



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto
Tecnológico Tena, de la provincia de Napo, ciudad de Tena,
Período 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Caín Yaguarshungo, María Olga.

DIRECTORA: Cabrera Solano, Paola Alexandra. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO TENA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Paola Alexandra Cabrera Solano.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mí consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría, "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Tena, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, período 2012 – 2013" realizado por Caín Yaguarshungo, María Olga ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Caín Yaguarshungo, María Olga declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Tena, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, Período 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Educación y Gerencia Educacional, siendo Paola Alexandra Cabrera Solano.

Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: Caín Yaguarshungo, María Olga.

Cédula: 0602284929

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, lo dedico al Instituto Tecnológico Tena porque considero que sin la apertura de los directivos y maestros para brindarme la información requerida, no hubiese sido posible desarrollarla y a las futuras generaciones, que en base al presente trabajo hagan nuevas y mejores propuestas para la educación y sociedad misma.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque me fortaleció en los momentos más difíciles de desánimo, a mis padres, por el apoyo incondicional para motivarme y a la universidad por ayudarme a tener una nueva visión y misión en la educación.

Olga Caín

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	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.....	5
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	9
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.....	13
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.....	17
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	19
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)...	20
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	23
1.2.2 Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1 Formación profesional.....	25
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	26
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	27

1.2.2.1.3	Formación Técnica.....	29
1.2.2.2	Formación continua.....	30
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	32
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	34
1.2.2.5	Características de un buen docente.....	35
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	36
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	37
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	39
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	39
1.2.3.2	La función del docente.....	42
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	44
1.2.3.4	La función del estudiante.....	46
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	47
1.3	Cursos de formación.....	49
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	50
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	50
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	52
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	54
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....		56
2.1	Contexto.....	57
2.2	Participantes.....	59
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	62
2.3.1	Diseño de la investigación.....	62
2.3.2	Métodos de investigación.....	63
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	64
2.4.1	Técnicas de investigación.....	64
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	64
2.5	Recursos.....	65
2.5.1	Talento Humano.....	65
2.5.2	Materiales.....	65
2.5.3	Económicos - Recursos Institucionales.....	65

2.6	Procedimiento.....	66
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		67
3.2	Análisis de formación.....	76
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	76
3.2.2	La organización y la formación.....	77
3.2.3	La tarea educativa.....	82
3.3	Los cursos de formación	85
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....		87
4.1	Tema del curso.....	88
4.2	Modalidad de estudios.....	88
4.3	Objetivos	88
4.4	Dirigido a:.....	88
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	88
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	89
4.5	Breve descripción del curso	89
4.6	Contenidos del curso	89
4.6.1	¿Qué es la didáctica?	89
4.6.2	Objeto de estudio de la didáctica.....	90
4.6.3	Proceso histórico de la didáctica.....	90
4.6.4	Formación docente y la didáctica.....	91
4.6.5	Escuela tradicional.....	92
4.6.6	Educación Pedagogía y Didáctica.....	92
4.6.7	Importancia de la planificación.....	95
4.6.8	Proceso de enseñanza aprendizaje de la didáctica motivacional.....	96
4.6.9	Nuevas tecnologías: Los multimedia.....	96
4.6.10	Pruebas con base estructurada.....	100
4.7	Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.....	109
4.8	Metodología.....	109
4.9	Evaluación	111
4.10	Duración del curso	113
4.11	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	113

4.12	Costo del curso.....	114
4.13	Certificación	114
	CONCLUSIONES.....	115
	RECOMENDACIONES.....	117
	ANEXOS.....	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.-Tipo de institución.....	58
Tabla 2.- Tipo de Bachillerato	58
Tabla 3.- Bachillerato técnico de comercio y servicios.....	58
Tabla 4.- Género del docente encuestado.....	59
Tabla 5.- Estado civil del docente encuestado.....	59
Tabla 6.- Edad de los Docentes.....	60
Tabla 7.- Cargo que desempeña.....	60
Tabla 8.- Tipo de relación laboral	61
Tabla 9.- Tiempo de dedicación.....	61
Tabla 10.- Señale el nivel académico más alto que posee	61
Tabla 11.- Su titulación tiene relación con: Ámbito educativo.....	68
Tabla 12.- Otras profesiones: Su titulación tiene relación con otras profesiones	69
Tabla 13.- Posee titulación de postgrado (4º nivel), tiene relación con:.....	69
Tabla 14.- Le resulta atractivo capacitarse para obtener una titulación de 4to nivel.....	69
Tabla 15.- ¿En qué le gustaría capacitarse?	70
Tabla 16.- Para usted es importante capacitarse en temas educativos.....	70
Tabla 17.- Cómo le gustaría recibir la capacitación.....	71
Tabla 18.- Cursos presenciales o semi-presenciales en que horarios le gustaría recibir	71
Tabla 19.- En que temática le gustaría capacitarse	72
Tabla 20.- Cuáles son los obstáculos para que usted no se capacita.....	73
Tabla 21.- Cuáles son los motivos por los que Ud. asiste a cursos/capacitaciones	73
Tabla 22.- Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos	74
Tabla 23.- Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso.....	74
Tabla 24.- La persona en el contexto formativo	76
Tabla 25.- La institución en que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	77
Tabla 26.- Conoce autoridades que ofrezcan o elaboren cursos, seminarios de capacitación....	77
Tabla 27.- Los cursos se realizan en función de áreas de conocimiento.....	78
Tabla 28.- Los directivos fomentan la participación a cursos	78
Tabla 29.- La organización y la formación	79
Tabla 30.- Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional.....	80
Tabla 31.- Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.....	81
Tabla 32.- La tarea educativa.....	82
Tabla 33.- Análisis de la formación	83
Tabla 34.- Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.	85
Tabla 35.- Totalización en horas	85
Tabla 36.- Tiempo último de cursos por meses	86
Tabla 37.- Lo hizo con el auspicio de:	86

RESUMEN

Esta investigación tuvo el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Tena, en el periodo académico 2012-2013; una vez aplicada la encuesta en las especialidades técnicas y ciencias generales y tabulados los datos se determinó que de los 54 maestros, presentan necesidades de formación en pedagogía educativa el 17%, temas de mi especialidad el 17%, métodos y recursos didácticos con el 11% y nuevas tecnologías aplicadas a la educación con el porcentaje del 4%. Como respuesta a esta realidad se procedió a desarrollar un curso de formación/capacitación docente de 60 horas en didáctica general y motivación, Participaron los maestros de las especialidades técnicas y ciencias generales, una vez culminado el taller, se inscribieron en los cursos dictados por el SIPROFE, en temas de especialidad y psicopedagogía para lograr una formación integral, aplicaron los conocimientos adquiridos en el proceso de enseñanza aprendizaje, mejoró la comprensión de los estudiantes, las relaciones interpersonales entre maestro y alumno fue armónica, demostraron seguridad y responsabilidad en la elaboración de sus planificaciones incluyendo técnicas e instrumentos de evaluación.

Palabras clave:

- Necesidades
- Formación
- Capacitación
- Didáctica
- Enseñanza
- Aprendizaje

ABSTRACT

This research aimed to analyze the training needs of high school teachers of Instituto Tecnológico Tena during the school year 2012-2013; once applied the survey on teachers of technical and general sciences specialties, and tabulated the data, it was determined that out of 54 teachers, 17% of them have training needs in educational pedagogy, 17% in topics of their specialty, 11% in teaching methods and resources, and 4% in new technologies applied to education. In response to this reality it was developed a training course / teacher training of 60 hours about general teaching and motivation. Teachers of technical subjects and general science attended to that training. Once the workshop culminated, they were enrolled in courses taught by the SIPROFE about topics of their specialty and psychology issues in order to achieve an integral formation. Teachers applied the acquired knowledge in their teaching-learning process, and as a result their students' understanding improved, the relationships between teacher and student became more harmonious, and teachers demonstrated confidence and responsibility in the developing of their plans including techniques and assessment instruments in them.

KEYWORDS:

- Needs
- Instruction
- Training
- Didactics
- Education
- Learning

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en la institución educativa pública de Bachillerato: “Instituto Tecnológico Tena” la misma que funciona con los niveles de formación básica, media y superior. La investigación tiene como objetivo general identificar si existe la necesidad de formación, con el tema “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato” y una vez identificadas crear estrategias útiles que trasciendan en la práctica docente de los profesionales de la educación del Colegio de Bachilleres del cantón Tena perteneciente a la coordinación zonal No.2.

El trabajo investigativo se estructuró en cuatro capítulos, el primero hace referencia al marco teórico, en donde se encuentra los conceptos y definiciones de las necesidades de formación, para adentrarnos en la investigación; seguido de un análisis organizacional que hace referencia a la estructura institucional en donde se desenvuelve el maestro en el quehacer educativo es decir la realidad que oferta el Ministerio de Educación para el docente desde el currículo, infraestructura, capacitación; y el análisis de la persona en su formación académica que le hace competitivo para formar a las nuevas generaciones de bachillerato, el maestro establece vínculos con la sociedad, la familia y el estudiante para obtener resultados óptimos en el desarrollo del potencial intelectual del estudiante.

El capítulo 2, se refiere a la metodología empleada para seleccionar la institución educativa, los participantes que en este caso fueron los maestros de bachillerato técnico, los métodos de investigación para recolectar la información que permitirá dilucidar de manera clara y objetiva la necesidad de formación del docente de bachillerato, para consolidar ha sido necesario recurrir a las técnicas de investigación como parte de la recolección de la información necesaria y básica del trabajo investigativo, también hace referencia a los recursos humanos, económicos, materiales, recursos institucionales empleados para la recolección de la información.

El capítulo 3 trata del diagnóstico, análisis y discusión de resultados, que una vez cumplido con los procesos antes descritos, ha permitido conocer, entender y comprender de manera objetiva que los maestros encuestados del Instituto Tecnológico Tena presentan necesidades de formación docente en temáticas de pedagogía educativa con el porcentaje del 17%, en formación en temas de mi especialidad con el porcentaje del 17%, métodos y

recursos didácticos con el 11% y nuevas tecnologías aplicadas a la educación con el porcentaje del 4%.

El capítulo 4 se refiere al curso de formación/capacitación docente, que de acuerdo a los resultados obtenidos se planificó un curso referente a la necesidad de formación en pedagogía educativa con el tema “Didáctica Motivacional”, para ayudar en la formación del docente de bachillerato. Díaz Barriga (1990) es necesario “difundir una cultura pedagógica para coadyuvar al desarrollo de un intelectual en el campo educativo”, las investigaciones como de Medina (1995) que menciona que un docente sin formación es impensable que adquiera toma de conciencia y práctica innovadora.

Los datos generados en esta investigación serán útiles para el personal administrativo, Dirección Distrital de Educación y el Ministerio de Educación para la toma de decisiones en la formación pedagógica del docente como entes reguladores.

La presente investigación fue posible desarrollar por el asesoramiento técnico de la Universidad Técnica Particular de Loja que ha facilitado los instrumentos para la investigación, la apertura de los maestros del ITT para responder el cuestionario, la comprensión del Rector, la apertura y predisposición de los maestros para participar en el curso de manera creativa e innovadora.

Se logró analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012- 2013, como también Fundamentar teóricamente, las necesidades de formación del docente de bachillerato y Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Se logró determinar que los maestros de las carreras técnicas de informática aplicada, contabilidad y de ciencias generales incluyan en sus planificaciones didácticas curriculares semanales, los procesos didácticos aprendidos en las diferentes disciplinas que imparten, también los maestros experimentaron seguridad y claridad para guiar y orientar a los alumnos para que sean ellos los gestores de sus propios conocimientos, es importante señalar que ha mejorado la convivencia armónica entre maestro y alumno, finalmente los maestros se inscribieron para los cursos de formación que dicta el gobierno a través del programa de SIPROFE tanto en programas de especialidad como en los de psicología, pedagogía, didáctica, tics y otras áreas académicas.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Cuando los términos empleados para referirse a un determinado constructo provienen del lenguaje común, se hace más necesaria que nunca una delimitación conceptual previa. Este caso, habitual en las Ciencias de la Educación, afecta también al concepto de necesidad formativa.

1.1.1 Concepto.

La discrepancia existente entre la situación corriente y la situación deseada del desarrollo educacional, que enfatiza en la igualdad educacional y en el adecuado desarrollo práctico y que puede ser eventualmente mejorable a corto o largo plazo como resultado de un estudio sistemático. (Diccionario Océano, 2000)

También se define como una discrepancia existente entre el estado presente de los acontecimientos y el estado deseado de los mismos. Según la perspectiva de análisis se podrá hablar de necesidad motivacional. (Aguilar ,2012)

La dualidad de los términos necesidad y formación, se insertan en el campo a la profesión de la docencia, se complementan en las cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza. En términos generales, la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación crítica, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente.

La vinculación de la necesidad formativa con la situación de la práctica educativa nos parece esencial para comprender el sentido que debe tener el asesoramiento en procesos de formación docente, que se asocia tanto a la actualización del conocimiento como a la mejora de la práctica.

Evidentemente, el concepto de necesidad se vincula también al de problema, entendido éste en un sentido amplio que lo identifica con una situación que requiere algún tipo de acción de resolución o de mejora inmediata. Por tanto es conveniente tener en cuenta que las necesidades formativas se vinculan a situaciones del quehacer educativo docente, que deben ser mejoradas. De ahí se deduce la vinculación de la formación docente al cambio y la innovación. De hecho, la existencia de una dimensión de aprendizaje en los procesos de cambio es ampliamente reconocida (García Vidal y Manjón, 1995). Esas implicaciones formativas del cambio aparecen tanto en el ámbito individual, grupal y en el institucional u organizativo.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Montero Alcaide (1992, s.f.), 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. 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, personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

Bradshaw (1972), en Zabalza (1995) distinguen cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandas, 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.

- a) La necesidad normativa que hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.
- b) Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la

práctica. Montero 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”.

- c) 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.
- d) Por fin, las necesidades prospectivas son consideradas de tal forma porque constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.
- e) Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de Moroney (1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes: Necesidad normativa, Necesidad percibida, Necesidad expresada y Necesidad relativa

El factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado es muy importante y necesario para lograr la calidad educativa, a través de necesidades formativas que permitan ampliar y mejorar los criterios de educación en el proceso de evaluación.

De acuerdo a esta clasificación, la necesidad normativa en la educación ecuatoriana ha sido el fruto de las innovaciones educativas hechas en España, México, Estados Unidos entre otros, y como sus resultados provocaron cambios positivos, nuestro país ha adoptado esos principios educativos para salir de la postración social en la que se debate actualmente, entre el analfabetismo, consumismo y dependencia. (Revista Iberoamericana, 2012).

Que si bien es cierto la educación se mide por los resultados que ha logrado cada grupo social y tendemos a admirar aquello que es trascendental, perdurable, relevante que rompe esquemas tradicionales, y por otro lado están aquellas sociedades que se han conformado con mirar el panorama externo, copiar y poner en ejecución lo que otros han logrado; círculo que se ha mantenido, pero es necesario cambiar. Acudiendo a la motivación intrínseca que ese cambio debe surgir del interior de la persona es decir del acto de voluntad reflexiva para

llegar a la conclusión que es imprescindible para el cambio; porque el progreso de la tecnología, la globalización y la mundialización demanda profesionales acorde a la era utilitaria y pragmática.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen».

Tanto en la discusión como en la práctica de la evaluación de necesidades, se emplean una gran variedad de conceptos del término «necesidad». Sin embargo, la mayoría de estudios se han basado sobre una de las tres variaciones de la definición del término «necesidad»: necesidad entendida como discrepancia; necesidad entendida como deseo o preferencia; y necesidad entendida como déficit. Montero (1987, p.55) define el constructo necesidad formativa como: «el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza. La evaluación de necesidades, según Gairin (1995) es: «... una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación»

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

En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

Las instituciones educativas del Ecuador han entrado en este proceso de evaluación global con miras a alcanzar la calidad educativa en las diferentes instituciones educativas; a través de capacitaciones y socialización a los directivos, maestros como artífices de la educación. La evaluación permite conocer la actitud del docente, alumnos, directivos, en la

búsqueda del perfeccionamiento académico en el aula y profesional del docente y la de los alumnos que tiene relación con la formación personal de ellos.

La evaluación en el campo educativo cumple también con la función instrumental que ayuda a cumplir con el servicio de las metas institucionales, del currículo, la consecución de los objetivos trazados, decisiones, planificaciones, selección de medios, asignación de recursos, elección de metodologías, promoción de alumnos, organización del personal etc.

La evaluación actual está relacionada con el quehacer educativo en el aula, orientados a la evaluación del dominio de destrezas cognitivas en las áreas académicas vinculadas con la formación de los alumnos, haciendo referencia al proceso, el programa de formación, el docente, el alumno, los logros, los problemas, las relaciones inherentes entre teoría y práctica.

La evaluación al alumno se limita al control de los conocimientos adquiridos mediante la aplicación de las diversas pruebas cuyos resultados son manejados por los evaluadores y no ayudan a mejorar la práctica de la docencia y el funcionamiento de los centros educativos. Es innegable reconocer que la evaluación lleva implícita otros intereses preventivos de tipo político que también está inmerso en la educación.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

La formación del profesorado ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente en el campo escolar. Se produce una coincidencia generalizada en los profundos cambios que se están generando en la educación, con la implantación de la Reforma en los niveles básicos de la enseñanza: infantil, primaria y secundaria. Ello acarreará que el papel del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una puesta al día continua y la asunción de nuevas tareas en los centros educativos. Vivimos en la sociedad del conocimiento y en ella la moneda preciada es el aprendizaje.

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo. La situación actual de Reforma, tiende a representar un aumento apreciable en esta preocupación. Sin duda, uno de los

pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar.

Las experiencias de los últimos años tienden a confirmar estas ideas, pues no es factible llevar a cabo reformas educativas, sin tener en cuenta al profesorado; .Aunque tampoco se puede pedir a éste un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación. El éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Así pues, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

- a) La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- b) 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.
- c) 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.
- d) La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosa 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.

Los dos principios fundamentales: el primero de ellos consiste en sostener que, hoy más que nunca, las reformas educativas deben llegar al nivel básico, medio y superior, en consecuencia, el docente es el actor clave del proceso de transformación; el segundo principio se refiere a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea de que es posible cambiar una situación modificando sólo un aspecto del problema. Las recomendaciones aprobadas por la Conferencia deben, por ello, ser consideradas como un conjunto integrado y constituyen la base de un programa de acción, tanto en el ámbito nacional como internacional.

La formación permanente debe asumir, como punto de partida, la reflexión del profesor. Así se solicita que imparta una enseñanza activa que promueva la reflexión crítica, motive al alumno, fomente su creatividad, favorezca la investigación, el espíritu crítico y participativo. Todo ello, se debe articular sobre la propia práctica docente, lo que implica el estudio, la reflexión, la discusión, la experimentación y un nuevo replanteamiento del problema desde la praxis. “De tal forma que sea capaz de cuestionar tanto los planteamientos teóricos como el desarrollo práctico, es decir no solo los contenidos del campo cognoscitivo sino también los procedimentales para llevar a cabo la tarea con eficacia”. (Barriga, 1990)

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas. Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado. Ferry (1990). El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

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

Modelo de Rosett (1987) tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales.

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

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

Modelo de Kaufman (1982) tomó como modelo el programa de evaluación en cuatro niveles de Donald Kirkpatrick para formular su teoría.

La capacitación es un componente esencial del éxito de cualquier organización o negocio. Es preciso realizar unas evaluaciones exhaustivas para determinar cuáles son los programas de formación más efectivos y la mejor manera de ponerlos en práctica. Los Cinco niveles de evaluación de Kaufman constituyen uno de los métodos que se utilizan para desarrollar programas de formación tanto iniciales como prácticos. Tomando como modelo el método de evaluación en cuatro niveles del profesor Donald Kirkpatrick, de la Universidad de Wisconsin, la teoría de Roger Kaufman aplica cinco niveles. Está diseñada para evaluar un determinado programa desde el punto de vista del alumno y para valorar los posibles efectos que la puesta en práctica del nuevo programa de formación puede tener sobre el cliente y la sociedad.

Nivel 1.- Aporte y proceso.- El primer nivel del método de evaluación de Kaufman se divide en dos partes. El nivel 1^a, la valoración de la "Capacidad", ha sido diseñado para determinar la calidad y la disponibilidad de los recursos físicos, económicos y humanos. Se trata de un nivel de entrada. El nivel 1b, la "Reacción", evalúa la eficacia y la aceptabilidad de los medios, métodos y procesos del programa de formación propuesto. A los sujetos de la prueba se les pregunta qué piensan acerca de la instrucción.

Niveles 2 y 3 – Microniveles.- Se clasifican como microniveles diseñados para evaluar a individuos y pequeños grupos. El nivel 2, la "Adquisición", evalúa la competencia y el dominio del individuo o grupo sometido a la prueba en el ámbito del aula. El nivel 3, la "Aplicación", evalúa el éxito de la utilización del programa de capacitación por el grupo o individuo. Los sujetos sometidos a la prueba son controlados para determinar en qué medida aplican los conocimientos adquiridos dentro de la organización y lo bien que lo hacen.

Nivel 4 – Macronivel.- El "Rendimiento de la Organización" es el nivel 4 del método de evaluación de Kaufman. Está diseñado para evaluar los resultados de las contribuciones y beneficios de la organización en su conjunto como resultado del programa de formación propuesto. El éxito se mide en términos del desempeño general de las organizaciones y del rendimiento de las inversiones.

Nivel 5 – Meganivel.- En el nivel final de método de evaluación de Kaufman, los "Resultados sociales", son evaluadas conjuntamente las contribuciones que se producen hacia y desde el cliente y la sociedad. La capacidad de respuesta, las posibles consecuencias y los beneficios son medidos para determinar el éxito de la puesta en marcha del programa de capacitación propuesto.

Al contrastar las teorías del modelo de Kirkpatrick y Kaufman llega a la conclusión: Que los dos primeros niveles, reacción y aprendizaje, se aplican de una forma directa al curso y son, notablemente, más fáciles de valorar. Los otros dos niveles, comportamiento y resultados, necesitan de un departamento de formación con capacidad de diseñar los estudios de evaluación, además de tener en cuenta que las medidas obtenidas son más difíciles de evaluar de forma clara y concisa.

Otra de las críticas que se le hacen al modelo de Kirkpatrickeste hace referencia a la unidimensionalidad del modelo, si los resultados se traducen en términos exclusivamente económicos, dejando de lado aspectos muy importantes que no pueden definirse con estos términos. La segunda limitación se refiere a que el posible feedback de la acción formativa no es inmediato o directo. Normalmente los contenidos, habilidades y actitudes adquiridos durante la formación no se ponen en práctica de forma inmediata y es en este periodo de tiempo transcurrido donde puede perderse gran parte de la información recibida.

Modelo de F. M. Cox (1987) une el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos.

- a.- La institución.
- b.- El profesional contratado para resolver el problema.
- c.- Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
- d.- Contexto social del problema.
- e.- Características de las personas implicadas en el problema.
- f.- Formulación y priorización de metas.
- g.- Estrategias a utilizar.
- h.- Técnicas para conseguir el éxito de las estrategias.
- i.- Evaluación.
- j.- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

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

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. 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 soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D. Hainault 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.

El método analítico.- De acuerdo a Millan (2011, P, 521), define el análisis como la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos. Luego, definimos el método como modo ordenado de proceder para llegar a un fin determinado: la verdad, el poder, la persuasión, el cuidado de sí, el nirvana, la alegría, la certeza, el placer, la validez, la salvación, la conciliación, el amor. El método es entonces un camino, una manera de proceder, que puede constituirse en un modo de ser al incorporarse como un estilo de vida, lo que expresa su dimensión ética. Ahora bien, el método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos.

Al referirnos a diversos saberes en los que la aplicación del método analítico es posible, vemos una gradación que va desde las aplicaciones más empíricas y concretas hasta las más abstractas y simbólicas. Las diferentes ciencias y saberes aplican usualmente ambas maneras del método, aunque privilegien una de las dos. Son múltiples y muy diversas las especies de análisis, que se señalan por la naturaleza de lo analizado: análisis material, o partición, análisis químico o descomposición, análisis matemático o clasificación, análisis lógico y racional o distinción, análisis literario o crítica de los elementos de belleza (Montaner y Simón, 1887, p. 133).

Estas diversas maneras del método analítico, no obstante confluir en el procedimiento general de descomposición de un todo en sus elementos, tienen diferencias específicas, determinadas por el campo de la realidad del que se ocupan y de los objetivos que se buscan. Las ciencias exactas y naturales utilizan preferentemente las múltiples modalidades del análisis empírico,

1.2 **Análisis de las necesidades de formación**

La evaluación de necesidades formativas ha sido entendida a menudo como un proceso técnico o una especie de ingeniería aplicada, basada fundamentalmente en la aplicación de una o más técnicas de recogida de información, el posterior análisis por parte de expertos

externos y la comunicación de los resultados a las audiencias o a los patrocinadores de la evaluación, que deberían determinar entonces el procedimiento a seguir para la resolución de unas necesidades concebidas normalmente como carencias. (Kaufman, 1982) o Witkin et al, 1996).

En ocasiones, el análisis de necesidades ha actuado como mecanismo de control para sancionar eventuales estados de precariedad en el desempeño. Pero esa concepción del proceso evaluador, propia de una visión técnica de la enseñanza, no concuerda con paradigmas más actuales. Parece recomendable, por tanto, realizar algunas advertencias en relación con el papel que tiene el proceso de evaluación de necesidades formativas bajo perspectivas más participativas como el análisis organizacional.

1.2.1 Análisis organizacional.

Según, Jaramillo (2012) “El análisis organizacional requiere un estudio de los componentes de la organización y que inciden en el docente para su desenvolvimiento profesional, lo que incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente como”:

¿Qué es un análisis exhaustivo? de la situación en la que se encuentra la institución, tanto en su medio interno como externo; de esta manera permitirá saber no solamente qué es capaz de hacer o de emprender sino también cuáles son los obstáculos que le impiden avanzar.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

En la región latinoamericana existe un divorcio entre la realidad y la práctica, en la educación se masifican los resultados de las investigaciones de Europa, estados Unidos y lo damos por sentado que también esos factores están presente en el ámbito ecuatoriano, que de acuerdo a la revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (2012). Con razón se ha dicho que los problemas de la educación son los diversos problemas de la gente del Ecuador, muchos ecuatorianos no alcanzan a acceder al derecho la educación y ven limitadas sus oportunidades de participación social. Un número significativo no concluye la educación básica.

Se registra familias con dificultades serias para costear la educación de sus hijos. Una gran cantidad de niños y niñas tienen que trabajar prematuramente para contribuir en el ingreso familiar y muchos de ellos deben abandonar la escuela, por la excesiva carga ocupacional. La mayoría de centros educativos siguen manteniendo características de baja calidad y las

desigualdades educativas entre los servicios urbanos y rurales permanecen intocadas. Algunos de los problemas educativos en el Ecuador son o tienden a convertirse en estructurales. La persistencia de los mismos mengua las posibilidades de articular una salida global a la crisis, en un escenario donde es evidente que la educación está llamada a ser uno de los elementos centrales del desarrollo nacional y local. (Rosero, 2012).

La educación requiere de la profundización de las reformas iniciadas y la consecución de la integridad en todos los cambios. Es impostergable la implantación de políticas, medidas y estrategias para lograr nuevos resultados y mejores alternativas de vida para la población ecuatoriana.

El Ministerio de educación y Cultura ha emprendido una reforma generada desde el núcleo mismo del sistema, que es el centro educativo como espacio y posibilidad de aprendizajes. En el establecimiento educativo se concreta de manera pública la educación y allí hay que propiciar y potencializar los factores de calidad, equidad, interculturalidad y universalidad. De este modo se plantea una redimensión de la reforma educativa que no arranca sólo de las condiciones jurídicas o de administración del sistema, sino y fundamentalmente, de la práctica a nivel institucional. Título III, Del Sistema Nacional de Evaluación Educativa. Cap. I De los estándares y los indicadores. (2012. 5)

La principal estrategia de la reforma es propiciar la sensibilización de la sociedad nacional y de las comunidades locales por la educación. Si la educación no es vista y sentida como una cuestión que nos atañe a todos muy difícilmente vamos a involucrarnos en los procesos y en las necesarias transformaciones.

Después de todo una de las primeras funciones de la sociedad es la educación de sus miembros. Otras estrategias como el fortalecimiento de la participación social en los centros escolares o la descentralización de la educación hacia los organismos seccionales son concomitantes con la búsqueda de nuevas y mejores condiciones para que todos los niños, niñas y adolescentes aprendan los contenidos, destrezas y actitudes esenciales para sus vidas.

La integralidad de la reforma educativa radica en poner en marcha dentro de un mismo y sostenido proceso a los diversos niveles de la educación: la educación inicial, la educación básica, el bachillerato, junto a la modernización del Ministerio para que retome el liderazgo del sistema nacional de educación.

Las realidades educativas entre las sociedades desarrolladas y las pobres son abismales en la manera de pensar y actuar, de los líderes y el pueblo, unos llevan la idea impresa la idea

que no debe existir el analfabetismo y todos pretender a la educación de bachillerato que después de ser evaluados el bachiller sino obtiene el puntaje para la universidad, irá obviamente a la formación técnica de carreras cortas que resulta justo como la propuesta desarrollista que debe existir una mano de obra organizada y técnica. Y que hay si todos van en ese camino y pocos accede al nivel superior, esos pocos no podrán ser los artífices de la ciencia porque está comprobado que las ideas no son exclusivas llegan en cualquier tiempo, comunidad y etnias, lo que me preocupa es que se mata de cualquier manera la creatividad y la motivación de los jóvenes que si quieren superar sus niveles, los resultados de este tipo de evaluación se verán después de 40 años; entonces se volverá a aplicar otra innovadora pedagogía que ya fue puesta en marcha en otro país. Pero mientras tanto seguimos consumiendo y experimentado para dar la validación a los descubrimientos de los ilustres pensadores de las sociedades en donde la ética, la moral, la ciencia y la tecnología son parte de su convivencia diaria.

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

Actualmente, son muchos los cambios a los que asistimos en el contexto económico y social. Asistimos a la variación permanente de productos y servicios que, en muchas ocasiones transforman los hábitos sociales. En el plano empresarial y profesional los cambios que afectan a las tecnologías y a los procesos modifican constantemente la gama de conocimientos necesarios para desenvolverse en el mundo laboral. La Comisión Europea señalaba que en el año 2005 el 80% de las tecnologías que se utilicen en la empresa se habrán inventado o desarrollado en los últimos diez años. Por tanto un profesional que haya acabado su formación en 1995 o se recicla y se forma continuamente o desconocerá el 80% de la técnicas que se utilicen. (Revista Iberoamericana, 2000)

La innovación tecnológica, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los cambios organizativos y productivos, la entrada de nuevos competidores, los nuevos productos, los cambios en los gustos de los consumidores, la internalización de los mercados hacen que hoy en día la competitividad de las empresas no se base, como antes, únicamente en la inversión en tecnologías que son accesibles para cualquier empresa en el mercado, sino en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa y es, precisamente, este capital humano el más difícil de lograr. (Tobón, S. 2006).

Este es el fundamento de la formación continua, la necesidad que tienen las instituciones y también los/as trabajadores/as tienen de contar con instrumentos que les permitan operar

con mayores garantías de éxito en el mercado, mejorando sus conocimientos y su capacidad de adaptación a las exigencias de un entorno en permanente cambio

Períodos en la planificación de recursos humanos, la planificación de recursos humanos, de manera similar a cualquier otra modalidad de planificación de la empresa, tiene tres ámbitos o techos de previsión: el corto, el medio y el largo plazo.

Estos tres ámbitos deben estar relacionados y los consiguientes planes deben superponerse, es decir, el medio plazo se modificará en función del cumplimiento del corto plazo y el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo, (Chiavenato, 2007)

Corto plazo. El corto plazo se establece, por lo general, fijando el plazo del año. Se centra principalmente en el análisis cuantitativo. Parte de la existencia de una plantilla con unas características determinadas y de unas necesidades u objetivos a cumplir de forma inmediata. Se considera en este periodo el plan de establecimiento de plantilla y de selección y formación de los trabajadores y trabajadoras.

El medio plazo. El medio plazo, normalmente, no sobrepasa los cinco años. La planificación a medio plazo permite profundizar mucho más en los aspectos cualitativos de la futura plantilla, es decir, que indicará el perfil de exigencias de cada puesto y, en consecuencia, el perfil requerido a los trabajadores. Previsión del tipo de puesto de trabajo y cualificaciones que serán necesarias. Este plan debe incorporar, además, los planes complementarios de formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permitan la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios al final del plan, esta fase incidirá en el establecimiento de nuevos estilos de dirección y liderazgo, nuevos modelos organizativos, modernas formas de gestión y participación y modelos más flexibles de estructuras organizativas que faciliten procesos participativos de los trabajadores/as.

El largo plazo. Son planes generales, dirigidos a detectar modificaciones en el entorno y que posibilite prever introducir medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción, así como en las cualificaciones profesionales a fin de establecer los sistemas que permitan definir la estructura ocupacional de futuro que responda a las exigencias de competencias del sector y los perfiles profesionales horizonte, derivados de la estructura anterior

Todas las organizaciones tienen metas, esto es lo que, en parte, diferencia una organización de una agrupación de personas; Las metas nos permiten visualizar el futuro que deseamos

y entonces emprenden actividades, cabe señalar además que sirven de guía para los líderes de una entidad financiera, educativa o de índole político; Permite también mantener a la institución con legalidad y lógica en su actuar existencial y además dispone de un conjunto de estándares con los que se mide el rendimiento organizativo.

1.2.1.3 **Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.**

Los identificadores o indicadores de calidad de una institución educativa son aquellos componentes que, relacionados con el producto o servicio conseguido, con la apreciación sobre el mismo y con los procesos de funcionamiento, permiten determinar la medida en que dicho centro educativo alcanza niveles de calidad en sus resultados. (Pérez, 2000)

Planta física: Para el desarrollo de la actividad institucional, baterías sanitarias, áreas deportivas, y la sala de informática. En términos generales la institución cuenta con algunos espacios pedagógicos, administrativos requeridos para funcionar.

Recursos humanos: Los puntos principales del documento hacen, fundamentalmente, referencia los cargos unipersonales de gobierno. Una apuesta decidida por reconvertir esos cargos que se eligen entre los profesionales del centro a personas de fuera de ellos. Los directores y los otros miembros de su equipo (Jefe de Estudios, Secretario y otros cargos que aparecen en determinadas Comunidades Autónomas -Vicedirector, Coordinador Pedagógico, etc.-) desaparecen y se dividen en los siguientes:

Director del centro educativo: Profesional elegido por principios de mérito y capacidad (mediante la oposición pertinente) que se encargará de la representación del centro y de la gestión de personal (situaciones que, hasta ahora están asumidas, por el Jefe de Estudios). Un rol muy parecido al del Director de los centros educativos americanos (aunque sin su capacidad de selección de recursos humanos -que se guiarían por concursos de traslados anuales con méritos objetivables-). También asumiría entre sus funciones la de Secretario ya que también se encargaría de todo el tema de gestión de recursos económicos.

- **Recursos Didácticos:** Los recursos didácticos son todos aquellos medios empleados por el docente para apoyar, complementar, acompañar o evaluar el proceso educativo que dirige u orienta. Los recursos didácticos abarcan una amplísima variedad de técnicas, estrategias, instrumentos, materiales, etc., que van desde la pizarra y el marcador hasta los videos y el uso de Internet. Conjunto de elementos que facilitan la relación del proceso de enseñanza aprendizaje, los cuales

contribuyen a que los estudiantes logren el dominio de un conocimiento determinado, al proporcionarles experiencias sensoriales representativas de dicho conocimiento.

1. Material didáctico: “El material didáctico es aquel que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje. Suelen utilizarse dentro del ambiente educativo para facilitar la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes y destrezas”, Lorenzo García Aurelio, “Los conocimientos, transmisión del saber, encaminados a la consecución de los objetivos de aprendizaje. (Mario Sosa, 1997) es todo aquel objeto artificial o natural que produzca un aprendizaje significativo en el estudiante”.

Los recursos mencionados se constituyen en una necesidad indispensable para el desarrollo del proceso educativo, pues si uno de ellos falta se rompe el curso normal de las actividades, de igual manera; el recurso personal o humano de una institución educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en servicio.

El personal es el componente fundamental de las organizaciones y sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales a la marcha administrativa, y muy especialmente en lo que atañe a sus relaciones con los servicios educativos y con el Ministerio de Educación en particular.

Los medios y recursos que utiliza y gestiona la administración educativa requieren también una detenida consideración. Los medios físicos como los edificios, el mobiliario, las ayudas audiovisuales, los materiales de enseñanza; los medio técnicos, como los métodos, normas, tecnologías y servicios auxiliares; los medios financieros. En muchos de estos aspectos se mantiene todavía un alto grado de centralización, aunque se ha logrado importantes innovaciones en cuanto al aporte directo de las empresas y de la comunidad para que contribuyan a la educación con todos los equipamientos y servicios de potencial educativo disponibles en cada ámbito social, y también con cotizaciones monetarias. En cambio en lo relativo a los medios técnicos, quizá lo más importante sea el poder contar con sistemas de información e intercambio adecuados y oportunos, para promover su utilización, fomentar su desarrollo y retroalimentar experiencias. Título III. Derechos del buen vivir Capítulo II. Art. 37 (2012)

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

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El investigador destacado en el campo del liderazgo M. B. Bass (1990) dice: “El liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que estos les afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en la comprensión del resto del grupo”

Dentro de las nuevas aportaciones que se han denominado enfoques relacionados del liderazgo, se considera a este como un proceso de influencia mutua entre líder y seguidor, las dos partes implicadas en la relación. Cabe distinguir de tres grandes enfoques.

1. El liderazgo transaccional: que se define como una relación de influencia entendida como intercambio, en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder al cambio de recibir algo.
2. El liderazgo transformacional: que se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.
3. El liderazgo servidor: que se define como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza.

En el campo educativo el liderazgo que ejerce el maestro sobre sus alumnos es de influencia mutua, que va cediendo poder para que los propios educandos se conviertan a la vez en líderes y agentes de cambio que es el ideal de la época en constante transformación.

El liderazgo es capaz de generar el deseo de cambio y se apoya en los valores e ideales de libertad, justicia, creando una atmósfera que alienta a tomar la iniciativa para cooperar y

aprender, logrando un alto grado de confianza, tiene una amplia visión del futuro por lo que apela a sus colaboradores y lograr su compromiso hacia un objetivo común.

Para complementar nos encontramos con el líder servidor, que el maestro está para servir a los padres de familia, alumnos y compañeros, es decir haciendo siempre el bien justo en el momento exacto y de manera eficaz.

El maestro debe ser modelador de valores, para mantener su liderazgo e influenciar sobre los actores de la educación, de esta manera se mantendrá influenciado, aceptado y solicitado por su aporte positivo, tornándose de esta manera que su labor educativa tenga sentido, evitando una carga negativa de su labor. Por último cabe señalar, como base de todos los planteamientos descritos del nuevo liderazgo se basa fundamentalmente en el esfuerzo personal, sin el cual ninguna actividad es factible.

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

El objetivo general de la reforma del bachillerato es “Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas” Decreto Ejecutivo: Que regula la reforma del bachillerato registro oficial no. 400, (29 de agosto del 2001)

- a) la vida y la participación en una sociedad democrática;
- b) sus estudios postsecundarios; y
- c) el mundo laboral y del emprendimiento.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común). Los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país. La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

El país requiere de bachilleres críticos, capaces de proponer soluciones alcanzables y medibles a los problemas sociales, como fruto del razonamiento lógico, emprender proyectos de investigación utilizando los recursos disponibles tanto naturales como técnicos

y ofertar en el mercado internacional y nacional tendientes a dar solución a necesidades del campo laboral; Esto y mucho más se puede lograr con el desarrollo de la educación que tiende a la formación integral del niño, joven y adulto, creando espacios de desarrollo, retos, compromisos y de servicio social.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, 2013 menciona las siguientes características:

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano
- También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico
- Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.
- Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar El año lectivo puede ser organizar por semestres o anualmente; El plan de estudios debe aplicarse en 40 períodos de clase semanales al año, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades de la comunidad; Los períodos de clase son de 45 minutos o más; El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos. Demandas de Organización y regulación del bachillerato Ecuatoriano.- Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

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

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

- a) Bachillerato en Ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- b) Bachillerato Técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento. El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios. Los bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado. Según lo establece el artículo 44 de la LOEI, son de dos tipos:
- c) Bachillerato Técnico Productivo: Es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,
- d) Bachillerato Artístico: Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional. Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior. Bachillerato, (2013).

Los cambios aplicados al bachillerato, parten de un currículo que contempla las asignaturas que derivan de un tronco común, planificadas acorde a las necesidades regionales y locales, reales tanto personales como técnicos que le permite al nuevo bachiller acceder ya sea a los

estudios superiores o también optar por carreras cortas, permitiendo de esta manera incluirse al campo laboral. De esta manera se incrementa el número de estudiantes que acceden al bachillerato por las múltiples opciones de desarrollo, elevando incluso el nivel académico y se reduce el índice de analfabetos en el país, por otro lado es un bachiller competitivo porque sabe cómo elaborar proyectos de vida que le permiten desenvolverse en el contexto social. Y el país puede mostrar su capacidad de resolver los problemas sociales internos frente a un contexto mundial competitivo acorde a las demandas impuestas como sinónimos de desarrollo.

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

La Educación es una de las grandes prioridades de la agenda nacional. Es una preocupación permanente, porque de ella depende el porvenir de los países. Esta es una verdad incuestionable que ahora se la menciona.

La Reforma Educativa es eje básico de la construcción de nuestro Estado. Es indispensable pensar en ella en el largo plazo, con grandes objetivos, metas y ambiciones, con una perspectiva que cubra no una sino varias generaciones de ecuatorianos y ecuatorianas. Pero, al mismo tiempo, se debe afrontarla con decisiones oportunas y acciones de todos los días, sin dejar para mañana lo que se tiene que hacer ahora. La aplicación y profundización de la Reforma Educativa no debe ser considerada como iniciativa de un gobierno o un sector determinado, sino como una política de Estado, consagrada en la Constitución, cuyo éxito demanda el concurso de todos los sectores de la sociedad, especialmente de los que integran el sistema educativo.

La Reforma Educativa Integral recoge los aportes que se han dado en América Latina y en la Comunidad Internacional. Por ello, en la base de la propuesta están principios educativos generales, de aplicación universal, que deben ser creativamente pensados desde nuestras realidades nacionales.

Estos principios, son aquellos que la UNESCO ha considerado como pilares de la educación. Podemos enunciarlos de esta manera: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos, Aprender a ser y Aprender a emprender con los principios generales como referente fundamental vamos a profundizar el proceso de la Reforma Educativa en el Ecuador en base al reglamento de la LOEI.

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo. Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo. El Gobierno de la Revolución Ciudadana inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano”.

Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad. El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

De acuerdo a los lineamientos del Reglamento a la LOEI, (2013) establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito Educativo.

Lo que se quiere alcanzar con el Plan Decenal de Educación (2006 – 2015), es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema.

El Plan Decenal de Educación, es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social, puesto que fue aprobado por cerca del 70% de la los votantes en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la nueva Carta Constitucional. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos.

Las políticas que propone el Plan Decenal de Educación, es lograr que el 0.5% del PIB se invierta en la educación hasta el año 2012; para desarrollar de esta manera Universalización

de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado, respetando los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Por otro lado erradicar el analfabetismo con la consecución del principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica.

Para lograr la universalización de los principios educativos el Estado está mejorando la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios;

Como objetivo principal es la inclusión social. La formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes. (Plan Decenal de Educación, 2013).

El plan decenal contempla una reforma educativa que se ha implantado como política de Estado, metas que se han puesto en marcha en el contexto latinoamericano como también en la comunidad internacional. Cuyo fin primordial es la de brindar facilidades para educarse, desterrando aquellos factores negativos que limitaban el proceso de educarse. El Plan también contiene profundas reformas en los procesos de modernización técnicas, administrativas y financieras en cada una de las instituciones educativas, todo con el fin único de mejorar el nivel de vida de la población estudiantil que serán los gestores de desarrollo del país.

1.2.2 **Análisis de la persona.**

1.2.2.1 **Formación profesional.**

La Formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social.

En un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional para el Empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

El Ministerio de Educación, responsable de la Formación Profesional que da lugar a títulos, participa el desarrollo de un nuevo sistema más eficaz, adaptado a las necesidades reales de las personas y a la situación socioeconómica del Ecuador. De forma que, se favorezca la progresión de los ciudadanos en el itinerario formativo, potenciando la formación modular y a distancia, que le permita acreditar la formación cursada.

En definitiva, la Formación Profesional es una herramienta, para que los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal; Si el personal está capacitado su nivel de competitividad va a ser mucho más elevado por su capacidad intelectual de desarrollar propuestas, programas de mejoras, su calidad de servicio a la comunidad y ser un ente positivo de la sociedad. (Revista Formación Profesional, 2013)

1.2.2.1.1 **Formación inicial.**

Entendemos la formación inicial al conjunto de habilidades cognitivas estrategias metodológicas, técnicas lectoras y de redacción, críticas constructivas, manejo de medios audiovisuales, análisis científicos, capacidad de proponer nuevas estrategias creativas y motivadoras, que le permiten desenvolverse con seguridad en el ámbito social, cultural, político y económico; Sin prescindir que todo lo mencionado le asegure al futuro profesional la capacidad de insertarse en los nuevos avances tecnológicos y científicos, para acceder al campo laboral como también que surja la necesidad imperiosa de seguir con una formación continua que le permita la actualización y adquisición ya sea frente a las competencias profesionales como también a los cambios curriculares a las que se enfrenta continuamente el docente. (García, 2002).

Una formación inicial sólida, crítica y constructiva dentro del sistema educativo, prepara a los alumnos (as) para el desempeño pleno en el campo profesional, facilitándole la adaptación a las innovaciones laborales, técnicas y científicas a la que se enfrenta en el siglo XXI, por otro lado será un gestor activo en la democracia. Esta formación inicial tiene que ser sistemática, estructurada fruto de la investigación cuyos resultados sean de larga duración y sobre las cuales se levanten nuevas alternativas teóricas-prácticas que vayan a fortalecer los diversos campos profesionales. (Informes periodísticos para su publicación – nº 5 buenos aires octubre, 2001)

Los diferentes ciclos de formación básica, medio y superior tienen que responder a esquemas estructurados y bien definidos, el básico y medio tiene funciones de elaboración,

ejecución y realización, mientras que el superior se basa en la organización, coordinación, planificación, control y supervisión.

Los procesos estructurales no se pueden alternar por lo en el sistema educativo se debe haber aprobado el nivel inicial, para pasar al medio y finalmente ser acreditado al superior a través de la obtención previa de un título.

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función: en este caso, la docente. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor. Asimismo, es sabido que actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas. (Diker y Terigi, 1997)

Esta afirmación se funda en dos razones: la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial. En tal sentido, las instituciones educativas mismas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo. Por ello, nos referimos también muy especialmente a la formación docente continua, la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera, de toda la práctica docente, y debe tomar a esa misma práctica como eje formativo estructurador. (Aguilar y Rodríguez, 2005)

1.2.2.1.2 **Formación profesional docente.**

Álvarez (2001) menciona: que la formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Culturas. Actualmente existen 25 Institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera

sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Calvo (2004). en su estudio “destacan que las prácticas de aula que no responden a los enfoques pedagógicos conocidos y estudiados por los docentes durante su formación universitaria; necesidad de los educadores de recibir formación pluridisciplinar, más allá del énfasis formativo en un área del conocimiento; políticas educativas estatales”

Para Rodríguez (2005) es importante que la psicología aporte una visión con fines educativos que considero necesario para lograr dichos fines “Es necesario acercarnos a la historia de las relaciones entre psicología y pedagogía, comprender cuáles son los aportes mutuos, y conocer la influencia de la psicología como disciplina debe aportar una visión del ser humano que alimente los fines educativos”.

En el caso de Tallaferro y Dilia (2006) mencionan de manera relevante que existe una desvinculación entre teoría y práctica pedagógica. En la formación docente se lidia con esa creencia, manifestada con demasiada frecuencia. En el nivel superior se ha privilegiado la formación teórica asumiendo que el alumno se apropia de los conocimientos que para esto lleva a una suposición para desmerecer tanto la teoría como la práctica, entonces la formación reflexiva es el camino que hace posible comprender la vinculación entre teoría y práctica y que en esa relación se genera conocimiento teórico y práctico. Se trata de enfatizar el compromiso que se tiene de formar docentes críticos, responsables, reflexivos, éticos y capaces de generar saber pedagógico.

En conclusión, con base en esta serie de investigaciones sobre las diversas tendencias de la formación de docentes, se trata de vislumbrar cómo cada propuesta articula a los sujetos en relación con las propuestas formativas de la teoría y práctica necesarias para la docencia.

El tema de la formación docente tiene amplias investigaciones, en el nivel superior, pero en el nivel medio superior existe poca investigación, la formación docente es el resultado de un proceso de formación continua que exige no solo una elevada preparación teórica en las disciplinas y asignaturas que imparte, sino también en las cuestiones de la Didáctica de la Educación, que le permitan actualizar su práctica docente y tomar decisiones acertadas sobre los cambios que debe introducir en su actuación como dirigente del proceso de enseñanza - aprendizaje.

1.2.2.1.3 **Formación Técnica.**

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. Las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar: (Revista Iberoamericana, 2012)

- a. Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, que permitan la inserción en un sector profesional específico.
- b. Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.
- c. Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas.

- a. Instituciones de educación técnico bachillerato: Bachillerato técnico, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de bachiller técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.
- b. Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior: Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.
- c. Instituciones de formación profesional: Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de Privación de Libertad. (Formación Técnica, 2012)

La escuela técnica pocas veces es incorporada a la estrategia de innovación y desarrollo de recursos humanos. Las razones de esta falta de articulación son variadas y tienen su origen en la estructuración de dichas escuelas, basada en una dinámica autorreferencial incapaz de incluir a la empresa como una organización que aprende y se transforma continuamente. Pues se basa en una metódica síntesis de entrenamiento especializado, división de trabajo y dedicación fija a un conjunto de funciones habituales diestramente ejercidas. (Otaño, 2002)

Para que la escuela técnica se incorpore activamente en la arquitectura de recursos de las empresas de la localidad, debe situarse como escuela de formación técnica profesional en la dinámica de aprender, innovar y competir de las empresas requiere romper con una serie de paradigmas que solían regir su funcionamiento. (Gallart María Antonia y Jacinto Claudia. Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo, 1995)

Para esto, los planteles de formación profesional deben partir de un diagnóstico actualizado del perfil competitivo y de productividad de las empresas de la región que atiende.

1.2.2.2 **Formación continua**

Se entiende por formación continua Angus (1999). “el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador” como son:

- Adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

- Promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.
- Prevención para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior europeo y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica”.

Desde esta conceptualización, se indica que “la finalidad de la formación continua es, por tanto, la de procurar que las empresas y los trabajadores puedan adaptarse permanentemente a las nuevas necesidades de producción y de cualificación que se derivan de la interacción entre competitividad, innovación tecnológica y cambios en las prácticas de trabajo”. La formación continua es un activo esencial para el desarrollo económico. La formación continua potencia, entre otros valores, la capacidad de adaptación, contribuyendo al aumento de la riqueza individual y colectiva. (Panzsa, 2004: 23).

La adaptación industrial ejerce un enorme impacto sobre las cualificaciones de la población activa. Exige entender la cualificación no como un saber especializado válido para toda la vida, sino además como la disposición permanente para aprender durante toda la vida laboral: aprender a aprender a adaptarse a los cambios.

La siguiente es una definición que condensa, bajo el título de “aprendizaje durante toda la vida” o “aprendizaje continuo”, las necesidades de los individuos y los procesos de aprendizaje que tienen sentido para ellos en cualquier circunstancia, sin especificar el contexto social en el que se aplica.

“Aprendizaje durante toda la vida” o “Aprendizaje continuo” consiste en “el desarrollo del potencial humano a través de un proceso de apoyo continuo que estimula y pone en manos de los individuos la capacidad para adquirir los conocimientos, valores, habilidades y actitudes que requerirán a lo largo de sus vidas y que aplicarán con seguridad, creatividad y placer en todos los papeles, circunstancias y contextos”. (Sánchez, 2002).

En este caso, el énfasis en el carácter individual, está dado porque son las personas quienes toman decisiones y es con base en sus motivaciones que se interesan y realizan acciones de aprendizaje. Como se puede apreciar en esta definición, el énfasis en lo individual no excluye lo social, desde la perspectiva del papel proveedor de las instituciones de formación, o el de las empresas en promover la capacitación.

De acuerdo con los autores, un proceso de apoyo continuo implica una oferta permanente de oportunidades de aprendizaje en correspondencia con la demanda de aquellos que las requieran, independientemente de la edad o el género.

En otras palabras, para la formación dentro o fuera de una empresa, se requiere de algunos aspectos que deben responder a la necesidad actual y real de los cursantes para lograr metas reales, alcanzable y medible, conforme a la demanda empresariales y educativos en los ámbitos técnicos y científicos; Dado a que existe una pluralidad de lugares formativos con una variedad de opciones y metodologías y una articulación entre distintos servicios crean condiciones para que los individuos ocupados o no, tengan las posibilidades de ejercer su responsabilidad en la construcción y adquisición de conocimientos, valores, habilidades y actitudes.

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

La formación docente se refiere al perfeccionamiento de su quehacer docente que apunte hacia las necesidades de los estudiantes y su inserción en el contexto superior o laboral y para ello Remedi (2002) muestra que el concepto de formación docente completado con la actualización y de perfeccionamiento son significaciones que le dan coherencia, sentido y orden al discurso docente. Todo esto está armado para mostrar cómo el docente paulatinamente se va convirtiendo, se forma se hace en la representación que se va haciendo de sí mismo a través su propia reflexión.

Para Díaz Barriga (1988) el concepto de formación docente es definido como la preparación profesional para la docencia especializada en algún nivel o área educativa, es decir que el docente debe seguir perfeccionando sus conocimientos, técnicas y sobre todo su discurso educativo.

La formación surge de los análisis de los cambios sociales y de las necesidades futuras de nuestra sociedad; Que suponen procesos vertiginosos, anticipando así cual será la función de la educación, de la institución educativa y del profesorado en ese nuevo marco, solo así se podrán elaborar y llevar a la práctica planes modernos que no vayan a remolque de otras instancias y acontecimientos. En definitiva, deberían sistematizarse los estudios prospectivos sobre los cambios políticos, técnicos, culturales, económicos, demográficos y de todo tipo que pueden afectar a nuestra sociedad, dado que esos repercutirán en las

necesidades educativas del mañana. Sin embargo, ese requisito no siempre es bien tenido en cuenta al enfocar los nuevos planes de estudios para la formación inicial del profesorado o los planes de formación permanente, a pesar de que, ante una sociedad sometida a procesos de transformación tan rápidos, ya no es posible diseñar planes de estudio a largo plazo prescindiendo de la mencionada referencia al futuro, sin riesgo de establecer procesos anacrónicos o desfasados.

Análisis de la situación actual de las instituciones de formación; Tanto inicial como permanente, de los modelos de formación que se ofrecen al profesorado y de cómo este bagaje repercute en la práctica real o en el ejercicio de la profesión. Asimismo, hay que considerar los valores positivos, el funcionamiento democrático y participativo, las lagunas y las deficiencias que integran tal formación.

Análisis de la situación actual de la enseñanza; En las etapas infantil, primario y secundario; es decir, análisis del currículo y de la organización diseñados para estos niveles, de las necesidades y características de sus alumnos, etc. Con el fin de deducir de ellos las competencias y habilidades profesionales que debe asumir el profesorado para responder de forma crítica a las exigencias curriculares y de los propios alumnos.

Análisis de la situación actual de la profesión docente y de su cultura profesional desde el punto de vista del colectivo profesional y desde la administración educativa. Esto implica analizar la tendencia autónoma y la dependiente, esta última puede llevar a una cultura profesional reduccionista del tipo de empleado funcionarial de la docencia e impedir el desarrollo profesional como colectivo, La antigua concepción de la docencia una capacidad individual remunerada como las profesionales liberales ha sido superada. La competencia y la diversificación de medios de acceso al conocimiento obligan a definir la tarea docente cada vez más en función de un proceso global, como una responsabilidad específica en el marco de un reparto concentrado de tareas entre diversas fuentes de saber. El profesorado, contratado ahora por su saber y por su experiencia profesional y social, se incorpora a un equipo pedagógico, en el sentido más amplio del término, que participa en el aprendizaje y en la educación. (Tedesco, 1995).

El maestro debe poseer en sus esquemas mentales todos los conocimientos que le aseguren impactar en la vida social en el que desenvuelve, como también la del estudiante al que debe formar, motivar e influenciar con su creatividad; pero son las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación,

reflexión y crítica del trabajo diario que se requiere en las aulas, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa al cambio.

Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, el incremento de incentivos para reconocer la labor docente, valorar la docencia para la promoción, la formación continua, es innegable identificar que no serán satisfechas todas nuestras demandas de innovación ya sea por factores internos personales y los externos que influyen en nuestro accionar pero aún de ellos sacaremos provecho, si recordamos que la educación no es un gasto es una inversión a largo plazo, que en el futuro cosecharemos los frutos de la ardua labor como es la del docente, además forjamos una sociedad en la que no viviremos nosotros, sino nuestros descendientes que obviamente que queremos que sean mejor su nivel de vida. (Díaz-Barriga A, 1988)

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

Díaz Barriga F (2002) considera que la formación docente para el bachillerato es trascendental de una capacitación en métodos y técnicas docentes, puesto que debe conducir a una reflexión crítica sobre la propia práctica, una toma de postura y producciones propias que permitan generar un saber didáctico integrador.

En su estudio Díaz - Barriga F (2002) realiza un análisis de algunos principios y líneas relativas al ámbito de la formación y práctica profesional.

La formación docente se enmarca en diferentes modelos como:

1. Modelo Funcionalista: Ferry (1990) llamo funcionalista al enfoque que se emplea para construir una pedagogía de la formación de los enseñantes, deductivamente a partir de funciones de la escuela en la sociedad. El proceso aparenta ser banal, sin embargo a la vez legítimo y necesario debido a que un proyecto de formación docente sólo puede explicarse y justificarse en relación con lo que la sociedad espera de la escuela, y por lo tanto de sus enseñantes.
2. Modelo científico: El enfoque de formación docente en el modelo científico según Ferry (1990) recae en los saberes designados para las distintas ciencias, los cuales son primordiales para la formación del estudiante. Este modelo somete a los saberes a un triple punto de vista: como un conjunto de conocimientos adquiridos sobre el

hecho educativo, como procesos metodológicos y epistemológicos y por último, como referentes teóricos a los cuales corresponden otros tantos modelos de análisis.

3. Modelo tecnológico: Para Ferry (1990) el enfoque tecnológico en la práctica pedagógica utiliza medios técnicos de información y comunicación auxiliares de la expresión y de la transmisión. Es decir, la adopción de medios técnicos, cualesquiera que éstos sean. El modelo sienta sus bases en el estudio científico de la enseñanza, que permita el inventario de rasgos a conseguir en los docentes y que constituyan la base de la elaboración de programas con los contenidos pertinentes que se deben enseñar a los futuros profesores. El enfoque de la Educación Basada en el Desarrollo de Competencias docentes es una de las manifestaciones de este modelo, el cual busca la adquisición de destrezas docentes específicas y observables, que se relacionan con los resultados del aprendizaje de los alumnos.
4. Modelo situacional: El modelo postula que quien se forma emprende y prosigue, a lo largo de su carrera, un trabajo sobre sí mismo, que consiste en la desestructuración y reestructuración del conocimiento de su realidad, con lo cual concibe proyectos de acción adaptados a su contexto y a sus propias posibilidades. Implica, por tanto, invertir su práctica y formarse. (Ferry, 1990).

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Torres (1998) retoma algunos autores como: Hargreaves, Gimeno Sacristán, Schön y la misma UNESCO que hacen mención de una serie de competencias que debe cubrir un docente eficaz como ellos le llaman y de ellas rescato las que me acercan a esta investigación:

- Domina los saberes —contenidos y pedagogías— propios de su ámbito de enseñanza; provoca y facilita aprendizajes, al asumir su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan; interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales;
- Ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuadas a cada contexto y a cada grupo;
- Desarrolla una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo.

- Reflexiona críticamente sobre su papel y su práctica pedagógica, la sistematiza y comparte en espacios de inter-aprendizaje; o asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace, buscando ser ejemplo para los alumnos en todos los órdenes;

La descripción anterior de las competencias que un docente debe lograr está fijado en cuatro pilares saber-pedagogía-didáctica -reflexión que se encuentran articuladas para lograr un objetivo que un docente no debe perder de vista en ningún momento que los alumnos aprendan a través de un saber establecido en un currículum, la elección de una pedagogía que se adapte al contexto grupal y al modelo educativo institucional y la reflexión llevará al docente al crecimiento y actualización de su práctica.

Un maestro con todas estas características dispone de las herramientas necesarias y suficientes para desenvolverse en el aula con madurez e inteligencia frente a los problemas, necesidades y retos que surgen por los cambios técnicos y científicos del siglo XXI, en el que aprender es desaprender lo del pasado, para dar paso a algo nuevo.

1.2.2.6 **Profesionalización de la enseñanza.**

Durkheim define la educación como “la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que no están maduras para la vida social. Tiene como objeto suscitar y desarrollar en el niño determinado número de estados físicos, intelectuales y morales que reclaman de él, por un lado la sociedad política en su conjunto y por otro lado el medio especial al que está particularmente destinado” (Panzsa, 2004:p, 23).

Los profesionales y la profesionalización son palabras que circulan en los discursos internacionales acerca de la mejora de las escuelas y de la enseñanza. Este trabajo se centra en la profesionalización como una cuestión de poder. Explora históricamente la relación que mantienen las profesiones y la educación con la reestructuración del Estado. Lo que es más, la profesionalización es considerada como un conjunto de estrategias de regulación dentro de la enseñanza. Las estrategias de regulación guardan relación con la función de la investigación y los discursos académicos. Hay quienes sostienen que los discursos académicos acerca de las profesiones son algo más que meros sistemas de interpretación y explicación del mundo de la escolarización. Pérez Fernández, (Miguel. 2005)

Mediante un conjunto complejo de relaciones entre los campos políticos, ocupacionales y las ciencias educativas, los métodos de las disciplinas académicas organizan las identidades de

los maestros y las de sus 'clientes'. Las ideas acerca de la enseñanza 'le dicen' a los maestros qué son los niños y qué tienen que ser: los discursos acerca de la didáctica y de la infancia generan principios sobre cómo tienen que administrar los maestros a los niños. Los principales que ordenan la enseñanza son resultado del poder y por tanto tienen importancia política. La pedagogía produce divisiones, distinciones y un continuo de valores cuyo efecto es excluir de y descalificar para la participación a ciertos niños. Esta cuestión de poder en las profesiones y en la profesionalización presenta una dualidad en los esfuerzos de reforma actuales. Por un lado, se consideran las estrategias profesionales a la hora de ganar estatus, privilegios culturales y ventajas económicas, especialmente en una profesión dominada por mujeres. Pero a la vez el profesionalismo es también una estrategia desde arriba que funciona a fin de regular la construcción de identidades dentro de la enseñanza. (Pérez Fernández Miguel, 2005)

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

Capacitación por competencia laboral.- A lo largo del trabajo se han enumerado aspectos que dan solidez a la caracterización de lo que se debe entender por una formación-capacitación. Para delimitar el ámbito de discusión, se definirá aquí a la capacitación en términos amplios: todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional de la persona. No reseñaremos en esta parte los aspectos de planificación de la capacitación por competencia laboral y su articulación con la gestión de recursos humanos en general de la empresa, sino que se centrará en el acto mismo de la formación, lo que no resta importancia a lo dicho anteriormente en cuanto a la necesidad de crear primero un ambiente de aprendizaje en la organización. (Zabalza Miguel, 2007)

Probablemente, la principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica, por una parte, y la posibilidad de una inserción cuasi natural y continúa en la vida productiva de la persona. El hecho de que la competencia signifique resolver un problema o alcanzar un resultado, convierte al currículo en una enseñanza integral, al mezclarse en el problema los conocimientos generales,

Gutiérrez (2001) señala que la formación profesional del docente como la que implica la enseñanza se requiere que los docentes tengan los siguientes conocimientos profesionales:

- Conocimiento profesionalizado de la disciplina educativa: es un saber que proviene de la disciplina misma de la educación, es un contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.

- Conocimiento práctico profesional: es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares: qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Es un saber que se basa en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica.
- Conocimiento experiencial: es un saber hacer en la acción que permanece implícito y no es verbalizado, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

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

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

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

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

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

“La innovación implica no sólo reorientar el contenido del conocimiento, facilitando su adquisición y comprensión, que es lo que le da verdadero sentido” Carbonell (2001), sino también dar una nueva dirección a lo que se aprende y de su valor social.

Ante esta situación, la conciencia del cambio en la tarea educativa, plantea así, la necesidad de adecuar a los docentes a las nuevas formas de producción del conocimiento, de su presentación y de sus usos sociales; el aprendizaje que se busca implica la apropiación del conocimiento, a través de un ejercicio constante que abarque como pilares fundamentales: el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser (Delors, 1996).

Mediante nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos, se propiciará la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, además de la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

No tenemos un modelo de persona ideal, como no tenemos un modelo platónico de sociedad, porque nuestro mundo es plural, divergente sin embargo a pesar de tales carencias contamos con un conjunto de valores universalmente consensuales y un sistema valorativo nacional y específico que sirve de marco de referencia para orientar hasta donde llegan nuestras acciones y exigencias éticas individuales y colectivas. Es por ello, que el gerente o líder educativo debe conjugar en su personalidad y desempeño profesional alguno de los siguientes indicadores. (Molina Correa Cecilia, 2005)

- Autodominio.- fortaleza de ánimo y templanza, disciplina razonada para poder promover la motivación, el interés, la participación y los hábitos.
- Flexibilidad mental y actitudinal.- Tener una mente abierta e innovadora que permita entender la heterogeneidad del comportamiento de los demás buscando siempre la razón dialógica para canalizar positivamente tales cambios mediante una comunicación horizontal.
- Holístico.- Tener un visión general integral e integradora del mundo y de sus funciones que le permita comprender qué lugar ocupa el hombre y la mujer en la sociedad para poder participar activamente en su transformación.

- Íntegro y equitativo.- Tener la probidad como una preocupación constante en el desarrollo de sus funciones, respetando los valores y referente universales que conforman los ethos académicos. Dar a cada quien lo que se merece con marcado sentido de justicia, el cual se debe manifestar en la toma de decisiones, en los sistemas de evaluación, en el reconocimiento de las diferencias y la aceptación de la pluralidad cultural.
- Coherente.- Mantener un grado de correspondencia entre discurso normativo institucional, con la práctica cotidiana. Es también la responsabilidad de adecuación de las políticas y medios de que se dispone la misión, visión y propósitos. Expresa el grado de correlación entre lo que la institución dice que es (misión) y lo que realmente realiza, mediatizado por la gestión de sus líderes.
- Eficiencia y eficaz.- Son características relacionadas con la correspondencia entre los logros, los propósitos formulados por una institución y la efectividad de los medios disponibles para alcanzar esos mismos propósitos. Estas características se expresan en virtud de la conjugación de factores personales del líder puestas en práctica con la conducción de la institución.
- Sensible, respetuoso y afectivo.- Son dimensiones intrínsecamente humanas las cuales al conjugarse hacen del líder un funcionario humanista y sensible con los problemas externos.

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

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

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

El directivo es “un creador de valor público”, es decir, 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.

Esta creación de valor público en el ámbito educativo implica para el gestor educativo su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas:

La gestión estratégica: Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

La gestión del entorno político: Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

La gestión política es también la capacidad del gestor para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político. Esto significa una comprensión de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales; además, implica entablar relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que coadyuvan al desarrollo de la institución u organización. La función directiva desde su dimensión política llega a su plena realización cuando el gestor educativo consolida, fortalece y empodera a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional como una condición sine qua non es posible la formación integral de los estudiantes.

La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en los desarrollos de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad.

Un gestor educativo que se asume como un líder “transformacional”, busca convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, facilitándoles su labor y acompañándolos a cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas con compromiso ético y social.

1.2.3.2 **La función del docente.**

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información. (Liston, D. P. Y Zeichner, K, 1993)

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción). Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales:

- a. Asistir puntualmente al establecimiento y dirigir el proceso de aprendizaje, con sujeción del horario y programas vigentes, a la orientación de autoridades de los organismos internos y de la supervisión.
- b. Constituirse en ejemplo de probidad, disciplina y trabajo.
- c. Responsabilizarse ante las autoridades de educación y padres de familia por el buen rendimiento de los alumnos.
- d. Elaborar la planificación didáctica, desarrollando los planes de curso y unidad, utilizar técnicas y procesos que permitan la participación activa de los estudiantes emplear materiales y otros recursos didácticos para objetivar el aprendizaje y evaluar permanentemente el progreso alcanzado por los alumnos, en función de los objetivos propuestos.
- e. Realizar acciones permanentes para su mejoramiento profesional.
- f. Aprovechar toda circunstancia favorable para la práctica del civismo, las normas de salud, los principios morales, las buenas costumbres y las relaciones humanas de los alumnos.
- g. Respetar la dignidad e integridad personal de los alumnos.
- h. Participar en las sesiones y jornadas de trabajo de las juntas de área, juntas de curso y cumplir las comisiones asignadas por los organismos y autoridades del establecimiento.
- i. Controlar y participar activamente en el mantenimiento del orden y las disciplinas de los alumnos, en el establecimiento y fuera de él.
- j. Mantener el respeto y las buenas relaciones con las autoridades, compañeros y los alumnos.
- k. Llevar al día los registros de planificación didáctica, asistencia, conducta y evaluación de los alumnos.

- l. Revisar con los alumnos, pruebas y exámenes corregidos y calificados trimestrales en las juntas de curso.
- m. Asistir a sesiones y más actos convocados por las autoridades competentes;
- n. Atender e informar a los padres de familia sobre los asuntos relacionados con sus labores.
- o. Coordinar con el profesor guía y resolver las dificultades y problemas que se presentaren en sus actividades docentes.
- p. Cooperar activamente en el desarrollo de las acciones programadas por el departamento de orientación y bienestar estudiantil; y,
- q. Cumplir las demás obligaciones, determinadas en el reglamento interno y las disposiciones de las autoridades. (Legislación educativas, 2005).

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutoría y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico. Arredondo, M., Uribe, M. Y Wuest, T. (1995). Todos estas funciones determinadas por los autores mencionados más las establecidas por la legislación educativa armonizan claramente lo que debe hacer el maestro para alcanzar el éxito y desarrollo en su quehacer educativo.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

¿Qué significa entender la familia y a la escuela como entornos educativos en los que niños, niñas y personas adultas se desenvuelven y construyen el conocimiento? Podemos pensar entonces por qué la escuela y la familia pueden entenderse como contextos educativos del desarrollo. Desde esta perspectiva, tanto el contexto familiar como el de la escuela están constituido por personas que desempeñan un determinado papel y que, además, utilizan unos instrumentos que cumplen determinadas funciones.

Asumiendo una perspectivas teórica que se inspira en los trabajos de Bronfenbrenner (1987) y Vygotsky (1991) y también en algunos otros autores que más recientemente lo han seguido de cerca, veremos en primer lugar en qué sentido hablamos de que la familia y la escuela constituyen entornos educativos, e inmediatamente después reflexionaremos sobre cómo esos entornos son inseparables de los instrumentos que están presentes en ellos. Profundizaremos, finalmente, en cómo el aprendizaje puede verse favorecido en esos entornos, y para ello nos fijaremos en el concepto de comunidad de práctica.

Que la familia es el contexto de crianza más importante en los primeros años de la vida nadie lo pone en duda. El saber popular describe bien este entorno indicando que las niñas y los niños adquieren allí las primeras habilidades: en la familia aprenden a reír y a jugar, se les enseñan los hábitos más básicos -por ejemplo, los relacionados con la alimentación- y otros mucho más complejo -por ejemplo, a relacionarse con las personas-. Tradicionalmente se ha insistido, sin embargo, en que la familia no es el único agente educativo posible. El proceso comienza en ella pero no termina allí: “El mundo exterior tiene un impacto considerable desde el momento en que el niño comienza a relacionarse con personas, grupos e instituciones, cada una de la cuales le impone sus perspectivas, recompensas y castigos, contribuyendo así a la formación de sus valores, habilidades y hábitos de conducta”.

Podemos preguntarnos ahora hasta qué punto lo que se vive en el hogar y en la escuela es representativo de dos universos diferentes. Gallimore y Goldengerg (1993) muestran que las familias en general, incluso las muy humildes, conceden gran valor a las tareas escolares y a la educación académica. Las familias que participaron en su estudio expresaban con claridad que las actividades escolares permitirían a niños y niñas ser alguien en su vida futura. Los autores señalan también que padres y madres deseaban,

También Cooper (1994) y otros insisten en que muchas veces los fracasos en la escuela son debidos a una falta de convergencia entre la cultura escolar y la del hogar. Exploran la estabilidad y cambio en las aspiraciones educativas, vocacionales y morales de personas adultas respecto de sus hijos e hijas, desde la infancia hasta la adolescencia, cuando las familias se ven obligadas a emigrar a otros países o se mueven hacia un nuevo nicho ecológico dentro de su propia cultura. Se fijan, sobre todo, en cómo las propias experiencias pueden incidir en las aspiraciones.

El marco legal educativo de la LOEI y reglamento General en el capítulo V de los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales tienen derecho a: recibir informes periódicos, participar en las evaluaciones, elegir y ser elegido en el comité de padres, participar en las planificaciones para que se cumpla la política educativa, vigilar el respeto de sus hijos etc. De igual manera se establece obligaciones cumpliendo la constitución de la república, apoyar y hacer el seguimiento del aprendizaje, respetar leyes, reglamentos y normas, propiciar un ambiente de aprendizaje en su hogar, apoyar y motivar a sus hijos, apoyar con el mejoramiento de las instalaciones educativas, etc. De la exigibilidad, la restitución y la protección. Marco Legal Educativo (2009). Las prescripciones legales norman las relaciones saludables entre padres de familia, alumnos, profesores y

sociedad. A la vez que advierte cualquier inobservancia será sancionado conforme a lo que estipula la ley.

1.2.3.4 **La función del estudiante.**

Roles actuales de los estudiantes en el marco de la globalizada sociedad de la información, las corrientes pedagógicas actuales de tipo socio constructivista y las nuevas posibilidades simbólicas, comunicativas, didácticas, organizativas y para el proceso de la información que abren las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, no solo propician un cambio en los tradicionales papeles docentes sino que también los estudiantes se deben enfrentar al uso de nuevas técnicas y pautas de actuación. Así, y en consonancia con las nuevas competencias que deben adquirir actualmente el rol que se espera que desarrollen los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje viene determinado por los siguientes aspectos: Capítulo tercero: (De los derechos y obligaciones de los estudiantes. art. 7, 2012)

- a. Participar puntualmente en el proceso de formación.
- b. Asistir puntualmente a clases y a los diversos actos cívicos, culturales, deportivos y sociales organizados por el curso o el establecimiento.
- c. Guardar la debida consideración y respeto a los superiores, profesores y compañeros dentro y fuera del establecimiento.
- d. Participar bajo la dirección de los profesores designados para el efecto, en actividades estudiantiles de carácter cultural, social, deportivo, defensa del medio ambiente y educación para la salud, utilizando sus aptitudes y capacidades especiales.
- e. Rendir las pruebas de evaluación con honestidad y con sujeción al horario determinado por las autoridades.
- f. Observar en todos sus actos, dentro del plantel y fuera de él un comportamiento correcto.
- g. Cuidar su buena presentación en el vestido e higiene personal.
- h. Velar por el prestigio y buen nombre del establecimiento.
- i. Contribuir con la buena conservación del edificio.
- j. Permanecer en el establecimiento durante toda la jornada de trabajo, y.
- k. Cumplir las disposiciones determinadas por la ley y los reglamentos y las impartidas por las autoridades del establecimiento.

Existen otras funciones como la de ser creativo y estar abierto al cambio y a nuevas ideas para adaptarse al medio y buscar nuevas soluciones a los problemas, crear y diseñar materiales entre otros.

Por otra parte, el profesorado podrá aprovechar los conocimientos de que los estudiantes adquieren por su cuenta, y que en algunos casos pueden ser superiores al del profesor (por ejemplo ante el manejo de determinados programas informáticos), dándoles oportunidades para que compartan lo que saben con los demás alumnos.

Cada alumno actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar y forjar, pues hay diferentes clases de alumnos debiendo el docente identificarlo con sus fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse con la finalidad de que los estudiantes refuercen un carácter positivo a pesar de la influencia más poderosa que es de la familia, que se encarga de sembrar antivalores y que compiten a la par con la educación, sin embargo la comisión es seguir adelante con nuestra visión de maestros..

1.2.3.5 **C**ómo enseñar y cómo aprender.

Nuestra estructura cognoscitiva está configurada por una red de esquemas de conocimiento. Dichos esquemas se definen como las representaciones que una persona posee, en un momento dado de su existencia, sobre algún objeto de conocimiento. A lo largo de la vida, estos esquemas se revisan, se modifican, se vuelven más complejos y adaptados a la realidad, más ricos en relaciones. La naturaleza de los esquemas de conocimientos de un alumno depende de su nivel de desarrollo y de los conocimientos previos que ha podido ir constituyendo, la situación de aprendizaje puede ser conceptualizada con un proceso de contraste, de revisión y de construcción de esquemas de conocimiento sobre los contenidos.

Para que este proceso se desencadene, no basta con que los alumnos se encuentren ante contenidos para aprender; es necesario que ante estos puedan actualizar sus esquemas de conocimiento, contrastarlos con lo que es nuevo, identificar similitudes y discrepancias e integrarlas en sus esquemas, comprobar que el resultado tiene cierta coherencia cuando sucede esto o en la medida en que sucede podemos decir que se está produciendo un aprendizaje significativo de los contenidos presentados. O, dicho de otro modo, se están

estableciendo relaciones no arbitrarias entre lo que ya formaba parte de la estructura cognoscitiva del alumno y lo que se le ha enseñado.

En la medida en que se pueden establecerse dichas relaciones, es decir, cuando la distancia entre lo que se sabe y lo que se tiene que aprender es adecuado, cuando el nuevo contenido tiene una estructura que lo permite, y cuando el alumno tiene cierta predisposición para llegar al fondo, para relacionar y sacar conclusiones Ausubel, Novak, Hanesian (1979), su aprendizaje es un aprendizaje significativo que está de acuerdo con la adopción de un enfoque profundo. Cuando estas condiciones son deficitarias o no están presentes, el aprendizaje que se realiza es más superficial y, llevado al límite, puede ser un aprendizaje mecánico, caracterizado por el escaso número de relaciones que pueden establecerse con los esquemas de conocimiento presentes en la estructura cognoscitiva y, por consiguiente, fácilmente sometido al olvido. La enseñanza tiene que ayudar a establecer tantos vínculos sustantivos y no arbitrarios entre los nuevos contenidos y los contenidos previos como permita la situación. (Messina, 1998).

El maestro es quien pone las condiciones para que la construcción que hace el alumno sea más amplia o más restringida, se oriente en un sentido o el otro, a través de la observación de los alumnos, de la ayuda que les proporciona para que aporten sus conocimientos previos, de la presentación que hacen de los contenidos, mostrando sus elementos nucleares, relacionándolos, con lo que los alumnos saben y viven, proporcionándoles experiencias para que puedan explorarlos, contrastarlos analizarlos conjuntamente y de forma autónoma, utilizarlos en situaciones diversas, evaluando la situación en su conjunto y reconduciéndola cuando lo considere necesarios; la naturaleza de la intervención pedagógica establece los parámetros en los que se puede mover la actividad mental del alumno pasando por momentos sucesivos de equilibrio, desequilibrio y reequilibrio.

Así pues, la intervención pedagógica se concibe como una ayuda ajustada al proceso de construcción del alumno, una intervención que va creando Zonas de Desarrollo próximo Vygotsky (1979) y que ayuda a los alumnos a recorrerlas. Por consiguiente, la situación de enseñanza y aprendizaje también puede considerarse como un proceso, junto a las capacidades cognitivas están los factores vinculados a las capacidades de equilibrio personal, de relación interpersonal y de inserción social. Los alumnos se perciben a sí mismos y perciben las situaciones de enseñanza y aprendizaje de una manera determinada y dicha percepción “lo conseguiré, me ayudará, es divertido, es un rollo, me ganarán, lo haré mal, es interesante, me castigarán, me pondrán buena nota” influye en la

manera de situarse ante los nuevos contenidos y, probablemente en los resultados que se obtendrán.

A su vez, estos resultados, no tienen un efecto exclusivamente cognitivo. También inciden en el autoconcepto, inciden en las diversas capacidades de las personas, en sus competencias y en su bienestar.

El aprendizaje es aquello en que se ha instruido el individuo e incorpora a su conducta. Por lo tanto aprender es modificar la conducta en el sentido de lo que se instruyó. La implementación de la capacitación depende de los siguientes factores.

1. Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización. La capacitación debe significar la solución de los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas o percibidas.
2. La calidad del material de capacitación presentado, debe ser planeado a fin de facilitar la implementación de la capacitación. El material de enseñanza, busca concretar la instrucción facilitar la comprensión mediante la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento de la capacitación y racionalizar la tarea del instructor.
3. La cooperación de los gerentes y dirigentes de la empresa. La capacitación se debe hacer con todo el personal, en todos los niveles y funciones en un conjunto de esfuerzos coordinados.
4. La calidad y preparación de los instructores: El éxito de la implementación dependerá de los intereses, la jerarquía y la capacidad de los instructores.
5. La calidad de los aprendices: influye en los resultados del programa de capacitación.

Lo que se aprende debe ser significativo, ligado entre la utilidad y lo pragmático de esta manera tiene sentido el aprendizaje, al conectarse entre la necesidad y la satisfacción de aquello que lo incomodaba ya sea desde la parte intrínseca o extrínseca, muchas veces coartados por situaciones personales, sociales, económicas, psicológicas y políticas educativas que no llegan a ser trascendentales pero que en cierta manera son necesarias aprender.

1.3 Cursos de formación

En base a las necesidades de formación detectadas, los cursos de formación son una de las estrategias formativas que se puede considerar para tratar de dar solución, en parte, a los requerimientos detectados.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrolla de habilidades y competencias. "Capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo". McGehee (2000) subraya que capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales. Según el National Industrial Conference, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización. La capacitación es una inversión de la empresa que tiene la intención de capacitar el equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre su desempeño presente y los objetivos y logros propuestos.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Ventajas de la formación: Apostamos por el desarrollo personal y profesional así como por la retención de nuestros colaboradores. En este contexto la formación desempeña un papel importante. Algunas de las ventajas que ofrece, a nivel personal y profesional, según (Chiavenato, 2007) son:

1. Transmitir conocimientos: Los trabajadores cada día deben aportar más y ser capaces de responder, de forma satisfactoria, a situaciones cambiantes o inesperadas. Las técnicas de comunicación, el liderazgo o el trabajo en equipo, por ejemplo, tienen un elevado componente de técnicas que se pueden aprender.
2. Desarrollar habilidades: Las técnicas son necesarias pero no suficientes, es necesario "saber hacer", es decir trasladar el conocimiento en acción. Mediante las explicaciones teóricas, ejercicios individuales y en grupo, resolución de dudas o análisis de películas comerciales facilitamos el desarrollo de habilidades.
3. Facilita un cambio de actitud: Una consecuencia directa de las argumentaciones, diálogos abiertos y ejemplos expuestos en los cursos de formación, es un cambio de actitud en los trabajadores. Se evoluciona de "hacer las cosas" a "querer hacer las cosas". Se ofrecen razones que justifican y estimulan estos cambios. Se busca que

el trabajador vea el trabajo como una oportunidad de mejora personal en lugar de como "algo que hay que hacer".

4. Estimula la motivación: Hoy en día, el aprendizaje de por vida es una realidad y demanda en muchos trabajadores. Una forma rentable de remunerar al trabajador es ofreciéndole formación de calidad. Aprender aumenta la satisfacción personal y la "empleabilidad" o capacidad para "ganarse la vida". Uno de los principales factores por el que los trabajadores abandonan voluntariamente una empresa es por la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional.
5. Aumenta la fidelidad a la empresa y el sentido de grupo: Ofrecer formación indica, en la mayoría de las ocasiones, que hay una dirección preocupada en el desarrollo de las personas, ya que sin desarrollo personal no puede haber desarrollo profesional. En los cursos de formación se aprende no sólo del ponente, la experiencia nos indica que el diálogo entre los asistentes facilita el aprendizaje. Los participantes se muestran interesados y activos ya que se dan cuenta de las consecuencias que a nivel personal y profesional tiene lo que están escuchando. Se crea un lenguaje común que orienta al desarrollo del grupo y de la organización. Es una oportunidad de difundir los valores y la cultura empresarial, logrando una mayor integración e identificación con los objetivos.
6. Aumento de la autoconfianza: Al adquirir nuevos conocimientos y herramientas de gestión, se aumenta la autoestima y la satisfacción del personal. Este proceso se retroalimenta ya que la formación ayuda a alcanzar los objetivos de negocio, lo que vuelve a aumentar la autoconfianza. Permite desbloquear el potencial de desarrollo demostrando con datos lo que una persona es capaz de alcanzar.
7. Estimula la creatividad: Con la formación se generan ideas nuevas y, frecuentemente, surgen nuevas soluciones a viejos problemas. Facilita que las tareas rutinarias de cada día se vean desde una nueva perspectiva. Permite a la dirección conocer a sus trabajadores, qué sienten, qué inquietudes tienen y qué conocimientos ocultos poseen.
8. El nuevo y capacitado empleado, puede acceder a otro lugar de trabajo con mayor rentabilidad económica.
9. No ser promocionado de acuerdo a su formación profesional, puede desmotivar sus aspiraciones personales y caer en la apatía o acceder a otro trabajo.
10. La separación de un trabajador capacitado representa pérdida económica para la empresa.

La misma naturaleza humana está diseñada para aprender cada día que se constituye en una fortaleza humana, es decir esta predisposición debe ser aprovechada desde la

perspectiva personal, para responder a los planteamientos de la sociedad, la tecnología, la parte científica y por sobre todo a los planteamientos de la nueva agenda curricular, al pensum de estudios como también al nuevo reglamento de la legislación educativa. Que busca del maestro un ciudadano competitivo, creador, motivador, capaz de generar cambios en una sociedad que necesita salir del estancamiento y subdesarrollo.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta, según (Chiavenato, 2007).

1. Trasmisión de información: El contenido es el elemento esencial de los programas de capacitación, es decir que la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos. Normalmente, la información es general, preferentemente sobre el trabajo respecto a la empresa, sus productos y servicios, su organización y política, las reglas y los reglamentos.
2. Desarrollo de habilidades: Sobre todo las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas.
3. Desarrollo o modificación de actitudes: Se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal en gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas.
4. Desarrollo de conceptos: La capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica.

El programa de la capacitación requiere de un plan que incluya los puntos siguientes.

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrolla en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales entre otros.

Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:

1. Número de personas.
2. Tiempo disponible.
3. Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes.
4. Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto fuera del puesto pero dentro de la empresa y fuera de la empresa.
5. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia.
6. Cálculo de la relación costo-beneficio del programa.
7. Control y evaluación de los resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa a efecto de mejorar su eficacia.

La planeación se deriva del diagnóstico de las necesidades de capacitación. Por lo general, los recursos y las competencias puestos a disposición de la capacitación.

2. Tecnología educativa de la capacitación. Se procede a escoger las técnicas y los métodos que serán empleados en el programa de capacitación, de modo que permitan optimizar el aprendizaje; es decir, obtener el mayor aprendizaje posible con el menor dispendio de esfuerzo, tiempo y dinero.

Técnica de capacitación en cuanto a su utilización.

- a. Técnicas de capacitación orientadas al contenido: Diseñadas para la trasmisión de conocimientos o información, como la técnica de lectura comentada, video discusión, instrucción programada e instrucción por computadora.
- b. Técnicas de capacitación orientadas al proceso: Diseñada para el cambio de actitudes, desarrollo de la conciencia de uno mismo y de los otros, así como el desarrollo de habilidades interpersonales. Son las que hacen hincapié en la interacción entre los educandos en el sentido de influir en el cambio de conducta o de actitud, más que en transmitir conocimientos. Algunos procesos son utilizados para desarrollar introspección interpersonal (conciencia de uno mismo y de otros) como medio para cambiar actitudes y desarrollar relaciones humanas, como en el caso de liderazgo o de entrevista. Entre las técnicas orientadas al proceso tenemos la representación de roles, la simulación, el entrenamiento de la sensibilidad, el entrenamiento de grupos, etc.
- c. Técnicas mixtas de capacitación: Son aquellas que por medio de las cuales se transmite información y se produce el cambio de actitudes y conducta. Se utiliza no solo para transmitir conocimientos y contenidos, sino también para alcanzar objetivos

establecidos para las técnicas orientadas al proceso. Entre las técnicas mixtas sobresalen las técnicas de conferencia, estudio de casos, simulaciones y juegos, así como diversas técnicas en el trabajo. Al mismo tiempo que vinculan los conocimientos o el contenido, procuran la modificación de la actitud, de la conciencia de uno mismo y de la eficacia interpersonal. Algunas técnicas de capacitación en el trabajo son la instrucción en el puesto, la capacitación para la inducción, la capacitación con simuladores, la rotación de puestos, entre otros.

El seguir con estos lineamientos en cierta manera nos permite tener una visión más clara en cuanto a la consecución del diseño, planificación y recursos para ejecutar cursos al personal que está bajo la responsabilidad del Gerente.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

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

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

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

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

El docente universitario para el siglo XXI, como subraya el profesor colombiano Álvaro Recio, será un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos.

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le

permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

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

El proceso formativo requiere recuperar la visión de los contextos escolares donde sucede el hecho educativo. Es importante además repensar la formación docente también desde lo plurinacional y la diversidad cultural. Se requiere una “formación inicial donde logren los futuros profesores apropiarse del capital cultural de su grupo y certificar su saber profesional, que deberá caracterizarse por sólidos conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos” Matus (2012). Pero además de ello, dotar al docente de las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas y para innovarlas, dotarlo de las capacidades para aprender continuamente, para aprender de los otros y con los otros. “El momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima” (Freire, 1996).

Desde esta reflexiones se pretende aportar al debate educativo en lo que refiere a formación docente, por lo que cobran actualidad las interrogantes: ¿qué se debe considerar como fundamental en la formación del docente?, ¿cuáles son los perfiles docentes que requiere el trabajo y la práctica docente?, ¿cuáles son los desafíos para las instituciones formadoras?, entre otras. (Liston, D. P. Y Zeichner, K. 1998)

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Instituto Tecnológico Tena, es una institución educativa de tipo fiscal; ofrece sus servicios en tres jornadas: diurna, vespertina, nocturna y superior cada uno con sus respectivas especialidades de: Ciencias Generales con Físico Matemático, Químico Biólogo y Ciencias Sociales; en la especialidad técnica en Contabilidad, aplicaciones Informáticas y la especialidad de Auditoria en el superior. Los estudiantes que acuden a esta institución educativa son de clase económica baja, hijos de las etnias de los quichuas amazónicos, Huaoranis, mestizos de la zona y los migrantes de las provincias de Esmeraldas, Manabí, Pichincha y de otras provincias en menor porcentaje por cuestiones de trabajo en la exploración petrolera; son jóvenes influenciados y sensuales como el producto del mestizaje entre los indígenas quichuas de la Sierra y los descendientes de la etnia de los negros, se observa pérdida de identidad, ausencia de valores éticos, la mayoría de los estudiantes proceden de las zonas rurales y no se observa la influencia de una figura paterna porque proceden de hogares disfuncionales.

Los docentes de esta institución son 103 que proceden de la Sierra, Costa y Amazonia, lo que ha originado un cierto abandono en su labor educativa desde el punto de vista de la excelencia, en cuanto a la preparación continua y si lograron conocimientos de cuarto nivel no aplican con los estudiantes porque los consideran con escasas capacidades para comprender y asimilar, otros han recurrido a la agresión físico-verbal, otro grupo no prepara sus horas clase y se nota un grupo que siempre está lleno de quejas, negativismo y un porcentaje reducido está motivado, realizado que se nota que ama su profesión.

El Instituto Tecnológico Tena está ubicado en la provincia de Napo, pertenece a la Zona de Planificación con las provincias de Pichincha, Napo y Orellana, este Instituto será la matriz del circuito educativo del cantón Tena porque tiene la mayor cantidad de estudiantes que a pesar de los males internos que hoy se trata de corregir porque la ley les obliga, ha sido la que ha formado a la mayor cantidad de profesionales del cantón Tena, pero que no se ha visto mayor trascendencia en la sociedad por su creatividad básicamente.

El entorno sociocultural del Instituto es de alto riesgo porque hay expendio de droga, alcohol, centros de diversión y gente que deambula para acosar a los estudiantes.

Tabla 1.-Tipo de institución

Tipo de institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	54	100%
Fisco-misional	0	0%
Municipal	0	0%
Particular	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato.

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

El instituto Tecnológico Tena es una institución de tipo fiscal, mixto con una población de 2380 alumnos, que proceden del área urbana y rural del Cantón Tena.

Tabla 2.- Tipo de Bachillerato

Tipo de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias.	0	0%
Bachillerato técnico.	50	93%
No contesta	4	7%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato.

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

El Instituto Tecnológico Tena, tiene la especialidad de bachillerato técnico en ciencias contables e Informática aplicada y responden el 93%; por otro lado el 4% no responde, porque no conoce las especialidades con la que funciona la institución por la falta de la carta de presentación institucional, acerca de las especialidades técnicas en la sección diurna y nocturna.

Tabla 3.- Bachillerato técnico de comercio y servicios

Especialidades	Frecuencia	Porcentaje
Comercio y ventas.	3	6%
Contabilidad.	34	63%
Administración. de sistemas.	5	9%
Aplicaciones informáticas.	40	74%
Organización y gestión de la secretaria.	1	2%
Otras.	8	15%
TOTAL	91	169%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato.

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

La Institución encuestada tiene dos especialidades técnicas de acuerdo a los datos con los que responden: El 74% afirma que existe la especialidad en Aplicaciones Informáticas y el

63% en Contabilidad, pero el 17% no conoce las especialidades que oferta la institución, esto obedece a que el maestro nuevo, contratado o con nombramiento no se interesa por conocer el funcionamiento de la institución y la ausencia de presentación en cuanto se refiere al funcionamiento por parte de los directivos.

2.2 Participantes

El Instituto Tecnológico Tena, objeto de investigación participó con una muestra de 54 maestros, tomados de manera aleatoria de la especialidad de las carreras técnicas de las secciones diurna, vespertina y nocturna, que ha dado como resultado la siguiente información.

Tabla 4.- Género del docente encuestado

Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	32	59%
Mujeres	22	41%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato.

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Los maestros encuestados del Instituto Tecnológico Tena se dividen en dos géneros, el 59% son hombres y el 41% son mujeres, existiendo una diferencia del 18%, ésta diferencia permite equilibrar la presencia de la autoridad paterna para los alumnos la presencia de los maestros varones y maestras hace que el estudiante tenga un prototipo de los dos géneros, por tanto en la institución la educación está delegada hacia ambos géneros.

Tabla 5.- Estado civil del docente encuestado

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	10	19%
Casado	37	70%
Viudo	1	2%
Divorciado	3	6%
No contesta	2	4%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Los maestros encuestados se clasifican en diferentes estados civiles siendo el porcentaje más alto los casados con el 70%, el 19% el de los solteros, los divorciados alcanzan el 6% y los viudos el 2%. El grupo en cierta manera goza de estabilidad y pueden ser de apoyo para compartir las ventajas y desventajas de sus estados civiles y ser de fortaleza unos con otros.

Tabla 6.- Edad de los Docentes

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
20-30	2	4%
31-40	14	26%
41-50	13	24%
51-60	12	22%
61-70	1	2%
Más de 70	0	0%
No contesta	12	22%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Con respecto a la edad de los maestros del Instituto Tecnológico Tena encuestados, han demostrado los siguientes porcentajes, el 26% están entre el rango de 31-40 años es decir son jóvenes y sólo el 2% se ubica entre los 61-70 años que corresponde al grupo de los adultos cerca de jubilarse, mientras que el 22% pasará al grupo de los próximos a jubilarse, es decir que existe una diferencia de 10 años entre los grupos por edades, de una generación a otra dando origen a la diferencia generacional entre las diferentes etapas del quehacer educativo, ya que cada grupo que ingrese vendrá con nuevos conocimientos científicos y tecnológicos, para equiparar a las generaciones antecesoras.

Tabla 7.- Cargo que desempeña

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	49	91%
Técnico docente	1	2%
Docente con funciones administrativa.	4	7%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

La institución educativa está compuesta por el 91% de docentes, el 7% están laborando docentes con funciones administrativas y el 2% son técnicos docentes, estos resultados permitirán conocer cuáles son las necesidades de formación que tienen los tres grupos encuestados.

Tabla 8.- Tipo de relación laboral

Relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	4	7%
Nombramiento	42	78%
Contratación ocasional	6	11%
Reemplazo	0	0%
No contesta	2	4%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Los maestros encuestados se identifican en dos grupos, el 78% tienen nombramiento y 18% labora por contrato, esto representa para el primer grupo una estabilidad laboral, mientras que el segundo grupo será reemplazado por los maestros que ganen los concursos de merecimientos progresivamente y quedarán sin trabajo se trata de un grupo vulnerable porque no poseen títulos pero se mantienen en la institución por vínculos políticos, por méritos y familiares.

Tabla 9.- Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	53	98%
Medio tiempo	0	0%
Por horas	1	2%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Al analizar el cuadro estadístico podemos darnos cuenta que el 98% labora a tiempo completo, es decir que todos laboran las 8 horas de acuerdo al código laboral, esto ha permitido que los maestros desarrollen empatía con la institución educativa, mejoren sus relaciones interpersonales entre los compañeros de área, los padres de familia, alumnos y compañeros, buscando juntos soluciones a los múltiples problemas de aprendizaje, limitaciones didácticas y necesidades especiales de alumnos, con la finalidad de elevar el nivel académico y el 2% trabajan por contratos como la secretaria y contadora.

Tabla 10.- Señale el nivel académico más alto que posee

Nivel académico	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	3%	0	0%
Nivel técnico o tecnológico	4	13%	1	5%
Lic. Ing. Eco. Arq. (3º Nivel)	16	50%	14	64%
Especialista (4º nivel)	1	3%	1	4%
Maestría (4º nivel)	8	25%	6	27%
PHD (4º nivel)	0	0%	0	0%
Otros	2	6%	0	0%
TOTAL	32	100%	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

El nivel académico de los maestros del Instituto Tecnológico Tena, se compone de la siguiente manera: el 50% son maestros y el 64% son maestras que poseen el título de 3er nivel, demostrando que las maestras están mejor preparados en la pedagogía.

El cuadro estadístico también presenta porcentajes importantes como: El 25% de los maestros y el 27% de las maestras poseen títulos de Maestría (4º nivel), convirtiéndose esto en una fortaleza para la institución porque serán bachillerato internacional que el próximo año funcionará en la institución, con la finalidad de elevar la calidad educativa institucional.

2.3 Diseño y métodos de investigación

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

La investigación realizada es de tipo descriptivo y exploratoria, con análisis a nivel cuantitativo, mostrando cantidades y porcentajes de algunos datos analizados.

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

2.3.1 Diseño de la investigación.

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

2.3.2 Métodos de investigación.

La investigación se realizó en base a los siguientes métodos teóricos de investigación y en base al análisis de los mismos, contextualizada a la realidad investigada del Instituto Tecnológico Tena.

1. Analítico: Los resultados obtenidos demuestran que existe la necesidad de formación de los docentes de bachillerato, ya sea por su titulación, cursos etc. y se procedió a revisar ordenadamente cada una de las respuestas de los docentes por separado; partiendo del análisis de las encuestas se establecen las relaciones entre las mismas.
2. Sintético: Es un proceso mediante el cual ha permitido conocer la realidad global de los maestros de la institución educativa, que al relacionar cada uno de los aspectos expresados en la encuesta, refleja que es necesario volver a retomar la visión del maestro de bachillerato con respecto a las demandas del siglo XXI.
3. Inductivo: El reglamento de educación determina los perfiles del docente ecuatoriano por lo que, es necesario estar acorde con estos lineamientos y consecuentemente ayudar a despertar el interés por la formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Tena para elevar la calidad educativa.
4. Deductivo: Mediante este método se aplican los principios descubiertos a casos particulares de necesidades formativas de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Tena, a partir de un enlace de juicios. Primero se encontró principios desconocidos, a partir de los conocidos. También sirvió para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.
5. Hermenéutico: Permite insertar cada uno de las partes que conforma el marco teórico cuyos temas se encuentran expuestos en libros, revistas e internet dentro del gran tema Necesidades de Formación del docente de bachillerato. Así, pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece. El intérprete debe desprenderse de su tiempo, de sus juicios personales e intentar lograr una contemporaneidad con el texto de referencia y el autor mismo, interpretándolos.
6. Estadístico: El método de la estadística que se empleó fueron: el empleo de los números de conteo de respuestas de la aplicación de la encuesta; la agrupación; la comparación de los hechos, y el empleo de los datos recogidos para formular conclusiones.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas de investigación que se utilizó fueron:

- a. Observación directa: Se utilizó esta técnica, como investigadora se hizo centrada personalmente con los docentes encuestados para determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Tena.
- b. Encuesta: La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se pudo conocer la opinión o valoración de los docentes encuestados seleccionado en una muestra que representó el 100% del universo total por ser 54 docentes los encuestados. Las respuestas se escogieron de modo especial y se determinaron del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándares, lo que facilitó la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.
- c. Lectura: Esta técnica se estableció para la recolección de información secundaria para el marco teórico, así como también la lectura de los resultados obtenidos de la encuesta.
- d. Organizadores gráficos: Se lo aplicó en el escrito del Marco teórico, para una mejor y mayor comprensión del texto documentado.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Para la recolección de datos se ha utilizado el cuestionario, con preguntas cerradas y abiertas para conocer la realidad del encuestado. El objetivo de la encuesta ha sido determinar si en el Instituto Tecnológico Tena existen “Necesidades de formación “ docente de Bachillerato, con respecto a los datos institucionales, Información general del investigado, Formación docente, Cursos y capacitación, Respecto de su institución educativa y en lo relacionado a su práctica pedagógica; a los maestros que tienen nombramiento definitivo, contratados y de administración.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

Las personas que participaron en esta investigación fueron 54 maestros de bachillerato de las carreras técnicas que ofrece la institución educativa, con un apoyo total y muy imparcial.

El Rector de la Institución estuvo muy colaborativo con el estudio, autorizando la aplicación de las encuestas y mi persona como investigadora.

Se expone a continuación la fórmula para calcular el número de docentes que serán parte de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

$$Z = 1.96$$

$$N = 63$$

$$n = ?$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.05$$

$$n = \frac{1.96 \times 0.5 \times 0.5 \times 63}{(63 \times 0.05) + 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 54$$

2.5.2 Materiales.

- Internet
- Anillado
- Impresiones
- Resma INEN A4
- Transporte
- Copias

2.5.3 Económicos - Recursos Institucionales.

- Guías, textos
- Matrícula
- Clases magistrales
- Visita al EVA

- Total de Proyectos de Investigación II: \$ 2.000.

2.6 Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación, se siguió el siguiente proceso:

- 1 Selección de la institución educativa.
- 2 Entrevista y solicitud con el Rector para obtener la autorización.
- 3 Diálogo con el Inspector General para obtener el número de maestros que laboran en las especialidades de carreras técnicas en las secciones diurna, vespertina y nocturna.
- 4 Cálculo de la muestra.
- 5 Reunión y socialización de la encuesta con los directores de área para conocer los días en que sesionan.
- 6 Aplicación de la encuesta.
- 7 Tabulación de datos en la hoja matriz.
- 8 Elaboración de las tablas y gráficos estadísticos.
- 9 Desarrollo del marco teórico.
- 10 Conformación del trabajo final.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se aplicó la encuesta de “DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTE DE BACHILLERATO, tomando en cuenta los siguientes aspectos: Formación del docente, cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa y en lo relacionado a su práctica pedagógica. Luego de Como se había supuesto los maestros del bachillerato técnico en la especialidad de contabilidad, informática y ciencias generales tienen necesidades de formación, ya que de acuerdo a la autoevaluación institucional aplicada por el Ministerio de Educación no logró la institución cumplir con el puntaje exitoso de muy buena o sobresaliente sino que obtuvo un puntaje de 15 es decir buena en lo referente al área académica.

En el nivel medio existe una “carencia de formación didáctica sólida existiendo una separación entre los conocimientos científicos y el conocimiento didáctico” (Díaz-Barriga 1997.33) realiza una afirmación dura sobre: las instituciones educativas aceptan que sólo basta con saber para enseñar, esta situación entonces nos lleva analizar las necesidades de formación del docente de bachillerato para que valore la dinámica del proceso enseñanza aprendizaje y el valor de la educación, para que el docente vaya desterrando constantemente el papel de trasmisor de contenidos programáticos sino que por el contrario su práctica docente lo desarrolle de manera reflexiva, consciente y profesional. Necesidades formativas.

Tabla 11.- Su titulación tiene relación con: Ámbito educativo

Título Pedagógico	Frecuencia	Porcentaje
Lic. en Educación	29	54%
Doctor en Educación	1	2%
Psicólogo Educativo	0	0%
Psicopedagogo	1	2%
Otros	5	9%
No contesta	18	33%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

De los maestros encuestados del Instituto Tecnológico Tena, el 54% tienen el título de pregrado o Lic. en Educación, es decir que la institución cuenta con un personal formado con amplios conocimientos en pedagogía para dar clases ya que su título le acredita para desarrollarse como maestro; lo que brinda calidad y seguridad a los padres de familia para confiar a sus hijos para su formación académica.

Tabla 12.- Otras profesiones: Su titulación tiene relación con otras profesiones

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	6	11%
Arquitecto	0	0%
Contador	1	2%
Abogado	1	2%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	1	2%
Otros	2	4%
No contesta	43	80%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

En el Instituto Tecnológico Tena los maestros vinculados directamente con el área técnica, están representados con el 11% que poseen el título de ingenieros los mismos que están encargados del mantenimiento de los equipos técnicos, son los responsables de dar asesoramiento técnico para el manejo de nuevos programas informáticos como también de los requerimientos de los medios audiovisuales y el 2% son de otras especialidades que laboran en el Instituto Tecnológico Tena.

Tabla 13.- Posee titulación de postgrado (4º nivel), tiene relación con:

Ámbito	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	17	31%
Otros	1	2%
No contesta	36	67%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

De los maestros encuestados el 31% poseen el título de postgrado, y está relacionado con el ámbito educativo, son los que aplican cambios a las viejas estructuras de administración, innovan los planes curriculares, poseen un alto grado de humanismo con los estudiantes también son los que están ocupando puestos de dirección académica y el 2% posee títulos de tercer nivel en otras especializaciones, los dos grupos se complementan enriqueciéndose entre la técnica y la experiencia.

Tabla 14.- Le resulta atractivo capacitarse para obtener una titulación de 4to nivel

Preferencia	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	70%
No	9	17%
No contesta	7	13%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Del total de encuestados, el 70% desea seguir una formación de maestría de 4º nivel, el 17% no quiere una formación y 13% no contesta, Los maestros aspiran a mejorar su formación profesional académico en un medio donde no es suficiente el conocimiento sino que también la técnica - práctica es decir todo se mueve entre la oferta y la demanda por lo que es necesario estar a la altura de los cambios científicos y tecnológicos para poder responder a los requerimientos que la misma sociedad exige en el campo laboral que también cada día se vuelve más competitivo. Por lo que es importante motivar al grupo para que cumpla con sus aspiraciones a superarse.

Tabla 15.- ¿En qué le gustaría capacitarse?

Preferencia	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	25	46%
PHD	12	22%
No contesta	17	31%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

De los maestros del Instituto Tecnológico Tena, del total de encuestados el 46% quiere seguir una formación de maestría de 4º nivel, el 22% quiere un PHD y el 31% no contesta, es un grupo que siente la necesidad de mejorar su formación profesional, que responde a dos situaciones, el primero para mantenerse en el puesto de trabajo y otro porque realmente identifica que les hace falta conocimientos en la didáctica, metodología y técnicas para compartir sus conocimientos, porque han identificado sus deficiencias en el manejo de estrategias y dinámicas grupales, es preocupante la posición del grupo que no aspira a superarse académicamente ¿cómo llevarán su práctica docente? ¿Cómo planean y cómo tratar de mejorar las fallas o limitaciones pedagógicas?

Tabla 16.- Para usted es importante capacitarse en temas educativos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	96%
No	0	0%
No contesta	2	4%
TOTAL	53	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Los maestros encuestados del Instituto Tecnológico Tena el 96% expresan que es importante capacitarse en temas educativos, son los que sienten la necesidad de una formación académica para enfrentarse a los cambios curriculares de los pensum de estudios

para el bachillerato que exige conocimiento y dominio de contenidos, muchos de esos temas no impartidos en el aula, otros surgen de la necesidad de manejar mejor los medios audiovisuales para dinamizar el tema, desarrollar adecuadamente los instrumentos didácticos especializados y la necesidad surge ante los cambios constantes de los descubrimientos tecnológicos y científicos que cada día son innovados y para responder a los cambios, debemos estar preparados y sólo el 2% no contesta constituyéndose en un porcentaje bajo que no requiere de una formación.

Tabla 17.- Cómo le gustaría recibir la capacitación

Preferencia	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	26	48%
Semi presencial	17	31%
A distancia	2	4%
Virtual/Vía internet	9	17%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

De entre las opciones propuestas, el 48% expresa que le gustaría recibir la capacitación de manera presencial y el 4% a distancia; el 31% opta por la semipresencial y el 17% por la capacitación virtual/Vía internet, estas diferencias obedecen a las viejas estructuras de formación, como también la falta de actualización y dominio en el manejo de las TIC como un medio alternativo de formación acorde al siglo XXI, aunque demuestra empatía con la forma de los cursos dictados por el gobierno.

Tabla 18.- Cursos presenciales o semi-presenciales en que horarios le gustaría recibir

Días	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a viernes	43	80%
Fines de semana	8	15%
No contesta	3	6%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Los maestros encuestados responden que les gustaría recibir el curso con el horario de la siguiente manera: con el porcentaje del 80% de lunes a viernes y el 15% los fines de semana, por lo que la política de gobierno de dar formación a los maestros los fines de semana está en contra de sus intereses personales y es una de las razones por las que una gran cantidad de maestros no aprueban las evaluaciones después de recibir los cursos

dictados por los maestros contratados por el gobierno o como puede ser que los capacitadores también sienten la presión del fin de semana.

Tabla 19.- En que temática le gustaría capacitarse

Temáticas	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía Educativa.	9	17%
Teorías del aprendizaje.	2	4%
Valores y educación.	3	6%
Gerencia/Gestión educativa.	4	7%
Psicopedagogía.	4	7%
Métodos y recursos didáctica.	6	11%
Diseño y planificación curso.	1	2%
Evaluación de aprendizaje.	5	9%
Políticas educativas para la administración.	1	2%
Temas relacionados con las materias.	5	9%
Formación en temas de mi especialidad	9	17%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.	2	4%
Diseño seguimiento y evaluación de proyecto.	3	6%
No contesta.	0	0%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Al 17% de los maestros del Instituto Tecnológico Tena le gustaría capacitarse en temáticas de pedagogía educativa, el 17% quiere una formación en temas de mi especialidad; el 11% quiere capacitarse en Métodos y recursos didácticos. como se observa son las necesidades que presentan, frente a los cambios del nuevo pensum de estudios entonces surge la necesidad de tener dominio sobre las técnicas y temas de las cátedras que dicta dentro de su especialidad, ya que por falta de capacitación constante esos temas no recibieron el tratamiento adecuado de decodificación para poder entender.

Tabla 20.- Cuáles son los obstáculos para que usted no se capacita

Obstáculo	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	18	33%
Altos costos	15	28%
Falta de información	5	9%
Falta de apoyo	5	9%
Falta de temas	8	15%
No es de si interés la capacitación	1	2%
No contesta	2	4%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Los obstáculos que impiden que los maestros del Instituto Tecnológico Tena no se capaciten son la falta de tiempo del 33%, es decir que no estaban cumpliendo con el rol de maestros en planificar, el 28% no se capacitaba por los altos costos, el 15% por falta de temas acorde a su especialidad; Son los principales obstáculos que impedía al maestro continuar con un programa de formación continua, originando consecuencias negativas que por años ha trascendido al alumno ya que el maestro impartía sus clases basándose en los viejos esquemas tradicionales, pero hoy con la implantación del nuevo marco legal educativo. Los maestros hoy disponen de cursos de formación de SIPROFE para mejorar la calidad educativa, su formación personal e interrelación con la comunidad educativa.

Tabla 21.- Cuáles son los motivos por los que Ud. asiste a cursos/capacitaciones

Motivo	frecuencia	Porcentaje
Relación del curso con la Act. Docente	27	50%
Prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	3	6%
Favorecen ascenso profesional	8	15%
Facilidad de horarios	1	2%
Lugar donde se realizó el evento	1	2%
Le gusta capacitarse	13	24%
Otros	1	2%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Una vez concluida la encuesta los maestros responden que el 50% asisten a los cursos de capacitaciones porque tienen relación con la actividad docente, es decir a los que se desarrollan de acuerdo a su interés, necesidad de estar preparados para los retos que les plantea el nuevo pensum de estudios contemplados en el BGU, acorde a las especialidades técnicas y de ciencias generales, el 24% expresa que le gusta capacitarse constantemente como parte de su vocación profesional para estar mejor preparados para servir a la comunidad y al 15% porque favorecen para el ascenso profesional. Se deduce

que los maestros tienen la predisposición para capacitarse y elevar su rendimiento académico.

Tabla 22.- Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos

Motivos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	20	37%
Falta de cualificación profesional	1	2%
Necesidades de capacitación continua	25	46%
Actualización de leyes y reglamentos	2	4%
Requerimientos personales	5	9%
Otros	1	2%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Los maestros del Instituto Tecnológico Tena se ven motivados a capacitarse, en un 46% y lo hacen por las necesidades de capacitación continua, y el 37% por la aparición de nuevas tecnologías lo que lleva a deducir que las capacitaciones se hacen en función de necesidades y las nuevas tecnologías para lograr una formación integral como maestro, dado que son temas que colocan al maestro en un nivel competitivo dentro de la esfera social que se debate entre la oferta y la demanda, los mismos que debe saber combinar perfectamente entre la teoría y la práctica para lograr el conocimiento significativo, duradero que le ayudará al estudiante a contrastar mejor entre la parte utilitaria con la teoría en el diario convivir.

Tabla 23.- Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso

Aspecto	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	1	2%
Aspectos Técnicos	24	44%
Ambos	28	52%
No contesta	1	2%
TOTAL	56	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

De los maestros encuestados el 52% responden que es importante que en un curso existan los aspectos teóricos y técnicos dado a que esa es la forma de cómo se debe impartir las clases en las carreras técnicas, y el 44% considera que es importante el aspecto técnico, estas necesidades no son tomadas en cuenta en los cursos que dicta el programa de SIPROFE, los cursos satisfacen las expectativas del nivel de educación básica y no

responden a los intereses para el desarrollo del pensamiento lógico de los años de bachillerato, sin embargo es importante y necesario conjugar estos aspectos en el quehacer educativo.

En el caso de Tallaferro y Dilia (2006) mencionan de manera relevante que existe una desvinculación entre teoría y práctica pedagógica. En la formación docente se lidia con esa creencia, manifestada con demasiada frecuencia. En el nivel superior se ha privilegiado la formación teórica asumiendo que el alumno se apropia de los conocimientos que para Tallaferro y Dilia (2006) esto lleva a una suposición para desmerecer tanto la teoría como la práctica, entonces la formación reflexiva es el camino que hace posible comprender la vinculación entre teoría y práctica y que en esa relación se genera conocimiento teórico y práctico. Se trata de enfatizar el compromiso que se tiene de formar docentes críticos, responsables, reflexivos, éticos y capaces de generar saber pedagógico.

3.2 Análisis de formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla 24.- La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto Formativo	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.	0	2	11	29	11	1	54
2. La información académica que recibe es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	4	11	27	10	2	54
3. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	5	2	19	19	7	2	54
4. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	1	8	23	21	1	54
5. Cuando se presenta problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	0	0	11	19	22	2	54
6. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	6	19	27	2	54
7. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	8	15	30	1	54
8. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, informativa y sumativa.	0	0	8	13	32	1	54
9. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	0	0	8	14	31	1	54
10. Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales , discapacitados, auditiva, visual, sordo, ciego, intelectual, mental-físico-motora, trastornos de desarrollo.)	0	2	11	14	26	1	54
11. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizar de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	2	4	14	17	14	3	54
12. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes e lección, tareas, experiencias y plan de aula).	0	0	7	22	21	4	54
13. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	1	3	12	19	16	3	54
14. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	1	8	26	16	3	54
TOTAL	9	21	145	280	289	27	756
Porcentajes	1,2%	2,78%	19%	37%	38%	3,57%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

De los maestros encuestados, el 38% siempre cumple con las formación de la persona en el contexto formativo, el 37% casi siempre, el 19% a veces, el 2.7% rara vez y el 1.2% nunca; los maestros del Instituto Tecnológico Tena no cumplen a cabalidad con todas las demandas de la persona en el contexto formativo para ayudar en la formación integral de los estudiantes, ya sea que tengan los estudiantes capacidades intelectuales altos, actividades

académicas para lograr la equidad étnica y de género como también la inclusión de los jóvenes con necesidades especiales, por lo que es necesario incluir en el curso de formación temas como: didáctica, planificación curricular y relaciones humanas para mejorar el trato entre alumnos y profesores para de esta manera crear espacios saludables, armónicos y dinámicos en el quehacer educativo.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla 25.- La institución en que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	30%
No	36	67%
No contesta	2	4%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

La Institución educativa debe ser la gestora de la capacitación académica de sus maestros, pero debido a la ausencia de los recursos económicos, no es posible cumplir con este objetivo;; por lo que el 67% de los maestros encuestados responden que no hay capacitación, el 30% que si hay cursos de capacitación, las diferencias son notorias, porque a las capacitaciones por lo general van los administrativos para que sean ellos los que capaciten a los maestros en sus respectivas instituciones, este proceso gubernamental no ha dado resultado por lo que en la actualidad los cursos son dictados por parte del Ministerio de Educación de acuerdo a las políticas estatales que se quiere lograr con el presente currículo vigente que sin duda responden a la cultura global pedagógica que se maneja a nivel mundial.

Tabla 26.- Conoce autoridades que ofrezcan o elaboren cursos, seminarios de capacitación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	19%
No	44	81%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

De los maestros encuestados el 81% expresan que no conocen instituciones educativas que propicie cursos de formación ya que los maestros que estaban conscientes de sus

limitaciones en el manejo de didácticas y metodologías nuevas, resolvieron sus necesidades de formación invirtiendo sus propios recursos, actualmente el Estado tiene bajo su responsabilidad velar por la formación académica del maestro ecuatoriano.

Tabla 27.- Los cursos se realizan en función de áreas de conocimiento

Función	Frecuencia	Porcentaje
Área del conocimiento.	10	19%
Necesidades de actualización curricular.	8	15%
Leyes y reglamentos.	1	2%
Asignatura que usted imparte.	2	4%
Reforma curricular.	3	6%
Planificación y Programación curricular.	3	6%
Otros.	2	4%
No contesta.	25	46%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

El 19% de los maestros asisten a los cursos por el área del conocimiento, el 15% Necesidades de actualización curricular. Y el 46% no contesta; los maestros asisten a los cursos de acuerdo a sus necesidades de conocimiento en el área de especialidad, y en cierta manera no da importancia a los cursos de formación en otras áreas y aunque esto no signifique un cambio en la forma de pensar y actuar del maestro durante las horas clase. Como es conocido algunos profesionales no pueden enseñar porque les hace falta manejar adecuadamente los procesos didácticos para desarrollar la comprensión de los temas para sus dirigidos.

Tabla 28.- Los directivos fomentan la participación a cursos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	6%
Casi siempre	3	6%
A veces	22	40%
Rara Vez	17	31%
Nunca	9	17%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

De los maestros encuestados el 40% responden que a veces los directivos institucionales si motivan a los maestros a que se inscriban en los cursos de formación dictados por el SIME, el 31% expresa que rara vez y el 17% expresa que nunca; por lo que es necesario crear estrategias para que los maestros accedan a las inscripciones a través del correo, la cartelera y de manera verbal; fomenten la participación en los cursos, algunos maestros responden haciendo referencia a las experiencias anteriores y a los problemas de saturación

de las páginas web que se origina para la inscripción por otro lado a la institución le conviene tener capacitado a todo el personal en todas las áreas para que sean competitivos en sus aulas, sociedad, institución y como realización personal, que le facilite elevar el estándar académico institucional como sellos de identidad local.

Tabla 29.- La organización y la formación

Items	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1. Elabora pruebas para la evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	1	7	13	32	1	54
2. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).	1	9	15	12	15	2	54
3. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	5	15	10	20	4	54
4. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario).	3	5	14	16	13	3	54
5. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	4	9	15	18	4	4	54
6. Diseña planes de mejora de la propiedad práctica docente.	2	5	13	15	16	3	54
7. Diseña y aplica técnica didácticas para la enseñanza práctica de laboratorios y talleres.	1	3	11	23	12	4	54
8. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de asignatura y del profesor)	6	3	12	19	11	3	54
9. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	2	12	17	18	5	54
10. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	2	9	24	17	2	54
11. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	4	6	24	18	2	54
12. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	1	11	19	20	3	54
13. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	1	7	25	18	3	54
14. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	2	6	17	27	2	54
Total	17	52	153	252	241	41	756
Porcentajes %	2,25%	6,88%	20%	33%	32%	5,42%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín Y.

Del total de maestros encuestados, el 33% expresa que rara vez su labor educativa se realiza en función de la organización y la formación, atendiendo a las necesidades de formación del alumno, el 32% casi siempre y el 20% a veces; de acuerdo a los porcentajes existe un bajo nivel de compromiso para diseñar y elaborar instrumentos curriculares para desarrollar las destrezas acorde a los lineamientos del Estado, estructura las estrategias metodológicas, verificar los indicadores de logro a través de las evaluaciones estructuradas con las técnicas y los instrumentos acorde para determinar qué es lo que el estudiante sabe hacer para la vida. Hay que tomar en cuenta que en los tiempos actuales la fusión tecnológica hace que cada día los medios audiovisuales se innoven, y por ende de manera

inevitable el progreso intelectual del ser humano en donde se almacena cada vez más información, haciendo uso de las redes sociales para aprender independientemente, con el fin de lograr los objetivos planteados en cada bloque a tratarse, utilizando adecuadamente la comunicación para evaluar cuanto de los conocimientos desarrollados en la salón de clase fueron útiles y asequibles para la comprensión del alumno en el diario convivir, porque de aquí se puede deducir que el alumno debe ser competitivo en la generación de ideas, propuestas para solucionar problemas dentro de la sociedad en la que está inmerso; por ello es necesario que el maestro diseñe estrategias que vayan a fortalecer la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico, capaces de fomentar el cambio, sin embargo es una prioridad básica tener bien claro los objetivos que nos propones alcanzar para no perdernos de la misión y visión institucionalizada en la educación.

Tabla 30.- Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	94%
No	3	6%
No contesta	0	0%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín

Los maestros responden que el 94% están impartiendo las materias de acuerdo a su formación profesional especializada y el 6% no está ubicado de acuerdo a su preparación académica que tiene relación con la ubicación de los concursos de méritos y oposición, para ingresar al magisterio, por lo que el 94% de los maestros están desarrollando sus cátedras de acuerdo a su formación de tercer nivel. Díaz-Barriga F (2002) considera que la formación docente para el bachillerato es trascendental de una capacitación en métodos y técnicas docentes, puesto que debe conducir a una reflexión crítica sobre la propia práctica, una toma de postura y producciones propias que permitan generar un saber didáctico integrador. El estudio Díaz-Barriga F (2002) realiza un análisis de algunos principios y líneas relativas al ámbito de la formación y práctica profesional. Se toman como ideas rectoras la concepción del profesor como un profesional reflexivo, la reivindicación de su labor docente y la función del docente como mediación entre el conocimiento de aprendizaje del estudiante del nivel medio superior. Para Díaz-Barriga F. la formación de profesores necesita de un cambio didáctico que se encuentre justificado con una clarificación conceptual, un análisis crítico y un despliegue de habilidades específicas de dominio docente.

Tabla 31.- Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Año de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
1º año de bachillerato.	24	29%
2º año de bachillerato.	26	32%
3º año de bachillerato.	24	29%
No contesta	8	10%
TOTAL	82	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín

Los maestros del Instituto Tecnológico Tena, el 82% están desarrollando la labor educativa acorde a sus preparación académica, lo que le permite desarrollar la labor educativa, y actuar conforme a la escuela nueva, permitiéndole al maestro descubrir posiciones relevantes en cuanto a la acción educativa, si consideramos que el papel del educador radica en crear las condiciones de trabajo que permitan al alumno desarrollar sus aptitudes. “Se trata, en todo sentido, de facilitar los esfuerzos del alumno, de despertar la curiosidad, de presentarle las nociones en forma atractiva” (Aguilar y Quintanar, 2002).

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla 32.- La tarea educativa

Items	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1.- Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.							
2. Analiza los factores que determina el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	2	3	12	19	15	3	54
3. Conoce los procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEL (ámbito, escalafón, derechos y deberes).	1	2	12	28	11	0	54
	2	8	16	10	17	1	54
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.							
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo).	2	5	15	23	8	1	54
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/ los directivos/ de la institución educativa.	0	3	19	15	15	2	54
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	3	8	19	13	10	1	54
8. Describe las funciones y cualidades del tutor.	2	16	18	9	5	4	54
9. Conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula.	1	6	11	21	8	7	54
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	3	0	12	24	14	1	54
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	2	9	28	13	2	54
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los humanos.	0	3	14	24	12	1	54
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	2	9	21	19	3	54
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes y estudiantes)	0	1	18	18	15	2	54
15. Conoce la incidencia de la interrelación profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	5	12	20	14	2	1	54
16. Mi información en Tics me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	5	15	21	11	2	54
TOTAL	21	76	219	288	175	31	810
PORCENTAJE %	2,59%	9,38%	27%	36%	22%	3,83%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Cain

De los maestros encuestados, el 36% casi siempre cumple con la labor educativa, porque la misma política educativa institucionalizada obliga a que los maestros manejen correctamente el currículo del bachillerato, donde permite aplicar los lineamientos de las

diferentes disciplinas con la pedagogía más humanizada centrada en el ser humano, el 27% cumple a veces, el 22% siempre con todo lo que prescribe el Ministerio de Educación en el currículo, porque actualmente tanto el alumno como el maestro se ven dignificados y amparado por las leyes; pero es necesario que el maestro actualmente sea más competitivo, que domine las Tics, la didáctica para hacer propuestas, innovaciones, crear sus propios espacios de investigación, definir más claramente su visión y misión institucional, porque caso contrario nos convertiremos en meros receptores de un sistema impuesto que no irá más allá del tradicionalismo.

En el caso de la definición de didáctica Camilloni (1990) la define como una disciplina que habla de enseñanza y, por ello, que se ocupa del estudio y el diseño del currículo, de las estrategias de enseñanza, de la programación de la enseñanza, de los problemas de su puesta en práctica y de la evaluación de los aprendizajes de la enseñanza que lleven al docente a la perfección de los procesos ejecutados. La didáctica definida según Rico (2007) como una disciplina pedagógica de carácter práctico y normativo, que tiene como objeto la técnica de la enseñanza, la que estudia las técnicas de enseñar en todos sus aspectos prácticos y operantes.

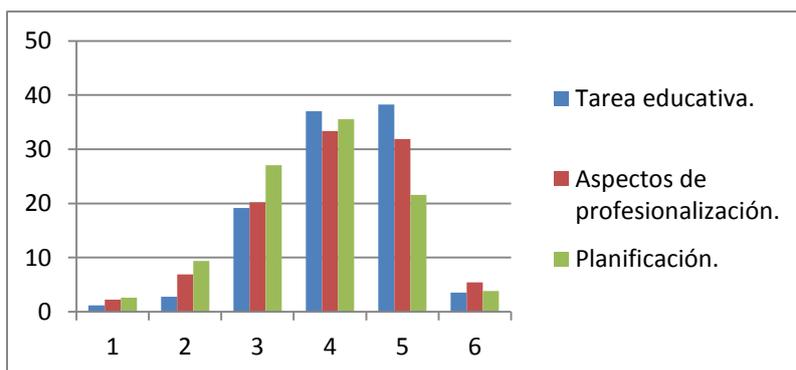
Rico (2007) considera que el conocimiento de la didáctica es importante para que la enseñanza sea más eficiente, ajustada a la naturaleza y posibilidades del educando y de la sociedad, siendo una herramienta vital en la praxis docente.

Tabla 33.- Análisis de la formación

Análisis de la formación	1	2	3	4	5	Total
Tarea educativa.	2.59%	9.38%	27%	36%	31%	100%
Aspectos de profesionalización.	1.2%	2.78%	19%	37%	38%	100%
Planificación.	2.25%	6.88%	20%	33%	32%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín



Los maestros del Instituto Tecnológico Tena el 39% casi siempre cumple con la tarea educativa, el 33% siempre realiza el quehacer educativo tomando en cuenta el aspecto de su profesionalización, y el 35% casi siempre planifica sus clases esto se puede notar en el compromiso que asume cada maestro con las responsabilidades académicas a su cargo que se refleja en los estándares de calidad, logrados por la institución en las diferentes competencias que han logrado ubicarse en los primeros puestos. Informe de actividades institucionales (2012-2013).

Las autoridades del Instituto Tecnológico Tena, son en cierta manera responsables del bajo nivel de preparación de los maestros porque descuidaron la formación académica permanente, que les llevó adquirir hábitos de estancamiento, conformismo y limitaciones, sin embargo actualmente los rectores institucionales son los que inscriben a los maestros para los cursos conforme a los horarios Del programa de SIPROFE, sin embargo un pequeño porcentaje acceden a los cursos, demostrando que no existe una determinación personal de autonomía y autocontrol para capacitarse, lo que es preocupante que van a tener problemas cuando sean evaluados, porque sus conocimientos limitados en didáctica, pedagogía, psicopedagogía, tics y de conocimiento general no son actualizados. Sin embargo se observa que el 35% de los maestros si planifican sus clases dado a que el control lo hace el director de cada área y remite un informe de novedades al vicerrector institucional, entonces todos se comprometen a cumplir con sus obligaciones curriculares e incluso si hay algo que no han entendido lo socializan en las juntas de área, los conocimientos y las experiencias vivenciales ocurridas dentro del aula.

Como muestra la tabla estadística con este sistema se ha reducido el índice de los maestros que no planificaban sus clases y muchos de ellos se ven inmersos en proyectos de aula y por ende la competencia de experiencias de los maestros antiguos frente a los nuevos que tienen posiciones diferentes, se ven obligados a auto prepararse y dejarse asesorar para salir juntos en las diferentes áreas.

3.3 Los cursos de formación

Tabla 34.- Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.

Número de Cursos	Frecuencia	Porcentaje
1 curso	7	13%
2 cursos	18	33%
3 cursos	5	9%
4 cursos	8	15%
5 cursos	6	11%
6 cursos	1	2%
7 cursos	1	2%
8 cursos	0	0%
0 Cursos	8	15%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín

De los maestros encuestados el 33% da importancia a la formación del docente; ya que han llegado a comprender la importancia de la investigación como la de Medina (1995) que menciona que un docente sin formación es impensable que adquiera toma de conciencia y práctica innovadora; si consideramos que en el intercambio de ideas, la lectura y las vivencias grupales es donde surgen nuevas ideas, retos significativos y compromisos de superación. Es necesario elevar el número de cursos a los que asiste el maestro ya que el índice de formación continua es muy bajo.

Tabla 35.- Totalización en horas

Nº de horas	Frecuencia	Porcentaje
0-25	11	20%
26-50	2	4%
51-75	7	13%
76-100	3	6%
Más 100 horas	8	15%
No contesta	23	43%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín

De los maestros encuestados el 20% ha asistido a cursos con una duración de 25 horas, seguido del 15% que han asistido a cursos de más de 100 horas, y el 4% han asistido a los cursos con una duración de 26 a 50 horas; una de las razones por la que existe poca concurrencia a los cursos es que la mayoría de profesores buscan temáticas que hagan referencia a sus especialidades para que les sirva de fortaleza en sus horas clase, existe un silencio del 43% que no responde porque no está asistiendo a los cursos de capacitación que dicta el gobierno a través del programa de SIPROFE para complementar la parte didáctica que necesita el maestro, para manejar adecuadamente el nuevo currículo.

Tabla 36.- Tiempo último de cursos por meses

Tiempo en meses	Frecuencia	Porcentaje
0-5	12	22%
06-oct	16	30%
nov-15	10	19%
16-20	1	2%
21-24	5	9%
Más de 25	1	2%
No contesta	9	17%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de bachillerato

Autora: Lic. María Olga Caín

De los maestros encuestados el 30% ha realizado cursos en los últimos 6 meses. Seguido del 22% que ha realizado cursos hace 5 meses. Conocedores de que el conocimiento cada día al ser aplicado en el campo de la investigación se descubre nuevos procesos, resultados y alternativas y lo que se creía absoluto se ha convertido en algo relativo, por lo que es necesario determinar la importancia de la formación constante, el 17% que aparece como una constante que no asiste a los cursos de formación, lo que significa que sus clases deben ser desarrolladas de manera tradicional y se puede observar en algunos maestros que mantienen ciertas prácticas antipedagógicas, especialmente en los profesores que ya tienen más de 20 años de servicio docente dictando sus cátedras de enseñanza, este grupo no siente la necesidad de actualizar sus prácticas pedagógicas.

Tabla 37.- Lo hizo con el auspicio de:

Patrocinador	Frecuencia	Porcentaje
El gobierno	39	72%
De la institución donde labora ahora Ud.	3	6%
Beca	0	0%
Por cuenta propia.	9	17%
No contesta	3	6%
TOTAL	54	100%

Los maestros del Instituto Tecnológico Tena, asisten a los cursos de formación con el 72%, los mismos que son dictados por el gobierno en áreas de pedagogía, psicología, motivación, entre otros. Y el 17% ha realizado cursos por cuenta propia. Los cursos ayudan a la formación integral de los maestros en su parte humana, y posteriormente en el área del conocimiento, porque no puede existir un divorcio entre el humanismo, la parte legal, la teoría y la práctica que deben juntas, para saber nuestros límites, frente a los derechos y obligaciones de los alumnos que deben ser formados para responder a los lineamientos de formación del ciudadano ecuatoriano.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

Didáctica motivacional para los maestros de las especialidades técnicas y ciencias generales del Instituto Tecnológico Tena.

4.2 Modalidad de estudios

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta el 48% de los maestros del Instituto Tecnológico Tena prefieren que las capacitaciones se desarrollen de manera presencial y con un horario de lunes a viernes como han respondido el 80% de los encuestados; lo que permitirá tener una gran aceptación y asistencia al curso de Didáctica motivacional.

4.3 Objetivos

Objetivo general:

Mejorar la práctica pedagógica dentro de las aulas del Instituto Tecnológico Tena mediante la aplicación de la didáctica motivacional y lograr con ello aprendizajes significativos.

Objetivos específicos:

- Proporcionar a los maestros conocimientos básicos de didáctica motivacional para mejorar sus planificaciones semanales y lograr aprendizajes significativos.
- Incluir en las planificaciones técnicas e instrumentos didácticos que le permitan al maestro orientar, guiar y supervisar el desarrollo del aprendizaje significativo del estudiante.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El curso estará dirigido a todos los docentes nuevos y antiguos que laboran en la institución, para que se sientan motivados a planificar sus clases de acuerdo a los lineamientos curriculares del Ministerio de Educación, tomando en cuenta el perfil de salida de los estudiantes y las destrezas cognitivas con criterio de desempeño, que les permita aplicar y combinar progresivamente sus conocimientos de didáctica en el proceso enseñanza aprendizaje de manera habitual, utilizando métodos y técnicas.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Sala de audiovisuales.
- Computadora.
- Proyector
- Internet
- Equipos de amplificación.
- Grabadora

4.5 Breve descripción del curso

El curso a desarrollarse “Didáctica Motivacional”, tiene a bien ayudar al maestro a reorientar en la importancia y la necesidad indispensable del, manejo adecuado del proceso metodológico y las técnicas pero de una manera dinámica, creativa, sistemática y ordenada dentro del proceso enseñanza aprendizaje, para lograr desarrollar las destrezas con criterio de desempeño que debe saber hacer el estudiante al término de una sesión de clase.

Consideramos además que el restar importancia a la aplicación de la didáctica adecuada ha dado origen a, que poco a poco la educación se haya degradado cayendo en prácticas rutinarias de la exposición magistral en donde los estudiantes son entes pasivos y receptores, quitándoles la oportunidad de poder desarrollar nuevas ideas, guiarles a desarrollar los aprendizajes significativos con seguridad, acorde a los procesos didácticos y metodológicos, que convierte al estudiante en el gestor de su propio conocimiento, práctico en identificar problemas y hacer propuestas para dar soluciones a esos problemas que nos plantea la sociedad.

4.6 Contenidos del curso

4.6.1 ¿Qué es la didáctica?

En el caso de la definición de didáctica Camilloni (1990) la define como una disciplina que habla de enseñanza y, por ello, que se ocupa del estudio y el diseño del currículo, de las estrategias de enseñanza, de la programación de la enseñanza, de los problemas de su puesta en práctica y de la evaluación de los aprendizajes de la enseñanza que lleven al docente a la perfección de los procesos ejecutados. La didáctica definida según Rico (2007)

como una disciplina pedagógica de carácter práctico y normativo, que tiene como objeto la técnica de la enseñanza, la que estudia las técnicas de enseñar en todos sus aspectos prácticos y operantes.

Rico (2007) considera que el conocimiento de la didáctica es importante para que la enseñanza sea más eficiente, ajustada a la naturaleza y posibilidades del educando y de la sociedad, siendo una herramienta vital en la praxis docente se puede clasificar en:

- Didáctica General: La que estudia los principios y técnicas válidas para la enseñanza de cualquier disciplina.
- Didáctica Especial: En relación al nivel de enseñanza y también en relación a la enseñanza de una disciplina en particular.

El docente debe integrar el conocimiento de la didáctica como concepto y como herramienta, para que la enseñanza sea eficiente, se muestre ajustada a la naturaleza, se adapte a las posibilidades del estudiante y a las necesidades globalizadas de la sociedad. (Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 - 2619 Publicación # 09 Julio – Diciembre 2012 RIDE)

4.6.2 Objeto de estudio de la didáctica.

El objeto de estudio de la didáctica de las ciencias son los sistemas de enseñanza-aprendizaje, en tanto que en ellos se aborden fenómenos materiales y naturales., también abarque los aspectos relacionados con la valoración y transformación de los mismos atendiendo a criterios de calidad y de coherencia con los objetivos generales de la educación Astolfi (1994). Teniendo esto en cuenta, la finalidad de la didáctica de las ciencias presenta dos dimensiones complementarias: describir y analizar los problemas más significativos de la enseñanza- aprendizaje de las ciencias y elaborar y experimentar modelos que, a la luz de los problemas detectados, ofrezcan alternativas prácticas fundamentadas y coherentes. Para conseguir desarrollar esta doble finalidad, ha de plantearse un conjunto de problemas prioritarios y líneas de investigación. En este sentido, existe en la literatura un número significativo de autores que han realizado aportaciones valiosas sobre este asunto, algunas de las cuales analizaremos a continuación.

4.6.3 Proceso histórico de la didáctica.

De todo lo anterior podemos concluir que durante la década de los ochenta la didáctica de las ciencias sufrió un importante proceso de clarificación. Durante este periodo de tiempo pasó de ser un conjunto de prescripciones curriculares que pretendían trasladar a la escuela

la lógica de las disciplinas científicas y la versión positivista del método científico, sin tener en cuenta el conjunto de variables mediadoras que intervienen en los sistemas de enseñanza-aprendizaje (concepciones de alumnos y profesores, contexto escolar y extraescolar, etc.), a ser una disciplina posible, en el sentido de disponer, aunque de manera rudimentaria, de algunos de los requisitos imprescindibles para ser considerada como tal (Toulmin, 1972);(Bunge, 1976).

4.6.4 Formación docente y la didáctica.

La formación de los profesionales de la educación es un tema controvertido, dada la diversidad de profesionales que intervienen en los procesos educativos concretos a nivel medio y superior, por lo cual en la presente investigación se hablará de la formación de los docentes de nivel medio superior, quienes sin tener conocimiento pedagógico y didáctico fungen como profesionales de la educación, lo cual debe ser preocupante por el impacto dado en el aprendizaje del alumno.

Durkheim define la educación como “la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que no están maduras para la vida social. Tiene como objeto suscitar y desarrollar en el niño determinado número de estados físicos, intelectuales y morales que reclaman de él, por un lado la sociedad política en su conjunto y por otro lado el medio especial al que está particularmente destinado” (Panzsa, 2004:23).

Vivimos en una etapa competitiva, donde poseer un título no es suficiente o el dominio de una especialidad ya que es una sociedad que está constantemente aplicando los conocimientos para obtener nuevos resultados, llevando a verificar la utilidad de la teoría a través de la praxis, que requiere un cúmulo de conocimientos, técnicas y métodos; en los campos de la investigación que son aplicados en el campo educativo, por lo que es necesario que los maestros dominen los procesos metodológicos y técnicos pedagógicos para poder desarrollar, orientar y guiar adecuadamente el aprendizaje de los alumnos en las distintas disciplinas pero de la manera correcta para suscitar en ellos nuevos conocimientos que aporten para el desarrollo y solución a los problemas que nos plantea la humanidad, al que los maestros deben ser reemplazadas porque no han dado resultado.

4.6.5 Escuela tradicional.

La escuela tradicional encuentra sus antecedentes en el movimiento surgido en el siglo XVII. Se menciona que este movimiento coincide con la ruptura del orden feudal y con la constitución de los estados nacionales y el surgimiento de la burguesía; se debaten en el terreno de la educación distintos proyectos políticos (Pansza, Pérez y Morán, 2007).

Las prácticas escolares se basan en dos pilares que son el orden y la autoridad. Donde el orden se materializa en el método que ordena tiempo, espacio y actividad (Pansza, Pérez y Morán, 2007).

La autoridad es personificada por el maestro a quien se le considera el dueño del conocimiento y del método de enseñanza. (Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 - 2619 Publicación # 09 Julio – Diciembre 2012 RIDE)

Y con respecto a la organización de la enseñanza se tienen las siguientes características:

- a) El alumno tiene un papel pasivo únicamente como receptor del conocimiento.
- b) El profesor tiene el poder absoluto: es decir, enseña de manera unidireccional.
- c) El espacio y el tiempo están delimitados de manera estricta.
- d) La disciplina es represiva.

La escuela tradicional significa, por encima de todo, método y orden; que para Comenio el orden es todo el fundamento de la pedagogía tradicional (Aguilar y Quintanar, 2002).

Estas prácticas se han mantenido en el sistema educativo ecuatoriano hasta el año 2010, en donde se propone la aplicación de la pedagogía constructivista, que tiende a considerar a los ciudadanos ecuatorianos como seres en potencia capaces de incursionar con nuevas ideas, de innovar la tecnología como también la práctica de valores éticos en contraposición de las pasadas prácticas pedagógicas que por siglos no ha dado resultados.

4.6.6 Educación Pedagogía y Didáctica.

La enseñanza de las ciencias ha predominado en dos teorías pedagógicas con sus respectivos soportes epistemológicos y modelos didácticos, las teorías pedagógicas basadas en el positivismo y las teorías pedagógicas basadas en el constructivismo.

El constructivismo humano de Novak (1994:14) Hace una crítica al conductismo, resaltando los postulados cognoscitivos que tomaron auge, consistentes en dominar el interés por los significados del conocimiento en los distintos individuos.

La psicología de Ausubel (1994:17): Basado en tres tipos de aprendizaje significativo: el de representaciones o de proposiciones de equivalencias, el de proposiciones, hacerse al significado de nuevas ideas de conceptos que se representan con palabras o nombres.

La V heurística: Es una herramienta que se utiliza para resolver un problema o para comprender un proceso, Gowin (1994:19) la desarrolló para ayudar a los estudiantes a entender la estructura del conocimiento y la forma como se produce.

Los mapas conceptuales: Es un instrumento de exploración de las concepciones alternativas que tiene los alumnos acerca de los conceptos, como herramienta de trabajo permite la confrontación y el análisis de las formas de pensar entre alumnos, alumnos y profesor y entre el grupo y la información proporcionada, para lograr un pensamiento alternativo.

Los esquemas alternativos de Rosaline Driver (1994:37): Reconoce las elaboraciones previas de los alumnos, para el desarrollo de las investigaciones sobre enseñanza de las ciencias. Se aparta de las ideas de los errores conceptuales, por cuanto los trata como elaboraciones activas de la realidad que hace cada alumno con base en los procesos de inducción, intuición e imaginación que le brinda el entorno socio-cultural y la asimilación de los términos científicos tal como estos significan en el lenguaje común.

El cambio conceptual: Trabajo de equipo de Posner, Strike, Hewson y Gertzog (1994:46). está basada en la propuesta constructivista que acepta la estructura cognitiva propia de los alumnos y que admite a los estudiantes como un grupo de personas que posee una serie de propuestas válidas sobre el mundo; de tal manera que pueden ser asimilados a una comunidad científica que actúa y obtiene resultados valiosos en términos existenciales y comunitarios.

La variante evolucionista del cambio conceptual: La construcción de la realidad (individual y colectiva) es un proceso creativo, racional, afectivo y pragmático. Cada persona, además interpreta su entorno, echando mano de su imaginación, de su experiencia y de su estado de ánimo en cada momento, por lo que esas interpretaciones son tan cognitivas como afectivas.

La teoría del cambio conceptual y metodológico: Daniel Gil Pérez (1994:65) del grupo de la Universidad de Valencia, mostró que la investigación de los problemas de la enseñanza de las ciencias, parte de la construcción de un complejo tejido, constituido por la Epistemología,

las teorías científicas propiamente dichas, la psicología y la didáctica, que son las que han venido orientando la investigación didáctica, la praxis educativa y los proyectos de renovación a partir de la década del setenta.

La perspectiva sociocultural del cambio conceptual: Es una postura crítica frente a las corrientes constructivistas, liderada por la profesora Solomon, porque se reafirma en que la construcción del conocimiento en la escuela está influenciada por factores sociales, lingüísticos y también hoy, por la intervención de los medios de comunicación y otras publicaciones de carácter general que de una manera u otra, se ocupan de temas relacionados con la ciencia.

La pedagogía operatoria: Trabajo de equipo de Posner, Strike, Hewson y Gertzog (1994:97), según Asunción López (1994) “En ella, desde el aprendizaje como actividad dinámica, generaliza el concepto de construcción del conocimiento, incorporando las relaciones sociales y afectivas que se dan en el aula; por lo que la organización de la clase debe ser pre-pensada en el horizonte de un proceso necesario de construcción individual y colectivo. Al respecto, es importante conocer y trabajar las necesidades e intereses de los alumnos. La pedagogía operatoria insiste en la necesidad de que el alumno vaya diferenciando, enriqueciendo y ampliando sus intereses a la vez que elabore los recursos que le permitan llevarlos a cabo.

La teoría de la transformación intelectual: Univalle y UPN en química. Basada en la idea de Gastón de Bachelard (1994:104) que todo conocimiento es una construcción humana y que la enseñanza debe buscar su promoción, donde se plantea el aprendizaje como una transformación intelectual del estudiante, autónoma y dirigida por la estructura de conciencia del estudiante de acuerdo con la historia de su propio desarrollo cognitivo.

Las propuestas centradas en la investigación: Postulan el trabajo de aula como una actividad investigativa que busca la transformación conceptual, metodológica y actitudinal de los alumnos como la forma más apropiada para construir conocimiento, y del maestro un investigador en el aula. Busca un estatuto de científicidad para la didáctica, asumida como disciplina con objeto propio de conocimiento, teorizaciones y protocolos de investigación. Al igual que con objetivos, nuevos estilos de investigación, nuevas instituciones de investigación y un modo diferente de ejercicio profesional.

Sugerencias didácticas: Cañal y Porlán (1994:) formulan las siguientes recomendaciones didácticas que formulan para hacer posible la investigación de los alumnos a) adecuar el ambiente de la clase; b) promover la formulación de problemas, c) poner en juego las informaciones previas de los alumnos; d) contratar entre sí dichas informaciones; e) buscar,

seleccionar y organizar nueva información, g) realizar actividades específicas de aplicación de los nuevos constructos elaborados por los alumnos; y h) acumular y difundir los informes de investigación.

4.6.7 Importancia de la planificación.

La planificación es una estrategia que sirve para prever y proponer caminos de actuación, a fin de responder a los modelos y paradigmas siempre cambiantes.

Posner (1998) afirma que el enfoque cognitivo propicia la construcción del conocimiento y sostiene que “los escenarios sociales pueden proporcionar también oportunidades para que los estudiantes trabajen en forma cooperativa y solucionen problemas que ningún estudiante podría resolver por sí solo.

Además, el trabajo en grupo puede estimular la crítica mutua” (114). De acuerdo con el autor, los actores o participantes de cada realidad educativa deben conducir a la búsqueda de la información a objeto de acordar los objetivos y metas de la organización, así como seleccionar los medios y las acciones que deben ejecutar para solucionar los problemas que les afectan.

El fin educacional está exigiendo un nuevo orden en el proceso de la planificación, resulta de especial importancia cuando la entendemos como el esfuerzo para racionalizar el proceso de cambio al que se enfrentan todas las instituciones escolares, si se plantea adaptar las diferentes funciones de las escuelas a las exigencias del medio, organizar una metodología para la enseñanza, mejorar el nivel académico, incrementar el número de estudiantes recibidos, y disminuir las pérdidas de año y la deserción, entre otros.

Al respecto, Martínez R, Felipe (2001) afirma que “avanzar en la línea del diálogo, la aceptación de las diferencias y la cooperación en torno a un proyecto de trabajo común y acordado, es condición del cambio educativo” (2). Esto implica responsabilidad compartida y tarea urgente de la época, consecuente con las metas y los planteamientos que acompañan al discurso de las reformas educativas: calidad, equidad, autonomía escolar, revalorización, profesionalización y protagonismo docente, estímulo a la innovación, consulta, consenso, alianza, concertación y democratización., requiriéndose en consecuencia un abordaje de naturaleza estratégica.

4.6.8 Proceso de enseñanza aprendizaje de la didáctica motivacional.

Cada clase que vamos a compartir con los alumnos, nos lleva a preparar la planificación para compartir con un sujeto individual de naturaleza real, para enseñar y aprender de manera motivada, con la finalidad de que logre poseer el aprender que lo haga suya la realidad a través de actividades planificadas.

1. Recibe el conocimiento del objeto de aprendizaje. A través de los sentidos utilizando el lenguaje, dibujo, sonido. La atención que el alumno pone en el objeto, haciendo uso de los sentidos; seleccionamos actividades de motivación.
2. Comprensión. Captación del sujeto de aprendizaje en donde demuestra el ser humano que ha comprendido cuando expresa alegría; el maestro tiene que estar atento al acto intelectual interno, el alumno comprende con la inteligencia. El maestro capta y comprende a los alumnos.
3. Memorizar. Lo fundamental, de algo comprendido como puede ser fórmulas, para lo cual el maestro planifica actividades para memorizar ya sea con una canción, dibujo, la memoria es el oro de la memoria mecánica aspecto importante en la escuela, en menor grado en el colegio porque surge la memoria abstracta y para desarrollarla recurrimos a los métodos nemotécnicos porque todos adquieren las destrezas, en este proceso es donde les queda grabado para siempre.
4. Asimilación. Es el resultado del objeto de comprensión que lo expresamos con nuestras propias palabras, es donde el maestro plantea problemas, hace preguntas capciosas, se prueba y evalúa todos los pasos del aprendizaje, en este paso se procede a evaluar la asimilación haciendo uso de problemas, lectura de textos, términos ambiguos, análisis y se desarrollen con autonomía.
5. Expresión. Es la expresión verbal, escrito, mímicas y es el momento de las pruebas, es cuando se da paso a un examen.
6. Olvido. Enseñanza están los medios, recalca, repite, el maestro tiene que planificar actividades para ayudar a no olvidar lo que aprendió, todo debe estar encaminado para lograr el éxito.

4.6.9 Nuevas tecnologías: Los multimedia.

Etimología y definición.- “Del latín multum y medium, se debe entender como múltiples medios de presentar y procesar información, entre los cuales podemos citar texto impreso, imágenes estáticas o con animación, audio (música, sonidos especiales o narración), video e interactividad” (Rodríguez y Chacón2008, p.12)

“Es, esencialmente, la integración de: texto, imágenes fijas, animaciones, y video; pudiendo utilizar todos o algunos de estos aspectos de la comunicación. Lo que se intenta, es estimular los ojos, los oídos, las yemas de los dedos, pero lo que es más importante aún: estimular el cerebro”. (López, 2000 citado en Vílchez, 2004, p. 131).

“Multimedia es un concepto que abarca o entrelaza en un solo entorno textos, gráficos y fotografías, así como medios audiovisuales (animaciones y videos)” (Rojas, 2007, p. 1). Como es natural, todas estas definiciones nos conllevan a definir el concepto “Multimedia” como aquella que viene de unir dos palabras: múltiples y medio, que nos permiten integrar varias unidades de información por medio de un software. Dicha definición nos permite comprender la utilidad de este recurso como medio para el proceso de enseñanza aprendizaje de la Geometría.

- Texto:

Sirve para presentar un tema, organizar ideas, apuntador de claves en la observación o un simple elemento para controlar el flujo de información. Si se diseña un material o proyecto que no utilice textos, su contenido puede resultar complejo, requiriendo imágenes y símbolos para guiar al usuario.

- Sonido:

El sonido es quizás el elemento multimedia que más excita los sentidos, es el modo de hablar en cualquier lengua; bien escuchando música o con algún efecto especial.

- Imagen:

Utilizar imágenes es muy importante pues permite al usuario orientarse visualmente, a la vez que puede transmitir ideas, conceptos, relaciones, etc. Este recurso motiva la atención, el descubrimiento y la comprensión, no solo es válida como un auxiliar de la palabra sino que permite aclarar o reforzar lo que ésta manifiesta.

- Animación y video:

La animación es uno de los recursos que puede dar más calidad a los productos multimedia y en términos generales, se puede decir que el video: Aumenta la sensación de realismo, mejora la autenticidad, credibilidad, y sintetiza los contenidos, con la finalidad de aprovechar las diferentes vías perceptivas. Las imágenes animadas o de video, pueden causar especial motivación a los alumnos de Educación básica regular, pero no debemos recargar la

pantalla con este elemento, pues fácilmente distraería la atención del alumno, con la dificultad adicional que suele ocupar mucho espacio en la memoria del computador.

Ventajas: Según García y Cabrero (2007) existen dos ventajas principales que nos ofrecen los materiales educativos multimedia:

- Dinámico:

Hace posible el uso simultáneo de diferentes recursos.

- Interactivo:

La información se administra en función de las respuestas y las acciones del usuario. Marqués (2009), por su parte, enumera las siguientes ventajas:

- Motivación

Los alumnos están muy motivados y la motivación (el querer) es uno de los motores del aprendizaje, ya que incita a la actividad y al pensamiento. Por otro lado, la motivación hace que los alumnos dediquen más tiempo a trabajar y, por tanto, es probable que aprendan más. Continua actividad intelectual: Los alumnos están permanentemente activos al interactuar con el ordenador y mantienen un alto grado de implicación en el trabajo. La versatilidad e interactividad del ordenador y la posibilidad de "dialogar" con él, les atrae y mantiene su atención.

- Desarrollo de la iniciativa: La constante participación por parte de los alumnos propicia el desarrollo de su iniciativa ya que se ven obligados a tomar continuamente nuevas decisiones ante las respuestas del ordenador a sus acciones. Se promueve un trabajo autónomo riguroso y metódico.
- Aprendizaje a partir de los errores: El "feed back" inmediato a las respuestas y a las acciones de los usuarios permite a los alumnos conocer sus errores justo en el momento en que se producen y generalmente, el programa les ofrece la oportunidad de ensayar nuevas respuestas o formas de actuar para superarlos. Se favorecen los procesos meta cognitivos.
- Facilitan la evaluación y control: Los ordenadores proporcionan informes de seguimiento y control; es decir, facilitan la autoevaluación. Por ende, el docente podrá dedicar más tiempo a estimular el desarrollo de las facultades cognitivas superiores de los alumnos.

- Actividades cooperativas: El ordenador propicia el trabajo en grupo y el cultivo de actitudes sociales, el intercambio de ideas, la cooperación y el desarrollo de la personalidad.
- Contacto con las nuevas tecnologías y el lenguaje audiovisual: Estos materiales proporcionan a los alumnos y a los profesores un contacto con las NTIC, generador de experiencias y aprendizajes.
- Constituyen un buen medio de investigación didáctica en el aula: Por el hecho de archivar las respuestas de los alumnos permiten hacer un seguimiento detallado de los errores cometidos y del proceso que han seguido hasta la respuesta correcta.

El uso indebido de los recursos puede desviar la atención del alumno. Puede causar cansancio al no poder localizar la información que se necesita y esto se debe a problemas técnicos de diseño del material. Marqués (2009c), desde su perspectiva, refiere los siguientes inconvenientes:

- Ansiedad: La continua interacción ante el ordenador puede provocar ansiedad en los alumnos.
- Desarrollo de estrategias de mínimo esfuerzo: Los alumnos pueden centrarse en la tarea que les plantee el programa en un sentido demasiado estrecho y buscar estrategias para cumplir con el mínimo esfuerzo mental, ignorando las posibilidades de estudio que les ofrece el programa. Muchas veces los alumnos consiguen aciertos a partir de premisas equivocadas, y en ocasiones hasta pueden resolver problemas que van más allá de su comprensión utilizando estrategias que no están relacionadas con el problema, pero que sirven para lograr su objetivo.
- La dependencia de los demás: El trabajo en grupo también tiene sus inconvenientes. En general, conviene hacer grupos estables (donde los alumnos ya se conozcan) pero flexibles (para ir variando) y no conviene que los grupos sean numerosos; ya que algunos alumnos se podrían convertir en espectadores de los trabajos de los otros.
- Cansancio visual y otros problemas físicos: Un exceso de tiempo trabajando ante el ordenador o malas posturas pueden provocar diversas dolencias. Los inconvenientes antecitados se pueden presentar en el aprendizaje de la

Matemática; sin embargo, el docente deberá diseñar oportunamente sus sesiones de aprendizaje para cada momento de la clase con el fin que los alumnos conozcan los pasos a seguir, cómo se les está evaluando, qué tipos de actividades tienen que realizar y cada qué tiempo el docente registrará sus progresos.

4.6.10 Pruebas con base estructurada.

Consiste en organizar una serie de cuestionamientos cuya respuesta se proporciona en forma breve (palabra, frase corta, signos símbolos o bien seleccionando entre opciones. Cabe mencionar que es un tipo de reactivo muy criticado, arguyendo que se reduce a valorar la capacidad memorística, sin embargo esto solo acontece, ante una limitada creatividad del docente, para formular reactivos que permitan al alumno, accionar procesos mentales superiores, como la organización conceptual, la integración de los aprendizajes y la transferencia de la información a situaciones novedosas específicas.

Tipos de reactivos

a) Jerarquización

Se le solicita al estudiante ordenar ciertos datos en donde aplica la habilidad o destreza, de tal manera que responda al criterio de la instrucción del reactivo. Se pueden construir reactivos para averiguar la capacidad del estudiante en el ordenamiento correcto de:

- Periodos históricos.
- Procedimientos de manufactura o procesos.
- Párrafos sueltos correspondientes a una composición, relato, etc.

Este tipo de reactivo no se recomienda para la asignatura de matemáticas debido a que el establecer un orden para la solución de un problema no implica el saber resolverlo.

Ejemplo:

Química I Habilidad	Nivel de operación	Contexto
Aplica los pasos del método científico en la resolución de problemas del campo de la Química.	Nivel IV: Uso del conocimiento	Público

Instrucción: Ordena los siguientes párrafos, numerando del 1 al 6, en relación a los pasos del método científico. (Total de aciertos 6)

- Las pruebas arrojaron que el suelo estaba contaminado por nitrato, fosfato y cloruro; dicha contaminación fue causada por el abuso en la utilización de fertilizantes sintéticos.
- Los ingenieros químicos, enviados por el gobierno, iniciaron las observaciones al suelo y registraron la información obtenida.
- Se envió los resultados a los campesinos para tomar las medidas de recuperación del suelo y prevenir posibles contingencias a futuro.
- En una comunidad cercana se presentó una seria contaminación del suelo para cultivo. Se realizaron los análisis químicos del suelo en el laboratorio, proceso que tardó aproximadamente 15 días.
- Surgieron muchas posibles causas de la contaminación entre ellas: los contaminantes de una fábrica cercana, el fertilizante ocupado por los campesinos o el derrame de productos químicos ocasionado por un accidente varios meses atrás.

b) Complementación

Se presenta un enunciado incompleto con espacios en blanco que el estudiante debe llenar. Los reactivos se responden mediante una palabra, frase, número o símbolo.

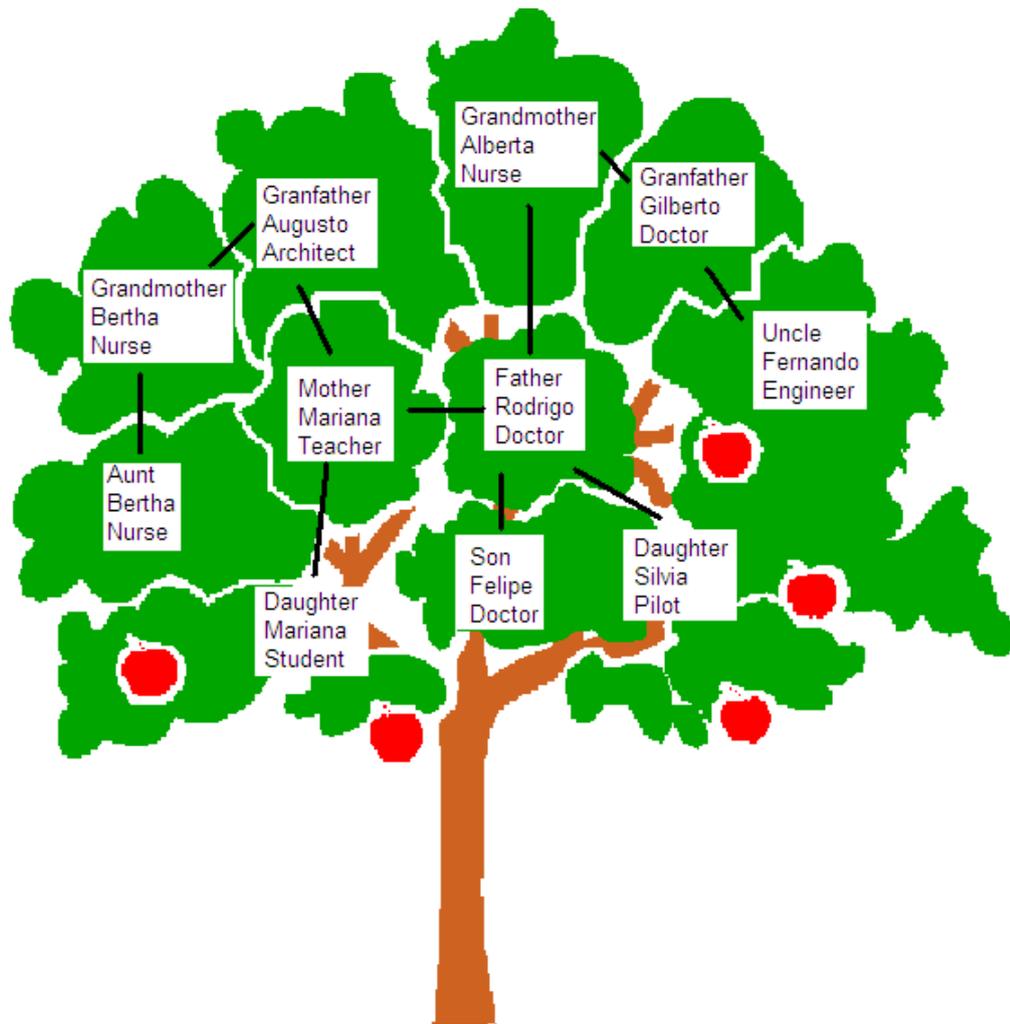
Reglas:

- Los espacios deben tener el mismo tamaño, para no dar indicaciones falsas.
- Se recomienda ubicar los espacios en blanco al final de la oración.
- La redacción debe ser clara y natural, sin ambigüedades.
- Las respuestas deben ser unívocas, es decir, con un sólo significado.
- Evitar la inclusión de enunciados capciosos.

Ejemplo:

Lengua Adicional al Español I	Habilidad	Nivel de operación	Contexto
Identifica y comprende las ideas principales en documentos básicos de información personal, utilizando estrategias básicas de comprensión lectora.		Nivel III: Análisis	Personal

Instrucción: Del siguiente árbol familiar, completa las oraciones con el nombre que corresponda. (Total de aciertos 4)



- Felipe's father is _____
2. Silvia's sister is _____
3. Alberta's husband is _____
4. Bertha and Mariana's mother is _____

c) Identificación

En este tipo de reactivo se presenta un esquema gráfico o texto del conocimiento que se quiere evaluar; ante el cual, el estudiante debe identificar cada una de sus partes.

Reglas:

- Los textos, mapas, esquemas, gráficas, dibujos, etc., deben ser claros y fáciles de comprender.
- Las ilustraciones y las preguntas deben quedar en la misma página.
- Las preguntas deben tener afinidad, y no mezclar temas diferentes.

Ejemplo:

Química I Habilidad	Nivel de operación	Contexto
Clasifica los elementos en metales, no metales y semimetales destacando sus características.	Nivel III: Análisis	Educativo

1																	2
H																	He
3	4											5	6	7	8	9	10
Li	Be											B	C	N	O	F	Ne
11	12											13	14	15	16	17	18
Na	Mg											Al	Si	P	S	Cl	Ar
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
K	Ca	Sc	Ti	V	Cr	Mn	Fe	Co	Ni	Cu	Zn	Ga	Ge	As	Se	Br	Kr
37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
Rb	Sr	Y	Zr	Nb	Mo	Tc	Ru	Rh	Pd	Ag	Cd	In	Sn	Sb	Te	I	Xe
55	56	57	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86
Cs	Ba	*La	Hf	Ta	W	Re	Os	Ir	Pt	Au	Hg	Tl	Pb	Bi	Po	At	Rn
87	88	89	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113					
Fr	Ra	+Ac	Rf	Ha	Sg	Ns	Hs	Mt	110	111	112	113					

58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
Ce	Pr	Nd	Pm	Sm	Eu	Gd	Tb	Dy	Ho	Er	Tm	Yb	Lu
90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103
Th	Pa	U	Np	Pu	Am	Cm	Bk	Cf	Es	Fm	Md	No	Lr

d) Opción múltiple

Este tipo de reactivo consiste en plantear preguntas con varias opciones de respuestas, de las cuales una es correcta y las restantes son parcialmente correctas.

Reglas:

- Los reactivos deben ser independientes unos de otros; la información que se incluya en un ejercicio no debe sugerir la solución de otro.
- Las preguntas deben ser hechas de manera positiva. Si se usa de manera negativa, la negación debe estar subrayada.

- Las respuestas distractoras deben ser viables y con la misma dificultad que la pregunta.
- En la lista de opciones, la respuesta correcta debe variar de posición entre los distractores.
- La proposición y las opciones deben estar en la misma página.

Ejemplo:

Ética y Valores I Habilidad	Nivel de operación	Contexto
Interpreta y compara las características de códigos morales en diferentes culturas, y en especial, en su comunidad.	Nivel IV: Uso del conocimiento	Local

Instrucción: Escribe dentro del paréntesis la letra que corresponda a la respuesta correcta.

(Total de aciertos... depende del número total de reactivos diseñados en esta sesión)

1. () Andrea es una persona que siempre cumple con las normas establecidas en su casa, por eso cada vez que sale con sus amigas llega antes de las 9:00 p.m. Ella está actuando conforme a su...

a) Eticidad b) Filosofía c) Normatividad d) Código Moral e) Relación

Este tipo de reactivo consiste en la presentación de dos columnas de palabras, números, frases u oraciones, las que el estudiante deberá asociar o relacionar en función a la base que se haya establecido en las instrucciones del reactivo.

Reglas:

- Las preguntas o afirmaciones largas van del lado izquierdo, las respuestas cortas del lado derecho, debe ser así porque leemos de izquierda a derecha.
- Incluir en la columna de las opciones de respuesta dos términos más que la de preguntas, para evitar que se conteste la última pregunta por eliminación.
- Los términos correspondientes no deben quedar en línea.
- No debe mezclarse, por ejemplo, fechas con definiciones, nombres con Lugares, etc.
- Este formato deberá quedar en la misma página.

Ejemplo:

Introducción a las Ciencias Sociales Habilidad	Nivel de operación	Contexto
Distingue los diversos tipos de conocimiento.	Nivel II: Comprensión	Público

Instrucción: Relaciona los siguientes sucesos con el tipo de conocimiento aplicado en cada uno de ellos, escribiendo en el paréntesis de la izquierda la letra correspondiente. (Total de aciertos 5)

- () Un grupo de estudiantes, crearon un vehículo que es capaz de recorrer grandes distancias utilizando sólo aire comprimido. a) Religioso
- () Dos amigos dialogan tratando de explicar que es la felicidad y su implicación en el actuar de las personas. b) Naturalista
- () Agustín iba a invertir todos sus ahorros en el cultivo de maíz, pero tuvo un resentimiento y prefirió invertirlo en la compra de unos animales de corral, ese año las lluvias fueron muy escasas y se perdieron todos los cultivos de maíz que había en su comunidad. c) Empírico
d) Filosófico
- () Los niños que van a la escuela ya no pasan por la casa de Doña Rosa, pues tiene un perro que los persiguen cada vez que pasan por allí. e) Científico
f) Intuitivo
- () Existe un grupo de personas dedicadas a hacer oración para ayudar a los demás en sus problemas. g) Mágico

e) Multipregunta de base común

Este tipo de reactivo es utilizado en la prueba PISA y se caracteriza por presentar un estímulo (texto escrito, imagen, gráfico, mapa o tabla); utilizando los datos incorporados en dicho contexto se desprenden como máximo 5 preguntas.

Reglas:

- Elaborar instrucciones claras y precisas sobre la forma en que el examinado debe responder a las diversas preguntas.
- Los reactivos deben ser relacionados con el estímulo.
- La información que se incluya en un ejercicio no debe sugerir la solución de otro.

Ejemplo:

Matemáticas I Habilidad	Nivel de operación	Contexto
Realiza operaciones aritméticas, siguiendo una jerarquía en el orden de ejecución.	Nivel V Metacognición	Público

Instrucción: Lee el siguiente texto y responde las preguntas planteadas. (Total de aciertos 6).

En la farmacia “La Esperanza” se obtuvo una utilidad anual de 100,000 pesos, menos una deducción del 15% por el pago de impuesto.

De la cantidad restante de la utilidad, se realizó el reparto entre los trabajadores de acuerdo a su antigüedad laboral, de la siguiente manera:

- Al administrador corresponde la mitad de la cantidad a repartir.
- A Juan corresponde $\frac{1}{4}$ de la utilidad a repartir en razón de su antigüedad laboral.
- A Pedro corresponde la mitad de lo que le toca a Juan, ya que tiene la mitad del tiempo laborando en la farmacia.
- El restante de utilidad corresponde a Jorge, ya que sólo tiene 2 años laborando en la farmacia.

1. ¿Cuánto dinero le corresponde al administrador?

2. ¿Cuánto dinero le corresponde a Jorge?

3. Si el pago es proporcional a los años laborando de cada persona ¿Cuál es la antigüedad laboral que tiene Juan?

f) Pregunta abierta

El reactivo de respuesta abierta también es empleado en gran medida por la prueba PISA y consiste en una razón interrogativa en la que el estudiante debe escribir su respuesta.

- Reglas:
- Elaborar las instrucciones de manera clara, por pasos.
- Diseñar preguntas cuya respuesta sea objetiva, que nadie pueda estar en desacuerdo.
- Colocar los espacios de respuesta al final del enunciado manteniendo una longitud fija entre ellos.

Ejemplo:

Informática I Habilidad	Nivel de operación	Contexto
Aplica las medidas de prevención de software dañino.	Nivel IV Uso del conocimiento	Personal

Instrucción: Lee con atención la siguiente situación y responde el cuestionamiento que se te realiza. (Total de aciertos 3)

El maestro pidió un trabajo final de la asignatura de Taller de Lectura y Redacción I, por lo que dos de tus compañeros de equipo fueron al ciber-internet más cercano a tu escuela por información, pero es bien sabido que en ese lugar no toman las medidas necesarias para evitar el ingreso de virus a las computadoras; sin embargo, tienen que continuar trabajando en la sala de cómputo de la escuela. ¿Cuáles son las medidas de prevención que debes tomar ante un software dañino?

(Dirección general de telebachillerato subdirección técnica departamento técnico pedagógico. Manual de evaluación educativa, 2010)

g) De reactivo de identificación y ubicación del conocimiento.

Lectura:

Parque Nacional “Yasuni”.

Es el más grande del país y fue declarado reserva biológica de la humanidad, por la UNESCO. Se extiende por las provincias de Orellana y Pastaza y tiene la mayor variedad de flora y fauna. (Tomado de Texto para estudiantes de cuarto grado de Estudios sociales. Pág. 39)

- Identificación: Yasuní área protegida
- Conocimiento: Yasuní como reserva biológica de la humanidad
- Ubicación: Lugar dónde se ubica la reserva y dónde está el conocimiento.
- Instructivo: Después de haber completado la lectura anterior, identifique y ubique los siguientes conocimientos. Para ello debe escoger el literal (letra) correcto y ubicarlo en la raya que se encuentra al final de la línea de puntos.

La UNESCO declaró como la más grande reserva biológica de la humanidad al Parque Nacional:

- a. Machalilla.
- b. Coca Codo Sinclair.

- c. Cuyabeno.
- d. Yasuní.

Este parque se encuentra ubicado en las provincias: _____

- a. Pastaza y Orellana.
- b. Pichincha y Sucumbíos.
- c. Cotopaxi y Napo.
- d. Esmeraldas y Manabí.

La lectura Parque Nacional “Yasuní” se encuentra: _____

- a. Navegando en internet en la página www.educación.gob.ec/educarecuador
- b. En el texto del estudiante de cuarto grado de Estudios Sociales. Pág. 39.
- c. De la entrevista al Padre Párroco de la parroquia Misahuallí.
- d. De un afiche promocional del parque del Ministerio de Turismo.

h) Items o reactivos con analogías.

Definición de analogía: Relación de semejanza entre dos cosas distintas. Ítems con analogías son reactivos de razonamiento basados en la relación de semejanza entre cosas distintas (en los seres y objetos diferentes).

Ejemplo:

Instructivo: Lea la pareja de palabras en negrillas y busque (deduzca) la relación de semejanza que hay entre estas dos palabras. Luego lea el grupo de pares de palabras sin negrillas y busque la relación que hay entre esas dos palabras. Por último, encierre con una circunferencia el literal del par de palabras que mantiene la relación que más se parece a la original (con negrillas).

Tungurahua – Ambato

- a. Llave – cerrojo
- b. Napo – Tena
- c. Árbol – manzana
- d. Silla – mesa

(Distrito Napo. 2012. Pruebas de base estructurada)

4.7 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso

Carta de presentación.

Facilitadora: Lcda. Olga Caín.

Hoja de vida:

Títulos:

- Licenciada en ciencias de la educación: Historia, geografía y cívica.
- Especialista en Geografía Aplicada.
- MGS Gerencia y Liderazgo Educacional

Cursos

- Pedagogía y didáctica.
- Desarrollo del pensamiento filosófico.
- Psicodrama
- Teología bíblica.
- Instituciones donde ha laborado.

Colegios donde ha trabajado:

- Colegio Nacional Indanza.
- Unidad Educativa Particular Emanuel
- Instituto Tecnológico Tena.

Años de experiencia en la docencia.

- 13 años.

4.8 Metodología

Analítico: Los resultados obtenidos después de aplicar la encuesta a los maestros del Instituto Tecnológico Tena, expresaron la necesidad de formación en metodología y didáctica, que les permita desarrollar la aplicación del proceso enseñanza aprendizaje significativo, originado por el alumno haciendo uso de sus facultades intelectuales y para llegar a lograr este objetivo se ha planificado temas que ayuden a complementar; siguiendo los siguientes pasos:

El método basado en la demostración práctica.

Procedimiento:

Los maestros del Instituto Tecnológico Tena durante el curso de formación de “Didáctica motivada” abarca tres ámbitos; 1) Reflexionar sobre el método tradicional aplicado frente al método constructivista actual que debe aplicarse de acuerdo a los lineamientos del MEC, 2) La ejecución de las clases demostrativas en las asignaturas de lengua y comunicación y matemáticas para despertar el interés por la innovación en las demás asignaturas, finalmente compartir ideas prácticas para dar soluciones los problemas conductuales que surgen en el aula y de esta manera evitar confrontaciones entre maestro, alumno que en muchos casos se puede destruir el autoestima de seres en formación, crear resentidos sociales y elevar el índice retirados.

- a. Los maestros participarán en plenarias por áreas para validar ya sea el método tradicional y/o constructivista,
- b. Realizarán planificaciones curriculares de bloque a través de grupos.
- c. Establecerán semejanzas y diferencias entre las clases demostrativas grupales con la propuesta de la clase demostrativa de la facilitadora.
- d. Exposición de casos conductuales difíciles de manejar a través de dramatizaciones por áreas y la forma de cómo se dio solución.
- e. Presentación de la propuesta de Cómo aplicar una disciplina correcta en el aula por parte del maestro.
- f. Dramatización de un problema conductual para aplicar una disciplina correcta.

4.9 Evaluación

Los maestros serán evaluados, mediante una clase demostrativa: con los siguientes parámetros:

Rúbrica analítica para la evaluación al docente en el curso de “Didáctica Motivada”

Criterios	Puntuación (Total 10)	Puntos Concedidos
Presentación <ul style="list-style-type: none">▪ Claridad▪ Objetividad	1,0 (0,5 pts.) (0,5 pts.)	
Redacción <ul style="list-style-type: none">▪ Ortografía▪ Gramática	1 (0,5 pts.) (0,5 pts.)	
Organización <ul style="list-style-type: none">▪ Estructura▪ Orden	2 (1,0 pts.) (1,0 pts.)	
Objetivos <ul style="list-style-type: none">▪ Cantidad▪ Calidad▪ Cumplimiento	2,0 (0,5 pts.) (1,0 pts.) (0,5 pts.)	
Contenido <ul style="list-style-type: none">▪ Presentación, plan curricular de bloque.▪ Muestra y evidencias de conductas selección, prontuario y planes de solución de problemas.▪ Coherencia	(4,0 pts) (0,5 pts) (3,0 pts) (0,5 pts)	

FICHA DE OBSERVACIÓN DE CLASE

Nombre del profesor: _____

ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El Docente:					
Presenta el plan de clase al observador.					
Inicia su clase puntualmente.					
Revisa las tareas enviadas a la casa.					
Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.					
Presenta el tema de la clase a los estudiantes.					
Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.					

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACION	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
Toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.					
Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.					
Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)					
Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.					
Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.					
Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.					
Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.					
Evidencia seguridad en la presentación del tema.					
Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.					
Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.					
Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.					
Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.					
Envía tareas.					

AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres)					
Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.					
Valora la participación de los estudiantes.					
Mantiene la disciplina en el aula.					
Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.					

OBSERVACIONES:

1=INSUFICIENTE 2 2=REGULAR 4 3=BUENA 6 4=MUY BUENA 8 5=EXCELENTE 10

4.10 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, de lunes a viernes en los horarios de 1:00 a 3:00 p.m. por el espacio de un mes.

4.11 Cronograma de actividades a desarrollarse.

Tiempo	Semana 1					Semana 2					Semana 3					Semana 4				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Actividades a realizar																				
Presentación del curso.	x																			
Obtener la aprobación del consejo ejecutivo.	X																			
Divulgación del curso.	X																			
Desarrollo del curso de capacitación.	X																			
Explicación de la didáctica.		x																		
Objeto de estudio de la didáctica.		x																		
Proceso histórico de la didáctica.			x																	
Formación docente y la didáctica.				x																
Escuela tradicional.					x															
Educación pedagogía y didáctica.						X														
Técnicas de estudio.							x	x												
Como aplicar una disciplina correcta en el aula.									x	x										
Dibujo técnico aplicado en autocard.											x	x	x							
Características principales de los niños hiperactivos.															x					
Enfoques de la planificación.																X				
Evaluación de resultados.																x	x	x		
Seguimiento de la implementación																				X

4.12 Costo del curso

El curso asciende a un costo de \$ 2.000 dólares, para los cinco primeros que se inscriban para asistir al curso tendrán un descuento del 10%, mientras que los demás deberán cancelar del costo total de \$ 50.

4.13 Certificación

El curso de sobre “Didáctica motivacional” será auspiciado por el Distrito de Napo y serán quienes legalicen los certificados.

CONCLUSIONES

La investigación nos muestra que el 54% de los docentes que laboran en el Instituto Tecnológico Tena, tienen títulos de tercer nivel, el 25% posee títulos de cuarto nivel, y el 11% títulos relacionados con carreras técnicas, estos índices nos demuestran que el personal responde a la formación de las épocas pasadas sin actualización curricular manteniendo conocimientos teóricos mínimos y las prácticas no existen por falta de laboratorios especializados.

Existe la apertura de los maestros por continuar con un programa de formación en el ámbito educativo del 70%, en las carreras técnicas y ciencias generales; como también continuar con estudios académicos para obtener títulos de cuarto nivel que asciende al 31%, esto indica que los maestros se han concientizado con la necesidad de formarse continuamente para responder a las expectativas sociales de carácter técnico, económico y científico, con la finalidad de ser competentes en el ámbito profesional y elevar el nivel académico y el desempeño educativo.

El 33 % de los docentes en los dos últimos años han asistido solo a dos cursos, esto se debe a que ellos prefieren cursos presenciales de lunes a viernes, como también buscan cursos de su especialidad dejando de lado aquellos que tienen que ver con la formación en la didáctica pedagogía, psicología, lectura comprensiva que son temas complementarios que todo maestro debe saber desarrollar dentro de sus horas clase.

Los profesores no se encuentran capacitados para utilizar la tecnología actual como un recurso didáctico, también el manejo inadecuado de técnicas, métodos y recursos didácticos; el 4% de los maestros encuestados quieren saber cómo realizar el diseño y seguimiento de evaluación de proyectos; finalmente el 17% posee conocimientos básicos sobre el uso de metodologías que les permiten desarrollar aprendizajes significativos, cursos disciplinares de asignaturas y desarrollo de habilidades para la comunicación afectiva en los alumnos.

De los maestros del Instituto Tecnológico Tena el 94 % se encuentra dictando clases de acuerdo a su preparación universitaria y solo un pequeño porcentaje del 6 % que tiene a su

cargo otras asignaturas en las especialidades técnicas y ciencias generales de bachillerato por lo que se deduce que los contenidos programáticos están acorde a los lineamientos del currículo vigente.

El 22 % de los maestros encuestados están asistiendo a cursos regularmente, mientras que el 32% asiste a los cursos que tienen afinidad con su especialidad, también destacar que sólo el 6% ha asistido al curso de lectura crítica.

RECOMENDACIONES

Promover, inscribir y motivar a los maestros para que sigan los cursos de formación dictados por el SIPROFE, como también es necesario desarrollar cursos internos de didáctica en cada una de las disciplinas académicas, como también cursos de motivación para ayudar a mantener vivo el interés por la superación profesional y aplicar terapias psicológicas para ayudar a paliar los problemas personales del maestro, frente a las exigencias que tiene con la ley y la tecnología.

Facilitar a los maestros de las carreras técnicas, para que asistan a los cursos de formación práctica dictados fuera de las esferas del Estado para que tengan herramientas técnicas innovadoras de acuerdo a los nuevos descubrimientos como fruto de la aplicabilidad y la experimentación, porque caso contrario los alumnos seguirán egresando con los conocimientos mínimos obligatorios que no estarán en la capacidad de sobrevivir en un medio competitivo, en donde el saber hacer es lo que predomina.

Elaborar un proyecto educativo, para proponer al gobierno el cambio de horarios para el desarrollo de los cursos de formación para el docente, de esta manera nos permitirá conocer y evaluar el nivel de asistencia de los maestros que asisten los fines de semana frente a aquellos que no están tomando los cursos; y una vez que se dicten en los días ordinarios permitirá analizar el nivel de concurrencia de los maestros a los cursos de SIPROFE.

Poner en marcha los círculos de aprendizaje por áreas en donde se comparta lo que cada uno sabe, experiencias y en base a consultas llenar esos vacíos de conocimiento e inscribirse a los cursos que oferta el SIPROFE.

Desarrollar los cursos de formación interna con profesionales versados en los temas para que puedan ayudar a comprender mejor los temas desconocidos, hasta que sean complementados por los cursos del SIPROFE.

Desarrollar la supervisión de clases, con la observancia de los parámetros establecidos por la didáctica, metodología y los procesos de evaluación por parte del Ministerio de

Educación, y hacer sugerencias de cambios a los maestros y comprobar a través de seguimientos de evaluación al docente y alumnos con la finalidad de elevar el desarrollo técnico, teórico y práctico de cómo desarrollar la clase en el siglo XXI.

Socializar el marco legal educativo, resaltando sus deberes, derechos y obligaciones para todos los elementos que intervienen en el quehacer educativo, pero de manera objetiva para que las partes se vayan empoderándose y asumiendo sin resistencia lo que prescribe la ley, como también es necesario que el departamento de Consejería estudiantil, y autoridades desarrollen cursos de motivación y terapias para los maestros que presentan necesidades psicológicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, V., Rodríguez, J. (S. F). Parámetros de la formación permanente para la formación inicial NT. Biblioteca V-UB.
- Álvarez, Rojo, Víctor. (2004): "Las tutorías: otra forma de enseñar en la universidad".
- Arredondo, M. Uribe, M. Y Wuest, T. (S.F.) "Notas para un modelo de docencia".
- Arredondo, M. y Díaz Barriga, A. (1989) *Formación pedagógica de profesores universitarios. Teorías y experiencias en México.* Universidad Nacional Autónoma de México.
- Álvarez, Manuel. (Noviembre del 2005). La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana" El Escorial, España.
- Alonso, Catalina. (1997). La informática desde la perspectiva de los educadores. Madrid: UNED
- Area, M., Correa. (1992). "La investigación sobre el conocimiento y actitudes del profesorado hacia los medios. Una aproximación al uso de medios en la planificación y desarrollo de la enseñanza".
- Area, M. Yáñez, J. (S. F.). El final de las certezas. La formación del profesorado ante la cultura digital.
- Angus, W. P. (1999). De la profesionalización al desarrollo profesional: algunas notas para pensar la política de formación docente.
- Braslavsky, C. y Filmus, D. (1990). *Respuestas a la crisis educativa.* Editorial Cántaro, Buenos Aires.
- Castro Bohorquez, G. J. ((2002)). Educación pedagogía y didáctica. *Didáctica*, (pág. 1). Cauca.

- Cervera Carrasco, J. (2009). Propuesta didáctica basada en el uso de material educativomultimedia "GpM2.0" para el desarrollo de las capacidades del área de matemáticas en alumnos del cuarto grado de educación secundaria. Lima, Lima, Perú.
- Confederación de Educadores Americanos. (1998): XVI Congreso de la CEA. Los desafíos Sindicales y la Educación para el siglo XXI, Editorial del Magisterio "Benito Juárez", México.
- Contreras, J. (1997). La autonomía del profesorado. Morata. Madrid.
- Carnoy, M. y Castro, Moura, C. (1997). «¿Qué rumbo debe tomar el mejoramiento de la educación en América Latina?». Flacso. Argentina.
- Cedem. (1999). "Ley de desarrollo social del magisterio nacional". Quito. Ecuador.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (1992). "Ley de carrera docente y escalafón del magisterio y su reglamento". Quito. Ecuador.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de recursos humanos. 8º edición. Pineda in México.
- Diker, G. y Terigi, F. (1997). La formación de maestros y profesores Editorial. Paidós, Buenos Aires.
- Flores Ochoa, R. (1997). Hacia una pedagogía del conocimiento. *Hacia una pedagogía del conocimiento* (pág. 26). España: Mc Graw Hill.
- Maruño, M. (2002). La evaluación y su instrumentación en los exámenes de opción múltiple. Máxico, México., México.
- Freire, P. (1996). Pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa. México.
- García, Carlos Marcelo. (2002). La Formación inicial y permanente de los educadores. Universidad de Sevilla.

- Gent, Michael, J. y G., Gregory. (julio de 1989). "Las necesidades de soluciones de evaluación." Personal administrativo.
- Gimeno, Sácristan, J. (1997). Docencia y cultura escolar. Reformas y modelo educativo. Lugar Editorial – Instituto de estudios y Acción Social. Buenos Aires.
- Hervás, Gómez, C., & Martín, Nogales, J. (1997). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria.
- Kotter, Jhon. (1997, 16p). El Factor Liderazgo. El Escorial, España.
- Liston, D., P., Y Zeichner, K., (1993). Formación del profesorado y condiciones sociales de escolarización. Madrid. Morata.
- Lesourne, J. (1993). *Educación y sociedad. Los desafíos del año 2000*. Gedisa. Barcelona.
- Loera, Varela, A. (1997). «La Carrera Magisterial en México. Una cómoda estrategia de incentivos a docentes», Orealc-Unesco. Documento de trabajo del IX Seminario-Taller Regional de Políticas y Gestión Educativas.
- Longo, Francisco. (Octubre 8-11. 2002). El Desarrollo de Competencias Directivas en los Sistemas Públicos: Una Prioridad del Fortalecimiento Institucional. Barcelona: Instituto de Dirección y Gestión Pública de Esade. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Público. Lisboa –Portugal.
- Moreira, M. A. (1993). Cosntructivismo. *Reunión nacional de educación en la física.*, (págs. 5, 42). Rosario- Argentina.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (7 de enero, 2013). Educación para la Democracia y el Buen Vivir. Recuperado el 7 de enero.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (16 de septiembre, 2012). Sistema Nacional de Evaluación.

- Ministerio de Educación. (7 de septiembre del 2012). Plan Decenal de Educación 2006-2015.
- McMillan, James, H., Schumacher, Sally. (2005). Investigación Educativa. 5^o edición.
- MESSINA, G. (1997). «Cómo se forman los maestros en América Latina». Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe. Unesco, Santiago de Chile.
- Núñez, N., y Palacios, P., G. La superación docente continua algunos criterios. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)
- Pérez Gómez, A., (1996). “Autonomía profesional del docente y control democrático”. Morata. Madrid.
- Pérez Juste, y otros. (2000). Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación.
- Pérez, Fernández, Miguel. (S. F.). La profesionalización del docente. Siglo veintiuno de España Editores. Madrid.
- Rubio, Federico. y Galí. (2008). Familia y educación familiar. Narcea, s.a. de ediciones, Madrid España.
- Schiefelbein, E., Braslavsky, C., Gatti, B., A., y Farrés, P. (1994). «Las características de la profesión de Maestro y la calidad de la educación en América Latina». En: Boletín Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe nº 34, Orealc-Unesco, Santiago de Chile.
- Torres R.M. (1997). Profesionalización o exclusión. Mimeo. México.
- Tedesco, J., C. (1990). «Bases para la definición de estrategias de cambio educativo aspectos regionales y el caso argentino».

- Tedesco, J.C. (1995). El nuevo pacto educativo: educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna. Ed. Alauda Anaya, Madrid.
- Tiramonti, G. (1997). «Los imperativos de las políticas educativas de los noventa». En: *Propuesta Educativa* nº 17, FLACSO, Buenos Aires.
- Zabalza A. (2007). Miguel. Competencia docente del profesorado universitario. Narcea. S. A. de ediciones. España.
- Ministerio de educación y cultura de Ecuador*. 2010. Obtenido de bachillerato: [en línea], disponible en: www.oei.es/oeivirt/recursos_internet_paises_ecuador.htm
- Organización de estados iberoamericanos., O. d. (1965). [En línea], disponible en: www.undp.org. programa de naciones unidas para el desarrollo. Obtenido de <http://es.wikipedia.org>.
- Ministerio del Ecuador., P. d. (2010). *El ministerio de educación y cultura de Ecuador*. Obtenido de [En línea], disponible en: <http://www.educación.gov.ec>.
- Revista completa-Ministerio de educación, c. y. (2008). *www.record.gob.es*. Obtenido de [en línea], disponible en: <http://www.uva.es> SIGMA.
- Plan decenal de educación del Ecuador. 2012. Obtenido de bachillerato: [en línea] disponible en: diswww.oei.es/oeivirt/recursos_internet_paises_ecuador.htm.
- W., F. ((1977)). Medidas preventivas en el aula. *Amor y lógica*. (pág. 6). Oregon: Graw Hill.

ANEXOS

Tena, diciembre 11 del 2012.

Magister.
Pablo Pepinos.
RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO TENA.
Presente.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, a la vez que aprovecho la oportunidad para desearle éxitos en las funciones a usted encomendadas, La presente tiene como finalidad solicitar ante su autoridad me conceda una autorización que por el intermedio de los Directores de Área del Establecimiento Educativo, se proceda aplicar la encuesta. **“NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR”**. Previa a una reunión con los Directores de área para el día jueves 13 de diciembre a partir de la 1:30 p.m. en la sala de la Biblioteca para explicar el objetivo de la Encuesta, compromisos con los resultados logrados y otros aspectos relacionados. Una vez culminada la Encuesta los formularios serán entregados en la Secretaría por el Director de área.

Por la gentil acogida a mi pedido en el proceso de investigación, quedo agradecida.

Atentamente,



Lic. Olga Caín.
MAESTRANTE.

*Por Autorización del
Dr. Rector, el Encargado
de la Inspección que planifique*



Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación 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 iguales o por lo menos 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, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Autorizado
[Signature]
05-x

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



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

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino		1	Femenino		2				
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5		
2.2. Edad (en años cumplidos): _____											
2.3. Cargo que desempeña:		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas		8	
2.4. Tipo de relación laboral:											
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:											
Tiempo completo		12	Medio tiempo				13	Por horas			14

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

(señale una sola alternativa)

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique: _____			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique: _____	5	Otras, especifique: _____			13

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

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

(señale una o más alternativas)

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

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

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

PLAN CURRICULAR DE BLOQUE

1. DATOS INFORMATIVOS

NIVEL: Bachillerato		ÁREA: Lengua y Literatura		AÑO LECTIVO 2013- 2014	
ASIGNATURA: LENGUAJE		AÑO EGB/BGU:		GRUPOS/PARALELOS:	
DOCENTE(S): OLGA CAÍN		Nº de semanas: 6		Nº total de horas clase: 24	
EJE TRANSVERSAL: SE RELACIONA CON ESTUDIOS SOCIALES COMO PARTE DE LA EXPRESIÓN HUMANA.		Nº de horas para desarrollar DCD:22		Nº de horas para evaluaciones: 2	
BLOQUE CURRICULAR: No. 1. Lo mítico en el tiempo					
FECHA DE INICIO: día / mes: septiembre 3 del 2013			FECHA DE TÉRMINO: día / mes		

OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL BLOQUE: Comprender, disfrutar, analizar críticamente y producir textos literarios mitológicos, mediante el estudio de sus efectos y de sus especificidades literarias para valorarlos desde la expresión y la apreciación artística de sus efectos.

INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:

Reconoce en un texto mitológico los elementos formales que lo constituyen y su relación con realidades socioculturales.

Escribe un texto mitológico respetando el proceso de escritura creativa en el que se reconozca su estructura y elementos formales.

RELACIÓN ENTRE COMPONENTES CURRICULARES

¿Qué van a aprender los estudiantes? DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	¿Cómo van a aprender? PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes? EVALUACIÓN	
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS - DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (INDICADORES DE LOGRO)	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
Comprender los mitos desde el goce estético, el análisis crítico de su estructura y de sus elementos formales y su función en su realidad social y cultural.	ANTICIPACIÓN Juego en el zoo. Respuesta, en parejas, a las siguientes preguntas: (Conocimientos previos) <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las diferencias entre una imagen y otra? - ¿Quiénes están representados en las imágenes? - ¿Cuál de todas llama más su atención y por qué? - ¿Cuál es la diferencia entre un mito y una leyenda? ¿Cuál es la diferencia entre las leyendas antiguas y las contemporáneas?	Texto base: Ministerio de Educación, Lengua y Literatura, Primer Curso BGU, Edinam, Quito, 2012. Cuaderno del estudiante.	Identifica las características de mito y leyenda mediante el uso de organizadores gráficos.	Técnica: Sinopsis Instrumento: Diagrama de Venn.

Distinguir las ideas implícitas y explícitas de textos mitológicos desde el procesamiento de la información: discernimiento de ideas fundamentales e identificación de sus relaciones lógicas	C. DEL CONOC.	Video narración de la leyenda urbana el demonio encorbatado. Análisis del objetivo del bloque: lectura-reflexión. En grupo. ¿De quién habla la narración? ¿Qué se dice de la persona de quien se habla en la narración? Responder interactuando por gmail.com. ¿Por qué se dice eso en la narración? ¿Qué parte de la narración te gustaría vivir? ¿Qué te gustaría cambiar de la narración el demonio encorbatado? ¿Qué mensaje aprendiste de esta narración?	Cuaderno del estudiante.	Caracteriza la estructura del mito. Demuestra comprensión literal e inferencial de los textos míticos leídos, a través de guías de lectura.	Técnica: Producción del alumno. Instrumento: Ficha de trabajo. Técnica: Producción del alumno. Instrumento: cuaderno de trabajo.
	CONSOLIDACIÓN	Lectura de los mitos: "El origen de las estaciones" Comprensión del texto. ¿Cómo se originó las estaciones? ¿Qué se debería cambiar de la lectura del mito? ¿Estás de acuerdo con lo que se expresa en la lectura, por qué? ¿Haz una sugerencia para mejorar la lectura? Presentar en powerpoint el organizador cognitivo: el diagrama de ven sobre lo estudiado.			

Ministerio de Educación, Lengua y Literatura, Primer Curso BGU, Edinum, Quito, 2012.

ELABORADO	VALIDADO	VISTO BUENO
DOCENTE: Olga Caín	DIRECTOR(A) DE ÁREA: Manuel Yambay	VICERRECTOR(A)/SUBDIRECTOR(A): Mario Montes.
Firma: Fecha:	Firma: Fecha:	Firma: Fecha:



INSTITUTO TECNOLÓGICO TENA



LIC. MARIO MONTES, RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO TENA



CONSEJO EJECUTIVO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO TENA



PROMOCIÓN DE BACHILLERES 2012_2013 DEL ITT