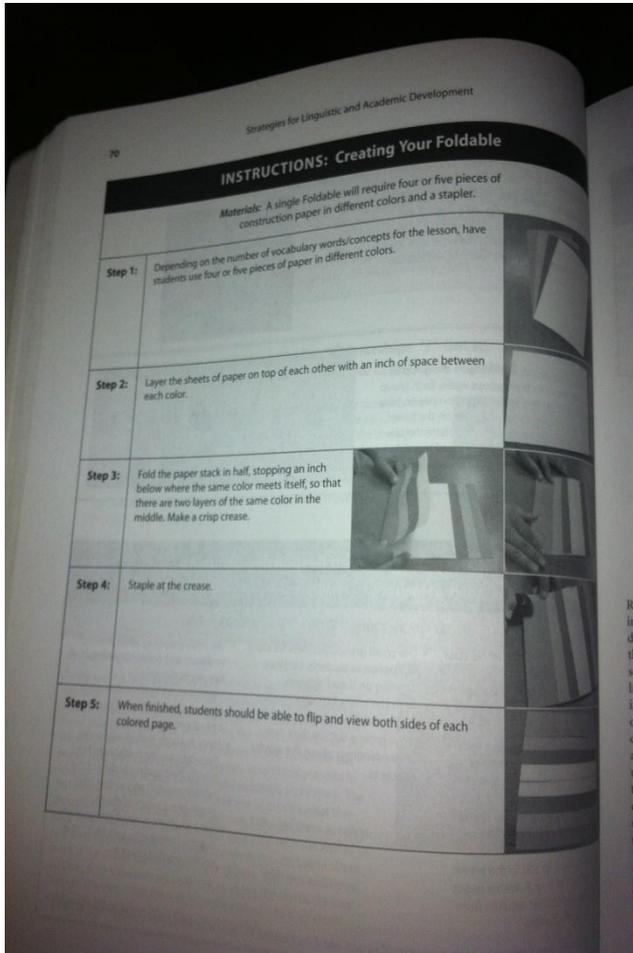


*Fuente: Tomado de Herrera, Kavimandan & Holmes (2011) p.115*  
Available for free download and printing from [www.tcpres.com](http://www.tcpres.com)  
Disponible para descarga gratis e impresión de [www.tcpres.com](http://www.tcpres.com)

ANEXO 9: ESTRATEGIA MINI LIBRO



## ANEXO 10: ESTRATEGIA FOLDABLES (PLEGABLES)



Fuente: Tomado de Herrera, Kavimandan & Holmes (2011) p.64-70

