



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Fiscal Técnico Manglaralto, de la provincia de Santa Elena, cantón de  
Santa Elena, parroquia Manglaralto, periodo lectivo 2012 - 2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Yagual Suárez, Carlos Antonio. Lic.**

**DIRECTOR: Hidalgo Tene, Mariela Alexandra, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO SALINAS**

2014

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

**Magíster.**

Mariela Alexandra Hidalgo Tene

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico Manglaralto, de la provincia de Santa Elena, cantón de Santa Elena, parroquia Manglaralto, periodo lectivo 2012 - 2013, realizado por Yagual Suárez Carlos Antonio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Yagual Suárez Carlos Antonio declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico Manglaralto, de la provincia de Santa Elena, cantón de Santa Elena, parroquia Manglaralto, periodo lectivo 2012 - 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mariela Alexandra Hidalgo Tene 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 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.....

Autor: Yagual Suárez Carlos Antonio

Cédula 0917005225.

## **DEDICATORIA**

El conocimiento nos hace enriquecer de tal manera que alcanzamos la libertad para poder expresarnos, defendernos y colaborar en la vida. Este trabajo de maestría va dedicado a todas aquellas personas que aman la educación y que siempre están prestos a brindar un granito de arena para la juventud que cada día se esmera en salir adelante pese a todas las circunstancias que se presentan en la vida.

Carlos Antonio

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos quienes hicieron posible esta nueva meta en mi vida, a quienes creyeron que todo es posible cuando hay dedicación y fuerza de voluntad, a los docentes de la UTPL, a los amigos, familiares y en especial a Dios y mi madre quienes siempre de una u otra manera han estado allí animando mi voluntad para seguir adelante.

Carlos Antonio

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA</b> .....	
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I .....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto:.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas .....	3
1.1.4. Necesidades formativas del docente .....	4
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades .....	4
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	7
1.2.1. Análisis organizacional .....	7
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección .....	7
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	8
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	10
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	11
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)..	13
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	14
1.2.2. Análisis de la persona.....	15
1.2.2.1. Formación profesional .....	15
1.2.2.1.1. Formación inicial:.....	16
1.2.2.1.2. Formación profesional docente .....	17
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	17

1.2.2.2.	Formación continua .....	18
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	18
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación .....	19
1.2.2.5.	Características de un buen docente.....	20
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza .....	22
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo Educativo	21
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.....	23
1.2.3.1.	La función del gestor educativo:.....	23
1.2.3.2.	La función del docente.....	23
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.....	24
1.2.3.4.	La función del estudiante.....	26
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	27
1.3.	Cursos de formación .....	31
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente.....	31
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.....	32
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	33
1.3.4.	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	34
CAPÍTULO II .....		36
METODOLOGÍA .....		36
2.1.	Contexto.....	37
2.2.	Participantes .....	41
2.3.	Diseño y Método de Investigación.....	46
2.3.1.	Diseño de la investigación.....	46
2.3.2.	Métodos de la Investigación .....	46
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación .....	47
2.4.1.	Técnicas de Investigación.....	47
2.4.2.	Instrumentos de Investigación.....	48
2.5.	Recursos .....	48
2.5.1.	Talento Humano.....	49
2.5.2.	Materiales .....	49
2.5.3.	Económicos .....	49
2.6.	Procedimiento.....	49
CAPÍTULO III .....		51
3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		51

3.1. Necesidades formativas .....	52
3.2. Análisis de la formación .....	62
3.2.1. La persona en el contexto formativo .....	62
3.2.2 La organización y la formación.....	63
3.2.3. La tarea Educativa .....	65
3.3. Los cursos de formación.....	76
CAPÍTULO IV .....	80
4. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE .....	80
4.1 Tema del Curso .....	81
4.2 Modalidad de estudios.....	81
4.3 Objetivos .....	81
4.4 Dirigido a: .....	81
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios .....	82
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	82
4.5 Breve descripción del curso .....	82
4.5.1 Contenidos del Curso .....	83
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso. ....	126
4.5.3 Metodología.....	128
4.5.4 Evaluación .....	128
4.6 Duración del curso .....	128
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	129
4.8 Costos del curso .....	131
4.9 Certificación .....	131
4.10 Bibliografía .....	131
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	132
Conclusiones .....	132
Recomendaciones:.....	132
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	134

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Tipo de institución.....	38
TABLA N° 2: Tipo de bachillerato que ofrece.....	38
TABLA N° 3: Bachillerato Técnico Agropecuario.....	39
TABLA N° 4: Bachilleratos Técnicos Industriales.....	39
TABLA N° 5: Bachillerato de Comercio, Administración y Servicios.....	40
TABLA N° 6: Bachilleratos Técnicos Polivalentes.....	40
TABLA N° 7: Bachilleratos Artísticos.....	41
TABLA N° 8: Genero.....	42
TABLA N° 9: Estado Civil.....	42
TABLA N° 10: Edad.....	43
TABLA N° 11: Cargo que desempeña.....	43
TABLA N° 12: Tipo de relación Laboral.....	44
TABLA N° 13: Tiempo de Dedicación.....	44
TABLA N° 14: Nivel más alto de formación académica que posee.....	45
TABLA N° 15: Subtitulación tiene relación con el ámbito educativo.....	53
TABLA N° 16: Subtitulación tienen relación con otras personas.....	53
TABLA N° 17: Si posee titulación de postgrado.....	54
TABLA N° 18: Programa para obtener título de cuarto nivel.....	54
TABLA N° 19: En que le gustaría capacitarse.....	55
TABLA N° 20: Importante seguir capacitándose en temas educativos.....	55
TABLA N° 21: Como le gustaría recibir la capacitación.....	55
TABLA N° 22: Cursos presenciales o semipresenciales.....	56
TABLA N° 23: En que temática le gustaría capacitarse.....	56
TABLA N° 24: Obstáculos para no poder capacitarse.....	58
TABLA N° 25: Motivos por los que se imparten los cursos.....	60
TABLA N° 26: Motivos por los cuales asiste a cursos.....	61
TABLA N° 27: Aspectos importantes en el desarrollo de un curso.....	62
TABLA N° 28: Dictado cursos en los últimos años.....	63
TABLA N° 29: Institución que dicto cursos o seminarios.....	63
TABLA N° 30: Cursos de área de conocimientos.....	64
TABLA N° 31: Fomenta la participación del profesorado en cursos.....	65
TABLA N° 32: Materias que imparten.....	66
TABLA N° 33: Cursos en los que dicta clases.....	66
TABLA N° 34: Práctica pedagógica.....	67

TABLA N° 35: Número de cursos que ha asistido.....	76
TABLA N° 36: Totalización de horas.....	77
TABLA N° 37: Hace que tiempo lo realiza.....	78
TABLA N° 38: El curso quien lo asupicia.....	78

## RESUMEN

Este trabajo investigativo tiene interés en la capacitación de docentes a nivel de bachillerato donde previamente se aplicaron cuestionarios para conocer las necesidades de formación a un grupo de maestros del Colegio Fiscal Técnico Manglaralto de la provincia de Santa Elena.

El objetivo principal fue conocer cuán capacitados se encuentran los docentes de la institución; los resultados hicieron énfasis en la necesidad de mejorar el área de pedagogía de los docentes encuestados, ya que los cuestionarios aplicados así lo determinaron.

Los docentes tienen que estar en constante capacitación, actualizándose todo el tiempo, donde la ciencia, la tecnología y todas las áreas de conocimiento están en una constante actualización; por tal razón se propone un curso de formación denominado **La pedagogía contemporánea y los cinco pilares de la educación hacia el buen vivir en el proceso de enseñanza aprendizaje**. Este curso de formación ayudará a la institución a tener un mejor personal de maestros con un fortalecimiento en pedagogía y obtener una mejor herramienta y proyección en llegar al conocimiento de los estudiantes del bachillerato.

**PALABRAS CLAVES:** capacitación, docente, pedagogía.

## ABSTRACT

This research work has interest in teacher training at the undergraduate level where previously questionnaires were applied to meet the training needs of a group of teachers from the Tecnico Manglaralto Fiscal High School in the province of Santa Elena.

The main objective was to understand how teachers are trained in the institution; the results emphasized the need to improve the area of pedagogy of teachers surveyed, since the questionnaires so determined.

Teachers need to be in constant training, updating all the time, where science, technology and all areas of knowledge are constantly updated, for this reason a training course called **Contemporary pedagogy and the five pillars of education to good living in the process of teaching and learning**. This training course will help the institution to have a better staff of teachers with a strengthening education and get a better projection tool to the knowledge of high school students.

**KEYWORDS:** training, teaching, pedagogy.

## INTRODUCCIÓN

La educación en el Ecuador ha tenido varios procesos a lo largo de estos últimos diez años, pues va desde un mejoramiento en la reforma curricular hasta medir el conocimiento progresivo de estudiantes y también de los docentes que en si son los pilares fundamentales, para que esto dé resultado sin desviar la atención de los padres de familia que son la base del hogar y promotores del afecto emocional que sirve para que todo estudiante sobresalga en su quehacer de aprendizaje.

Los maestros hoy en día estarían siendo mayormente atendidos en el ámbito de enseñanza o de capacitación, por parte del Ministerio de Educación, pero esto está tomando su tiempo en evolucionar ya que es un proceso que como tal tiene que ser monitoreado y aplicado rigurosamente de una manera que los resultados sean para el bien de la niñez y la juventud de nuestro país.

La capacitación docente, años atrás encerraba aprendizajes repetitivos que enmarcaban las mismas estrategias y métodos de enseñanza que iban desde el uso de un mismo pensum y textos escolares, sin necesidad de modificar acciones que ayuden al progreso del estudiante dentro del salón de clase, así como también estas capacitaciones eran poco aplicadas por parte del gobierno.

La educación en nuestro país se despliega desde un cambio de aptitud gubernamental donde, con la decisión de proponerse objetivos claros y precisos y bajo la supervisión de quienes están a cargo del cambio en la educación, se podrán obtener resultados prósperos para la mejora de los estándares de calidad educativa que tanto anhela nuestro país; pero esto será en base al apoyo de toda la ciudadanía en general a ser conscientes de que si mejoramos nuestra educación, nuestros sucesores que son los que están hoy en el salón de clase, podrán convertirse en seres de gran trascendencia tanto en conocimiento como en valores, ya que la educación va enmarcada a ellos como prioridad principal para fortalecer el rol ciudadano.

Hoy a inicios del tercer milenio los docentes deben manejar muchas estrategias y métodos dentro de sus procesos pedagógicos, como un buen docente, haciendo que la enseñanza tradicional se convierta en una enseñanza moderna de buen nivel y para esto el docente debe estar capacitado desde un ámbito tecnológico hacia sus conocimientos de área.

El docente de estos tiempos debe dejar de ser aquel maestro tradicional que trabajaba con el estudiante en base a memorización de lecciones y donde los estudiantes estaban alineados en fila con sus pupitres dentro de los salones de clase. El docente contemporáneo debe manejar distintas situaciones que permitan sobresalir a cada estudiante en base de sus logros de aprendizaje a través de las deducciones, concepciones valideras y sobre todo hacer que esas convicciones se manejen dentro del rol social, es decir, lo aprendido aplicarlo en el contexto diario de la vida, promoviendo el buen vivir.

La capacitación del docente es necesaria desde un punto de vista meramente profesional debido a que como educadores necesitamos estar siempre actualizados desde los parámetros de cada especialidad y sobre todo de ser investigadores eficientes; es decir yo puedo y yo quiero ser mejor cada día como docente, como estudiante, como persona como profesional, convirtiéndose esto en un hábito que con el devenir del tiempo se haga una costumbre de estar siempre en el rol de la actualización.

Hoy con la nueva reforma se habla de nuevos estándares de calidad educativa y se trata de fortalecer no solo a los docentes sino también a toda la comunidad educativa; se promueven proyectos de fortalecimiento curricular, nuevos textos, nueva preparación docente en sus respectivas áreas de conocimiento y junto con la ayuda de las nuevas tecnologías las "TIC", nos abre un mundo innovador investigativo más conocedor del mundo exterior que hace la enseñanza más rápida como una herramienta necesaria y de exploración a través del mundo virtual que va juntamente con la actualidad de lo que se requiere en nuestro mundo moderno donde los niños desde su concepción son llamados nativos de estas nuevas tendencias de la tecnología.

La educación en Ecuador se centra en un proceso de cambios, por esta razón maestrantes de la UTPL de Gerencia y Liderazgo Educativo basan su proyecto de investigación en diagnosticar las necesidades de formación docente de bachillerato en el país.

En la región de la costa ecuatoriana está la provincia de Santa Elena y en su cantón del mismo nombre Santa Elena, se procede a investigar en un colegio de zona rural y diagnosticar las necesidades formativas de los docentes. Esta institución educativa es el Colegio Fiscal Técnico Manglaralto, plantel donde hay gran afluencia de estudiantes, que por ser colegio técnico se considera uno de los más representativos de dicha zona y que

recibe a más de setecientos estudiantes de distintas comunas y alrededores de la parroquia Manglaralto, de dicho cantón.

El colegio Fiscal Técnico Manglaralto es una institución que aplica técnicas de crecimiento y alimentación de peces y promueve la administración turística.

Por ser una institución cercana al lugar de trabajo y conociendo el medio educativo del sector, fue un honor dirigirse a esta institución donde el apoyo brindado por el señor rector abrió las posibilidades para que se desarrolle el trabajo de cuestionario: Necesidades de formación a docentes de Bachillerato con toda normalidad y siendo de gran aporte investigativo las diferentes encuestas que se realizaron a cada uno de ellos.

El trabajo de esta investigación propone un objetivo general y tres específicos, mismos que se detallan a continuación:

**Objetivo general se plantea:** Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico Manglaralto.

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

Invitamos a revisar el curso de formación docente con el tema **La pedagogía contemporánea y los cinco pilares de la educación hacia el buen vivir en el proceso de enseñanza aprendizaje**, el cual ha sido seleccionado para los docentes de esta institución en base a las encuestas realizadas a los mismos; es así que, este curso tiene como finalidad brindar soporte pedagógico, proporcionar elementos necesarios para elaborar objetivos de aprendizaje que sean útiles en la definición de la metodología como apoyo para facilitar el aprendizaje de los estudiantes; proporcionar elementos necesarios para que realicen una instrucción sistematizada que les facilite la evaluación de su desempeño y del aprendizaje de sus estudiantes; y cómo continuar con la gran labor de educar a los jóvenes para la vida, conociendo que estamos en un mundo cambiante, diverso y de mucha proyectividad hacia nuevos retos en conocimiento - tecnología y que nuestra educación ecuatoriana merece sobresalir dentro del ámbito educativo.

Este trabajo investigativo se resume en cuatro capítulos, los cuales se muestran a continuación:

El Capítulo I, abarca lo concerniente al marco teórico, donde se estipula las necesidades de formación docente, donde se menciona el concepto, los tipos de necesidades, las evaluaciones y los modelos de análisis de las necesidades docentes.

El Capítulo II, corresponde a la metodología de trabajo de la investigación, donde se establece el contexto, quienes son los participantes en este proceso, además del diseño y método de investigación que se emplea para la recolección de los datos que servirán para tener una idea clara de la problemática existente, y de las técnicas que se emplearon.

El Capítulo III, hace referencia al diagnóstico, análisis y discusión de los resultados obtenidos de la formación de las necesidades docentes, donde se comparan los resultados para de esta manera poder elaborar la propuesta de la Institución motivo de estudio.

El Capítulo IV, es en sí la propuesta que permitirá ser parte de la solución a la problemática existente en el Colegio Fiscal Técnico Manglaralto, donde se aplicará un Curso de Formación Docente, para enrumbar la educación en el marco del buen vivir contemplado en la Constitución de la República.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

### **1.1.1. Concepto:**

Para poder conceptualizar los términos **necesidades de formación** es necesario tener en cuenta que, la necesidad, según el Diccionario de la Real Academia Española, es aquella carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida; al igual que la palabra **formación**, es la acción y efecto de formar.

Analíticamente, una necesidad de formación es aquella carencia cognitiva de un individuo que le impide parcial o totalmente formarse en la sociedad y desarrollarse en esta, frente a los cambios que engloba el universo, estos son: los descubrimientos científicos y avances tecnológicos que han surgido en los últimos tiempos.

En otras palabras, la necesidad de formación es la deficiencia de aptitud, actitud, conocimientos o habilidades de una persona que obstaculiza el cumplimiento de una meta u objetivo trazado, sea este a largo, mediano o corto plazo. La necesidad de formarse tanto personal como profesionalmente se vuelve cada vez más común, debido que, los innumerables avances tecnológicos ameritan una capacitación ante un mundo cada vez más modernizado en diferentes ámbitos.

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

Teniendo en cuenta claramente el concepto de la necesidad de formación, es necesario reconocer que existen varios tipos de necesidades formativas que un individuo posee.

Según la Organización de la formación Humana, (2003), expresa: “que se diferencian en base a tres funciones: En el momento de vida laboral del trabajador, en función del contenido y en función de las habilidades” bajo estas características se debe entender a las necesidades formativas como parte integral del ser humano, sin ellas no tendría la capacidad de poder establecer criterios, parámetros de selección, y establecer metas a conseguir. Por lo que estas se establecen:

1. En el momento de vida laboral del trabajador; es decir, que se pueden manifestar los bajos rendimientos laborales de acuerdo a la formación personal, profesional y experiencia laboral.

2. En función del contenido, que se interpreta por los diferentes cargos administrativos que se atribuye a la persona dentro de una institución sean estos administrativos, mandos intermedios o personal de base y la falta de actualización en lo correspondiente a formación técnica.
3. En función de las habilidades; sean estas cognitivas, interpersonales y motoras, es decir que la carencia de una de ellas dificultaría el rendimiento dentro de un centro.

Una vez que el individuo ingresa a formar parte de una institución pública o privada, inmediatamente su rendimiento laboral se origina en la experiencia que posea y la capacidad como persona y profesional que disponga. Sí por ejemplo, es un cargo administrativo el que lidera, éste debe basarse técnicamente en aportes hacia su institución, y si su desempeño es en el ámbito docente, tiene que ser una persona capacitada para desenvolverse bien con los estudiantes, de lo contrario, de no tener la experiencia suficiente ocasionaría algunos problemas tanto para los estudiantes como para la institución educativa. Debido a que se podrá ver la falta de aprendizaje y cooperación en el alumnado y con ello se dificultará el rendimiento de los estudiantes.

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

La evaluación de las necesidades formativas es fundamental para determinar aquellos desfases en las aptitudes de las personas. Con la evaluación se podrá determinar la calidad y el desempeño que ejercerá un individuo en un trabajo determinado a futuro, es decir, que gracias al sondeo de las capacidades y habilidades de los mismos se podrá desarrollar a cabalidad los objetivos planteados.

En cualquier establecimiento es importante determinar las necesidades formativas de cada uno de los miembros que la conforman, no sólo ayuda a mejorar aptitudes del evaluado sino que también mejora la calidad de las funciones que ejerza el establecimiento.

La evaluación de las necesidades de formación de un individuo debe consistir en el sondeo profundo de todos aquellos obstáculos que le impiden laborar satisfactoriamente

en el cargo que ejecuta y una vez que se conozcan con exactitud los problemas que originan la escasez de la producción, se logre erradicarla.

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

La necesidad de formación de un docente en la actualidad tiene su punto de origen en la tecnología y los numerosos adelantos científicos que abarca el mundo moderno. El avance del software y la tecnología con la que actualmente se cuenta debe ser conducido por todos y todas, sin embargo, ésta constituye un obstáculo en el docente, porque no conoce el manejo ideal de los medios electrónicos.

Es por ello que la necesidad de formación del docente corresponde a una renovación de conocimientos con los actualizados que permitan impartir una educación idónea y profunda gracias a los cambios producidos epistemológicamente en el área que ejerza.

Cabe decir que Colen. (2001) expresó que la necesidad de formación “surge debido a la administración del centro educativo” (p. 21), es decir, con la finalidad de mejorar su metodología de enseñanza o simplemente implementar una reforma que beneficie la calidad del cuerpo de docentes.

#### **1.1.5. Modelos de análisis de necesidades**

##### **Modelo de Rossett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo**

De acuerdo a las diversas necesidades de formación se han establecido modelos que permiten descubrir el problema existente para así analizarlo con la finalidad de darle solución. Es por ello, que a continuación se detallarán 5 de los modelos con los que se puede analizar cada una de las necesidades formativas:

- Según Pérez Campanero (1995), el modelo de análisis de las necesidades de Rossett se basa en 4 procesos secuenciales:
  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. Herramientas para la obtención de datos.

En este modelo para analizar las necesidades, se debe conocerlas desde su punto de origen y lo que desencadena, basándose en la obtención de información real que logren dar solución al problema.

- **Modelo D'Hainaut (1980)**, citado por Fernández (2004), hace hincapié a **los valores como los fundamentales para el estudio**, además recalca que su preponderancia rebasará y estará superior frente a las diversas necesidades.

Los valores éticos y morales que cada ser humano adquiere durante la vida va enmarcada desde el hogar y fortalecida en la educación desde muy temprana edad, donde a través del ejemplo recibido tanto en casa como en la escuela hacen del ser humano un cúmulo de fortaleza para discernir lo bueno de lo malo y tomar decisiones correctas antes las adversidades de la vida.

- Para Pérez Campanero (1995), el **Modelo de R. A. Kaufman**, distingue las necesidades de un individuo en diversas etapas:
  1. Tomar la decisión de planificar
  2. Identificar los síntomas de problemas.
  3. Determinar el campo de la planificación.
  4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
  5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
  6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.

7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante

Según el modelo de R.A Kaufman (1980), “las necesidades de un individuo se las distingue mediante la exposición de cada uno de los déficits que posea”, es decir a través de los pasos sugeridos por el autor, encontrar y discernir aquello que más se está necesitando, darle prioridad según el grado que se distinga y proporcionarle una solución verdadera y así alcanzar los logros que se anhela.

- **Modelo deductivo según Kaufman (1980):** El mencionado autor establece que únicamente son las metas trazadas en el ámbito educativo ese pilar fundamental y del cual se debe partir para poder determinar indicadores que expulsarán resultados idóneos sobre el comportamiento con el cual se optará por mejorarlos mediante el trazo de las metas.

En este método, lo que expresa Kaufman, es que todo inicio del ser humano está enmarcado en la educación, y que es a través del conocimiento de donde se parte para lograr progresar en la vida y así también orientarse a tener buenos resultados a futuro dentro de un ámbito profesional en base a la obtención de metas y objetivos propuestos a lo largo de la carrera educativa.

- Pérez-Campanero (1995), en su libro **Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa**, señala que el **Modelo de F. M. COX** abarca 10 importantes aspectos:

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.

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

El modelo de F. M. COX indica una técnica que consiste en la exposición del problema y la resolución del mismo con personal verídico contratado que le pueda dar finalización a la necesidad, esto lo realiza mediante la formulación de estrategias y la evaluación respectiva.

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

### **1.2.1. Análisis organizacional**

Dentro de toda organización debe existir un proceso renovador cada cierto tiempo, el cual permitirá encontrar debilidades al interior de toda institución, y así mejorar el desarrollo de las actividades para la consecución de las metas y objetivos.

Joanne Martin (2002), manifiesta: “Las organizaciones son realidades construidas socialmente, que son el resultado tanto de lo que esté en las mentes de sus miembros como en las estructuras concretas” (Pág. 11), por lo que se deduce que es un proceso educativo que permite tener nuevas ideas y formas de ver a la organización en la solución de los problemas que la aquejan, constituyéndose en una herramienta de trabajo para todos quienes la conforman.

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

La educación y su objetivo principal, es el de brindar oportunidades a los jóvenes ecuatorianos de crecer democráticamente a través de la preparación continua con

conocimientos de campo científico y tecnológico. Actualmente el Ministerio de Educación, ha implementado el Bachillerato General Unificado con la finalidad de que todos los estudiantes gocen de una igualdad cognitiva que le permita desempeñarse en todos los campos a futuro.

El Ministerio de Educación, (2006), en su portal electrónico expresa:

“Se debe proyectar hacia un porvenir próspero, la educación conjuga la formación de un individuo en valores o humanísticamente y técnica o científicamente. No sólo los cambios prometen ser reflejados en las normativas de educación para los estudiantes y la enseñanza que estos requieran, sino que las necesidades formativas también se vinculan con el cuerpo de docentes”.

Es por ello que, con la propuesta educacional que se propone se trata de mejorar la enseñanza en los docentes para que puedan enfrentar desafíos y poder cosechar éxitos en los estudiantes, en teoría tratará de innovar y actualizar conocimientos a través de docentes capacitados por los cursos pedagógicos y didácticos.

Siguiendo con esta misma temática, el Ministerio de Educación, (2006), propone:

“Dentro del tronco que unifican a las asignaturas que se imparten en el bachillerato general unificado se encuentra la teoría de que si se forma individuos capaces de forjar su vida adulta estará preparando a una ciudadanía capaz de insertarse en una democracia”.

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

Learned, Christensen, Andrews y Guth, (1965), proponen:

“Toda institución u organización se plantea objetivos y metas que se desarrollarán con el paso del tiempo, pero para ello es necesario determinar cuál es la misión de cada uno de los miembros y hacia donde se proyecta la visión teniendo en cuenta las distintas

dificultades y oportunidades, a este método se lo denomina **FODA** (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)".

En base a los tres tiempos se detallaran a continuación las metas que cada individuo puede plantearse en base a sus proyecciones personales y profesionales como docente.

- Las metas organizacionales a corto plazo son aquellas que desea alcanzar de forma individual cada miembro del centro educativo, con la finalidad de que contribuya de alguna manera a cumplir los objetivos a largo plazo.

Las metas a corto plazo generalmente son:

- Generar confianza entre alumno- docente y en el momento de explicar las clases ambas partes se sientan satisfechas, el alumno por entender la información y el docente porque se ha entendido la misma.
- Establecer el compañerismo entre personal educativo, que en un futuro servirá de ejemplo para que los estudiantes se formen moral y espiritualmente.
- Crear el ambiente disciplinario en la clase es decir; el docente se dirige con respeto hacia sus estudiantes para que éstos sean recíprocos.

En tanto que las metas organizacionales a mediano plazo, son aquellas que la organización establece para mejorar cada área cognitiva:

- En la distribución de información de ciencias, los docentes tienen la obligación de enseñar el respectivo manejo de cada uno de los instrumentos que mejoren la explicación de la clase. Cabe decir que este objetivo se cumple siempre y cuando esté la presencia del recurso mencionado.

- Enlazado con el objetivo anterior, se deben adquirir los diversos recursos para mejorar la educación estudiantil de acuerdo a las áreas del saber que imparte el colegio. Y una vez obtenido el material respectivo, los docentes deben informarse sobre los riesgos y beneficios.

Las metas organizacionales a largo plazo:

- Formar estudiantes bachilleres capaces de desenvolverse en la asignatura impartida, de manera óptima.
- Capacitar al personal administrativo y docente de manera continua y permanente.

Con estos antecedentes, es necesario plantearse metas concretas que puedan ser aplicadas y conseguidas en cada una de las Instituciones educativas a corto o mediano plazo, de tal forma que, corresponde a los directivos el plantearlas al interior de la Institución para que puedan ser conocidas y analizadas por todos y así trabajar por el bien común.

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

Los recursos institucionales que se requiere para la educación de los estudiantes son muchos dentro de los cuales se establecerán los más importantes y sobresalientes:

- Una institución requiere de la adecuación de un aula en la que los estudiantes se sientan a gusto y se motiven para emprender la adquisición de información. Por tanto el aula de clases deberá contar con:
  1. Bancas en perfecto estado
  2. Pizarrón que permita apuntar palabras claves para el conocimiento de un tema específico.

El docente debe enseñar con material pedagógico sean estos:

1. Láminas educativas.
2. Imágenes

3. Videos educativos
4. Reportajes que ayuden al entendimiento de la clase

Para que todo se enlace con la actualidad es necesario que el docente cuente con la presencia de equipos tecnológicos en las diversas áreas cognitivas es decir en:

**Ciencias:**

- Laboratorios con los equipos correspondientes que permitan entender la teoría cuando ejecuten proyecto de experimentación.

**Informática:**

- Laboratorios de computación con el número suficiente de máquinas que les proporcione a los estudiantes la comodidad, cuando el docente imparta las clases.

Para ello se requiere también de la capacitación de docentes en el manejo de todos los equipos técnicos y tecnológicos.

**1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)**

Esport, M. R., & Piñol, M. R. E (2006) señalan que:

“El liderazgo es la capacidad que posee un individuo para poder influir en el medio a través de su comportamiento y carácter para así concluir los objetivos planteados por el ente social. Un liderazgo educativo es el papel que desempeña un docente con la capacidad de mando dentro de la trama organizacional del centro de enseñanza, claro está que no precisamente se debe tener un status formal dentro de la organización, ni una posición jerárquica”.

El liderazgo educativo va desde quien la preside como director, seguido por los inspectores, directores de área y docentes, éste se fortalece en base a las diferentes estrategias de apoyo lideradas por su principal y ejecutadas en base a un consenso de todo el personal, siempre en consideración de las decisiones más relevantes donde se

necesita la participación de todos y no así en cuestiones sencillas donde el principal toma decisiones de manera inmediata.

De esto surge el buen manejo de las instituciones en que triunfos y fracasos son producto de la toma de decisiones efectivas y no efectivas que promueven el desenvolvimiento académico administrativo de cada institución educativa.

Se puede ejercer también un liderazgo siempre y cuando la sociedad conozca las cualidades del individuo y sus características como líder que impulsa el compromiso de la misma para cumplir objetivos.

En base a la fuente descrita con anterioridad, los autores señalan que existen tres tipos de liderazgos educativos:

1. El autoritario o autocrático; que se caracteriza porque actúa sin la opinión del grupo que lidera por el simple hecho de desconfiar de ellos.
2. El democrático y participativo; es decir, que actúa de acuerdo a las decisiones tomadas tanto por el líder y los miembros del grupo. Este tipo de liderazgo se caracteriza porque el líder es objetivo y en su gran mayoría los objetivos son cumplidos a cabalidad.
3. El liberal; se caracteriza porque no tiene confianza en sí mismo, pues sus decisiones u opiniones sólo las expresa cuando se lo piden.

El ser líderes autoritarios puede llevar a la desintegración de la institución, donde liderará la desconfianza entre compañeros y la poca participación en las distintas actividades que realice la institución.

El liderazgo liberal también demuestra individualidad donde solo se da a conocer cuando realmente la situación así lo amerite.

El liderazgo más relevante es el democrático y participativo el cual comparte las situaciones para deliberar como grupo la problemática por la que esté pasando la institución, y así darle la mejor salida al problema, llegando a una resolución más eficaz y valedera alcanzando logros favorables para la institución.

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

El bachillerato Ecuatoriano como segundo nivel de educación se caracteriza principalmente porque los objetivos o propósitos atribuyen a la formación de jóvenes que posean capacidades especiales como son de conocer conceptualmente el mundo que le rodea aplicando saberes científicos o instrumentos de conocimiento para así beneficiar su desarrollo tanto en valores como en diversas necesidades colectivas.

El no tener que elegir prematuramente una opción profesional dentro de las instituciones fue la propuesta para crear el nuevo sistema de educación como lo es el bachillerato general unificado, que se caracteriza porque plantea una política educacional democrática, y los conocimientos que se imparten en él, obedecen a una aplicación de diversas asignaturas.

Al finalizar los años de estudios secundarios se obtiene el documento que certifica que el individuo está apto para desempeñarse en todos los ámbitos que abarcan las enseñanzas en ciencias, técnicas y en artes.

A criterio del Ministerio de Educación (2006), en su portal electrónico, afirma:

“En septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento”.

Por ello es de vital importancia que el docente se encuentre bien capacitado para impartir las asignaturas en el aula y de esta manera el estudiante no tendrá problemas para

ingresar a la universidad. Es necesario mencionar que en base a las nuevas reformas educativas lo que se pretende formar en los centros educativos son individuos con ideales centrados en el progreso de su patria y para lograrlo deben poseer conocimientos que le permitan encaminarse hacia el mundo cognitivo superior.

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

De acuerdo a la nueva organización del estado ecuatoriano desde el año 2008 y sus políticas educativas públicas en el Ecuador, el nuevo reglamento de LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) implica una valoración y reconocimiento del esfuerzo de los docentes con la única finalidad de obtener mejoras en la educación.

De acuerdo a la página web oficial del Ministerio de Educación (2011) se manifiesta que la LOEI determina una nueva arquitectura del sistema educativo del país, organizado, según se expresa en el **artículo 343**, en un solo “sistema nacional de educación [...] tendrá como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

Es decir, que la LOEI abarca un nuevo sistema de organización de manera intercultural en el ámbito educativo. El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.

El portal electrónico de Ecuador Universitario (2013), señala que:

“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”.

LOEI, un reglamento que define un mecanismo en beneficio de los estudiantes que por los escasos recursos económicos se le impide acceder a un templo de saber, y así formarse profesionalmente. La diversidad cultural o interculturalidad es la que propone la

valoración de un enfoque equitativo educacional, carente de discriminación, racismo y exclusión.

En tanto que el plan decenal de la educación cuyas líneas generales fueron definidas en junio del año 2006, es un organismo que implementa conjuntamente las diversas acciones y gestiones pedagógicas. El plan decenal de educación busca la mejoría de la calidad educativa y sobre todo lograr la equidad. Atribuye la atención óptima en los docentes ayudando a la formación de los mismos, capacitándolos constantemente con cursos de orientación pedagógica que duran aproximadamente entre 10 a 60 horas para que puedan impartir una enseñanza de calidad.

Actualmente el gobierno está sondeando las diversas necesidades formativas del docente y es por ello que se realizan en un periodo de tiempo específico las evaluaciones para poder medir los conocimientos y de acuerdo a lo que arrojen los resultados, pulir cada uno de los talentos que posea.

Cabe recalcar que el Ministerio de Educación, (2006), que:

“En base a la política sexta del plan decenal de educación, se han implementado sistemas que faciliten el monitoreo respectivo de las enseñanzas y el aprendizaje de los estudiantes estos son el sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas”.

Es necesario recalcar que con la aplicación de las nuevas reformas educativas, el sistema educativo ha mejorado notablemente, todavía hay cierta resistencia a los cambios en ciertos sectores urbano marginales y sectores rurales, pero ese trabajo de información le compete ser asumido por las autoridades respectivas a fin de que todos puedan acogerse a los beneficios que se están implementando en la actualidad.

## **1.2.2. Análisis de la persona**

### **1.2.2.1. Formación profesional**

Se manifiesta que la docencia es una profesión que permite al individuo educar a otro a través de técnicas, experiencias, estrategias, métodos y maneras para la trasmisión de cultura, conocimientos, e ideas dentro y fuera del aula de clases, que beneficie el

desarrollo de actitudes, capacidades y formación intelectual del estudiante desde la fase inicial.

A criterio de Birgin T., (2006), expone:

“La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos”.

De allí que, se hace imprescindible que los diversos organismos estatales atiendan de manera oportuna el clamor de la clase docente a fin de darles la capacitación que estos requieren y poder elevar la calidad de la educación en todos los ámbitos, y poder tener un sistema educativo que coadyuve con el desarrollo y progreso de la sociedad.

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial:**

Álvarez Vallina, N. (2010), expresa que:

“La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”. (p. 168)

En tanto que la formación inicial en el ámbito educativo, se basa en la preparación de alumnos dentro de un campo profesional, comprendido por los diversos contenidos teóricos y prácticos; obedeciendo a los ciclos formativos, sean estos de grado medio o superior.

Una vez que se otorga al individuo el título de bachiller, éste debe seguir formándose en una institución en la que pueda superarse el módulo profesional que posee.

### **1.2.2.1.2. Formación profesional docente**

La formación profesional del maestro o docente se debe a las diversas aportaciones que realice a través del proceso de racionalización de la información o conocimiento que posea y a su vez que los ponga en práctica. Un verdadero profesional es el que emplea todas sus habilidades en situaciones que únicamente su eficacia y su capacidad le harán salir triunfante en un problema.

Un maestro profesional es aquel individuo dotado de habilidades y una gama de conocimientos profundos y actualizados de manera que su criterio es racional y reflexivo.

Para Paquay, L. (2005) un profesional debería ser capaz de:

1. Analizar situaciones complejas apoyándose en varios criterios de lectura
2. Elegir, de forma rápida y consciente, las estrategias que mejor se adapten a los objetivos y a las exigencias éticas.
3. Extraer los medios más adecuados de un amplio repertorio de conocimientos, técnicas e instrumentos, y poder estructurarlos en forma de dispositivo.
4. Adaptar rápidamente sus proyectos en función de la experiencia.
5. Analizar de forma crítica sus propias acciones y los resultados de las mismas
6. Y por último, seguir aprendiendo a lo largo de toda su carrera.

Según el autor, lo que un docente debe abarcar entre todas sus cualidades para ser un verdadero profesional, es la manera metódica al momento de enseñar al estudiante, teniendo como herramienta principal la creatividad y su experiencia, con la finalidad de que el aprendizaje sea agradable, es imprescindible mencionar que el docente debe tener interés por seguirse instruyendo cognitivamente.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

La formación técnica es aquella educación que recibe un individuo abalada en su perfil cognitivo general sea este científico, tecnológico, técnico y experimental; es decir, que el conocimiento incrementa en el área ocupacional mejorando las habilidades técnicas y mecánicas específicas.

Este tipo de formación es la que en el Ecuador hace falta y de acuerdo a las nuevas reformas se establecerán instituciones capaces de brindar especialmente una educación técnica y capacitar a profesionales que intervengan con responsabilidad y autonomía basándose en el saber técnico, tecnológico, teórico y científico. Muchos de los sectores rurales han recibido apoyo tecnológico como por ejemplo las escuelas del milenio, creadas para desarrollar nuevos espacios de aprendizaje para los sectores más vulnerables, quienes deben desde ya ponerse en posesión de las nuevas tecnologías y los avances que esta acarrea, tomando también en cuenta a los docentes que deberán profundizar en la actualización de las nuevas pedagogías para desarrollar las estrategias que trae el uso de las nuevas tecnologías, convirtiéndose esto en un nuevo modelo de escuela que solo el tiempo hará ver los resultados.

#### **1.2.2.2. Formación continua**

La formación continua es la vía por medio de la cual se profundizan los conocimientos, se mejoran las destrezas y se construyen a los docentes profesionalmente en base a cursos de formación.

La formación continua está enlazada con la formación inicial que haya obtenido el individuo, pues facilita la comprensión al momento de aprehender conocimientos nuevos e innovadores. Es necesario señalar que la adquisición de la formación continua tiene que ver en gran parte por los cambios que se realicen en las reformas educacionales, según el portal del Ministerio de Educación (2006), “es necesario que los docentes tengan una formación continua, debido a que el objetivo principal es que se imparta en las aulas educación de calidad, con maestros de calidad que constantemente asistan a seminarios y capacitaciones brindadas por el gobierno”.

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

La formación del profesorado incide seriamente en el proceso de aprendizaje del alumno, ya que el bagaje de conocimientos cambia y se modifica con el tiempo, es por ello que se requiere de una buena formación de docentes que puedan incidir en la comunidad estudiantil.

A la falta de un docente con una formación en constante evolución, quien se perjudica drásticamente es el alumno, al guardarse las incógnitas o preguntas debido a que su

maestro no sabe cómo responder a aquellas inquietudes. Esta situación se presenta cuando existe interés por parte del alumno en aprender.

En un pensamiento del conocido escritor Juan C. Abella (S. A) expresa que “Bienaventurado el que comienza por educarse antes de dedicarse a perfeccionar a los demás”.

El buen maestro que se preocupa porque sus estudiantes enriquezcan sus conocimientos se interesa primero por enriquecer los de él y así poder impartir aquella información de la mejor manera posible apoyándose de material didáctico, para crear el ambiente de comprensión entre sus alumnos.

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

Todo profesional en el ámbito de la educación basa su formación en metodología, tecnología, didáctica, y área o áreas de conocimiento.

El profesional de la educación debe tener cinco tipos de formación según, la Revista Digital de Educomunicación, las cuales son:

- Formación metodológica.- conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.
- Formación tecnológica.- conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.
- Formación didáctica específica.- conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.
- Formación sobre la propia profesión.- estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Antes de llegar a ser un profesional educativo debe inicialmente formarse teórica y científicamente, es decir que una vez que se culmine el bachillerato, el individuo debe

seguir capacitándose mediante las diversas universidades o estudios adicionales que certifiquen que se está formando como un educador.

La formación continua es otra de las acciones que debe tener un profesional en la educación ya que, con el pasar de los años, los nuevos descubrimientos y avances en la tecnología hacen que se modifiquen los conocimientos. Es necesario que todo docente se forme de manera continua amando lo que hace e impartiendo lo que aprende.

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

Un buen docente se caracteriza por varios aspectos positivos que le atribuyen sus estudiantes al momento que imparte sus clases, existen varias características que posee el líder del aula.

Según Beraza, M. Á. Z., & Cerdeiriña, M. A. Z. (2011) son:

1. Está siempre informado de lo que acontece en el ámbito científico y tecnológico, es decir, que al momento en que dicta la clase no sólo lo hace con los apuntes que reposan en la época de sus estudios, sino que actualizan sus conocimientos enlazándolos con los de un criterio lógico y coherente frente a los cambios que han surgido dentro de la asignatura de su especialidad. Es necesario señalar que además de estar al día en el mundo del conocimiento, éste debe dominar a la perfección el área de conocimiento o disciplina.
2. El buen profesor es capaz de diseñar y transmitir toda la información a sus estudiantes de una manera eficaz y entendible; en otras palabras, sabe cómo exponer a lo largo de las horas asignadas un tema, respetando un orden secuencial.

Además para que los conocimientos dictados se comprendan, el docente utiliza un lenguaje sencillo y claro que pueda ser interpretado por todo el alumnado, valiéndose también de materiales didácticos que permita la participación de los mismos; estos son

videos educativos, proyección de imágenes, láminas y folletos de información certera que estén certificados por entidades científicas.

3. La capacidad de enseñar y acoger los conocimientos es tarea del “dúo perfecto”, es decir, del buen docente y del buen estudiante. El buen estudiante es aquel que desee aprender por voluntad propia y amor al estudio, la gama de información que le transmite el buen profesor, quien se interesa porque su asignatura se comprenda.

Esta tercera característica de un buen docente, básicamente es propiciar en el alumnado el estudio de la asignatura para facilitar la comprensión de la misma.

4. Un buen profesor es aquel que se adapta a los cambios organizacionales que en su momento realice el centro de educación, esto es, que si se consideraba un buen docente sólo cuando trabajaba con un mínimo de alumnos por el hecho de que todos entendían, debe seguir siéndolo aun cuando lo transfieran a un aula en donde haya el triple o el cuádruple de alumnos con los que normalmente dictaba clases. Aquí es necesario señalar que este caso es muy particular en todas las instituciones; y el buen docente reorganiza su plan de trabajo y busca la manera de llegar a sus alumnos y aquellos conocimientos que exponga logren reposar en la memoria de los mismos.

Sin embargo, no sólo debe ser aprendido el conocimiento sino también interpretado en una situación cotidiana, y de este punto estratégico, el buen profesor también se encarga.

5. El buen maestro, no es la persona que se cree que todo lo sabe sino aquel que imparte la asignatura por naturaleza propia y ama lo que hace. Con esta actitud logra que el espíritu cautivador y emprendedor se expanda por el aula de clases.
6. Sabe lo que tiene que hacer y cómo lo debe hacer, en cuanto a la formación de las personas con nivel académico de un bachillerato.

Estas seis características son las que hacen de un docente una buena persona y educador ya que se interesa por aprender conocimientos y los mismos explicarlos al estudiantado. Un buen docente no se cansa de aprehender el conocimiento, sino que pule los que posee actualizándose constantemente para así ser mejor cada día.

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

La profesionalización de la enseñanza es un proceso enriquecido con técnicas y métodos contruidos por el propio conocimiento racional, empleando autonomía y sobre todo dominio en una situación de carácter profesional.

La enseñanza que brinda el docente para que sea de calidad primero debe de favorecer al alumno en términos de que se vuelva más responsable y sus intervenciones sean cada vez más críticas y reflexivas.

Para que exista un profesionalismo es necesario optar por una preparación continua que le permita al docente desenvolverse científicamente a través de los constantes seminarios o capacitaciones brindadas por parte del Estado.

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

El nivel formativo de educación no formal, como lo son la secundaria, los estudios de nivel superior, un postgrado o maestría; requieren de la capacitación en las diversas áreas cognitivas. El brindar una capacitación, en la actualidad, es una tarea cuyos objetivos se centran en la formación de personas profesionales y de calidad que se desenvuelvan sin dificultad en el entorno.

El gobierno de acuerdo a las nuevas leyes de la educación pretende brindar a los estudiantes conocimientos actualizados a través de los maestros capacitados y para ello, constituye una obligación la asistencia a las charlas motivadoras e impulsadoras del éxito educacional.

El gobierno proyecta su visión hacia la formación de jóvenes calificados cuantitativamente como sobresalientes, y cualitativamente como excelentes practicantes de los valores en la sociedad general.

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

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

Dentro de una institución existen rangos organizacionales o jerarquías de acuerdo al liderazgo de cada uno de los miembros del centro, dentro de ella se encuentra la del gestor educativo.

El gestor educativo es aquella persona que tiene la capacidad de impulsar el desarrollo de los demás docentes de la institución brindándole la oportunidad de enriquecer y actualizar el conocimiento que posee, con influencia y dominio sobre todos los miembros, el gestor también se caracteriza por ser el que facilita la formación de la docencia de calidad.

A través de la gestión educativa se definen los objetivos institucionales, las propuestas de acción, las prioridades en la administración de recursos, acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización y se compromete a trabajar, a todos los actores institucionales.

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

El docente y su desempeño en el aula engloba a un solo término, el de enseñar: un maestro enseña conocimientos, estableciendo una relación muy estrecha entre la disciplina y la información. Desde que un estudiante cuenta con la presencia de un docente en el aula de clases, los conocimientos pedagógicos, teóricos y didácticos que se le impartan serán adquiridos a través de la disciplina que la autoridad mantenga entre sus alumnos y él propiamente.

De acuerdo a la página oficial del Ministerio de Educación (2011) señala que:

“El papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje”.

La función del docente es edificar un aprendizaje constructivo a través de la motivación de la enseñanza, darles a conocer lo relevante y que a futuro les va a servir en su labor diaria, pues estos aprendizajes van en la práctica diaria donde el estudiante se esmera en conocer y aprender en base a un estímulo que el docente brinda en el salón de clase.

Todo docente sabe y conoce sus debidas funciones dentro del salón de clase y que éstas van acompañadas de ejemplos tanto de aprendizajes como de ejemplos personales, no solo se debe educar en función de conocimientos sino también en la función de enriquecerlos en valores para que estos den fruto en tener un pensamiento positivo, difícil de ser corrompido y que aquello le sirva en manejarse por el lado correcto del bien en post y progreso de una mejor sociedad y un mejor país.

Para Tamayo, L., & Peñaloza, L. (2007), expresan que:

“El quehacer docente en el aula no involucra tan solo destrezas y dominio del trabajo en el grupo, implica, además, el dominio de competencias profesionales que incluyen no solo el saber epistemológico, además la identificación con un espacio curricular y el incentivar el aprendizaje de quienes se están formando”.

Dentro del salón de clase el docente es quien interfiere y cambia de estrategias a medida que se imparten los conocimientos.

El docente en base a las dificultades que se presentan busca la mejor forma de llegar al estudiante para que éste capte y alcance los conocimientos requeridos; esto se logra en base a una preparación constante del docente, en estar a la expectativa de mejorar su espacio o área pedagógica curricular. Mientras el docente esté preparado más pedagógicamente y en su especialidad, mayor será su dominio dentro del salón de clase y con mayor facilidad resolverá las distintas situaciones a nivel de aprendizaje que presenten sus estudiantes.

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

El papel de la familia influye en su gran mayoría al aprendizaje que pueda adquirir el estudiante, puesto que los padres son los principales gestores y los más interesados en la impartición de los conocimientos.

Gallimore y Goldengerg, (1993) expresan 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, además, que sus hijos e hijas asistieran a la escuela el mayor tiempo posible, quizás porque ellos no habían tenido esa oportunidad”.

En suma, los adultos pensaban que las tareas escolares, especialmente la lecto-escritura, son instrumentos esenciales para poder avanzar social y económicamente. Padres y madres introducían también en sus casas prácticas que habitualmente se realizan en la escuela. Por ejemplo, algunos enseñaban a sus pequeños letras y sonidos, incluso en edad preescolar, aun cuando estas actividades no formaban parte del currículo en esas edades.

Con esta práctica se fortalece lo que el niño aprende en clase y así, los padres de familia ayudan al docente de manera indirecta dentro del proceso de enseñanza aprendizaje que el niño recibe en el aula de clases; por lo general son pocas las familias quienes realizan estas actividades **extracurriculares** con sus hijos, ellos ven en esta iniciativa el adelanto académico que debe llevar el niño.

Según Paquay, L. (2005), expone:

“Los docentes brindan información y conocimientos a los estudiantes y son los padres quienes en casa revisan que su representado esté cumpliendo a cabalidad cada una de las tareas que se les deja para refuerzo de la adquisición de dicho conocimiento”.

La primera educación nace en el hogar, de ahí parten las bases en las que el estudiante llega a conservar por una eternidad, la cual va inmersa en los valores adquiridos dentro de la familia y llega a la escuela a incrementar sus conocimientos, a desarrollar sus

destrezas para poder seguir y avanzar en su camino estudiantil, moldeándose de la mejor forma posible para llegar a actuar en la sociedad.

Dentro del entorno familiar se manejan diferentes situaciones en sus dos sectores, tanto urbano como rural; en el sector urbano muchas veces los padres ejercen el autoritarismo, lo que constituye una tarea difícil de llevar, debido a que la actitud que se refleja en los estudiantes es de total rebeldía.

En esta situación, los padres están más inmersos en la tarea laboral y donde se descuida al estudiante, pues hay mayor preocupación a que no le falte nada como alimentación, vestido, un buen colegio o una mejor enseñanza, pero lamentablemente muy poco se están preocupando por la verdadera educación de ellos, descuidándolos y dándoles mayor libertad en no ser controlados o en no seguir las normas de la casa que como hijos se las debe cumplir.

Hay padres y madres que trabajan todo el día y regresan muy tarde a casa, de tal modo que solo alcanzan a medio platicar con sus hijos y partiendo desde allí se va perdiendo la comunicación y el control del estudio para con ellos.

En lo que respecta a la zona rural se puede decir que hay estudiantes con menor índice de indisciplina, pues no hay tanta violencia a nivel de instituciones; los casos de pandillas, drogas y alcohol se reflejan muy poco; los docentes controlan mejor la disciplina pero se presentan problemas con el aprendizaje debido al poco interés de superación por parte de los estudiantes y al bajo control de tareas en el hogar por parte de los padres de familia quienes también por su nivel bajo de educación apoyan muy poco esta situación para mejorar el progreso del estudiante.

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

El estudiante tiene la obligación de atender las clases dadas por el conocimiento del docente que imparte de forma didáctica y pedagógica, además de cumplir a cabalidad cada una de las tareas, trabajos, exposiciones que el maestro le asigne. Un estudiante de calidad es aquel que se interesa por aprender y enriquecerse práctica, intelectual, teóricamente.

Sin embargo, no todos los estudiantes poseen el espíritu triunfador y optimista de ser alguien en la vida por sus propios esfuerzos, y forjar un buen futuro. Hay quienes en su asistencia al centro de educación y al momento de recibir clases, no le dan la importancia absoluta, no cumplen con sus obligaciones en los deberes; a estos estudiantes antes de etiquetarlos hay que buscar maneras y soluciones, en otras palabras estrategias para cambiar el pensamiento de negatividad y poco interés que presenten en su progreso educativo.

Según Fraile, C. L. (2006), manifiesta:

“La función del estudiante es fundamentalmente, como venimos reiteradamente exponiendo, ser responsable y autor regulador de su proceso de aprendizaje. La autorregulación es la capacidad auto reflexiva que consiste en la inclinación de los individuos a pensar sobre ellos mismos y sobre distintas alternativas de futuro de modo que configuran su acción en orden a satisfacer sus necesidades a pesar de los condicionantes de su entorno”.

Son numerosas las tareas de un estudiante que aborda de modo autónomo y estratégico, su aprendizaje significativo en el que el educando atribuye significado y sentido al nuevo conocimiento, por lo que es responsabilidad del docente saber llegar al estudiante y de esta manera el proceso de enseñanza aprendizaje no se interrumpa y se puedan cumplir con las metas que impone la nueva estructura del sistema educativo.

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

Para poder comprender ¿cómo se aprende y cómo se enseña?, es necesario enumerar los estilos de aprendizaje que puede tener el individuo frente al estilo de enseñanza que posea el maestro.

Salas, O. A (2009) señala que: “Kolb demostró que como consecuencia de aspectos genéticos y de entorno, la mayoría de las personas presentan estilos de aprendizaje que priman ciertas habilidades para aprender con respecto a otras, en relación con la enseñanza superior” (p. 36).

El mismo autor menciona que existen varios tipos de aprendizaje que caracterizan a los alumnos como lo son:

1. Convergente: propio del alumno con capacidades de dominar la conceptualización abstracta, y sobre todo de experimentar activamente los estudios técnicos adquiridos.
2. Divergente: observa y reflexiona cada una de los conocimientos o situaciones educacionales que se le presenten.
3. Asimilador: conjuga ambas partes.
4. Acomodador: se muestra cómodo con los conocimientos que se le dicta de manera experimental y práctica.

Es tarea del docente descubrir el potencial del estudiante y animar a que siga adelante en su preparación educativa, ayudándole a que encuentre la vocación de aquello que podría llegar a ser en un futuro; todo docente debe dar a sus estudiantes más que nada motivación, prepararlos, inculcarles y fortalecer valores para que sean ciudadanos de bien con potencial y calidad educativa y así poder ser mejores gobernantes y futuros líderes que tanto el país necesita para su desarrollo y progreso.

Así también, una vez que se conoce cuáles son los tipos de alumnos que frecuentan el aula de clases el autor antes mencionado reconoce dos tipos de aprendizaje en los mismos:

1. El alumno que recibe la información y únicamente se mantiene callado, sumiso y no interpreta ningún criterio acerca de lo que se habla, simplemente escucha atentamente y realiza los apuntes respectivos para que en una evaluación futura se aprenda los temas de memoria.

2. El alumno crítico, que relaciona lo que escucha lo que ve e interpreta. Este tipo de interacción en el aula hace que el alumno aprenda a realizar análisis y en el momento en que el docente evalúe, sólo basta repasar, y recordar aquellas experiencias en el aula.

El tipo de aprendizaje memorista, se creía que era bueno y uno de los mejores, pues años atrás docentes en los salones de clases tomaban las lecciones al pie de la letra tanto en forma oral y escrita, los estudiantes eran considerados excelentes en relación a este de tipo de aprendizaje que con el paso de los años ha ido cambiando hacia un tipo de aprendizaje crítico en donde los estudiantes tienen que ser expresivos, participativos y productivos dentro y fuera del salón de clase, logrando de esta manera ser más completos, dando a conocer en la práctica los conocimientos aprendidos con anterioridad.

El aprendizaje que pueda recibir un individuo sea visual, auditivo o kinestésico, está ligado a las características personales que posea. Según el libro Estilos de Aprendizaje. (2003), hace hincapié a los cuatro estilos de aprendizaje que el alumno pueda tener, estos son:

- a) Si es activo: se interesará por aprender de una forma espontánea,
- b) Si es reflexivo, analizará cada uno de los conocimientos que reciba, mientras que el,
- c) Teórico: le interesa más aprender metódicamente, realizando críticas a las diversas estructuras que posea el árbol cognitivo, y el
- d) Pragmático: es aquel individuo que se interesa por aprender de manera práctica y experimental de manera directa para comprender la realidad que le rodea.

Los estilos de aprendizaje activo, reflexivo, teórico, y pragmático, forman un compendio de proyecciones que los docentes aplican dentro del salón de clase y a la vez buscan encontrar resultados positivos para la adquisición de conocimientos, haciendo que los estudiantes sean activos, saquen sus propias ideas, resultados, y conclusiones; y deducidas de algo teórico donde se interese por llevarlo a la práctica al mundo de la convivencia el cual es su propio entorno llamado sociedad.

PAD, P.D. A. A. L. D. (2006), indica que los estilos de enseñanza de los docentes influyen en gran parte en el estilo de aprendizaje del estudiante, a continuación se enumeran algunos:

- Exposición o charla (conferencia)
- Demostración
- Discusión
- Análisis o estudio de casos
- Dinámicas grupales: Philips 66, role playing, grupo pequeño, juego de tarjetas.
- Simulación
- Técnica o método de los cuatro pasos
- Instrucción programada y auto instrucción
- Taller y laboratorio
- Proyecto
- Problemas
- Texto con preguntas guías
- Disertación
- Visitas y excursiones
- Análisis de tareas

Estos modelos se refieren a las distintas formas de cómo el docente puede llegar a impartir los conocimientos dentro del salón de clase, herramientas fundamentales para saber llamar el interés y la atención de los estudiantes y que ellos con toda la

predisposición puedan desenvolverse dentro de aquellos salones de clases, hoy los docentes a través de la impartición de un conocimiento previo preparan a los estudiantes a que se desenvuelvan por si solos mediante exposiciones, trabajos grupales, talleres, charlas, discusiones, proyectos, en que el estudiante pueda avanzar e ir descubriendo y discerniendo su conocimiento de manera interesante donde se vea lógicamente la aplicación de los estilos de aprendizaje.

### **1.3. Cursos de formación**

Los directivos de las diferentes Instituciones educativas del país deben brindar a sus docentes todas las facilidades para que estos puedan acceder a los diferentes cursos de capacitación, formación y perfeccionamiento en las distintas áreas del conocimiento y de esta manera lograr un mejor desempeño dentro del aula de clases.

El Ministerio de Educación (19/11/2011), a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe), “pone a disposición de los maestros del país nuevos cursos de capacitación que buscan afianzar la calidad del sistema educativo y la mejora del desempeño de los actores de la educación”.

Por lo que el docente responsable y con mentalidad crítica puede inscribirse a cualquiera de estos cursos y solicitar de manera oportuna el permiso correspondiente a la autoridad respectiva a fin de asistir a estos eventos y lograr mejorar su desempeño académico dentro de las aulas de clases.

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

Uno de los principales inconvenientes de los docentes actualmente es que la sociedad ha cambiado de forma rápida, por ello, es necesaria una capacitación a la docencia que le permita explicar óptimamente a la nueva generación. He aquí la importancia de los cursos de formación que abarcan tanto a la tecnología como al avance científico, pues a los alumnos les llueve información mediante las vías virtuales sea el internet o el radio – televisión que no puede ser ignorada por el docente.

Canon Arias, M. (2008) sostiene que “la educación vanguardista exige a docentes a diseñar nuevas estrategias de enseñanza que se acoplen con la realidad global y de su

propio entorno para así formar individuos completamente capaces de dominar la tecnología de su entorno” (Pág. 11).

Es imprescindible que el docente se capacite no sólo para mejorar su nivel académico sino también su formación personal. Los docentes necesitan estar en la cúspide de la capacitación y de la misma forma prepararse para saber proyectar un ejemplo de persona, de ser humano hacia sus estudiantes y trascender a través de ellos.

La importancia de la capacitación docente en el Ecuador ha comenzado a desarrollarse, y es a más de una necesidad, una obligatoriedad que como docentes fiscales se merecen estar siempre en el ámbito de las capacitaciones, esto promoverá obtener mejores estudiantes dentro de los salones de clases y la seguridad en los docentes al impartir sus conocimientos.

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

Los cursos de formación que genera constantemente el Gobierno Ecuatoriano benefician a la docencia ya que la enriquece a través de los valores educativos enlazados con el conocimiento tecnológico; una de las ventajas más sobresalientes que brinda el curso de la formación o la capacitación adecuada, es de cooperar con las necesidades formativas que requiere el docente para estar al día en el mundo contemporáneo. El tener en el aula un docente que se interese porque su conocimiento sea aprehendido y de forma eficaz, constituye el éxito de la educación adjunto a la motivación del estudiante por parte de su entorno familiar.

La capacitación de los docentes en base a cursos formativos tal y como menciona el portal del Ministerio de Educación (2006) puede presentar ventajas por ejemplo:

- La oportunidad de que sus conocimientos se actualicen y poder así explicar a la generación moderna con mayor facilidad.
- Crecer profesionalmente en el área con la que se formó inicialmente.
- Adquirir nuevas habilidades cuando se desenvuelva en el aula de clases.

Así mismo como presenta muchos beneficios en la formación docente, también los cursos de capacitación dificultan en:

- La falta de tiempo para poder elaborar el plan de clases semanal, debido al lugar en donde se dicte la capacitación, y el lugar en donde viva el docente.
- Realmente no existen dificultades considerables, cuando se ejerce una capacitación al docente.

Hoy a través del Ministerio de Educación hay más seriedad en las capacitaciones para con los docentes, donde las universidades juegan un papel importante para la impartición de los cursos, sin embargo la demanda es numerosa y pocos son los cupos, quedando muchos docentes relegados de la participación de los cursos debido a la saturación del sistema ya que las inscripciones se lo hace vía internet mediante la página del magisterio en el Sí Profe.

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

Los cursos formativos se realizan en dos modalidades: presencial y a distancia; la capacitación presencial es aquella que se realiza en días no laborales, en un horario acorde a la institución ejecutora, mientras que la capacitación a distancia se la realiza con módulos para que el docente se auto instruya por sus propios medios y en los horarios que él desee. Esta capacidad anual de los docentes que dura entre alrededor de 120 horas como mínimo, de acuerdo al área que dicte.

En base a la información recogida por la página -Sistema De Información- SÍ PROFE (2008), expresa que las características de los cursos son:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.
- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Se requiere que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo.

En años anteriores las capacitaciones de docentes eran poco promovidas por parte del Estado ecuatoriano o si estas habían eran pocos los docentes que las tomaban debido al bajo interés por las mismas. Anteriormente también se manejaban capacitaciones incoherentes donde docentes de áreas o especialidades tenían que recibir las capacitaciones que no les correspondían.

El docente necesita estar en constante preparación y capacitación para poder impartir sus clases de manera que los estudiantes puedan adquirir los conocimientos necesarios para poder desenvolverse en el rol social y hoy se está trabajando para que las capacitaciones lleguen a los verdaderos destinatarios o profesores del área, de manera que se sientan fortalecidos cognitivamente y llegar con seguridad a impartir su asignatura dentro del salón de clase.

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

Los cursos de formación son importantes para formar al profesional de la docencia ya que a través de ellos se logra cubrir aquellos desbalances que como tal haya tenido, mejorando en su gran mayoría el rendimiento laboral que como líder se exige así mismo.

Mediante la capacitación, el docente conocerá no solo la tecnología y su manejo, sino también, métodos didácticos y pedagógicos que podrá emplear en cada una de sus clases, evitando que éstas se vuelvan un martirio para el estudiantado. El conocer nuevas técnicas de enseñanza permitirá al maestro ejecutar sus materias dinámicamente, aún, cuando se traten de matemática o física; las cuales han sido clasificadas como las de mayor rango dificultoso por los mismos estudiantes.

La importancia de los cursos de formación está ampliamente marcada en la necesidad que el docente requiera, para innovar su aprendizaje a través de métodos y técnicas

actualizadas. El formar docentes a través de cursos de perfeccionamiento le permite ascender categorías en destrezas y actitudes, e incrementar la calidad de educación.

Los cursos formativos constituyen en el docente fiscal, el rompimiento a los límites del saber, gracias a los cuales se puede adquirir experiencia y profesionalismo. La capacitación invita a la reflexión sobre las capacidades prácticas y su empleo en el aula de clases; si se forma un buen docente profesionalmente, se formará a un buen estudiante y por ende el éxito laboral de un individuo a futuro.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## **2.1. Contexto.**

La institución educativa investigada, Colegio Fiscal Técnico Manglaralto, es un colegio matutino mixto que promueve el bachillerato técnico en producción agropecuaria y comercialización turística, especialidades que sirven de incentivo a los estudiantes para impulsar el desarrollo y productividad de la parroquia Manglaralto ya que están ubicados en un sector pesquero y turístico.

### **2.1.1. Misión de la Institución:**

Brindar una educación integral con valores de calidad practicando buenas relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa para revalorar y transformar los valores socio cultural de su comunidad permitiéndoles ser competitivos en cualquier medio, así tendrá un pensamiento lógico, creativo e innovador que lo ayudará a resolver no solo problemas de interpretación, sino problemas de la vida diaria.

### **2.1.2. Visión de la Institución:**

Una Institución con una propuesta educativa de acuerdo a las innovaciones pedagógicas y tecnológicas, donde se desarrolle la democracia, los valores y respeto a la identidad cultural, que unifique esfuerzos para conducir y que responda a los cambios importantes progresivos de acuerdo a los avances tecnológicos para el futuro de los estudiantes.

El fin primordial de la educación es formar hombres que sean capaces de hacer cosas nuevas y no de repetir lo que otros han dicho y hecho; en otras palabras, formar creadores, inventores y descubridores.

La institución tiene un ambiente acogedor, está equipada en el área de acuicultura donde hay piscinas en las que se desarrolla el tratamiento a los peces para su nacimiento y crecimiento.

Las siguientes tablas muestran de manera resumida la información referente a la institución:

**Tabla N° 1:** Pregunta 1.3 **TIPO DE INSTITUCIÓN.**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<i>Fiscal</i>	20	100
<i>Fiscomisional</i>	0	0
<i>Municipal</i>	0	0
<i>Particular</i>	0	0
<i>No Contesta</i>	0	0
<i>Total</i>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

De acuerdo al cuestionario aplicado a los docentes, la institución educativa investigada es 100% fiscal. Por lo que su estructura está regida por las disposiciones emanadas del Ministerio de Educación acorde a las reformas educativas que se han implementado durante los últimos años y que aspira a lograr la excelencia académica durante los tres próximos años.

De allí que sus directivos, personal docente está reestructurando el nuevo pensum académico acorde a las exigencias de las autoridades de educación, de acuerdo a las especialidades que tiene la Institución, adaptándolas al medio donde se desarrollan las actividades del Colegio.

**Tabla N° 2:** Pregunta 1.4. **TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<i>5 Bachillerato en Ciencias</i>	0	0
<i>6 Bachillerato Técnico</i>	20	100
<i>Municipal</i>	0	0
<i>Total</i>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Esta tabla y gráfico muestra que la institución motivo de estudio es 100% de bachillerato técnico; debido a su ubicación geográfica y porque el sector es netamente agrícola, ganadero, pesca, posee además una infraestructura que ha sido remodelada durante los últimos cinco años y porque además es la única institución de carácter técnico en la zona

norte de la provincia de Santa Elena; alberga a más de mil estudiantes desde octavo año hasta tercero de Bachillerato.

**Tabla Nº 3:** Pregunta 1.4.1. **BACHILLERATO TÉCNICO AGROPECUARIO**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Producción Agropecuaria</i>	20	100
<i>Transformados y Elaborados Lácteos</i>	0	0
<i>Transformados y Elaborados Cárnicos</i>	0	0
<i>Conservería</i>	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

La institución educativa ofrece el bachillerato Técnico Agropecuario; esta es una de las fortalezas con que cuenta el Colegio, lo que le permite ser una Institución educativa única en el sector de la zona norte de la provincia de Santa Elena. Es de mencionar que el Bachillerato Técnico permite a los estudiantes seguir una carrera técnica, que al egresar de las aulas del Colegio les brinda la oportunidad de establecer negocios como la cría de tilapias, producto muy apetecido para la exportación, además pueden incursionar en la agricultura usando semillas de exportación.

**Tabla Nº 4:** Pregunta 1.4.1 **BACHILLERATOS TÉCNICOS INDUSTRIALES**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Aplicación de proyectos de construcción	0	0
Mecanizado y construcciones Mecánicas	0	0
Fabricación y montajes de muebles	0	0
Calzado y marroquinería	0	0
Instalaciones equipos y maquinarias eléctricas	0	0
Chapistería (latonería) y pintura	0	0
Mecatrónica	0	0
Electrónica de consumo	0	0
Electrónica Automotriz	0	0
Cerámica	0	0
Industria de la Confección	0	0
Climatización	0	0
Mecánica de Aviación	0	0
Otra	0	0
No contesta	20	100
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En esta tabla el 100% de los docentes encuestados no responde porque el colegio no es técnico industrial, sino técnico agropecuario. Esto permite garantizar una educación acorde con las especialidades que oferta a la colectividad peninsular.

**Tabla Nº 5:** Pregunta 1.4.1 **BACHILLERATOS TÉCNICOS DE COMERCIO, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Comercialización y Ventas</i>	0	0
<i>Comercio Exterior</i>	0	0
<i>Contabilidad</i>	0	0
<i>Administración De Sistemas</i>	0	0
<i>Restaurant y Bar</i>	0	0
<i>Agencia de Viajes</i>	0	0
<i>Cocina</i>	0	0
<i>Información Y Comercialización Turísticas</i>	20	100
<i>Aplicaciones Informáticas</i>	0	0
<i>Organización y Gestión de Secretaría</i>	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Los resultados obtenidos de las encuestas demuestran que la institución ofrece también bachillerato en Información y Comercialización Turística, debido a que el sector es también turístico, potencial que se lo está explotando de manera tecnificada para beneficio de los moradores de la zona y de un amplio sector de empresarios que están realizando inversiones en esta área y en este sector.

**Tabla Nº 6:** Pregunta 1.4.1 **BACHILLERATOS TÉCNICOS POLIVALENTES**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FFF</b>	<b>%%</b>
<i>Contabilidad y Administración</i>	0	0
<i>Industrial</i>	0	0
<i>Informática</i>	0	0
<i>Otra</i>	0	0
<i>No Contesta</i>	20	100
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual.

En la encuesta un 100% de los docentes no contesta la pregunta sobre bachilleratos técnicos polivalentes, dando a entender que no existe esa especialidad en la institución investigada.

**Tabla N° 7:** Pregunta 1.4.1 **BACHILLERATOS ARTÍSTICOS**

<b>Opción</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Escultura y arte gráfico</i>	0	0
<i>Pintura y Cerámica</i>	0	0
<i>Música</i>	0	0
<i>Diseño Gráfico</i>	0	0
<i>No Contesta</i>	20	100
<i>Total</i>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual.

En la encuesta un 100% de los docentes del Colegio Técnico Manglaralto no contesta la pregunta sobre bachilleratos Artísticos, dando a entender que no existe esa especialidad en la institución investigada. Cárdenas José (2011), manifiesta “La propuesta de creación de un bachillerato artístico atiende a la necesidad de generar espacios curriculares que habiliten la exploración por parte del educando de un dominio específico del conocimiento humano” (Pág. 34), por lo tanto en la institución motivo de estudio no se da este espacio, porque las necesidades de los estudiantes y del conglomerado social busca satisfacer otras necesidades.

## **2.2. Participantes**

Quienes participaron en este proyecto fueron los docentes del bachillerato, pues a ellos se aplicaron las encuestas de necesidades, también en esta investigación estuvo inmerso el rector responsable de la institución quien dió el espacio y tiempo para realizar y aplicar el instrumento de trabajo de investigación.

El hecho de que el docente y el investigador posean las mismas cualidades (curiosidad, creatividad e imaginación), que el docente experimente a investigar, nos llevan a creer que debe seguir haciéndolo, pero con el compromiso de utilizar formas más sistemáticas y metódicas, registrando observaciones, anotando las experiencias, las hipótesis que nazcan, evaluando los resultados del análisis de su propia práctica; y sobre todo, haciendo consciente toda esta secuencia de actos que se han venido realizando sin valorar su actuación.

Los docentes que aportan conocimiento en el bachillerato del Colegio Técnico Manglaralto, son en un número de veinte, además está el investigador quien es el que escribe y ejecuta este proceso de investigación con la respectiva seriedad y respeto que el caso ameritó, trabajo investigativo que realiza para la obtención de su grado en la maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional.

Los docentes que intervinieron en el cuestionario sobre necesidades de formación son en su mayoría personas calificadas, profesionales que están en proceso de obtener un título académico de cuarto nivel en los próximos meses y quienes de una u otra manera están comprometidos con la Institución Educativa para elevar el nivel de conocimientos de los estudiantes y cuyas características propias de cada uno se muestran en las siguientes tablas:

**Tabla Nº 8: 2.1 GÉNERO**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Masculino</i>	<b>8</b>	<b>40</b>
<i>Femenino</i>	<b>11</b>	<b>55</b>
<i>No Contesta</i>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Los docentes encuestados fueron 20 en total; 8 docentes de género masculino que equivale al 40%; 11 docentes de género femenino que equivale al 55%, y un docente que no respondió a esta pregunta que equivale a un 5%. Como se puede apreciar, el predominio de las mujeres en la cátedra del Colegio Técnico Manglaralto es notorio, aunque quien dirige la Institución es un hombre. Con estos antecedentes se puede decir que la mujer está ocupando un sitio importante dentro de la educación pública del país.

**Tabla Nº 9: 2.3. ESTADO CIVIL**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Soltero</i>	<b>6</b>	<b>30</b>
<i>Casado</i>	<b>12</b>	<b>60</b>
<i>Viudo</i>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>Divorciado</i>	<b>1</b>	<b>5</b>
<i>No Contesta</i>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En el estado civil de los docentes, 6 son solteros que equivale al 30%; 12 docentes son de estado civil casado que equivale a un 60%, un docente es divorciado con equivalencia al 5% y finalmente 1 docente no contesta y ello hace un 5 % más de la equivalencia. Por

lo que se deduce que hay un predominio de quienes son pareja, en la actualidad no existe prejuicios de que la mujer debe quedarse en casa cumpliendo tareas del hogar o criando a los niños, hoy este criterio ha quedado atrás y ambos (hombre-mujer) comparten responsabilidades de mutuo acuerdo.

**Tabla N° 10: 2.2 EDAD**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>De 20 – 30 Años</i>	3	15
<i>De 31 – 40 Años</i>	6	30
<i>De 41 – 50 Años</i>	8	40
<i>De 51 – 60 Años</i>	1	5
<i>De 61 – 70 Años</i>	0	0
<i>Más de 71 Años</i>	0	0
<i>No Contesta</i>	2	10
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En la tabla de las edades 3 docentes se mantienen en 20 a 30 años, con un 15%; 6 docentes están entre las edades de 31 a 40 años, aquello equivale a un 30%; 8 docentes están en las edades de 41 a 50 años equivalente al 40%, un docente de 51 a 60 años equivale a un 5% y 2 docentes no identifican sus edades dando un 10% de su porcentaje.

**Tabla N° 11: 2.3. CARGO QUE DESEMPEÑA**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Docente</i>	16	80
<i>Técnico Docente</i>	3	15
<i>Docente Con Función Administrativa</i>	0	0
<i>No Contesta</i>	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

De acuerdo a los resultados obtenidos y que se reflejan en esta tabla: 16 de los docentes desempeñan su cargo como tal y esto equivale a un 80 %, 3 docentes son técnico docentes con una equivalencia a un 15 %, y 1 docente no contesta dando como equivalencia a un 5 %. Las funciones de los docentes se refieren al rol principal que debe desempeñar en el campo de la enseñanza, éste debe actuar como un facilitador del aprendizaje, un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores para ser desarrolladas por los estudiantes.

**Tabla Nº 12: 2.4. TIPO DE RELACIÓN LABORAL**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Contratación Indefinida</i>	5	25
<i>Nombramiento</i>	13	65
<i>Contratación Ocasional</i>	0	0
<i>Reemplazo</i>	1	5
<i>No Contesta</i>	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En cuanto a la relación laboral 5 docentes son de contratación equivaliendo a un 25% de porcentaje; 13 docentes con nombramiento equivale a un 65%, un docente de reemplazo equivale a un 5% y un docente que no contesta equivale a otro 5%. La relación laboral del docente debe de ser asumida con total responsabilidad, pues de él depende que los niños/as que tiene a su cargo puedan adquirir los conocimientos necesarios a fin de cumplir con los objetivos y metas que la educación se ha impuesto para este nuevo año. Además se debe recalcar que el docente tiene la misión de brindar una educación de calidad con calidez enmarcada en el buen vivir, preceptos contemplados en la Constitución de la República.

**Tabla Nº 13: 2.5. TIEMPO DE DEDICACIÓN**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Tiempo Completo</i>	19	95
<i>Medio Tiempo</i>	0	0
<i>Por horas</i>	1	5
<i>No Contesta</i>	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En esta tabla se muestra la dedicación del docente a su labor dentro de la institución, donde 19 de ellos trabajan a tiempo completo, equivalente a un 95 %, siendo el reemplazo el único que trabaja por horas equivalente a un 5 %. El dedicar la jornada completa de trabajo le permite al docente inmiscuirse de forma completa en su profesión, además de optimizar su docencia ya que es la única actividad a la que se dedica a tiempo completo, haciendo uso del tiempo en actualización de conocimientos y auto formación, a fin de brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

**Tabla N° 14: 3.1 NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA QUE POSEE**

	GÉNERO			
	FEMENINO		MASCULINO	
<i>Opción</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
<i>Bachillerato</i>	1	5	1	5
<i>Nivel técnico o tecnológico superior</i>	1	5	0	0
<i>Lic., Ing., Eco, Arq., etc. (3er nivel)</i>	5	25	5	25
<i>Especialista (4º nivel)</i>	0	0	0	0
<i>Maestría (4º nivel)</i>	3	15	2	10
<i>PHD (4º nivel)</i>	0	0	0	0
<i>Otro Nivel</i>	1	5	0	0
<i>No contesta</i>	0	0	1	5
<i>Total</i>	11	55	9	45

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En la tabla de nivel de formación académica un varón y una mujer trabajan como docentes siendo bachilleres, esto es equivalente al 10%; una señorita tiene nivel técnico superior, equivalente al 5%; 5 docentes varones y 5 docentes mujeres tienen título de tercer nivel y esto equivale al 50%; 3 docentes mujeres y dos docentes varones tienen el título de maestría (4to nivel), esto equivale el 25% un docente tiene especialidad en otro nivel, equivale a un 5%; y un docente no contesta, equivalente a otro 5%.

Los docentes en su mayoría viven en la cabecera cantonal, en zonas urbanas y viajan diariamente por más de una hora para llegar a sus respectivos lugares de trabajo, siendo solo unos pocos de ellos oriundos de la comunidad. Todos los docentes trabajan unidos para el desarrollo educativo del plantel.

## 2.3. Diseño y Método de Investigación

### 2.3.1. Diseño de la investigación

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

- 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, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

### 2.3.2. Métodos de la Investigación

El proceso a desarrollar 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.

Podría decirse que esta investigación está basada en el análisis de una realidad investigada de manera:

**Analítico**, porque analiza la problemática pertinente de una realidad nacional dentro del ámbito educativo.

**Sintético**, porque ayuda a ver un enfoque sintetizándolo desde el punto más relevante del problema.

**Inductivo**, porque nos permite conocer la problemática existente que de pronto la conocemos pero que no nos hemos percatado de ella en darle atención que se merece haciéndonos partícipes en conocerla explorarla y mejorarla.

**Deductivo**, porque a través de ella podemos sacar relevancias para su mejoramiento a futuro o previo y exponerlas a que se apliquen soluciones de una u otra manera.

Es **hermenéutico** porque a través de ella podemos interpretar las diferentes realidades a las respuestas que se han dado; y por último es **estadístico** porque podemos sacar porcentajes cantidades a cada una de las respuestas dadas mediante este tipo de método, en este caso al aplicar las encuestas a cada uno de los docentes de bachillerato de esta institución.

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

### **2.4.1. Técnicas de Investigación**

La investigación desarrollada está basada en dos técnicas, la de la observación como parte primera y la encuesta como parte segunda. Ya que la observación está enmarcada al manejo de los docentes como personas como se expresan hacia los demás y en donde se observó desde la disposición hasta la toma de fotografía en el desarrollo de las encuestas.

- **Observación directa:** Técnica que consistió en observar atentamente el desarrollo de la investigación el cual se tomó información y se registró para su posterior análisis. En este proceso se tomaron fotografías de la institución siendo una observación directa ya que se puso en contacto personal con el hecho investigado y a través de observación individual por parte del investigador.
- **Encuesta:** Es considerada como una técnica principal en esta investigación ya que estuvo destinada a la obtención de datos de los docentes del bachillerato de esta institución educativa cuyas opiniones fueron muy importantes para el desarrollo de la investigación.

La encuesta que se aplicó fue de forma escrita denominada cuestionario a través de preguntas abiertas pero en su mayoría con preguntas cerradas.

#### **2.4.2. Instrumentos de Investigación**

Nuestro instrumento de investigación estuvo exclusivamente basado en la encuesta donde se recolectaron los datos a través de un sin número de preguntas tanto abiertas y cerradas donde el investigado estaba destinado a responder de manera sincera, sin necesidad de cambiar las respuestas ya que esto estaba basado en experiencias y aspiraciones de cada docente, logros y cambios que como docente se ha adquirido a través de la carrera educativa.

De esta manera se procedió a obtener información válida de los docentes encuestados de esta institución que son los que hacen de la investigación un proceso que amerita conocerlo y a su vez tratar de explorarlo para dar una respuesta a una realidad nacional y local que se pone de manifiesto dentro del sector educativo.

Todo viene enmarcado desde los parámetros de mejorar los estándares de calidad de educación donde el gobierno está implementando grandes esfuerzos por hacer cambios, como la realidad nacional del docente, estudiante, currículo, textos, padres, en fin toda la comunidad educativa.

En base a esta realidad de cambio la Universidad Técnica Particular de Loja manifiesta esta investigación sobre necesidades de formación para que se aplique a los docentes de bachillerato y que se den a conocer cuáles son las necesidades formativas que ellos precisan de manera primordial para la educación de los jóvenes.

El gobierno hoy en día imparte cursos de capacitaciones y tienen gran acogida pero hay cursos en que los docentes asisten por requisito indispensable para ser promovidos dentro de su currículo, más no que le corresponda verdaderamente estar inmerso dentro de esa función o asignatura.

#### **2.5. Recursos**

En cuanto a los recursos que se emplearon en el desarrollo de este trabajo investigativo, los mismos se detallan a continuación:

### **2.5.1. Talento Humano**

Rector de la institución  
Personal Docente en general.  
Investigador o encuestador.

### **2.5.2 Materiales**

Oficio de permiso a autoridad para la investigación de las necesidades formativas.

Cuestionario de preguntas, basadas en diagnosticar las necesidades de formación de docentes.

### **2.5.3. Económicos**

Pasaje para transporte y poder llegar a la institución  
Aporte económico personal para la obtención cuestionarios.

En cuanto a los gastos que se presentaron en el desarrollo de este trabajo, es de destacar que los mismos fueron solventados en su totalidad a través del ejecutor del mismo, Lcdo. Carlos Yagual, y en cuanto al aporte de la Institución se dio todo el apoyo logístico, espacio y tiempo para la realización de las encuestas a los docentes, colaborando además con ciertos materiales necesarios para el desarrollo de las encuestas.

## **2.6. Procedimiento**

La investigación fue realizada por el maestrante de Gerencia y Liderazgo Educativo de la UTPL, y comenzó con el envío de un oficio al Rector del Colegio Fiscal Técnico Manglaralto, donde se explicó el motivo de la visita y se pidió el respectivo permiso para desarrollar la investigación del cuestionario de formación del Docente, para quienes imparten clases en el bachillerato, fijándose una fecha determinada para la ejecución del cuestionario.

En la fecha programada se procedió a ejecutar la investigación de campo, la misma que se recolectó en los respectivos paralelos, inspección general, sala de maestros y otros rincones de la institución, donde la mayoría de los docentes colaboraron en responder a las interrogantes que se plantearon en cada uno de los ítems del cuestionario.

Recolectados los datos se procedió a hacer la matriz de resultados la cual consistió en la tabulación de las preguntas de las encuestas, las mismas fueron emitidas a través del correo electrónico al departamento de necesidades formativas de la universidad.

Respectivamente enviadas las tabulaciones se procedió a realizar el marco teórico de la investigación el cual está presente en este informe de proyecto de grado dos, que tomó mucha paciencia en la recolección de datos de información.

En el informe de grado uno se procedió a la tabulación y a dar ciertas pautas acerca de las necesidades formativas del docente en base a las encuestas realizadas.

Ahora en este nuevo informe escrito se promueve dar continuidad al proyecto de grado uno, donde se basa en los porcentajes de las necesidades que los docentes tienen y busca como finalidad dar a conocer un curso de formación en que el docente sea partícipe del mismo.

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

### **3.1. Necesidades formativas**

Considerado lo expuesto en el marco teórico las necesidades de formación en una institución educativa deben ser lo más normal y de manera constante para que los docentes se capaciten en sus respectivas áreas de conocimiento.

Una vez presentado el problema y planteado el proyecto se procederá a determinar las ventajas y desventajas de este, de acuerdo a las características con las que cuenta y además de los factores externos que pueden intervenir antes y durante su desarrollo. Para esto se procederá a analizar la viabilidad del sistema y también se hará un análisis técnico y económico del mismo.

La institución educativa investigada de acuerdo a la encuesta da a conocer las necesidades que cada docente tiene dentro de su área de trabajo para el desenvolvimiento pleno dentro del salón de clase de la institución.

El proyecto siendo factible recoge la información a través de los instrumentos antes descritos para que estos sean procesados y elaborar el análisis final

Para el proceso de datos se realiza lo siguiente:

- Tabulación de datos para la elaboración de cuadros estadísticos.
- Elaboración de gráficos estadísticos con su respectivo diagrama.
- Análisis de resultados de las tablas y contenidos para realizar las respectivas conclusiones.

A continuación se presentan el análisis de las tablas en su contexto formativo.

**Tabla N° 15: 3.2.1. SU TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON EL ÁMBITO EDUCATIVO**

Opción	F	%
<i>Licenciado (diferentes menciones)</i>	13	65
<i>Doctor en Educación</i>	0	0
<i>Psicólogo Educativo</i>	0	0
<i>Psicopedagogo</i>	0	0
<i>Otro Ámbito</i>	0	0
<i>No Contesta</i>	7	35
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En la tabla de titulación 13 docentes tienen licenciatura equivalente a un 65% y 7 docentes no contestan equivalente a un +35%. En lo que respecta al perfil profesional de la mayoría de los docentes sus títulos son de tercer nivel en distintas menciones, siendo de tener en cuenta que cada docente debe tener una especialización en su rama de docencia que imparte para de esta manera asegurar los conocimientos que son impartidos.

**Tabla N° 16: 3.2.2 SU TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON: OTRAS PROFESIONES**

OPCIÓN	F	%
<i>Ingeniero</i>	3	15
<i>Arquitecto</i>	0	0
<i>Contador</i>	0	0
<i>Abogado</i>	0	0
<i>Economista</i>	0	0
<i>Médico</i>	0	0
<i>Veterinario</i>	0	0
<i>Otras profesiones</i>	1	5
<i>No Contesta</i>	16	80
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En la tabla de titulación en relación con otras profesiones 3 docentes son ingenieros equivalentes al 15% y es concerniente que el resto no contesta debido a que esta tabla no muestra titulación de licenciatura, 16 docentes no contestan equivalente a un 80%. El tener una titulación que se relacione con otras profesiones amplía el campo de acción de la persona permitiéndole integrarse a otros entornos profesionales sin ningún problema.

**Tabla N° 17: 3.3 SI POSEE TITULACIÓN DE POSTGRADO, ESTE TIENE RELACIÓN CON**

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<i>Ámbito Educativo</i>	8	40
<i>Otros Ámbitos</i>	0	0
<i>No Contesta</i>	12	60
<i>Total</i>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En la tabla de titulación de posgrado 8 docentes tienen relación con el ámbito educativo equivalente al 40% y 12 docentes no contestan equivalente a un 60%, se muestra que en su mayoría los docentes no poseen una relación de posgrado así sea en otro ámbito, es de importancia establecer también que los docentes deben seguir una carrera de especialización en el campo de la docencia.

**Tabla N° 18: 3.4. LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER UNA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL**

<i>Opción</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Si</i>	10	50
<i>No</i>	2	10
<i>No contesta</i>	8	40
<i>Total</i>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En esta tabla se muestra que 10 docentes desean seguir una titulación de cuarto nivel equivalente a un 50%; 8 docentes no contestan y esto equivale a un 40%; quedando solo 2 docentes que respondieron no a la pregunta planteada, dando equivalencia a un 10%.

**Tabla N° 19: 3.4.1 EN QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE**

Opción	Frecuencia	%
<i>Maestría</i>	9	45
<i>PhD</i>	0	0
<i>No contesta</i>	11	55
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.  
**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Los docentes que les gustaría capacitarse en maestría son 9 y esto equivale a una equivalencia de 45% y 11 docentes no responden, que equivale a un 55%.

**Tabla N° 20: 4.3 PARA, USTED ES IMPORTANTE SEGUIR CAPACITÁNDOSE EN TEMAS EDUCATIVOS**

Opción	Frecuencia	%
<i>Si</i>	18	90
<i>No</i>	0	0
<i>No contesta</i>	2	10
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.  
**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Para los docentes 18 de ellos desean capacitarse en temas educativos esto equivale a un 90% y solo 2 docentes no responden siendo el 10 del restante.

**Tabla N° 21: 4.4 COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

Opción	F	%
<i>Presencial</i>	8	40
<i>Semipresencial</i>	7	35
<i>A distancia</i>	1	5
<i>Virtual-Internet</i>	3	15
<i>No Contesta</i>	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.  
**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

A 8 docentes les gustaría capacitarse de forma presencial equivalente a un 40%, 7 docentes les gustaría asistir de manera semipresencial, equivalente a un 35% y solo a un docente le gustaría capacitarse a distancia.

**Tabla N° 22: 4.4.1 SI PREFIERE CURSOS PRESENCIALES O SEMIPRESENCIALES EN QUE HORARIOS LE GUSTARÍA RECIBIR**

Opción	F	%
<i>De lunes a viernes</i>	6	30
<i>Fines de Semana</i>	9	45
<i>No Contesta</i>	5	25
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Con respecto a los horarios 9 docentes les gustaría capacitarse los fines de semana, equivalente a un 45%; 6 docentes les gustaría capacitarse de lunes a viernes, equivalente a un 30% y 5 docentes no contestaron, equivalente a un 25%.

**Tabla N° 23: 4.5 EN QUÉ TEMÁTICA LE GUSTARÍA CAPACITARSE**

Opción	F	%
<i>Pedagogía</i>	8	40
<i>Teoría del aprendizaje</i>	4	20
<i>Valores y Educación</i>	4	20
<i>Gerencia / Gestión Educativa</i>	7	35
<i>Psicopedagogía</i>	1	5
<i>Métodos y recursos didácticos</i>	6	30
<i>Diseño y recursos didácticos</i>	5	25
<i>Evaluación del aprendizaje</i>	8	40
<i>Políticas educativas para la administración</i>	4	20
<i>Temas relacionados con la materia a su cargo</i>	4	20
<i>Formación en temas de mi especialidad</i>	8	40
<i>Nuevas tecnologías aplicadas a la educación</i>	7	35
<i>Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos</i>	5	25

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagua

Los porcentajes más relevantes en cuanto a temáticas que le gustaría capacitarse, los docentes resaltaron Pedagogía, Evaluación del aprendizaje y formación en temas de la especialidad, todos con un porcentaje igual a 40%.

Gerencia y gestión educativa junto con nuevas tecnologías aplicadas a la educación presentaron un porcentaje del 35%.

Métodos y recursos didácticos; diseño, seguimiento y evaluación de proyectos presentaron un porcentaje de 25%.

Teoría del aprendizaje, valores y educación; políticas educativas para la administración; y temas relacionados con la materia a su cargo presentaron un porcentaje del 20%; quedando solamente psicopedagogía con un 5%.

Dentro de este análisis se puede decir que en cuanto a los datos más relevantes, las opciones o necesidades que los docentes de la institución investigada requieren están en las capacitaciones de pedagogía, evaluación del aprendizaje y formación en temas de la especialidad.

Los docentes son conscientes de que la pedagogía juega un papel importante en la manera y forma de cómo llegar al conocimiento de los estudiantes, pues a través de su carrera profesional como docentes han recibido una formación pedagógica que con el transcurrir del tiempo debe estar actualizada debido a los cambios que la educación presenta.

Las orientaciones pedagógicas y curriculares aprendidas por parte del docente no son suficientes para desenvolverse dentro del salón de clase. La metodología, y el uso de la tecnología son bases principales y fundamentales para formar estudiantes que sobresalgan dentro del rol social, los cuales van de la mano con los conocimientos que el docente tenga de lo que enseña ya que esto es otro requisito indispensable de que el docente esté al auge del conocimiento en la asignatura que imparte, convirtiéndose esto en un proceso de enseñanza- aprendizaje.

Así mismo hace referencia que el docente necesita conocer más sobre la forma de evaluar. El sistema de calificación ha cambiado y por ende la manera de evaluar también, donde se formulan cuestiones como: qué evaluar, cómo evaluar y para qué evaluar; los

cuales encierran un circuito específico para cada interrogante en donde se hace más relevante y se promueve específicas formas de aquello que se quiere evaluar a través de lo que conocemos hoy como rubrics o rubricas, las mismas hacen notar las especificaciones para una evaluación y sea esta oral o escrita.

En cuanto a Gerencia y gestión educativa el porcentaje de 35% demuestra que hay cierto interés en capacitarse en esta área, conociendo que es deber de todo docente estar en conocimiento de las actividades gerenciales - administrativas de la institución ya que en su debido tiempo los docentes tendrán opción de participar y pertenecer al grupo administrativo; también hay que considerar que de una u otra manera el docente está inmerso en la toma de decisiones dentro de las actividades que los administrativos promueven.

Con relación a las nuevas tecnologías los docentes también marcan un porcentaje de 35%, en este caso se está saliendo de lo tradicional a lo moderno donde de a poco las nuevas tecnologías están avanzando y ocupando el sitio que les corresponde.

El gobierno a través del Sí profe ha promovido cursos de capacitación de esta calidad en orden hacia las nuevas TIC las cuales han tenido una aceptación favorable en ser tomadas, especialmente por parte de los docentes nuevos o recién ingresados al magisterio y con un poco de desinterés o rechazo por parte de los docentes quienes han permanecido ya desde hace años dentro del mismo.

**TABLA Nº 24: 4.6. CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE STED NO SE CAPACITE**

Opción	F	%
<i>Falta de tiempo</i>	13	65
<i>Altos costos del curso</i>	3	15
<i>Falta de información</i>	6	30
<i>Falta de apoyo por parte de autoridades del plantel</i>	4	20
<i>Falta de temas acordes con su preferencia</i>	6	30
<i>No es de su interés la capacitación profesional</i>	0	0
<i>No contesta</i>	2	10

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

La opción más relevante en cuanto a los obstáculos para capacitarse los docentes, se señaló la falta de tiempo en un 65%. Un 30% se debe por la falta de información y falta de temas acordes con la preferencia; un 20% se debe a la falta de apoyo por partes de las autoridades del plantel, un 15 % a los altos costos del curso y no hay porcentaje en la opción que pregunta no es de su interés la capacitación profesional.

Es necesario reconocer que el tiempo juega un papel importante en las intenciones de capacitarse, pues muchos docentes tienen distintas actividades tanto laborales como personales y en su mayoría desisten en capacitarse fuera del horario laboral de la institución, también otra razón por la que los docentes no se capacitan es debido a la poca información que ellos tienen sobre los cursos a realizarse, muchos de los docentes se enteran de la capacitación por intermedio de colegas que se pasan la voz de que está abierta la página del Magisterio para que se inscriban en tales cursos; otros docentes no tienen el poder mediático de las tecnologías para inscribirse al instante y suelen quedarse fuera de las inscripciones por la demanda de los mismos.

También se debe conocer que hay grupos de docentes que tienen todo el interés de seguir en pos de su capacitación, sin embargo a veces no se cuenta con la ayuda de las autoridades respectivas como suele ocurrir cuando un curso no es brindado por el Magisterio sino por una institución particular donde el docente tiene o busca los recursos para ir a la capacitación poniendo todo de su parte pero las autoridades de los establecimientos se niegan a dar los respectivos permisos por no ser consideradas capacitaciones del Magisterio, esto es una realidad que se vive en los diferentes establecimientos del país.

Otro punto importante es la falta de temas acordes con la preferencia en este caso los docentes intentan de alguna manera tomar los cursos porque reconocen que cualquier curso que realicen sirve para aprender algo nuevo o para subir de categoría en su debido tiempo, pero otro grupo considera de poco interés por que no es de su especialidad corriendo el riesgo de no aprobar el curso así como se lo está manejando en la actualidad. Anteriormente estos cursos eran desarrollados y aprobados simplemente con la asistencia de los docentes sin necesidad de una prueba en la que se mida los conocimientos adquiridos.

**Tabla Nº 25: 4.7. CUÁLES CONSIDERA USTED SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS / CAPACITACIONES**

Opción	F	%
<i>Aparición de nuevas tecnologías</i>	4	20
<i>Falta de cualificación profesional</i>	6	30
<i>Necesidades de capacitación continua y permanente</i>	14	70
<i>Actualización de leyes y reglamentos</i>	5	25
<i>Requerimientos personales</i>	3	15
<i>Otros</i>	0	0
<i>No contesta</i>	1	5

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Los motivos por los que se imparten los cursos, los docentes en su mayoría optaron por las necesidades de capacitación continua y permanente en un 70 %. Un 30% considera la falta de cualificación profesional; un 25% considera que se dictan los cursos por actualización de leyes y reglamentos; un 20% considera que es por la aparición de las nuevas tecnologías; un 15% considera que es debido a los requerimientos personales; y un 5% no responde.

Las necesidades de capacitación continua y permanente son las de mayor relevancia debido a la gran demanda que la educación así pide, no se puede como docente estar estático sin conocer los grandes avances tanto tecnológicos, de área, pedagógicos, y metodológicos.

La cualificación docente en nuestro país está abriéndose paso a las nuevos roles de los estándares de educación donde es un hecho que el docente debe estar preparado en sus tipos de formación para poder desenvolverse correctamente en el salón de clase.

La actualización de las leyes y reglamentos es otro punto que el docente debe conocer y saber manejar ya que estas están estrechamente relacionadas con las acciones diarias que el docente hace en su lugar de trabajo.

**Tabla N° 26: 4.8 CUÁLES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS /CAPACITACIONES**

Opción	F	%
<i>La relación del curso con la actividad docente</i>	12	60
<i>El prestigio del ponente</i>	1	5
<i>Obligatoriedad de asistencia</i>	0	0
<i>Favorecen el ascenso profesional</i>	9	45
<i>Facilidad de horarios</i>	0	0
<i>Lugar donde se realiza el evento</i>	1	5
<i>Me gusta capacitarme</i>	9	45
<i>Otra</i>	0	0
<i>No contesta</i>	2	10

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Los motivos por los cuales los docentes asisten a los cursos de capacitación, según la encuesta de opciones múltiples, un 60% aseguran que lo hacen por la relación del curso con la actividad docente, un 45% asisten porque favorece el ascenso profesional y porque les gusta capacitarse; un 5% por el prestigio de ponente y por el lugar donde se realiza el evento; un 10% no contesta; y un 0% no considera la obligatoriedad de asistencia ni la facilidad de horarios.

Los docentes se capacitan de acuerdo al rol que desempeñan y porque realmente les gusta, siendo clave importante ya que buscan siempre el perfeccionamiento en dominar cada día más la materia o el área en el que se desempeñan, donde muchos consideran que los cursos le servirán no solo para actualizarse sino también para progresar en la carrera educativa, la cual se ejerce desde el momento en que se es docente.

Otra de las razones por las que se capacitan los docentes es debido a su prestigio tanto profesional como institucional y más aún si se desarrolla cerca del lugar de trabajo o domicilio, ya que casi siempre los horarios son impuestos por quienes dirigen los cursos y son obligatorios para quienes están inscritos.

**Tabla N° 27: 4.9 QUE ASPECTOS CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO / CAPACITACIÓN**

Opción	F	%
<i>Aspectos teóricos</i>	0	0
<i>Aspectos teóricos / prácticos</i>	9	45
<i>Ambos</i>	10	50
<i>No Contesta</i>	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.  
**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En esta tabla los docentes consideraron de mayor importancia los aspectos teóricos y prácticos en el desarrollo de un curso capacitación, el 50% optó por la acción de ambos.

Hoy en día el poder mediático y las tecnologías juegan un papel muy importante en el éxito de las clases como una gran herramienta de trabajo en sus distintas asignaturas.

Las encuestas realizadas a los docentes del colegio investigado se enfocan en sus datos de institución, información general del investigado, su formación docente, cursos y capacitaciones tanto dentro y fuera de la institución, y en lo referente a su práctica pedagógica.

### **3.2. Análisis de la formación**

#### **3.2.1. La persona en el contexto formativo**

Todos los seres humanos como tales evolucionamos en sus diferentes rangos a nivel de conocimiento y uno de ellos es estar siempre a la par con los nuevos cambios de la ciencia y tecnología, por tales motivos nace la prioridad de estar siempre en la plena urbe de la capacitación, los docentes y los profesionales en las distintas áreas necesitan de aquello para el progreso de cada nación y el mundo.

En la actualidad vivimos en un mundo mucho más rápido que hace veinte años atrás y es debido al manejo de las nuevas tecnologías donde desde un niño hasta un adulto tienen la destreza de saber manejar los diferentes campos de la tecnología pero en base a la

práctica de las mismas, convirtiéndose en personas con múltiples necesidades de cumplir a diario, y si no estamos en la nueva tendencia de la tecnología no estamos dando un progreso rápido a nuestra capacidad para desarrollar y descubrir nuevos saberes o herramientas que la web nos ofrece.

### 3.2.2 La organización y la formación

Estas se basan en el momento de la vida laboral del trabajador, en función del contenido y en función de de sus habilidades.

Los docentes encuestados a través de las tablas estadísticas reflejaron datos importantes entre ellos las más destacadas siguen a continuación.

**Tabla Nº 28: 5.1. LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS**

Opción	F	%
<i>Si</i>	6	30
<i>No</i>	12	60
<i>No contesta</i>	2	10
<i>Total</i>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.  
**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En esta tabla se muestra que la institución poco propicia los cursos, tal es el caso que doce docentes responden no, siendo un porcentaje del 60%.

**Tabla Nº 29: 5.2. CONOCE SI LA INSTITUCIÓN ESTÁ PROPICIANDO CURSOS/ SEMINARIOS**

Opción	F	%
<i>Si</i>	3	15
<i>No</i>	11	55
<i>No contesta</i>	6	30
<i>Total</i>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.  
**Elaborado por:** Li c. Carlos Yagual

Esta tabla muestra que 11 docentes respondieron no a la pregunta donde la autoridad no ofrece proyectos de capacitación. Siendo un porcentaje de 55 % en negación.

**Tabla Nº 30: 5.2.1 LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE: ÁREA DE CONOCIMIENTO**

Opción	F	%
Áreas de conocimiento	2	10
Necesidades de actualización curricular	1	5
Leyes y reglamentos	3	15
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	1	5
Planificación y programa curricular	2	10
No responde	13	65

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Li c. Carlos Yagual

En esta tabla de opciones múltiples acerca de los cursos que se realizan en base a funciones o áreas dentro de la institución, los docentes en un 65% no responden; un 15% resalta las leyes y reglamentos; un 10% considera las áreas de conocimiento junto a la planificación y programas curricular; y un 5% señala las necesidades de actualización curricular y reforma curricular; y un 0% de acuerdo a la tabla no toma en cuenta la asignatura que imparte.

Aquí se puede analizar que la institución poco promueve las capacitaciones de manera interna y habiendo alguna información de capacitación que se la ha hecho en base al análisis de las leyes y reglamentos que es lo que hoy en día está de moda a nivel nacional, en tener información administrativa relevante del plantel donde hay capacitación y ejecución del código de convivencia, la autoevaluación, gestión de riesgos, inclusión, etc., los cuales se los considera requisitos indispensables para mantener en vigencia una institución, ya que las leyes gubernamentales de la educación así lo disponen, donde las necesidades de áreas de conocimiento, planificación y programas curriculares pasan a ser poco promovidos ya que estas más las debe ejecutar el Ministerio de Educación mediante el Sí profe.

**Tabla Nº 31: LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVE SU FORMACIÓN PERMANENTE.**

<b>OPCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	5	25
<b>Casi siempre</b>	2	10
<b>A veces</b>	4	20
<b>Rara vez</b>	4	20
<b>Nunca</b>	0	0
<b>No contesta</b>	5	25
<b>Total</b>	20	100

**Fuente:** Cuestionarios aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto  
**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual.

En esta tabla 5 docentes afirman que las autoridades siempre promueven capacitación pero a ciertos grupos podría decirse ya que 5 docentes no contestaron, juntos equivalen a un 50%.

Por otro lado se refleja también la importancia en que ellos desean seguir su preparación como catedráticos, capacitándose de manera constante entre ellos resalta que un 45 % desea seguir su maestría en post de un cuarto nivel, afirmándose por otro lado un 50 % de querer continuar su capacitación de un cuarto nivel y que estas tengan que ver con su área de conocimiento.

Pues los docentes guardan un preámbulo y se reservan porque las capacitaciones han llegado pero no en su totalidad y también se refleja que los horarios a veces no están de acuerdo con su disponibilidad de tiempo, tal es el caso que en las encuestas se observa que piden que sea de lunes a viernes en horarios accesibles, mientras que otro grupo pide que sea los fines de semana para tener mayor dedicación a ellos y otro grupo señala que desearían ser capacitados por vía internet.

### **3.2.3. La tarea Educativa**

La tarea educativa demanda mucho esfuerzo, hoy en día los docentes deben estar más preparados intelectualmente ya que las exigencias de un mundo globalizado hace que en este tiempo se esté a la par con todo el ámbito social, que el estudiante demuestre su rol protagónico dentro del salón de clase y fuera de ello a medida que surjan las orientaciones de enseñanza y aprendizaje.

Los docentes hoy en día se convierten únicamente en moderadores o guías para que ellos desarrollen sus destrezas en su campo estudiado, la educación está dando giro muy significativo en nuestro país pero los resultados no se verán de inmediato sino a un futuro no lejano pero sí prometedor.

Los docentes encuestados saben que es así, hay que estar más preparados dentro de las aulas para ser ese tutor lleno de conocimientos que se haga entender y que imparta verdadero conocimiento para que el estudiante demuestre su rol protagónico dentro del aula de clase.

**Aquí se muestran las tablas con relación a la tarea educativa:**

**Tabla N ° 32 2.6 LAS MATERIAS QUE IMPARTEN TIENEN RELACIÓN CON SU FORMACIÓN.**

<i>Opción</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Si</b>	18	90
<b>No</b>	2	10
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto  
**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

Esta tabla muestra que los docentes en su mayoría imparten la asignatura acorde con su profesión, 18 docentes lo afirmaron y esto es un 90% de su porcentaje dato que hace relevancia a la educación.

**Tabla 33: 2.7 AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE ASIGNATURAS**

<i>Opción</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Primero</b>	11	55
<b>Segundo</b>	12	60
<b>Tercero</b>	11	55
<b>No contesta</b>	2	10

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.  
**Elaborado por:** Li c. Carlos Yagual

En esta tabla se muestra que todos los docentes imparten las clases en los distintos años de bachillerato. Se tiene que existe un promedio de 11 docentes que imparten clases en los distintos cursos de bachillerato.

## Bloque correspondiente a PRÁCTICA PEDAGÓGICA

**TABLA N° 34:**

**Datos del docente encuestado según lo relacionado con su práctica pedagógica.**

Ítems	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato</i>	3	15	0	0	6	30	7	35	4	20	0	0	20	100
<i>Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)</i>	0	0	0	0	8	40	7	35	5	25	0	0	20	100
<i>Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)</i>	0	0	2	10	8	40	10	50	0	0	0	0	20	100
<i>Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato</i>	0	0	2	10	8	40	6	30	3	15	1	5	20	100
<i>Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)</i>	0	0	1	5	4	20	9	45	6	30	0	0	20	100
<i>Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa</i>	1	5	2	10	11	55	4	20	1	5	0	0	20	100
<i>Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.</i>	0	0	1	5	13	65	5	25	1	5	0	0	20	100
<i>Describe las funciones y cualidades del tutor</i>	0	0	3	15	11	55	4	20	1	5	1	5	20	100
<i>Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula</i>	0	0	0	0	6	30	8	40	5	25	0	0	20	100
<i>Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal</i>	0	0	0	0	8	40	5	25	7	35	0	0	20	100
<i>Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente</i>	0	0	0	0	8	40	8	40	4	20	0	0	20	100
<i>Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos</i>	0	0	1	5	3	15	6	30	10	50	0	0	20	100
<i>Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante</i>	1	5	2	10	5	25	9	45	3	15	0	0	20	100
<i>Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)</i>	1	5	2	10	10	50	3	15	2	10	2	10	20	100
<i>Conoce la incidencia de la</i>	0	0	2	10	8	40	7	35	3	15	0	0	20	100

<i>interacción del profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilo de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)</i>														
<i>Mi formación en tic me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes</i>	0	0	1	5	8	40	3	15	8	40	0	0	20	100
<i>Percibe con facilidad problemas de los estudiantes</i>	0	0	1	5	9	45	6	30	4	20	0	0	20	100
<i>La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiante, dada las diferentes características étnicas del país.</i>	0	0	1	5	6	30	8	40	4	20	1	5	20	100
<i>Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos</i>	3	15	2	10	6	30	6	30	3	15	0	0	20	100
<i>Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida</i>	0	0	0	0	7	35	10	50	3	15	0	0	20	100
<i>Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderla/os y ayudarles en su solución</i>	0	0	0	0	8	40	7	35	5	25	0	0	20	100
<i>La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.</i>	0	0	0	0	5	25	9	45	6	30	0	0	20	100
<i>Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes</i>	1	5	0	0	6	30	8	40	5	25	0	0	20	100
<i>El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica sumativa y formativa.</i>	0	0	0	0	4	20	11	55	5	25	0	0	20	100
<i>Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s</i>	0	0	0	0	3	15	12	60	5	25	0	0	20	100
<i>Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastorno de desarrollo)</i>	0	0	0	0	7	35	8	40	4	20	1	5	20	100
<i>Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.</i>	1	5	3	15	10	50	4	20	1	5	1	5	20	100
<i>Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques</i>	0	0	1	5	3	15	8	40	7	35	0	0	20	100

curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)															
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	3	15	8	40	8	40	1	5	20	100	
Describe las principales funciones y tareas de profesor en el aula.	0	0	0	0	2	10	8	40	9	45	1	5	20	100	
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	1	5	2	10	8	40	8	40	1	5	20	100	
Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra y videos..)	1	5	1	5	4	20	7	35	6	30	1	5	20	100	
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	1	5	1	5	5	25	5	25	8	40	0	0	20	100	
Aplica técnicas para acción tutorial (entrevistas, cuestionarios...)	0	0	3	15	9	45	5	25	1	5	0	0	20	100	
Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)	0	0	2	10	8	40	4	20	6	30	0	0	20	100	
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	6	30	4	20	4	20	6	30	20	100	
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	3	15	5	25	3	15	2	10	7	35	20	100	
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	1	5	3	15	7	35	2	10	7	35	20	100	
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	7	35	7	35	3	15	3	15	20	100	
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	6	30	12	60	2	10	0	0	20	100	
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	8	40	7	35	4	20	1	5	20	100	
El uso de problemas reales por medio de razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	5	25	10	50	4	20	1	5	20	100	
Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	1	5	3	15	9	45	6	30	1	5	20	100	
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	5	3	15	5	25	10	50	1	5	20	100	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Li c. Carlos Yagual

Los datos que se muestran en la tabla hacen referencia a varios ítems que se enlazan con la parte pedagógica del docente.

Siendo 1 la respuesta más baja y 5 la máxima, de los 20 encuestados el 35% analiza los elementos del currículo en nivel 4, mientras que el 15% en nivel 1. Hay que mencionar que el 20% responde al primer ítem con el nivel 5.

En el ítem dos, 8 de los encuestados analiza los factores como inteligencia, personalidad entre otros en nivel 3, un 35% en nivel 4 y el 25% restante en nivel 5.

En el ítem tres, el 10% de encuestados conoce el proceso de la carrera docente propuesto por la LOEI en nivel 2, el 40% en nivel 3 mientras que el 50% en nivel 5.

En el ítem cuatro, el 10% analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en un nivel 2, el 40% en nivel 3, el 30% en nivel 4 y tan solo el 15% en nivel 5, mencionando también que 1 persona se limita a dejar en blanco la interrogante.

En el siguiente ítem, el 5% analiza el clima organizacional de la estructura institucional en nivel 2, el 20% lo hace en nivel 3, el 45% lo realiza en nivel 4 constituyendo éste el porcentaje más alto seguido por el 30% que realiza el análisis en nivel 5.

El 5% de las personas conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos del plantel en nivel 1, el 10% en nivel 2, el 55% en nivel 3, el 20% en nivel 4, mientras que tan solo uno conoce exactamente, constituyendo éste el nivel 5.

El 65% de los encuestados conoce las herramientas utilizadas por directivos del plantel en nivel 3, mientras que en el nivel 5 tan solo el 5% que corresponde a una persona tiene el conocimiento acerca de los elementos de planificación de actividades por parte de las autoridades.

El 15% describe las cualidades del tutor en nivel 2, un 55% lo hace en nivel 3, el 20% en nivel 4 y sólo el 5% en nivel 5.

El 40% de los docentes conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula en nivel 4, un 25% lo hace en 5 y sólo el 30% en nivel 3.

El 40% del personal educativo conoce en nivel 3 las técnicas de enseñanza individualizada y grupal, el 25% en nivel 4 y el 35% en nivel 5.

En tanto que el 80% de los encuestados conoce las posibilidades de la informática como ayuda al docente en nivel 3 y 4, y en mínimo porcentaje en nivel 5.

El 50% de los docentes desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos en nivel 5, lo cual satisface conocer, en tanto que el 30% lo hace pero en nivel 4, mientras que el 20% restante oscila entre el nivel 2 y 3.

Una persona de las encuestadas conoce los aspectos de la psicología del estudiante en nivel mínimo, mientras que en su gran mayoría lo hace en nivel 3 y 4.

El 50% de los docentes hace el seguimiento respectivo de los proyectos educativos en nivel 3 y sólo el 10% en nivel 5.

El 40% de los entrevistados conoce las incidencias de interacción profesor-alumno en nivel 3. Seguido el 50% que oscila entre el nivel 4 y 5.

El 80% de los encuestados asegura que su formación en TIC le ha permitido manejar herramientas tecnológicas en niveles 3 y 5, mientras que el 5% en nivel 2 y el restante en nivel 4.

Del 100% de docentes tan sólo el 20% percibe con facilidad problemas de los estudiantes en nivel 5, un 45% lo hace en nivel 3, en tanto que el 30% lo realiza en nivel 4 y tan solo una persona lo realiza en nivel 2.

El 5% de entrevistados asegura que su formación académica es adecuada para trabajar con estudiantes en base a las características étnicas del país en nivel 2, el 70% oscila entre los nivel 3 y 4, tan sólo el 20% en nivel 5.

De los 20 docentes, 3 planifican proyectos sociales, económicos, culturales o educativos en nivel 1, 2 en nivel 2, 12 de ellos lo realizan en niveles 3 y 4 mientras que el 15% en nivel 5.

El 50% del cuerpo de docentes mencionan que su expresión oral y escrita es adecuada para que los estudiantes entiendan la asignatura, en nivel 4, el 35% en nivel 3 y el 15% restante en nivel 5.

Sólo al 25% de los maestros le es fácil comprender a estudiantes con problemas y ayudarlos en su solución en nivel 5, mientras que al 40% en nivel 3.

La formación profesional de los encuestados le permite al 30% orientar el aprendizaje de sus estudiantes en nivel 5, al 45% en nivel 4 y al 25% en nivel 3.

La planificación de los docentes se lleva a cabo en un 25% en nivel 5 teniendo como base las experiencias anteriores de sus estudiantes, en nivel 1 al 5%, en nivel 4 al 40% y en nivel 3 al 30%.

El proceso evaluativo que hace el 25% de los docentes se efectúa en nivel 5 e incluye diagnóstico sumativo y formativo, un 55% lo realiza de igual forma en nivel 4, mientras que el 20% lo realiza en nivel 3.

El 25% de los docentes evalúa en nivel 5 las destrezas con criterio de desempeñar propuestas en la asignatura, en nivel 4 lo realiza el 60%, mientras que el 15% lo ejecuta en nivel 3.

El 40% de los encuestados identifica las necesidades educativas especiales que tiene el estudiante en nivel 4, en nivel 5 lo realiza el 20% y en nivel 3 el 35%.

La planificación educativa del 50% de docentes se realiza en nivel 4 en base a las necesidades especiales que tenga el estudiante, el 20% lo realiza de igual forma pero en nivel 4, tan sólo una persona lo realiza en nivel 5 y 3 lo realizan en nivel 2.

El 35% de los entrevistados realiza la planificación micro y macro curricular en nivel 5, el 40% lo hace en nivel 4, el 15% en nivel 3 y sólo el 5% en nivel 2.

El 80% de los docentes considera en nivel 4 y 5 que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, en tanto que el 15% lo reconoce en nivel 3.

El 45% describe en nivel 5 las principales funciones y tareas del profesor en el aula, el 40% lo hace en nivel 4 mientras que el 10% lo realiza en nivel 3.

Elaboran en nivel 5 el 40% de los docentes las pruebas de evaluación de aprendizaje del alumno, en nivel 4 lo hace otro 40%, una persona no contesta y otra las realiza en nivel 2. En tanto que el 10% las lleva a cabo en nivel 3.

Sólo el 30% de docentes emplea recursos didácticos en nivel 5, el 35% en nivel 4, el 20% en nivel 3, en tanto que 1 persona lo realiza en nivel 2, otra no contesta y el 5% restante recae en el nivel 1.

El 40% diseña programas de asignatura y desarrollo de unidades de forma didáctica en nivel 5, el 50% lo realiza en niveles 3 y 4 en tanto que dos personas en nivel 1 y 2 respectivamente.

Aplican técnicas para la acción tutorial en nivel 4 el 25% de los encuestados, en nivel 5 lo realiza 1 persona, en nivel 3 el 45%, y el 15% restante en nivel 2.

El 30% analiza la estructura organizativa institucional en nivel 5, el 20% en nivel 4, el 40% en nivel 3 y el 10% en nivel 2.

El 30% de los encuestados diseña planes de mejora de la propia práctica docente en nivel 3, el 20% en nivel 4, un 20% más lo realiza en nivel 5 mientras que un 30% no contesta.

El 10% aplica en nivel 5 técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, el 15% lo hace en nivel 4, el 25% en nivel 3, el 15% en nivel 2 y el 35% no contesta.

El 10% de docentes diseña instrumentos para su autoevaluación en nivel 5, el 35% de ellos lo realiza en nivel 4, el 15% en nivel 3, y el 5% en nivel 2, mientras que el 35% no contesta la pregunta.

El 15% utiliza adecuadamente la técnica expositiva en nivel 5, el 35% lo hace en nivel 4, otro 35% lo realiza en nivel 3 y un 15% no contesta.

El 60% de los docentes valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura en nivel 4, en nivel 5 lo realiza el 10% y el 30% lo ejecuta en nivel 3.

La utilización de recursos del medio para que los estudiantes alcancen objetivos de aprendizaje lo realizan en nivel 5 el 20% de docentes, en nivel 4 el 35%, y en nivel 3 el 40%, mientras que una persona no contesta la interrogante.

El uso de problemas reales por medio de razonamiento lógico es para el 20% de los docentes en nivel 5 una constante en su práctica docente, para el 50% constituye en nivel 4, para el 25% en nivel 3 y una persona que no contesta la interrogante.

El diseñar estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, constituye en nivel 5 para el 30% de los docentes, en nivel 4 al 45%, en nivel 3 al 15% y en nivel dos al 5% mientras que una persona no contesta.

El 50% de los docentes plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación en nivel 5, el 25% lo hace en nivel 4, el 15% en nivel 3 y 5% en nivel 2 y el 5% restante no contesta.

Esta tabla expresa las distintas prácticas pedagógicas de los docentes, claro que eso varía un poco según la edad de los docentes; por ejemplo aquellos que ya tienen de 45 años en adelante tiene una forma de dictar clases ya que aprendieron bajo un régimen distinto al que se encuentra en la actualidad, mientras que los docentes de 25 años en adelante tendrán otra táctica de dictar las clases, por eso es la necesidad de que los docentes están en la obligación constantemente de estar actualizándose y capacitándose para estar acorde a la educación que se debe dar a los estudiantes.

La propuesta que se está planeando son actividades que ayudarán al docente a estar preparado para dictar sus clases correctamente, de manera que el estudiante no tenga ningún problema para acoplarse en la universidad.

Es de indicar además que a través de esta tabla, se establece que los docentes si están familiarizados con los cambios que se han implementado durante los últimos cinco años, además de que conocen el proceso por el cual deben hacerse las planificaciones adaptadas al modelo de los quimestre; también se establece que los docentes conocen las herramientas básicas y técnicas de enseñanza que se utilizan en el aula de clases

para el desarrollo de las diferentes actividades que se deben dar al estudiante y de esta manera ellos puedan lograr los aprendizajes.

Otro de los puntos que hay que resaltar es relacionado al docente en cuanto al desarrollo de estrategias para la motivación al estudiante dentro del aula de clases, lo cual es primordial para que lo que se enseña sea asimilado de la mejor manera y así lograr los objetivos propuestos dentro de las planificaciones que se realicen en la Institución educativa, mejorando el nivel académico de todos, para beneficio de la colectividad educativa del sector donde se encuentra el Colegio.

Se deja en claro que los docentes si ayudan a los estudiantes cuando estos presentan problemas, sean de tipo familiar, psicológico, pedagógico o social, es indudable que la responsabilidad del docente es tal dentro del contexto educativo, por lo que, quienes han ingresado al sistema educativo en los últimos cinco años si poseen las herramientas necesarias para lograr cumplir estos objetivos.

Así mismo se da espacio para aquellos estudiantes que tienen necesidades educativas especiales y que requieren de una educación personalizada, se deja entrever que no existe ningún tipo de inconvenientes a la hora de planificar y de ejecutar acciones realizadas con las diferentes actividades que comprende el desarrollo de la clase.

Se establece que los estudiantes son artífices de su propio conocimiento, pues el docente emplea estrategias que permiten desarrollar el pensamiento crítico, creativo y reflexivo, por lo que los recursos didácticos, tecnológicos y pedagógicos empleados en la clase van acorde al área que se debe de estimular.

Al momento de realizar una valoración y evaluación de los conocimientos que el estudiante adquiere en el aula de clases, se emplea la más adecuada, dando la calificación acorde al desempeño y esfuerzo que realiza dentro del aula de clases.

Por último, la comunicación que debe de primar para mejorar la relación entre directivos-docentes – estudiantes y padres de familia es de la más fluida, lo que permite dar a conocer los pormenores de los inconvenientes que se presente en el desarrollo de las actividades dentro y fuera del aula de clases, así mismo es de mencionar que los objetivos que se expresan en este trabajo son a base de las experiencias y desarrollo de las planificaciones realizadas a lo largo del desempeño del trabajo docente.

### 3.3. Los cursos de formación

Estos deben estar siempre ligados a la realización plena y de seriedad que el caso lo amerita, tenemos que ser responsables en la participación plena de ellos porque a la larga nos favorece en nuestra vida profesional, sin embargo hay cierto negativismo en la toma de alguno de ellos y una de esos es que siempre la docencia se esquivo diciendo que por falta de factor tiempo no será posible asistir a tales cursos; que hay cursos pero que no van de acuerdo a su perfil de la asignatura que dan en clases, que lo que se imparte en el curso ya lo saben, que todos los cursos se basan siempre en lo mismo; pues esto se dice sin tomar en cuenta que a veces hay algo novedoso avanzado para ser aplicado en el quehacer diario de la enseñanza.

A continuación se muestran las tablas estadísticas de acuerdo a los cursos de formación de la institución investigada:

**Tabla N° 35: 4.1.1 NÚMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO EN LOS EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS.**

<b>Opción</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>De 1 a 5</b>	15	75
<b>De 6 a 10</b>	1	5
<b>De 11 a 15</b>	0	0
<b>De 16 a 20</b>	0	0
<b>De 20 a 30</b>	0	0
<b>De 31 a 35</b>	0	0
<b>Más de 35</b>	0	0
<b>No contesta</b>	4	20
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Li c. Carlos Yagual

La tabla muestra que los docentes en su mayoría solo han recibido de 1 a 5 cursos en los últimos dos años y aquello equivale a 15 docentes con un porcentaje de 75%. De la misma forma 4 docentes no responden a la interrogante y solo un docente sobresale con 6 cursos en los últimos dos años.

Los docentes del Magisterio deben tener un sin número de horas de capacitación para poder subir de categoría en la carrera educativa de acuerdo a la ley de Educación,

donde 120 horas es el tope para el acenso canjeándolas por un certificado y considerando otra serie de requisitos como años de servicios y títulos académicos. Sin embargo algunos docentes se esfuerzan por alcanzar y otros se quedan en espera de lograr obtener las horas de capacitación y alcanzar sus objetivos.

En la actualidad los docentes esperan con paciencia una re categorización en base a las nuevas reformas que el gobierno ha planteado pero que no se ha ejecutado todavía. Por esta razón la propuesta que se está planteando es una forma de ayudar al docente a tener una mejor forma de pedagogía para dictar sus clases y actualiza sus conocimientos de manera que no tenga problema con el estudiante, ya que el cuadro nos muestra que no tiene los cursos necesarios para estar actualizado con las nuevas reformas curriculares por falta de apoyo del gobierno.

**Tabla Nº 36: 4.1.2 TOTALIZACIÓN DE HORAS**

<b>Opción</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>0-25 horas</b>	1	5
<b>26-50 horas</b>	2	10
<b>51-75 horas</b>	4	20
<b>76-100 horas</b>	4	20
<b>Más de 100 horas</b>	4	20
<b>No contesta</b>	5	25
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.  
**Elaborado por:** Lic. Carlos Yagual

En la tabla se muestra al 25% del personal educativo que no contesta a la pregunta 4. 1. 2, mientras que 3 veces el 20% se repite haciendo referencia que la totalización de horas que ha asistido al curso ha sido entre 51 horas hasta 100 horas consecutivas.

Sin embargo una persona contestó que el curso tan solo duró entre 0 a 25 horas, siendo éste el menor porcentaje que muestra la tabla, seguido del 10% que corresponde a dos personas que mencionaron que la totalización de horas oscilaba entre las 26 a 50 horas.

**Tabla N° 37: 4.1.3 HACE QUE TIEMPO LO REALIZO**

<b>Opción</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>De 1 a 5 meses</b>	3	15
<b>De 6 a 10 meses</b>	4	20
<b>De 11 a 15 meses</b>	6	30
<b>De 16 a 20 meses</b>	0	0
<b>De 21 a 24 meses</b>	2	10
<b>Más de 25 meses</b>	0	0
<b>No contesta</b>	5	25
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Li c. Carlos Yagual

La tabla muestra que el 15% del personal educativo recibió el curso de capacitación de 1 a 5 meses, mientras que el 20%, realizó el curso hace 6 o 10 meses atrás. La cantidad que muestra mayor porcentaje en la tabla, muestra que el 30% del personal educativo lo recibió de 11 a 15 meses.

Sin embargo el 25% de las personas encuestadas prefirió dejar en blanco la respuesta.

**Tabla N° 38: 4.1.4.1 Este curso lo hizo con el auspicio de:**

<b>Opción</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Gobierno</b>	14	70
<b>De la institución donde labora</b>	1	5
<b>Beca</b>	0	0
<b>Por cuenta propia</b>	2	10
<b>No contesta</b>	3	15
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Manglaralto.

**Elaborado por:** Li c. Carlos Yagual

En esta tabla se muestra que los docentes han asistido a los cursos de capacitación por parte del gobierno, claro de ello está un total de 14 docentes que hacen un 70% de los encuestados como muestra, y sale también como referencia que los docentes han recibido un curso de capacitación en la misma institución.

Es necesario mencionar que dos personas han asistido a cursos de formación por cuenta propia que equivale al 10%, en tanto que el 15% del total se limita a dejar en blanco la interrogante.

Hoy en día los cursos de formación son tan importantes porque nos permiten conocer más acerca de lo aprendido en nuestros años de universidad, estar a la expectativa de querer conocer algo nuevo que nos haga ser mejores en lo que hacemos como lo es educar.

Sin lugar a duda los cursos que los docentes más quieren aprender se refieren a cómo poder enseñar con mayor claridad y cómo hacerse entender a un grupo de estudiantes que cada día está más inmerso en el mundo de la actualidad, nuestro gobierno a partir de los últimos cuatro años ha impartido un sin número de capacitaciones que desembocan en actualizaciones curriculares de las distintas asignaturas, también ha ofrecido cursos de sexualidad, pedagogía, etc.

El gobierno no ayudado casi mucho en mejorar de alguna forma la situación de los docentes ya que según los análisis presentados no reciben muchos cursos de capacitación, actualización de conocimientos y es muy necesario para el docente estar siempre actualizando, en esta propuesta presentamos actividades que pueden de alguna forma ayudar a mejorar esta situación de la educación en los estudiantes de bachillerato, para que no tengan problemas en la universidad.

**CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN  
DOCENTE**

#### **4.1 Tema del Curso**

La pedagogía contemporánea y los cinco pilares de la educación hacia el buen vivir en el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **4.2 Modalidad de estudios**

La modalidad a utilizar para el desarrollo del curso será presencial.

#### **4.3 Objetivos**

##### **4.3.1. Objetivo general**

Desarrollar un programa de formación pedagógica contemporánea basada en los cinco pilares de la educación hacia el buen vivir como parte de la actualización docente y el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje en el Colegio Técnico Manglaralto.

##### **4.3.2. Objetivo específico**

- Actualizar al docente en teoría y práctica sobre los cinco pilares de la educación
- Preparar al docente en procesos relevantes de la pedagogía contemporánea hacia el buen vivir
- Elaborar una síntesis de los procesos más relevantes a tomar en cuenta como ejes transversales del proceso de enseñanza aprendizaje mediante los cinco pilares de la educación.

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

Docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico Manglaralto, para que tengan mayor conocimiento de como estar preparado para el ejercicio de la docencia y de esta manera contribuir con el desarrollo y adelanto de esta sociedad que aspira cambios sustanciales de sus miembros.

#### **4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios**

El nivel formativo de los docentes es de Nivel Dos. Esto quiere decir que cada uno de ellos posee una experiencia de 3 a 5 años en el ejercicio de la docencia, además de que a través de estas capacitaciones podrán aprender a realizar las planificaciones, selección de materiales didácticos idóneos para el desarrollo de las actividades dentro del aula de clases, y el cómo evaluar a sus estudiantes en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios**

Los docentes se deberán presentar a la capacitación con los siguientes materiales:

- Bolígrafos
- Lápiz
- Hojas de cuadro tamaño oficio
- Libreta de apuntes

Adicional a esto pueden hacer uso de instrumentos tecnológicos como por ejemplo laptops, tablets.

#### **4.5 Breve descripción del curso**

El desarrollo del curso de capacitación versará sobre: La pedagogía contemporánea y los cinco pilares de la educación hacia el buen vivir en el proceso de enseñanza aprendizaje, los cuales se didactarán durante 12 fines de semana (Sábado) para no interrumpir las labores docentes dentro del establecimiento educativo, así mismo, es de indicar que estos cursos serán de cinco horas (08h00 a 13h00) por lo que no afecta en las actividades académicas de los docentes para realizar sus planificaciones diarias; motivación de asistencia puntual, punto principal que se ha tomado en cuenta como resultado de las encuestas realizadas en el proyecto de investigación en el que se observó que los docentes tienen dificultades con relación a su tiempo, porque esto es para beneficio de cada uno de ellos, las invitaciones se las hará de manera oportuna.

El contexto del curso se relaciona en dos de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir los mismos que se refieren a mejorar las capacidades, potencialidades de la

ciudadanía y su mejora en la calidad de vida de la población valiéndose para esto en el desarrollo de los cinco pilares fundamentales de la educación.

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

##### **ACTIVIDAD 1: Introducción Pilares fundamentales de la educación**

- Introducción al docente al mundo de la educación del siglo XXI.
- Actualizar conocimientos básicos de educación y aprendizaje.

##### **ACTIVIDAD 2: Primer pilar de la educación: Aprender a aprender**

- Aprender a aprender.
- Adquirir el gusto por aprender a lo largo de toda la vida.
- Desarrollar un pensamiento crítico.
- Adquirir herramientas para entender el mundo.
- Entender los conceptos y cuestiones relativas a la sostenibilidad.

##### **ACTIVIDAD 3: Segundo pilar de la educación: Aprender a hacer**

- Poner las ideas en práctica, además de elaborarlas.
- Entender y actuar sobre las cuestiones de Desarrollo Sostenible mundiales y locales.
- Adquirir formación técnica y profesional.
- Aplicar los conocimientos adquiridos en la vida diaria.
- Ser capaz de actuar creativamente y con responsabilidad en el entorno propio.

#### **ACTIVIDAD 4: Tercer pilar de la educación: Aprender a vivir juntos**

- Participar y cooperar con los otros en sociedades cada vez más plurales y multiculturales.
- Desarrollar una comprensión de los otros pueblos y sus historias, tradiciones, creencias, valores y culturas.
- Tolerar, respetar, acoger, apreciar e incluso celebrar la diferencia y la diversidad de los pueblos.
- Responder de manera constructiva a la diversidad cultural y la disparidad económica que se dan en todo el mundo.
- Ser capaz de manejar situaciones de tensión, exclusión, conflicto, violencia y terrorismo.

#### **ACTIVIDAD 5: Cuarto pilar de la educación: Aprender a ser**

- Fomentar el descubrimiento y la experimentación.
- Adquirir valores universalmente compartidos.
- Desarrollar la propia personalidad, identidad, autoconocimiento y la capacidad de colmar el potencial propio.
- Ser capaz de actuar con más autonomía, juicio y responsabilidad personal.

#### **ACTIVIDAD 6: Quinto pilar de la educación: Aprender a trascender**

- Aprender a Ser Ejemplo
- Desarrollar nuestra manera de trascender.
- Ser trascendente en base al ejemplo que damos con lo que hacemos.

## **DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL CURSO:**

### **ACTIVIDAD 1: INTRODUCCIÓN PILARES FUNDAMENTALES DE LA EDUCACIÓN**

- La educación
  - Educación siglo XXI
  - Importancia de la educación siglo XXI
- Aprendizaje
- Los 5 pilares de la educación
- Aprender a conocer
- Aprender a hacer
- Aprender a vivir juntos
- Aprender a ser
- Aprender a trascender
- Lectura de reflexión
- Foro

## **CONTENIDO CIENTÍFICO**

### **LA EDUCACIÓN**

La educación, es el proceso por el cual, el ser humano, aprende diversas materias inherentes a él. Por medio de la educación, es que sabemos cómo actuar y comportarnos en sociedad. Es un proceso de sociabilización del hombre, para poder insertarse de manera efectiva en ella. Sin la educación, nuestro comportamiento, no sería muy lejano a un animal salvaje.

La educación nos es impartida, desde la infancia. Ya en la lactancia, el niño comienza a crear vínculos sociales, con quienes lo rodean. El ser humano, está constantemente, en un proceso de educación. El hombre es una verdadera esponja, el cual va reteniendo información, con todo aquello con que interactúa.

En la antigüedad, si tomamos Roma, por ser uno de los íconos de desarrollo intelectual y de poderío militar, la educación primaria, se les dejaba a las nodrizas. Las cuales se encargaban de todos los detalles, del desarrollo del infante. Desde su alimentación, hasta el hecho de que aprendieran a hablar. Los padres, prácticamente, no tenían ninguna

injerencia en la educación del niño. Aquellos que pertenecían a la aristocracia, recibían los primeros años, la instrucción de un profesor particular. Los cuales proveían al niño, de sus primeros conocimientos, necesarios para su posterior paso al colegio, cuando llegara a la pubertad. El ser una persona ilustrada en Roma, era algo que se valoraba bastante. Pero en cuanto a los aristócratas, era una obligación. Ya que en Roma, pesaba mucho la vara que dejaron los griegos, en la época de oro, del clasicismo. Los romanos, no podían ser menos, de lo que fueron los griegos. Esa era un poco la consigna.

Recién llegados al colegio, los varones y mujeres, eran raudal mente suministrados, de diversos contenidos informativos. Desde el griego hasta el deporte. Un aspecto importante, era la enseñanza de las mitologías romanas. Lo que hoy en día sería, la historia religiosa de cada pueblo. Los romanos creían en varios dioses, por lo que eran politeístas.

Era relevante conocer a cada dios, tanto lo que se esperaba de él, como lo que aquella deidad, esperaba de cada romano. Hoy en día, los hombres y mujeres, consiguen su independencia, luego de sus estudios superiores, al momento de encontrar un trabajo (situación que es la ideal, para cada ser humano), pero los romanos no. Ellos dependían hasta adultos de la autoridad del padre. Sólo podían formar su propio destino, luego de la muerte de este.

En la actualidad, existen diversos ámbitos en los cuales recibimos educación. Uno de los más fundamentales, para todo ser humano, es el formal. Que es aquella educación, que imparten los diversos establecimientos educacionales presentes en toda sociedad (colegios, universidades, institutos, etc.). Los cuales se guían por mallas curriculares, establecidas por directrices gubernamentales. Son estos establecimientos, quienes entregan una educación formativa, a nivel intelectual en base de conocimientos prácticos, los cuales permitirán a la persona, insertarse en la sociedad como uno más de ella.

Por medio de esta educación, es que la persona, podrá desempeñarse en algún puesto laboral. Medio por el cual, se rige la existencia humana de hoy en día. Ya que por medio de este camino, es que logrará que su descendencia, vuelva a cumplir el mismo ciclo. Educación basada en la enseñanza de diversas materias, las cuales el alumno debe asimilar, para luego rendir un examen y así demostrar que las maneja. Método de educación, que en la actualidad, posee diversos detractores. Ya que se basa, para ellos todavía en la memorización, más que en la comprensión de las mismas materias.

## **EDUCACIÓN EN EL SIGLO XXI**

Tradicionalmente el aprendizaje ha estado ligado a los libros, apuntes y publicaciones impresas, pero las nuevas tecnologías permiten, tanto a los estudiantes como profesores, desarrollar un nuevo tipo de enseñanza virtual que permite aprender sin una asistencia presencial ni altos costos en material. Otra herramienta cada vez más utilizada para complementar el estudio son las bibliotecas virtuales, donde se puede acceder a toda la cultura sin moverse de casa.

## **IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN EL SIGLO XXI**

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.

## **APRENDIZAJE**

Se denomina aprendizaje al proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho

proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto.

El proceso fundamental en el aprendizaje es la imitación (la repetición de un proceso observado, que implica tiempo, espacio, habilidades y otros recursos). De esta forma, los niños aprenden las tareas básicas necesarias para subsistir y desarrollarse en una comunidad.

El aprendizaje humano se define como el cambio relativamente invariable de la conducta de una persona a partir del resultado de la experiencia. Este cambio es conseguido tras el establecimiento de una asociación entre un estímulo y su correspondiente respuesta. La capacidad no es exclusiva de la especie humana, aunque en el ser humano el aprendizaje se constituyó como un factor que supera a la habilidad común de las ramas de la evolución más similares. Gracias al desarrollo del aprendizaje, los humanos han logrado alcanzar una cierta independencia de su entorno ecológico y hasta pueden cambiarlo de acuerdo a sus necesidades.

## **LOS 5 PILARES DE LA EDUCACIÓN**

Hoy en día, donde prima el cambio, en todo campo de la sociedad, ya sea laboral, educativo, moral, política, etc. Se han desarrollado para tratar de adaptarse al nuevo mundo, los cinco pilares de la educación, que nos ayudarán a ser personas con la capacidad de vivir en un mundo con tendencias al cambio.

Los conocimientos tradicionales que antes servían a los aprendices de manera ilimitada, a los que podría acudir en cualquier etapa de la vida; en la actualidad esa forma de aprendizaje se está rompiendo; puesto que el aprendiz deberá aprender a vivir en la nueva sociedad conocida con el nombre de la sociedad del conocimiento de modo que en esta nueva etapa de la revolución de conocimientos, estos tiendan a cambiar y a modificarse de manera continua, teniendo así la necesidad de adaptación; es decir que deberá adquirir conocimientos nuevos y no obsoletos. Fundamentalmente es transmitir el dominio de las operaciones; en otras palabras hacer explícito lo implícito, siendo este el arte del educador.

La enseñanza de oficios tradicionales, antes se enseñaban con la demostración con el ejemplo por ser materiales. En cambio aprender en esta nueva etapa; está concentrado más en lo mental porque tendremos que aprender a relacionar el conocimiento de manera significativa; es decir relacionar parte de conocimiento que no cambia (la base) con el nuevo conocimiento.

El aprender a hacer generalmente es la adquisición de conocimiento, mediante los objetos netamente es algo más práctico.

A nivel de valores, por ejemplo el concepto de solidaridad es aquello que es obtenido sin ningún esfuerzo, cosa que es totalmente errónea. Puesto hasta llegamos a cambiar de forma errónea los conceptos sobre los valores; esto tiene que ver mucho, con el aprender a vivir juntos.

El aprender a vivir juntos es algo más voluntario; es decir hay que querer vivir con las demás personas, para lograrlo es necesario proyectarnos, qué modelo de personas queremos ser. Teniendo algo así como un plan de vida para trazarnos una meta.

El aprender a ser uno mismo, engloba los demás pilares puesto que busca el desarrollo de la persona en todos sus niveles desde su forma más interna; pasando por los valores hasta la adquisición de razonamiento autónomo y crítico.

Generar profesionales creativos en el sentido de que sean capaces de adaptarse al cambio que demanda su profesión.

En la actualidad los medios de comunicación reproducen lo que más vende; es decir no necesariamente reproducen cosas buenas en la mayoría de las veces, y la educación tiene que vencer esa forma de transmisión de conocimiento.

En síntesis podríamos desmembrar:

Que para la UNESCO, la educación, la universidad como entidad educativa debería articular su esfuerzo en torno a cinco aprendizajes fundamentales (los 5 pilares de la educación).

- Aprender a conocer (al adquirir instrumentos, para la comprensión y el saber).
- Aprender a hacer (bregando para poder transformar el contexto)

- Aprender a vivir juntos (participando y cooperando con nuestros semejantes en todas las actividades de transformaciones).
- Aprender a ser (uno mismo en la dimensión integral de la persona humana).
- Aprender a trascender.

### **APRENDER A CONOCER**

Este tipo de aprendizaje tiende al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse un medio y como finalidad humana; consiste que cada persona aprenda a comprender el mundo que le rodea, para vivir con dignidad, desarrollarse como profesional y relacionarse con los demás, con el fin del placer de conocer.

### **APRENDER A HACER**

Aprender a conocer y a hacer son términos similares; pero aprender a hacer está dirigido principalmente a la formación profesional.

### **APRENDER A VIVIR JUNTOS**

Sin duda, es la idea de enseñar desde pequeños que existen diferencias entre las personas y que éstas deben ser respetadas, es aprender a compartir y trabajar intercambio ideas, generando proyectos en común, prepararlos para enfrentar los conflictos y estimulando la comprensión mutua.

### **APRENDER A SER**

Este punto pretende que cada persona se desarrolle de manera íntegra, no solo con respecto a conocimientos sino en cuerpo y mente, inteligencia y sensibilidad, responsabilidad individual, espiritualidad; y que va desde el inicio de la vida hasta el fin de ella.

### **APRENDER A TRASCENDER**

Propone las condiciones que permiten proyectar el devenir de los sujetos más allá de las fronteras físicas temporales; mediante la adquisición, desarrollo y fomento de hábitos que procuran el bien común en un marco ético de equidad y justicia.

## LECTURA DE REFLEXIÓN

### EL TREN DE LA VIDA

**Por: H. Jackson Brown, Jr.**

Hace tiempo. Leí un libro que comparaba la vida con un viaje en tren. Una lectura extremadamente interesante, cuando es bien interpretada.

La vida no es más que un viaje en tren, repleto de embarques y desembarques, salpicada de accidentes, sorpresas agradables en algunos casos y de profundas tristezas en otros. Al nacer nos subimos al tren y nos encontramos con algunas personas, las cuales creemos que siempre estarán con nosotros en este viaje (nuestros padres).

Lamentablemente la verdad es otra. Ellos se bajarán en alguna estación dejándonos huérfanos de su cariño, amistad y su compañía irremplazable.

No obstante, esto no impide que se suban otras personas que serán muy especiales para nosotros. Llegan nuestros hermanos, amigos y esos amores maravillosos.

De las personas que toman este tren, habrá también los que lo hagan como un simple paseo. Otros encontrarán solamente tristeza en el viaje. Y habrá otros que, circulando por el tren, estarán siempre listos en ayudar a quien lo necesite. Muchos al bajar, dejarán una añoranza permanente. Otros pasarán desapercibidos, que ni siquiera nos daremos cuenta que desocuparon el asiento.

Es curioso que algunos pasajeros, quienes nos son más queridos, se acomoden en vagones distintos al nuestro. Por lo tanto, se nos obliga hacer el trayecto separados de ellos. Desde luego, no se nos impide que durante el viaje, recorramos con dificultad nuestro vagón y lleguemos a ellos.

Pero lamentablemente, ya no podremos sentarnos a su lado pues habrá otra persona ocupando el asiento. No importa; el viaje se hace de este modo: lleno de desafíos, sueños, fantasías, esperas y despedidas... Pero nunca habrá regresos.

Entonces hagamos este viaje de la mejor manera posible. Tratemos de relacionarnos bien con todos los pasajeros, buscando en cada uno lo mejor de ellos. Recordemos

siempre que en algún momento del trayecto, ellos podrán titubear y probablemente precisaremos entenderlos. Nosotros también titubharemos y habrá alguien que nos comprenda.

El gran misterio, al fin, es que no sabremos jamás en qué estación bajaremos y mucho menos dónde bajarán nuestros compañeros, ni siquiera el que está sentado en el asiento de al lado. Me quedo pensando si cuando baje del tren, sentiré nostalgia... creo que sí.

Separarme de algunos amigos de los que hice en el viaje será doloroso. Dejar que mis hijos sigan solos, será muy triste.

Pero me aferro a la esperanza de que, en algún momento, llegaré a la estación principal y tendré la gran emoción de verlos llegar con un equipaje que no tenían cuando embarcaron. Lo que me hará feliz, será pensar que colaboré con que el equipaje creciera y se hiciera valioso.

Amigo mío, hagamos que nuestra estancia en este tren sea tranquila y que haya valido la pena.

Hagamos tanto, para que cuando llegue el momento de desembarcar, nuestro asiento vacío, deje añoranza y lindos recuerdos a los que permanezcan en el viaje.

A tí, que eres parte de mi tren, te deseo un... ¡¡¡Feliz viaje!!!

## **FORO**

Concluido el taller se realizará un foro que estará compuesto por todos los participantes a la capacitación, además de un moderador especializado en el tema, en donde se plantearán los distintos puntos de vista o pensamientos críticos de cada participante sobre los temas tratados, la duración del foro será de 60 minutos.

### **ACTIVIDAD 2: APRENDER A APRENDER**

- Introducción
- Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo.
- Análisis de la realidad educativa
- Aprender a aprender

- Meta cognición
- Competencias básicas
- Lectura de reflexión
- Foro

## **CONTENIDO CIENTÍFICO**

### **INTRODUCCIÓN**

Aprender a conocer o aprender a aprender trata o quiere referenciar los mecanismos para poder aprovechar las posibilidades que otorga la educación a lo largo de la vida, explorando su entorno para desarrollar la capacidad innata del ser humano para así poder lograr el máximo aprovechamiento de la educación en su aprendizaje ya que al conocer los entornos de lo que nos rodea se puede llegar a mejorar la forma de aprovechamiento de la educación en sus diferentes entornos.

### **EXPERIENCIAS VIVIDAS POR LOS PARTICIPANTES A LO LARGO DE SU TRABAJO**

Se destinará un tiempo de 60 minutos en los cuales los participantes de la capacitación expondrán experiencias, anécdotas o vivencias que han vivido a lo largo de sus años de docencia.

### **ANÁLISIS DE LA REALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO**

El bajo nivel académico de muchas personas se ve reflejado después en la forma de desenvolverse en el trabajo, en el servicio que ofrecen luego de graduarse; unos lo hacen bien y con esfuerzos, y otros con mediocridad. Actualmente las cosas están cambiando, el acceso a las universidades públicas depende de un examen de ingreso; posteriormente se hará lo mismo con las universidades privadas.

La idea es clara: solo entrarán a la universidad los que tengan méritos. Aquellos que no reúnan los puntos, quedarán para algún curso o instituto superior, pero verán cerradas las puertas de las universidades si no consiguen a alguien que los nivele y les enseñe los conocimientos recibidos en el colegio y que no retuvieron. No toda la culpa es de los alumnos; padres, maestros y sistema educativo tienen mucho que ver. Hay padres que echan la culpa al maestro de no enseñarle bien a sus hijos, mientras los padres se

dedican a cualquier actividad, menos a revisarles las tareas o ayudarlos; y hay alumnos que saben con qué maestros deben ser estudiosos y con quién no, total, si los pasan de año.

Por ello se desean más maestros pulcros en su profesión, que dirijan por el camino del bien, se suma a esto que hay colegios con 60 o más alumnos por aulas, salas no adecuadas, maestros que no enseñan, autoridades por décadas en el mismo puesto como dictadores administrativos con poca paciencia y no ganas de mejorar; más de mil alumnos y apenas tienen doce baterías sanitarias y dos conserjes que no alcanzan a limpiar salones, baños, convirtiéndose los planteles en focos de enfermedades y en denigrantes. ¿Quién controla esto? Las autoridades pasan en oficinas con aire acondicionado y reciben la información por correos electrónicos, pero en nada se parece a la triste realidad de la educación pública; visiten escuelas, colegios y conversen principalmente con los alumnos, los problemas son muchos más.

## **APRENDER A APRENDER**

La expresión aprender a aprender hace referencia al desarrollo de la capacidad del alumno para reconocer su proceso de aprendizaje, aumentando así su eficacia, su rendimiento y el control sobre el mismo. Para lograrlo, el aprendiente debe desarrollar la conciencia meta cognitiva mediante el entrenamiento en el uso de las estrategias meta cognitivas, que le permitirán:

- a. Tomar distancia respecto al propio proceso de aprendizaje, es decir, observarlo y analizarlo «desde fuera»
- b. Ser consciente de los propios procesos mentales.
- c. Reflexionar sobre la forma en que aprende.
- d. Administrar y regular el uso de las estrategias de aprendizaje más apropiadas en cada caso.
- e. Alcanzar la autonomía.

Tradicionalmente el objetivo de la enseñanza ha consistido en la transmisión de los conocimientos del profesor al alumno, lo cual implica dar por supuesto el carácter directamente transmisible del saber. La investigación en psicología y en filosofía ha redefinido las relaciones entre los conceptos de saber y aprender, por un lado, y entre los de enseñanza y aprendizaje, por el otro.

El aprendizaje se concibe como un proceso complejo en cuya construcción participa activamente el alumno al aportar sus experiencias y conocimientos previos. El alumno participará de manera activa en ese proceso si es consciente del mismo y puede identificar las estrategias que él utiliza.

## **META COGNICIÓN**

Entendemos por Meta cognición la capacidad que tenemos de auto regular el propio aprendizaje, es decir de planificar qué estrategias se han de utilizar en cada situación, aplicarlas, controlar el proceso, evaluarlo para detectar posibles fallos, y como consecuencia transferir todo ello a una nueva actuación.

Esto implica dos dimensiones muy relacionadas:

- a) El conocimiento sobre la propia cognición implica ser capaz de tomar conciencia del funcionamiento de nuestra manera de aprender y comprender los factores que explican que los resultados de una actividad, sean positivos o negativos. Por ejemplo: cuando un alumno sabe que extraer las ideas principales de un texto favorece su recuerdo o que organizar la información en un mapa conceptual favorece la recuperación de una manera significativa.
- b) De esta manera puede utilizar estas estrategias para mejorar su memoria. Pero el conocimiento del propio conocimiento no siempre implica resultados positivos en la actividad intelectual, ya que es necesario recuperarlo y aplicarlo en actividades concretas y utilizar las estrategias idóneas para cada situación de aprendizaje.
- c) La regulación y control de las actividades que el alumno realiza durante su aprendizaje. Esta dimensión incluye la planificación de las actividades cognitivas, el control del proceso intelectual y la evaluación de los resultados.

Aunque estos dos aspectos están muy relacionados; el primero, el conocimiento del propio conocimiento, surge más tarde en el niño que la regulación y el control ejecutivo, ya que este último depende más de la situación y la actividad concreta.

## COMPETENCIAS BÁSICAS

PILAR DE LA EDUCACIÓN	COMPETENCIAS BÁSICAS
APRENDER A CONOCER	Competencia en comunicación lingüística
	Competencia en razonamiento lógico- matemático
	Competencia en el conocimiento y en la interacción con el mundo físico
	Competencia en el tratamiento de la información y competencias digital
	Competencia social y ciudadana
	Competencia cultural y artística
	Competencia para aprender a aprender
	Competencia en autonomía e iniciativa personal

## LECTURA DE REFLEXIÓN

### UNA LECTURA PARA REFLEXIONAR " LA MULA Y EL POZO"

**Por: Juan Eslava Galán**

Se cuenta de cierto campesino que tenía una mula ya vieja. En un lamentable descuido, la mula cayó en un pozo que había en la finca. El campesino oyó los bramidos del animal y corrió para ver lo que ocurría. Le dio pena ver a su fiel servidora en esa condición, pero después de analizar cuidadosamente la situación, creyó que no había modo de salvar al pobre animal y que más valía sepultarla en el mismo pozo.

El campesino llamó a sus vecinos y les contó lo que estaba ocurriendo y los enlistó para que le ayudaran a enterrar la mula en el pozo para que no continuara sufriendo. Al principio, la mula se puso histérica. Pero a medida que el campesino y sus vecinos continuaban paleando tierra sobre su lomo, una idea vino a su mente. A la mula se le ocurrió que cada vez que una pala de tierra cayera sobre su lomo. ¡ELLA DEBÍA SACUDIRSE Y SUBIR SOBRE LA TIERRA!

Esto hizo la mula palazo tras palazo. SACÚDETE Y SUBE. Sacúdete y sube. Sacúdete y sube!! Repetía la mula para alentarse a sí misma. No importaba cuan dolorosos fueran los golpes de la tierra y las piedras sobre su lomo, o lo tormentoso de la situación, la mula

luchó contra el pánico, y continuó SACUDIÉNDOSE Y SUBIENDO. A sus pies se fue elevando de nivel el piso.

Los hombres sorprendidos captaron la estrategia de la mula, y eso los alentó a continuar paleando. Poco a poco se pudo llegar hasta el punto en que la mula cansada y abatida pudo salir de un brinco de las paredes de aquel pozo. La tierra que parecía que la enterraría, se convirtió en su bendición, todo por la manera en la que ella enfrentó la adversidad. ¡ASÍ ES LA VIDA!

Si enfrentamos nuestros problemas y respondemos positivamente y rehusamos dar lugar al pánico, a la amargura y las lamentaciones de nuestra baja autoestima, las adversidades, que vienen a nuestra vida a tratar de enterrarnos, nos darán el potencial para poder salir beneficiados y bendecidos.

## **FORO**

Concluido el taller se realizará un foro que estará compuesto por todos los participantes a la capacitación, además de un moderador especializado en el tema, en donde se plantearán los distintos puntos de vista o pensamientos críticos de cada participante sobre los temas tratados, la duración del foro será de 60 minutos.

### **ACTIVIDAD 3: APRENDER A HACER**

- Introducción
- Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo
- Destrezas y Habilidades y Cambios del profesor del siglo XXI
- Aprender a hacer
- Competencias básicas
- Lectura de reflexión
- Foro

### **CONTENIDO CIENTÍFICO**

#### **INTRODUCCIÓN**

Los retos a los que nos enfrentamos desde hace ya varias décadas, por efecto de la interacción entre las personas y las comunidades en la aldea global, han obligado a un cambio de paradigma de una trascendencia mucho mayor que la del Renacimiento. En aquella ocasión, ante el enorme empoderamiento del ser humano —de los hombres, más que de las mujeres y de algunas castas, en mayor medida que de la población general— conforme al cual el conocimiento se convirtió en una de las fuentes más importantes de desarrollo, el paradigma imperante en el ámbito de la Educación adoptó la transmisión del saber cómo su finalidad fundamental.

Pero este modelo ideal está a punto de ser engullido por el nuevo mantra de la competencia, fenómeno el cual, obviamente, atribuye un valor inestimable al conocimiento, más como un fin en sí mismo, en su papel de elemento instrumental para el logro de un bien superior.

Dado que el desconcierto sobre a lo que ha de entenderse por este nuevo término es tan grande, en esta ocasión adoptaremos una definición sencilla del mismo: “la competencia es un estilo de trabajo que da buenos resultados de conformidad con los criterios y contenidos expresados en una norma” (Basoredo, 2011 y 2013).

Desde esta perspectiva, al aprendizaje, una de las escasas variables revolucionarias, de utilidad no solo para el desarrollo de los animales superiores sino también para la

necesaria adaptación de los mismos al entorno, no le queda otro remedio que basarse en el principio de aprender haciendo para poder hacer las cosas cada vez mejor.

Por otra parte, esta reflexión preliminar únicamente tiene por objeto subrayar el enorme valor de este planteamiento y reconocer el genial aporte de tantos intelectuales del campo de las Ciencias de la Educación, que fueron los que primero se dieron cuenta de la importancia del trabajo para el aprendizaje, tales como: Dewey, Kerschensteiner, Agazzi, Montessori o Freinet, por citar alguno de los más importantes.

Este cambio de rumbo, del saber al saber hacer, o del conocimiento a la competencia, es muy fácil de explicar, pero quizás no sea tan sencillo de llevar a la práctica, porque habría que empezar por dotar de nuevos significados a determinadas palabras, incluso. Por ejemplo, dentro de todos los sistemas educativos y de formación enseñar no sólo sería mostrar, sino ayudar a aprender.

Además, el rol fundamental del personal docente, entre otros cualesquiera, tendría que ser el de un/a entrenador/a. A su vez, la diferenciación entre los tipos de personas que aprenden queda limitada únicamente a las variables propias del estadio evolutivo, porque en lo básico, el aprendizaje se fundamentaría siempre en las tareas de quienes aprenden, con el apoyo de las tareas de quienes ayudan en este proceso.

Desde la Escuela Infantil hasta la Universidad, pasando por el desarrollo profesional, la formación para el ocio, la promoción de la salud en la tercera edad o la prevención del deterioro en la ancianidad existe una línea maestra propuesta por las teorías y las buenas prácticas del aprendizaje. Todo consistiría en aprender haciendo y para hacer mejor las cosas, de las que se ocupan las personas en las distintas situaciones de su vida.

## **EXPERIENCIAS VIVIDAS POR LOS PARTICIPANTES A LO LARGO DE SU TRABAJO**

Se destinará un tiempo de 60 minutos en los cuales los participantes de la capacitación expondrán experiencias, anécdotas o vivencias que han experimentado a lo largo de sus años de docencia.

## **DESTREZAS, HABILIDADES Y CAMBIOS DEL PROFESOR DEL SIGLO XXI**

A partir del creciente uso y aplicación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como nuevos desafíos y demandas, los Profesores del siglo XXI requieren de nuevas capacidades y conocimientos. En ese contexto, podemos mencionar algunas de las destrezas, habilidades y cambios que el Profesor debe tener y experimentar en la sociedad del conocimiento:

- Debe ser un líder.
- Debe ser un facilitador del aprendizaje de los alumnos.
- Debe ser creativo, proactivo y propenso a la investigación.
- Debe tener buena disposición y actitud para su formación continua.
- Debe promover el trabajo en equipo de sus alumnos.
- Debe utilizar todos los recursos tecnológicos a su disposición para enriquecer y hacer más eficiente el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Debe pasar de la educación basada en el profesor a la educación centrada en el alumno.
- Debe pasar de la educación centrada en la enseñanza a la educación sustentada en el aprendizaje.
- Debe tener la capacidad de gestionar sus propios recursos didácticos y de aprendizaje.

## **APRENDER A HACER**

A fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

## COMPETENCIAS BÁSICAS

PILAR DE LA EDUCACIÓN	COMPETENCIAS BÁSICAS
APRENDER A HACER	Competencia en comunicación lingüística
	Competencia en razonamiento Lógico- Matemático
	Competencia en el conocimiento y en la interacción con el mundo físico
	Competencia en el tratamiento de la información y competencias digital
	Competencia social y ciudadana
	Competencia cultural y artística
	Competencia para aprender a aprender
	Competencia en autonomía e iniciativa personal

## LECTURA DE REFLEXIÓN

### LA CRISIS DE LA HUMANIDAD

Por: Vicente Forner.

En este último tiempo he escuchado hablar tanto de la crisis, que recurrí al diccionario para ver qué significaba.

Crisis: «Una crisis es un cambio brusco o una modificación imprevista en el desarrollo de algún suceso. Dichas alteraciones pueden ser físicas o simbólicas. Crisis también es una situación complicada o de escasez»

¿A qué le llamamos crisis?

Aplicamos esta palabra a muchas situaciones: cuando algo anda mal en política, en economía, en la familia, en el matrimonio... También hablamos de crisis en asuntos relacionados con la enfermedad, ansiedad, etc.

Como vemos, hay muchos tipos de crisis, pero por nuestra reacción, podría parecer que la única crisis que existe es cuando nuestro dinero se ve afectado.

No hace mucho tiempo, varios países del mundo han sufrido una crisis económica que no se había experimentado durante varias generaciones. No obstante, nosotros, en Argentina, convivimos con ella como si fuera nuestra eterna compañera.

En el año 2001, el gobierno de turno se quedó con todos los ahorros que los argentinos tenían en los bancos. La gente salió a la calle y en pocas horas, el presidente de la nación tuvo que renunciar, fue tal el impacto de la crisis que muchas personas murieron y otras incapaces de superar la situación, terminaron suicidándose. Pero si me permiten, les diré que hoy tenemos crisis mucho más graves que la económica: crisis de valores, de moral, de ética, de inseguridad, de pánico.

Cada día vemos a ladrones que con toda impunidad matan para robar un celular o unas pocas monedas. Cada año, cientos de policías son asesinados y todos los días vemos en los periódicos y en la televisión, hechos delictivos y criminales. Miles de familias están sufriendo las consecuencias de la inseguridad.

¿Dónde se origina la crisis?

Nos han hecho creer que la crisis, está en la economía, en el sistema bancario, o en los gobiernos.

La crisis no está en un sector, ni la genera él. La crisis está en el ser humano, en la sociedad.

Si no, miremos los grandes sucesos acontecidos en los últimos años:

- El holocausto nazi. Las bombas atómicas lanzadas sobre Japón.
- Los 46 millones de abortos por año. Es como si en un año desapareciéramos todos los habitantes de este país y esto según datos oficiales.
- Países enteros controlados por el narcotráfico o el terrorismo.
- Más de la mitad de la población del mundo sobrevive con uno o dos dólares diarios.
- El cambio climático, trayendo devastaciones por todo el planeta.

- La trata de personas, el tráfico de órganos, las violaciones, los miles de adultos y niños que mueren de hambre, por día.
- Hace poco tiempo se escuchó que una banda en Perú, mataba a las personas, para sacarles la grasa. Ésta era vendida a importantes compañías farmacéuticas a razón de 15.000 dólares el kilo.
- Hace pocos días una mujer embarazada fue secuestrada, le practicaron una cesárea para robarle a su niño.

Si todo esto no te demuestra que el ser humano está en crisis, ya me dirás... Y estos datos son solamente acontecimientos, sucesos. Esto no es la crisis en realidad. Esto es tan solo algunas de las consecuencias y evidencias de que el ser humano vive inmerso en una terrible, destructiva y progresiva crisis.

#### **¿Qué podemos hacer entonces?**

- Tratar de cambiar el sistema. ¡ Imposible!
- Protestar... Millones lo han hecho y pocas veces han logrado ser escuchados.
- Muchos líderes mundiales se reúnen para dar soluciones. Firman tratados de todo tipo, pero luego no los cumplen y todo sigue igual.

#### **¿Dónde está la solución?**

- Creo personalmente que la solución está en cada uno de nosotros. No podemos dar lo que no tenemos.
- No puedo dar sanidad, si estoy enfermo.
- Si en mí hay un virus, infectaré todo lo que toque y lo que tengo a mí alrededor.
- Si no puedo ver, no puedo ser guía de ciegos.

- Cómo puedo ser un buen padre y pretender que mi hijo sea una buena persona, si en mi corazón hay odio, resentimiento, amargura, egoísmo, codicia y tantas cosas negativas.

Quiero decirte que la única solución está en dejar que Dios transforme nuestra vida y como consecuencia cambie nuestra manera de pensar y de actuar.

Todos nosotros sufrimos a lo largo de la vida situaciones de todo tipo. Pequeñas y grandes crisis, que también podríamos interpretar como pruebas que Dios pone en nuestro camino, para que nos acerquemos a Él y fortalecer nuestra fe. Por cierto, en chino crisis significa «Oportunidad»

Si tienes fe, no deberías preocuparte por las crisis, ya que esta palabra «no existe» en el vocabulario de la fe. Aunque quizás suene demasiado sencillo, yo te sugiero que, a partir de ahora, cambies la palabra CRISIS, por CRISTO. Las dos empiezan igual, pero te aseguro que el final es muy distinto.

«No le digas a Dios lo grande que es tu problema, dile a tu problema lo grande que es Dios»

## **FORO**

Concluido el taller se realizará un foro que estará compuesto por todos los participantes a la capacitación, además de un moderador especializado en el tema, en donde se plantearán los distintos puntos de vista o pensamientos críticos de cada participante sobre los temas tratados, la duración del foro será de 60 minutos.

## **ACTIVIDAD 4: APRENDER A VIVIR JUNTOS**

- Introducción.
- Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo.
- Normas de convivencia.
- Derechos y deberes escolares.
- Valor convivencia.
- Búsqueda de objetivos comunes.
- Pluralismo
- Competencias básicas.
- Lectura de reflexión.
- Foro.

### **CONTENIDO CIENTÍFICO**

#### **INTRODUCCIÓN**

La razón por la que creemos que este pilar es esencial en nuestra vida, es por la importancia que tiene el trabajo cooperativo; tanto para lograr un éxito mayor en las tareas y objetivos que nos marcamos a lo largo de nuestras vidas, como por el enriquecimiento personal en el desarrollo del proceso, ya sea en el ámbito escolar o laboral.

Nos encontramos en una sociedad altamente competitiva, donde se valora mucho el éxito individual y, en ocasiones, se deja a un lado el trabajo mutuo, el colaborar y el ayudarse. Por estos motivos, creemos que es conveniente un cambio.

Centrándonos en el ámbito escolar, que es lo que realmente nos incumbe en este momento, pensamos que los docentes y pedagogos tenemos la tarea de desarrollar esta competencia en los estudiantes, permitiendo que trabajen de manera significativa en proyectos por equipos y hacerles ver que dichas habilidades y competencias se encuentran dentro de ellos.

Deben saber que trabajando de este modo aprenderán a aportar aquello que se le dé bien, aprovechando sus talentos, respetando y valorando por igual las opiniones de sus

demás compañeros como las tuyas. De manera que entiendan que con lo que aporta cada uno, se puede realizar un gran trabajo.

Esta metodología ayudará en gran parte a crear esto que llamamos “aprender a vivir juntos”, puesto que cuando existen estos grupos, los niños y niñas se conocen, se crean lazos afectivos, que les ayudarán a confiar, a quererse, a crear todo lo necesario para que exista un buen clima de afecto y cariño, que, además, influirá en su aprendizaje de manera muy positiva.

No podemos olvidar, que para que el alumnado crea en esta forma de trabajar, los docentes debemos predicar con el ejemplo. Hay que trabajar en equipo por el bien de nuestros alumnos. Los docentes hemos de colaborar, ayudarnos, ponernos de acuerdo. Es muy importante para el bienestar y la confianza de una clase y para que los educandos vean que este método es posible y da frutos.

## **EXPERIENCIAS VIVIDAS POR LOS PARTICIPANTES A LO LARGO DE SU TRABAJO**

Se destinará un tiempo de 60 minutos en los cuales los participantes de la capacitación expondrán experiencias, anécdotas o vivencias que han vivido a lo largo de sus años de docencia.

## **NORMAS DE CONVIVENCIA**

Las normas de convivencia son el marco legal que canalizan las iniciativas que favorezcan la convivencia, el respeto mutuo, la tolerancia y el ejercicio efectivo de derechos y deberes. Completa la dimensión escolar del proyecto educativo.

Son normas de obligado cumplimiento para todos los alumnos y en todo tipo de actividad. Tanto dentro del recinto escolar como en lugares adyacentes, siempre y cuando afecten a la comunidad educativa. Todos los miembros de la comunidad velarán por su cumplimiento.

La concreción de estas normas se basa en los valores humanos de respeto a las personas, lugares y cosas y de responsabilidad entendida como respuesta personal de la manera de actuar.

El respeto a las normas de convivencia posibilita:

- Un trabajo de calidad.
- La formación de hábitos de trabajo saludables.
- La creación de espíritu de compañerismo positivo, sacando lo mejor de uno mismo.

El incumplimiento de las normas de comportamiento posibilita la toma de medidas correctivas por parte de la dirección

## **DERECHOS Y DEBERES ESCOLARES**

Para que el proceso educativo culmine de manera satisfactoria se requiere un ambiente de aprendizaje armónico, en el que los padres, los profesores y las autoridades escolares contribuyan cumpliendo con sus obligaciones y respetando el derecho de los educandos a recibir una enseñanza integral.

Derechos

### **En la casa**

- Nuestros padres deben apoyarnos económica y moralmente para lograr nuestro más amplio desarrollo intelectual.
- Propiciarnos un ambiente armónico para el estudio.
- Considerar nuestras opiniones.
- Protegernos de cualquier abuso o maltrato.
- Respetar nuestra integridad física.

### **En la escuela**

La educación que recibamos debe estar orientada a fomentar nuestras habilidades en todas las disciplinas y con pleno respeto a nuestro medio ambiente, a fin de preservarlo para generaciones futuras.

- Nuestros maestros deben ser responsables y contar con la preparación necesaria de la materia que imparten.
- No debemos sufrir discriminación por nuestro género, situación económica, opinión política, religión, pertenencia étnica o preferencias sexuales.
- Debemos ser respetados sin importar las creencias o actividades de nuestros padres.
- Tenemos derecho a manifestar lo que pensamos y sentimos en situaciones que nos afectan, siempre con respeto a los demás.
- No deben obligarnos a hacer trabajos escolares superiores a nuestras fuerzas y posibilidades económicas.
- No deben imponernos castigos frente a los demás.
- Las autoridades escolares deben prevenir abusos contra nuestra integridad física.
- Durante las actividades escolares debemos gozar de un descanso.
- Si padecemos alguna discapacidad, debemos ser tratados igual que nuestros compañeros y recibir apoyos especiales para nuestro aprendizaje y desplazamiento.
- Tenemos derecho a contar con las instalaciones adecuadas y las herramientas indispensables para nuestro proceso de aprendizaje.
- En conflictos con maestros o compañeros, serán escuchadas las partes involucradas antes de aplicarse una sanción.
- Ser llamado por mi nombre y no con sobrenombres que se refieran a mi apariencia.

## Obligaciones

Además de derechos, tenemos también obligación de acatar normas de conducta que mantienen el orden y la armonía. Algunas de las más importantes son:

- Presentarnos a clases con puntualidad y aseados.
- Estudiar y cumplir con nuestras tareas y trabajos.
- En caso de enfermedad o alguna circunstancia que nos impida asistir a clases, mostrar un comprobante firmado por nuestros padres o tutores que justifique nuestra inasistencia.
- Contar con todo el material que los profesores nos soliciten.
- Observar disciplina dentro de clases y fuera de ellas.
- Conocer el reglamento escolar y el plan de estudios.
- Mantener limpias y en buen estado las instalaciones educativas, el mobiliario y el equipo de trabajo.
- Proteger el medio ambiente dentro del plantel y fuera de él.
- Acatar el reglamento escolar en cuanto a los requisitos para presentar exámenes.
- Aprender a trabajar y convivir con otros distintos en raza, religión o nivel socioeconómico.
- Respetar a nuestros maestros y compañeros.
- Fomentar nuestros valores de identidad nacional y hacer prevalecer la justicia.
- En cualquier conflicto con maestros o compañeros, mantener la cordura y darle solución mediante el diálogo.

El saber cuáles son nuestros derechos y obligaciones nos protege contra abusos. Dalos a conocer a tus familiares y amigos.

## **VALOR CONVIVENCIA**

La convivencia es uno de los factores de mayor trascendencia para la felicidad, el bienestar y la salud total del ser humano. Es uno de los signos de madurez y de sanidad interior de la persona; si se es capaz de amarse, valorarse y aceptarse tal como se es, para poder comprender, valorar y tolerar a los demás como son y de ese modo construir puente de amistad y de solidaridad.

La convivencia humana es un componente esencial de la persona; una necesidad básica fundamental para su realización; es una cualidad tan importante como el espíritu comunitario y la comunión; todo eso significa que fuimos hecho para estar con otros; de ahí que es válido decir que “el hombre no vive sino convive”, vale decir, que nunca estamos solos sino que los demás “pueblan nuestra conciencia”; eso es así porque incluso estando en el lugar más solitario, siempre alguien está en nuestra mente y en nuestro corazón.

Para entender mejor esto solo tenemos que apelar a nuestro origen. Dios que es amor y Trino, un Dios familia y comunidad; nos hizo igual y semejante a Él; nos creó como familia (Adán y Eva) y desde entonces ese espíritu familiar y comunitario permanece inalterable.

Es muy claro que la primera experiencia de convivencia humana empieza desde el vientre materno, desde donde recibimos muchas improntas de amor y de afecto que repercutirán luego en toda nuestra vida. Del vientre materno caemos en el ámbito familiar donde se nos recibe con júbilo y alegría, y luego con nuestros padres y con nuestros hermanos aprendemos ese arte tan difícil y necesario que se llama convivencia.

Pero no solo convivimos con la familia, sino que entramos a vivir en una comunidad y allí nos encontramos con los vecinos y con los amigos que también nos marcan positiva y negativamente.

## PLURALISMO

Pluralismo es un concepto que abarca una doble acepción. Por una parte la verificación empírica de la existencia dentro de la sociedad de diversos intereses, organizaciones, estructuras sociales, valores y comportamientos que confluyen en el juego del poder político con distintas capacidades.

Por otra parte, el pluralismo recoge una visión normativa tolerante de esa realidad social que le otorga un carácter democrático, en la medida en que la vida en comunidad resulta de la confluencia regulada de diversas visiones sobre ella.

## COMPETENCIAS BÁSICAS

PILAR DE LA EDUCACIÓN	COMPETENCIAS BÁSICAS
APRENDER A VIVIR JUNTOS	Competencia en comunicación lingüística
	Competencia en el conocimiento y en la interacción con el mundo físico
	Competencia en el tratamiento de la información y competencias digital
	Competencia social y ciudadana
	Competencia cultural y artística
	Competencia para aprender a aprender
	Competencia en autonomía e iniciativa personal

## LECTURA DE REFLEXIÓN

### APRENDER A VIVIR

Anónimo

En cierta ocasión, durante una charla que di ante un grupo de profesionales, me hicieron esta pregunta:

## **¿Qué es lo más importante que ha hecho en su vida?**

En mi calidad de Ingeniero en Sistemas, sabía que los asistentes deseaban escuchar anécdotas sobre mi trabajo, entonces les respondí: Lo más importante que he hecho en la vida, sucedió el 9 de Mayo de 2000.

Comencé el día jugando tenis con un amigo al que no había visto en mucho tiempo. Entre jugada y jugada me contó que su esposa y él acababan de tener un bebé.

Mientras jugábamos, llegó el padre de mi amigo, que consternado, le dijo que al bebé se lo habían llevado de urgencia al hospital. Inmediatamente mi amigo se subió al auto de su padre y se marchó hacia el hospital.

Yo por un momento, me quedé donde estaba, sin saber qué debía hacer. Podía ir con mi amigo al hospital. Pero mi presencia allí no iba a servir de nada, pues la criatura estaría al cuidado de médicos y enfermeras y nada de lo que yo hiciera o dijera iba a cambiar las cosas.

Podía brindarle a mi amigo todo mi apoyo. Pero tanto él como su esposa provenían de familias numerosas y sin duda estarían rodeados de parientes que les ofrecerían todo el apoyo necesario.

Lo único que haría yo sería estorbar. Así que decidí ir más tarde al hospital a visitar a mi amigo. Al poner en marcha mi auto, me di cuenta de que, mi amigo, con la prisa había dejado su camioneta estacionada con las llaves puestas, así que decidí cerrarla e ir al hospital a entregárselas.

Como supuse, la sala de espera estaba llena de familiares. No tardó en presentarse un médico, que se acercó a la pareja y en voz baja les comunicó que su bebe había fallecido.

Los padres se abrazaron y lloraron, mientras todos los demás los rodeamos en medio del silencio y el dolor. Al verme mi amigo, se refugió en mis brazos y me dijo: “Gracias por estar aquí”.

Durante el resto de la mañana permanecí sentado en la sala de urgencias del hospital viendo a mi amigo y a su esposa sostener en brazos a su bebé y despedirse de él.

### **Aquella experiencia me dejo tres enseñanzas:**

**La primera.** Lo más importante que he hecho en la vida, ocurrió cuando no había absolutamente nada que yo pudiera hacer.

Nada de lo mucho que aprendí en la Universidad o en el ejercicio de mi profesión, me sirvió en aquellas circunstancias. A dos personas les sobrevino una desgracia y lo único que pude hacer fue simplemente acompañarlos y esperar; pero me di cuenta de que lo principal fue haber estado allí.

**La segunda.** Aprendí que por tanto pensar, casi me olvido de sentir.

**La tercera.** Aprendí que la vida puede cambiar en un instante. Hacemos planes y concebimos nuestro futuro como algo real, olvidando que perder el empleo, sufrir una enfermedad grave o un accidente y muchas otras cosas más, pueden alterar ese futuro en un abrir y cerrar de ojos.

Desde aquel día, busqué un equilibrio entre el trabajo y la vida; aprendí que ningún empleo compensa perderse unas vacaciones, romper con la pareja o pasar un día festivo lejos de la familia. Y aprendí que lo más importante en la vida, no es ganar dinero, ni ascender en la escala social, ni recibir honores...

“Lo más importante en la vida, es el tiempo que dedicamos a cultivar una amistad”

### **FORO**

Concluido el taller se realizará un foro que estará compuesto por todos los participantes a la capacitación, además de un moderador especializado en el tema, en donde se plantearán los distintos puntos de vista o pensamientos críticos de cada participante sobre los temas tratados, la duración del foro será de 60 minutos.

## **ACTIVIDAD 5: APRENDER A SER**

- Introducción
- Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo.
- Autoestima.
- Desarrollo de la personalidad.
- Capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.
- Espiritualidad y sentido estético.
- Identidad.
- Valores y principios.
- Competencias básicas.
- Lectura de reflexión.
- Foro.

### **CONTENIDO CIENTÍFICO**

#### **INTRODUCCIÓN**

Alcanzar el desarrollo sostenible requiere de la indivisibilidad de la dignidad humana, la educación para el desarrollo sostenible construye sobre los principios y valores que subyacen al desarrollo sostenible. Tratando sobre las relaciones entre la educación y el aprendizaje en las cuatro dimensiones del desarrollo sostenible: sociedad, medio ambiente, cultura y economía.

Contribuye al total desarrollo de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, apreciación de la dimensión estética y espiritualidad.

#### **EXPERIENCIAS VIVIDAS POR LOS PARTICIPANTES A LO LARGO DE SU TRABAJO**

Se destinará un tiempo de 60 minutos en los cuales los participantes de la capacitación expondrán experiencias, anécdotas o vivencias que han vivido a lo largo de sus años de docencia.

## **AUTOESTIMA**

La autoestima puede tener un papel importante en cómo te sientes respecto de ti mismo y, además, en qué tanto disfrutas de las cosas o te preocupas por ellas.

Para entender la autoestima, es útil separar el término en dos palabras. Analicemos primero la palabra **estima**, que significa que alguien o algo es importante, especial o valioso. Por ejemplo, si realmente admiras al papá de tu amigo porque es voluntario en el departamento de bomberos, eso significa que le tienes gran estima. Y el trofeo especial para el jugador más valioso de un equipo a menudo se llama trofeo estimado. Esto significa que el trofeo representa un logro importante.

Y auto significa tú mismo. Por lo tanto, une las dos palabras, y es más fácil darse cuenta de lo que es la autoestima. Es cuánto te valoras a ti mismo y qué tan importante piensas que eres. Es la forma en la que te ves y cómo te sientes respecto de las cosas que puedes hacer.

La autoestima no tiene que ver con jactarse, sino con llegar a saber qué cosas haces bien y cuáles no tanto. Muchos pensamos en cuánto nos agradan otras personas o cosas, pero realmente no pensamos demasiado en si nos agradamos a nosotros mismos.

No se trata de pensar que eres perfecto, porque nadie lo es. Incluso si crees que algunos otros niños hacen todo bien, puedes estar seguro de que hay cosas en las que son buenos y cosas que les resultan difíciles.

Lo más importante que hay que saber sobre la autoestima es que significa verte a ti mismo de un modo positivo que sea realista, lo que implica que es la verdad. De modo que si sabes que tocas muy bien el piano, pero no eres tan bueno dibujando, aún puedes tener una gran autoestima.

## **DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD**

El individuo se desarrolla gradualmente bajo la influencia combinada de factores hereditarios, del ambiente social y de la experiencia personal.

La integración en el mundo no se produce de manera preestablecida. Al nacer, a pesar de disponer de un potencial evolutivo casi ilimitado, el ser humano tiene un sistema

nervioso tan poco maduro que no es capaz de utilizar de forma espontánea los medios de comunicación imprescindibles para mantenerse con vida. Esto explica la necesidad primordial del bebé de tener contactos humanos reiterados y casi ininterrumpidos. El niño aprende las primeras formas de adaptación al mundo: la integración afectiva repercutirá luego en el modelo general de los futuros contactos.

La base del desarrollo de la personalidad corresponde a nuestra forma de reaccionar ante la interacción constante de nuestros actos y el mundo: el mundo externo y el interior, los objetos y quienes nos rodean.

Si observamos a un bebé de seis meses, veremos que ya reacciona y se adapta de forma absolutamente personal a su ambiente. Trata de manipular, mira, oye, explora en función de sus primeras experiencias de lactante que va memorizando e integrando.

**¿Acaso no es cierto que, según una madre, cada uno de sus hijos es único, distinto de los demás, y reacciona de modo diferente que sus hermanos?**

El ser humano manifiesta desequilibrios cuando no le es posible establecer o mantener ningún tipo de relación con el ambiente o el mundo. Por ejemplo, un niño mostrará problemas psicológicos si no puede establecer relaciones afectivas constructivas con sus padres. El niño debe sentirse amado, pero también útil para sus padres, como ellos lo son para él: ésta es la base de una vida afectiva equilibrada.

Así pues, para que la personalidad se desarrolle positivamente hay que satisfacer las necesidades humanas fundamentales.

## **CAPACIDAD DE AUTONOMÍA, DE JUICIO Y RESPONSABILIDAD PERSONAL**

Los derechos individuales que expresan la autonomía personal no pueden ser absolutos, deben confrontarse siempre con la responsabilidad social.

La ciudadanía democrática tiene hoy como características destacadas la afirmación de la individualidad y la distinción entre lo público y lo privado. A partir de ahí, adquiere gran importancia la autonomía personal, desde la que cada uno ha de poder decidir y llevar a cabo con libertad los planes de vida o proyectos de realización que estime convenientes.

Esto supone, a la vez, la asunción del pluralismo social (consecuencia de las libertades y facilitador de las mismas), que conlleva la necesaria regulación de las libertades de todos, ya que pueden entrar en conflicto. En esta regulación interviene la distinción entre privado (intimidad personal) y público (vida político-social); distinción que pretende fomentar la libertad personal, que por un lado busca la protección pública y por otro, espacios propios acotados.

## **ESPIRITUALIDAD Y SENTIDO ESTÉTICO**

La espiritualidad es estética dinámica, en vez de estática, dado que penetra en el Hombre, de modo similar como lo hace el gusto por una obra de arte pero le lleva al Hombre a crear su propia estética y a “acomodarla”, por así decirlo, en su mundo, a transformar su mundo dentro de su espiritualidad.

Este aspecto de dinamismo es mejor apreciable cuando tenemos en cuenta el sentido de transformación, en el caso del arte se da una transformación de la naturaleza, parte de ella o producto de ella, en algo que de una u otra forma refleja a la naturaleza misma, en el caso de la espiritualidad se da algo similar al arte, solo que en vez de transformar a la naturaleza transforma al Hombre en imagen de aquello que contempla, no es que se haga reflejo de algo distinto dejando de ser el individuo que solía a ser, como cuando se quema un árbol y se reduce a cenizas, sino que se transforma paulatinamente en aquello a lo cual aspira, ya que la espiritualidad, a diferencia del arte, no es solo imitar, sino aspirar a, el artista recrea un bosque con su pincel, pero no espera que el lienzo se convierta mágicamente en un bosque, si quisiera tanto contemplar un bosque hubiese sido más sencillo viajar hacia el bosque, en cambio podemos observar que en la espiritualidad el Hombre busca ser reflejo únicamente como un medio hacia algo más grande, como decía anteriormente, aspira a ser aquello que contempla, sea Cristo, Buda, cualquier forma de divinidad, personal o no, o un ideal como belleza, justicia, etc., el sentido estético que podemos encontrar en la espiritualidad, y que se distingue de aquella del arte debido a su dinamismo es por ende trascendente.

En la espiritual el Hombre desea ser reflejo de un “algo” para llegar a ser ese “algo”, es decir, desea salir de sí mismo, no busca apropiarse de la naturaleza y convertirse en un espejo de la naturaleza, como hace el artista, que plasma a la naturaleza fuera de sí, sino que busca franquear las fronteras de su propia personalidad o esencia. Este acto del espíritu, que es en esencia un acto de la voluntad, distingue al Hombre de los animales

en su sentido de trascendencia, que es justamente donde podríamos englobar también a la razón.

## **IDENTIDAD**

Identidad es la respuesta a las preguntas quién soy, qué soy, de dónde vengo, hacia dónde voy. Pero el concepto de identidad apunta también a qué quiero ser.

**El autorretrato de la identidad.** El ojo interno de la mente crea la identidad con la información que proviene de la experiencia en un proceso que dura toda la vida. Al responder a la sugerencia Socrática: Conócete a ti mismo y conocerás el Universo, la mente refuerza la identidad interconectando experiencia, vocación y filosofía de vida.

**Crear la identidad.** Para afirmar la identidad la educación debe sacar de adentro el potencial que traemos al nacer. El cerebro es una página en blanco a completar con el saber y la experiencia, que construye su realidad con las limitaciones de su sistema perceptivo.

## **VALORES Y PRINCIPIOS**

Los valores humanos es el reflejo del comportamiento que se basa en los principios, son conductas o normas consideradas como deseables, es decir, cualidades de todos los seres humanos para condicionar el mundo de nuestras vidas y poder vivirlas en cualquier tiempo y lugar.

Los principios humanos son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano, definen igualmente las pautas de conducta en el ejercicio de una profesión.

Fundamentos, pautas, orientaciones, dogmas o conceptos rectores para el ejercicio de una disciplina o una actividad.

## COMPETENCIAS BÁSICAS

PILAR DE LA EDUCACIÓN	COMPETENCIAS BÁSICAS
APRENDER A SER	Competencia en comunicación lingüística
	Competencia en el conocimiento y en la interacción con el mundo físico
	Competencia en el tratamiento de la información y competencias digital
	Competencia social y ciudadana
	Competencia cultural y artística
	Competencia para aprender a aprender
	Competencia en autonomía e iniciativa personal

## LECTURA DE REFLEXIÓN

### TU VIEJO PADRE

Anónimo

El día que esté viejo y ya no sea el mismo, ten paciencia y compréndeme.

Cuando derrame comida sobre mi camisa y olvide cómo atarme los zapatos, recuerda las horas que pasé enseñándote a hacer las mismas cosas.

Si cuando converses conmigo, repito y repito las mismas palabras que sabes de sobra cómo terminan, no me interrumpas y escúchame.

Cuando eras pequeño, para que te durmieras tuve que contarte miles de veces el mismo cuento hasta que cerrabas los ojitos.

Cuando estemos reunidos y sin querer haga mis necesidades no te avergüences y comprende que no tengo la culpa de ello, pues ya no puedo controlarlas.

Piensa cuantas veces cuando niño te ayudé y estuve paciente a tu lado esperando a que terminaras lo que estabas haciendo.

No me reproches porque no quiera bañarme, no me regañes por ello. Recuerda los momentos que te perseguí y los mil pretextos que te inventaba para hacerte más agradable tu aseo. Acéptame y perdóname. Ya que yo soy el niño ahora.

Cuando me veas inútil e ignorante frente a todas las cosas tecnológicas que ya no podré entender, te suplico que me des todo el tiempo que sea necesario para no lastimarme con tu sonrisa burlona. Acuérdate que yo fui quien te enseñó muchas cosas que entonces te asombraban. Comer, vestirse y tu educación para enfrentar la vida tan bien como lo haces, son producto de mi esfuerzo, amor y perseverancia por ti.

Cuando en algún tiempo mientras conversemos me llegue a olvidar de que estamos hablando, dame todo el tiempo que sea necesario hasta que yo recuerde, y si no puedo hacerlo no te burles de mí; tal vez no era importante lo que hablaba y me conforme con que me escuches en ese momento.

Si alguna vez ya no quiero comer, no me insistas. Sé cuánto puedo y cuánto no debo. También comprende que con el tiempo ya no tengo dientes para morder ni gusto para sentir.

Cuando me fallen mis piernas por estar cansadas para andar, dame tu mano tierna para apoyarme como lo hice yo contigo cuando comenzaste a caminar con tus aún débiles piernitas.

Por último, cuando algún día me oigas decir que ya no quiero vivir y sólo quiero morir, no te enfades. Algún día entenderás que esto no tiene que ver con tu cariño o cuánto te amé.

Trata de comprender que ya no vivo sino que sobrevivo, y eso no es vivir. Siempre quise lo mejor para ti y he preparado los caminos que has sabido recorrer.

Piensa entonces que con el paso que me adelanto a dar estaré construyendo para tí otra ruta en otro tiempo pero siempre contigo.

No te sientas triste o impotente por verme como me veas.

Dame tu corazón, compréndeme y apóyame como lo hice cuando empezaste a vivir.

De la misma manera como te he acompañado en tu sendero, te ruego me acompañes a terminar el mío.

Dame amor y paciencia, que te devolveré gratitud y sonrisas con el inmenso amor que tengo por tí.

Tu viejo Padre

## **FORO**

Concluido el taller se realizará un foro que estará compuesto por todos los participantes a la capacitación, además de un moderador especializado en el tema, en donde se plantearán los distintos puntos de vista o pensamientos críticos de cada participante sobre los temas tratados, la duración del foro será de 60 minutos.

## **ACTIVIDAD 6: APRENDER A TRASCENDER**

- Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo.
- Aprender a trascender
- ¿Cómo trasciende el ser humano?
- Competencias básicas.
- Lectura de reflexión.
- Foro.
- Ejercicio final de capacitación.
- Evaluación del curso

### **CONTENIDO CIENTÍFICO**

#### **EXPERIENCIAS VIVIDAS POR LOS PARTICIPANTES A LO LARGO DE SU TRABAJO**

Se destinará un tiempo de 60 minutos en los cuales los participantes de la capacitación expondrán experiencias, anécdotas o vivencias que han vivido a lo largo de sus años de docencia.

#### **APRENDER A TRASCENDER**

La UNESCO a través del libro: “La educación encierra un tesoro” ha establecido los cuatro pilares necesarios de la educación actual:

- APRENDER A CONOCER.
- APRENDER A HACER.
- APRENDER A SER.
- APRENDER A CONVIVIR.

Estos aprendizajes tienen la intencionalidad de desarrollar una educación integral, pero si conceptualizamos a la persona humana como una sustancia indivisible, irrepetible de naturaleza racional, bio-psico-social, espiritual y trascendente, cabe la pregunta ¿en cuál de los cuatro pilares el ser humano aprende a trascender?

Dando una respuesta superficial que no implica ningún compromiso, sino más bien una posición cómoda que resuelva el problema se afirmarían imperativamente: la

trascendencia se da en el aprender a ser, ya que no podemos tener una percepción fragmentada de la persona. Si dicha afirmación fuera verdadera y correcta, entonces, no sería necesario tener los otros tres pilares de la educación, bastaría con decir que se educa al ser.

Por lo cual es necesario, manifestar abiertamente que una educación que no incluya el aprender a trascender como el quinto pilar, es una formación parcial e imperfecta.

Una educación debe ser inmanente y trascendente al mismo tiempo.

Reuven Feuerstein, en su Teoría de la Modificabilidad Estructural Cognoscitiva, al mencionar los criterios de la mediación incluye uno que le llama: Mediación de la Trascendencia.

Como educadores, padres de familia o docentes, es necesario tener una intencionalidad y un significado al educar, pero estos dos criterios no son suficientes. Falta la trascendencia ya que sin ella el desarrollo humano integral no sería posible.

Sin trascendencia la esencia humana no podría enriquecerse desde la existencia humana.

### **¿CÓMO TRASCIENDE EL SER HUMANO?**

- Desde la transmisión de la cultura a las próximas generaciones.
- Cuando enseña y ayuda a quien lo necesita.
- Cuando sus principios, valores y legado lo deja a sus discípulos.
- Biológicamente lo hace al tener hijos y familia.
- Cuando sus acciones bondadosas y justas son coherentes con sus ideas.
- A través del arte y la cultura.
- Al escribir sus experiencias, vivencias y aprendizajes significativos.
- Cuando en un acto de humildad se reconoce como un ser que además de lo biológico, psicológico y social, tiene otra parte importante: el alma racional que al ser espiritual es inmortal y ayuda a sus estudiantes a descubrir esa dimensión.

## LECTURA REFLEXIVA

### LAS COSAS NO SON SIEMPRE LO QUE PARECE

Anónimo

Dos ángeles viajeros se pararon para pasar la noche en el hogar de una familia muy adinerada. La familia era ruda y no quiso permitirles a los ángeles que se quedaran en la habitación de huéspedes de la mansión. En vez de ser así, a los ángeles le dieron un espacio pequeño en el frío sótano de la casa. A medida que ellos preparaban sus camas en el duro piso, el ángel más viejo vio un hueco en la pared y lo reparo. Cuando el ángel más joven preguntó por qué, el ángel más viejo le respondió, "Las Cosas no siempre son lo que parecen." La siguiente noche, el par de ángeles vino a descansar en la casa de un señor y una señora, muy pobres, pero el señor y su esposa eran muy hospitalarios.

Después de compartir la poca comida que la familia pobre tenía, la pareja le permitió a los ángeles que durmieran en su cama donde ellos podrían tener una buena noche de descanso. Cuando amaneció, al siguiente día, los ángeles encontraron bañados en lágrimas al Señor y a su Esposa. La única vaca que tenían, cuya leche había sido su única entrada de dinero, yacía muerta en el campo.

El ángel más joven estaba furioso y preguntó al ángel más viejo, ¿cómo pudiste permitir que esto hubiera pasado? El primer hombre lo tenía todo, sin embargo tú lo ayudaste;

El ángel más joven le acusaba. La segunda familia tenía muy poco, pero estaba dispuesta a compartirlo todo, y tú permitiste que la vaca muriera.

"Las Cosas no siempre son lo que parecen," le replicó el ángel más viejo. "Cuando estábamos en aquel sótano de la inmensa mansión, yo noté que había oro almacenado en aquel hueco de la pared. Debido a que el propietario estaba tan obsesionado con avaricia y no dispuesto a compartir su buena fortuna, yo sellé el hueco, de manera tal que nunca lo encontraría."

"Luego, anoche mientras dormíamos en la cama de la familia pobre, el ángel de la muerte vino en busca de la esposa del agricultor. Y yo le di a la vaca en su lugar. "Las Cosas no siempre son lo que parecen."

Algunas veces, eso es exactamente lo que pasa cuando las cosas no salen como uno espera que salgan. Si tú tienes fe, solamente necesitas confiar en que cualesquiera que fueran las cosas que vengan, serán siempre para tu ventaja. Y podrías no saber esto hasta un poco más tarde.

## **FORO**

Concluido el taller se realizará un foro que estará compuesto por todos los participantes a la capacitación, además de un moderador especializado en el tema, en donde se plantearán los distintos puntos de vista o pensamientos críticos de cada participante sobre los temas tratados, la duración del foro será de 60 minutos.

## **EJERCICIO FINAL CAPACITACIÓN**

Reunidos por grupos, hagamos un análisis de nuestra realidad en cuanto a estos 5 pilares y contestemos el siguiente ejercicio:

<b>PILARES</b>	<b>LO QUE HEMOS HECHO</b>	<b>LO QUE FALTA POR HACER</b>
<b>Aprender a conocer</b>		
<b>Aprender a hacer</b>		
<b>Aprender a vivir juntos</b>		
<b>Aprender a ser</b>		
<b>Aprender a trascender</b>		

## **EVALUACIÓN DEL CURSO**

1.- ¿Consideras que el transmitir conocimientos a los alumnos, es la tarea más importante a desarrollar en el aula? ¿Por qué?

2.- ¿Trabajas de acuerdo a estos pilares de aprendizaje?

3.- ¿Me preocupó especialmente por aprender a ser y convivir, tanto en mí como en mis alumnos?

4.- ¿Qué estoy dispuesto a aportar para lograr un aprendizaje significativo en mis alumnos?

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

### HOJA DE VIDA

#### DATOS PERSONALES

**NOMBRES:** Anmonio Orlando

**APELLIDOS:** Tomalá Guale

#### LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:

Loma Alta, febrero 12 de 1962



<u>No. CEDULA DE IDENTIDAD</u>	<u>No LIBRETA MILITAR</u>	<u>CARNET DEL IESS</u>
--------------------------------	---------------------------	------------------------

CI. 0910973759

196226000526

936200788

#### ESTADO CIVIL

Casado

#### TELÉFONOS:

Cel. 0986692071 / 04- 2941714

#### DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

Cantón Santa Elena, Ciudadela los Pino sector E.

#### ESTA TRABAJANDO ACTUALMENTE:

SI  NO  EMPRESA: Ministerio de Educación

#### ESTUDIOS REALIZADOS

##### PRIMARIOS:

- Escuela Fiscal Mixta No 42 "Eugenio Espejo"

##### SECUNDARIOS:

- Colegio Camilo Gallegos Domínguez.

##### SUPERIORES:

- Universidad Estatal de Filosofía de Guayaquil
- Universidad Complétense de Madrid-España
- Universidad Estatal de Bolívar- Guaranda
- Universidad de las Naciones Unidas de Venezuela

##### TÍTULOS OBTENIDOS:

- Bachiller en Ciencias - Especialidad Sociales.
- Profesor en Ciencias de la Educación Nivel Primario

- Licenciado en Ciencias de la Educación
- Máster en Investigación Participativa para el Desarrollo Local
- Especialista en Gerencia Educativa
- Magister en Gerencia Educativa.
- Diplomado Internacional en Derechos del Niño

## **CURSOS**

- Computación.
- Relaciones Humanas.
- Derechos Humanos.
- Administración de empresa.
- Gerencia Empresarial.
- Protección a la Infancia.
- Código De La Niñez y la Adolescencia.
- Escuela de Ciudadanía para Niños, Niñas y Adolescentes.
- Infancia.
- Diplomado en Derechos Humano de la Niñez.
- Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.
- Administración educativa.
- Gerencia Educativa.
- Políticas Públicas de Niñez y Adolescencia.
- Liderazgo.
- Foros educativos.
- Violencia y abuso sexual intrafamiliar.
- Educación para la sexualidad.
- Inclusión Educativa.
- Drogadicción.
- Política Publica

## **EXPERIENCIA DE TRABAJO:**

- Director del Centro de Educación Básica Fiscal José María Chávez Mata- Recinto Libertador Bolívar.
- Profesor particular: Escuela Aurelio Carrera Calvo – Recinto Bambil Collao.
- Coordinador de Programas Infantiles: Proyecto Red Comunitaria – Zona Colonche Manglaralto
- Coordinador de Programas Educativos: Centro de Promoción Rural – Colonche – Manglaralto
- Técnico en Sistema de Auspiciamiento de la Fundación Ayuda en Acción de España.
- Supervisor de Programas Infantiles no convencionales. Zona Colonche – Manglaralto.
- Profesor en Programa de Educación Popular Permanente. Dirección Provincial de Educación del Guayas.

### **4.5.3 Metodología**

La metodología que se utilizará será activa-participativa, abordando los procesos de enseñanza-aprendizaje, transformando a los participantes del proceso en agentes activos y partícipes.

Es de indicar que se aplicará la corriente pedagógica del constructivismo, el cual servirá para que los docentes aprendan a crear su propio conocimiento referente a la temática que va a emplear en la clase; además, esto servirá para que los estudiantes puedan asimilar los conocimientos que el docente imparta en cualquiera de las actividades que se realicen en el aula de clases.

### **4.5.4 Evaluación**

A la finalización de cada actividad del curso de capacitación se les realizará una prueba de captación de conocimientos a los docentes, los parámetros establecidos para esta evaluación serán los siguientes:

- Duración de 10 a 20 minutos.
- Las evaluaciones serán escritas y orales dependiendo del tema a tratar.
- Los docentes expresarán los puntos más importantes a criterio propio, expresando los temas que deben ser reforzados en el curso.
- Finalizando el curso el docente deberá realizar una evaluación general escrita en la que se medirán los conocimientos adquiridos, donde deberá obtener mínimo el 70% de la calificación general para la aprobación del curso.

## **4.6 Duración del curso**

La duración del curso de capacitación será de 60 horas, dividido este tiempo en 12 fines de semana (12 sábados) es decir 10 horas para cada actividad dirigidas según el cronograma señalado en el siguiente punto, y la fecha de la realización del mismo se acordará con el con el rector del plantel debido a la coordinación de las actividades de la institución.

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

ÍTEMS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	METODOLOGÍA	TIEMPO
Actividad 1	La educación	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 Horas
	Educación Siglo XXI	Capacitador	Activa y participativa	
	Importancia de la educación siglo XXI	Capacitador	Activa y participativa	
	Aprendizaje	Capacitador	Activa y participativa	
	Los 5 pilares de la educación	Capacitador	Activa y participativa	
	Aprender a conocer	Capacitador	Activa y participativa	
	Aprender a hacer	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Aprender a vivir juntos	Capacitador	Activa y participativa	
	Aprender a ser	Capacitador	Activa y participativa	
	Aprender a trascender	Capacitador	Activa y participativa	
	Lectura de reflexión	Motivador	Activa y participativa	
	Foro	Moderador	Activa y participativa	
Evaluación captación de conocimientos				
Actividad 2	Introducción	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 Horas
	Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo	Capacitador	Activa y participativa	
	Análisis de la realidad educativa	Capacitador	Activa y participativa	
	Aprender a aprender	Capacitador	Activa y participativa	
	Meta Cognición	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Competencias básicas	Capacitador	Activa y participativa	
	Lectura de reflexión	Motivador	Activa y participativa	
	Foro	Moderador	Activa y participativa	
	Evaluación captación de conocimientos			
Actividad 3	Introducción	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo	Capacitador	Activa y participativa	
	Destrezas, habilidades y cambios del profesor del siglo XXI	Capacitador	Activa y participativa	
	Aprender a hacer	Capacitador	Activa y participativa	
	Competencias básicas	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Lectura de reflexión	Motivador	Activa y participativa	
	Foro	Moderador	Activa y participativa	
Evaluación captación de conocimientos				

Actividad 4	Introducción	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo	Capacitador	Activa y participativa	
	Normas de convivencia	Capacitador	Activa y participativa	
	Derechos y deberes escolares	Capacitador	Activa y participativa	
	Valor convivencia	Capacitador	Activa y participativa	
	Búsqueda de objetivos comunes	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Pluralismo	Capacitador	Activa y participativa	
	Competencias básicas	Capacitador	Activa y participativa	
	Lectura de reflexión	Motivador	Activa y participativa	
	Foro	Moderador	Activa y participativa	
Evaluación captación de conocimientos				
Actividad 5	Introducción	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo	Capacitador	Activa y participativa	
	Desarrollo de la personalidad	Capacitador	Activa y participativa	
	Capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal	Capacitador	Activa y participativa	
	Espiritualidad y sentido estético	Capacitador	Activa y participativa	
	Identidad	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Valores y principios	Capacitador	Activa y participativa	
	Lectura de reflexión	Motivador	Activa y participativa	
	Foro	Moderador	Activa y participativa	
	Evaluación captación de conocimientos			
Actividad 6	Introducción	Capacitador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Experiencias vividas por los participantes a lo largo de su trabajo	Capacitador	Activa y participativa	
	Aprender a trascender	Capacitador	Activa y participativa	
	¿Cómo trasciende el ser humano?	Capacitador	Activa y participativa	
	Lectura de reflexión	Motivador	Activa y participativa	Sábado 5 horas
	Foro	Moderador	Activa y participativa	
	Ejercicio final de capacitación	Capacitador	Activa y participativa	
	Evaluación del curso	Capacitador	Activa y participativa	

#### **4.8 Costos del curso**

En la ejecución del curso de capacitación se incurrirá en los siguientes gastos:

- Movilización: \$100.00
- Material didáctico: \$ 50.00
- Motivador: \$300.00
- Moderador: \$300.00

Total de costos de la ejecución del curso asciende a \$750.00, valor que será financiado en su totalidad por el ejecutor del mismo.

#### **4.9 Certificación**

Los docentes que asistirán a la capacitación para aprobar el curso deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Cumplir mínimo 55 horas de asistencia, no se justificará la inasistencia bajo ninguna circunstancia.
- Haber realizado todas las evaluaciones de captación de conocimientos.
- Haber sido partícipe de la ejecución del foro.

#### **4.10 Bibliografía**

DELORS, J. (1996): “Los cuatro pilares de la educación” en la educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid España: Santillana/UNESCO. Pp. 91- 103.

GARCÍA Lorenzo, Ruiz M. García M. “Claves para la educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual”. Madrid, España: Fernández Ciudad.

JARAUTA Beatriz, Imbernón F. (2012) “Pensando en el futuro de la educación” Madrid, España: Imprimeix.

MORILLAS Gómez María (2006) “Pilares de la educación en el siglo XXI y desarrollo de competencias ciudadanas” Madrid, España.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Los docentes de la institución investigada muestran interés en capacitaciones acordes a cada una de sus áreas de conocimiento, debido a que con la actualización de los lineamientos de cada asignatura es necesario realizar modificaciones en especial en los nuevos criterios de evaluación para mejorar así el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Se ha encontrado distintas necesidades en cuestión de capacitaciones como pedagogía educativa, evaluación del aprendizaje, formación en temas de especialidad, gerencia y gestión educativa, y nuevas tecnologías aplicadas a la educación, como las más relevantes de acuerdo a la tabla estadística 4.5 que encierra las temáticas en que los docentes les gustaría capacitarse.
- Las capacitaciones que los docentes piden deben estar de acuerdo a su disponibilidad de tiempo ya que resulta a veces complicado estar en dos partes a la vez por las distintas circunstancias de orden laboral que suelen presentarse.

### Recomendaciones:

- Se recomienda dictar cursos o seminarios a los docentes, ya que se encuentran muy interesados en capacitarse para estar acorde a las nuevas reformas planteadas, las capacitaciones se deben dictar en las distintas áreas del conocimiento de cada docente en especial las materias generales como matemáticas, ciencias sociales y naturales hacen necesaria una revisión general del perfil de salida del bachiller para de esta forma poder centrar la capacitación en puntos específicos de los bloques curriculares y de esta manera generar un proceso de enseñanza aprendizaje que garantice que los docentes estarán actualizados en las nuevas estrategias metodológicas y los estudiantes reciban una educación de calidad.

- Aparte de las capacitaciones de las áreas principales es necesario tomar en cuenta que estamos en un cambio de sociedad donde capacitarse en toda la rama educativa es un deber de cada docente ya que esto promoverá un mejor perfil del docente para con la educación.
- Las capacitaciones deben ser en los días libres de los docentes para que estén de acuerdo a su disponibilidad de tiempo organizado y que estos comprendan que la profesión demanda esfuerzo, dedicación y sacrificio.

Las necesidades en cuestión de capacitaciones apuntan al diseño de un plan de formación docente el cual se centra en las necesidades generales del grupo de docentes en saber más acerca de nuevas formas de evaluación, en base al modelo pedagógico en vigencia, en donde la evaluación al estudiante de bachillerato, tomando en cuenta la evaluación de las destrezas con criterio de desempeño, pueda de esta forma asegurar que el estudiante sea evaluado en base a sus conocimientos previo la adquisición de los nuevos conocimiento y la construcción mental del mismo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABELLA Juan C. (2002) Género y transformación social. En: Seminario Nacional de Capacitación sobre Género en la Comunicación. La Habana: Ed. Mujer.
2. ÁLVAREZ Vallina, N. (2010). La formación profesional en el LOE. *Pedagogía Magna*, (8), 168-175.
3. BATESI, R. (1989). *Práctica crítica de la administración educativa* (Vol. 1). Publicaciones de la Universidad de Valencia.
4. BERAZA, M. Á. Z., & Cerdeiriña, M. A. Z. (2011). Profesores y profesión docente: Entre el " ser" y el " estar" (Vol. 11). Narcea Ediciones.
5. BIRGIN A., (2006), El trabajo de Enseñar. Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego. Narcea Ediciones.
6. CANON Arias, M. (2008). Capacitación Virtual para Docentes.
7. CHARUR, C. Z. (2001). *Temas de didáctica*. Editorial Progreso.
8. COLÉN, M. T. (2001). Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y de participación. *colección: Claves para la innovación educativa. Editorial Laboratorio Educativo. España, 7, 35-48*
9. DE SOUSA, M. (2001). Análisis de necesidades de entrenamiento basado en el modelo de competencias. *Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas*.
10. ESPOT, M. R., & Piñol, M. R. E. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. WK Educación.
11. ESTILOS de aprendizaje. Pontificia Universidad Católica del Perú/Fondo Editorial, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2003.
12. FERNÁNDEZ, A. (2004). *Universidad y currículo en Venezuela: hacia el tercer milenio*. Fondo Editorial Humanidades.
13. FRAILE, C. L. (2006). El estudio y trabajo autónomo del estudiante. *Estilo capítulo de libro*, en *Metodologías de enseñanza y aprendizaje*, 191-223.
14. GARCÍA, A. E. (1999). *Didáctica e innovación curricular* (No. 25). Universidad de Sevilla.
15. GROS Salvat, B., & Silva Quiroz, J. (2005). La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(1), 3.

16. JIMÉNEZ, M. J. N. (2008). *Cómo diagnosticar y mejorar los estilos de aprendizaje*. Editorial Procompal.
17. MARTIN Joanne (2002), *Cultura Organizacional: Más allá de las luchas por la dominación intelectual: El Manual de Estudios de la Organización*, 2<sup>a</sup> ed. Sage Publications.
18. PAD, P. D. A. A. L. D. (2006). *MODELOS DE ENSEÑANZA*.
19. PALÉS, J. L. (2006). Planificar un currículum o un programa formativo. *Educación médica*, 9(2), 59-65.
20. PAQUAY, L. (2005). *La formación profesional del maestro: estrategias y competencias*. Fondo De Cultura Económica USA.
21. PARRALES Juan. (2000). *La formación profesional en el LOE*. 168-175.
22. PÉREZ, M. F. (1995). *La profesionalización del docente: perfeccionamiento, investigación en el aula, análisis de la práctica*. Siglo XXI de España Editores.
23. PÉREZ-Campanero, M. P., & de la Paz Pérez-Campanero, M. (1995). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Narcea Ediciones.
24. ROS, R. M. C., & Martínez, F. L. (2007). *La organización del centro educativo: Manual para maestros*. Editorial Club Universitario.
25. SALAS, O. A. (2009). *Aprender a enseñar: una visión práctica de la formación de formadores*. Profit.
26. SANTANA ALvaro, (2003), *Organización de la Formación*, España, INNOVA.
27. TAMAYO, L., & Peñaloza, L. *La formación docente*
28. VILLAGÓMEZ, M. S. *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*.

#### **PÁGINAS WEB:**

29. Bachillerato general unificado. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/>
30. La educación ecuatoriana. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
31. Sistema De Información- Recuperado de [http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9\\_0#](http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#)
32. *Respeto de los derechos de los estudiantes*. Recuperado de <http://ecuadoruniversitario.com/estudiantiles/noticias-estudiantiles/reglamento-a-la-loei-garantiza-el-respeto-de-los-derechos-de-todos-los-estudiantes/>.

# Anexos

Loja, diciembre de 2012

Señor(a) Lic. Wilfrido Cacao Parrales.

**RECTOR (A) DEL COLEGIO FISCAL TÉCNICO MANGLARALTO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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





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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

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

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

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

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 comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, según en el recuadro del 1 al 5.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTITUCIÓN

FECHA

## ENTREVISTA AL RECTOR DEL COLEGIO, LCDO. WILFRIDO CACAO PARRALES



## VISTA PRINCIPAL DEL COLEGIO FISCAL MANGLARALTO



## ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO FISCAL MANGLARALTO



**ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO FISCAL MANGLARALTO**

