



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Nacional “7 de Septiembre”, de la provincia de El Oro, ciudad de Zaruma,
parroquia Muluncay, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Macas Cuenca, Silvia Maritza

DIRECTOR: Arévalo Torres, Elizabeth Lucía, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO ZARUMA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster:

Elizabeth Lucía Arévalo Torres.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” de la parroquia Muluncay, cantón Zaruma, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012-2013, realizado por Macas Cuenca Silvia Maritza, 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 Macas Cuenca Silvia Maritza declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” de la parroquia Muluncay, cantón Zaruma, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mg. Elizabeth Lucía Arévalo Torres director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Macas Cuenca Silvia Maritza
C.I. 0703282517

DEDICATORIA

Con inmenso amor, cariño, afecto y eterna gratitud dedico este humilde y sacrificado trabajo a mis adorados padres, a mi hija, hermano, familiares, amigos y tutores quienes con su amor, comprensión, paciencia y apoyo supieron ayudarme incondicionalmente y guiarme en el proceso de mis estudios para que así pueda culminar con éxito mi meta profesional.

Silvia Maritza

AGRADECIMIENTO

Ser constante, paciente y perseverante por conseguir lo que anhelamos es un buen lema para el que quiere llegar a la meta y triunfar.

Al dejar constancia de un profundo agradecimiento en especial es a Dios, quien me otorgo la vida y la sabiduría para llegar hasta el final.

A la Universidad Técnica Particular de Loja que a través de la Modalidad Abierta y a Distancia, facilitó educarme, al medio tecnológico EVA, que día a día nos informa, a la Directora de tesis, maestros coordinadores, tutores que con sus grandiosas orientaciones guiaron el proceso investigativo y así desarrollar y cumplir con nuestro propósito.

Al Colegio "7 de Septiembre" dirigido por el Lic. Jorge Aguilar, que gentilmente dio el permiso necesario para la realización del proceso de investigación, a los docentes dispuestos a colaborar en el desarrollo del cuestionario; a la Secretaria por proporcionar información suficiente, la cual fue un gran aporte.

También expreso mis agradecimientos a todos quienes me apoyaron para la feliz realización de este trabajo, lo que me compromete a seguir trabajando con más responsabilidad y eficiencia.

En fin, reconozco que este trabajo investigativo es un gran soporte para otras investigaciones, por ello felicito a la UTP, por tan valioso aporte a la sociedad.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS Y GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Necesidades de formación.....	8
1.1.1 Concepto.....	8
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	9
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	11
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	13
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	14
1.1.5.1 Modelos de Rosett.....	14
1.1.5.2 Modelos de Kaufman.....	15
1.1.5.3 Modelo de D'Hainaut.....	16
1.1.5.4 Modelos de Cox.....	17
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	17
1.2.1 Análisis organizacional.....	18
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	19
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	21
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	23
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	23
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas, de organización, regulación).....	26
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI- Reglamento a la LOEI-Plan decenal).....	29
1.2.2 Análisis de la persona.....	31
1.2.2.1 Formación profesional.....	32
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	33

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	34
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	35
1.2.2.2 Formación continua.....	37
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje...38	
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	39
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	40
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	41
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	42
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	43
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	44
1.2.3.2 La función del docente.....	45
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	47
1.2.3.4 La función del estudiante.....	48
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	49
1.3 Cursos de formación.....	53
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	53
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	56
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	57
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito la docencia.....	59
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	65
2.1 Contexto.....	66
2.2 Participantes.....	71
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	79
2.3.1 Diseño de la investigación.....	79
2.3.2 Métodos de investigación.....	79
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	80
2.4.1 Técnicas de investigación.....	80
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	81
2.5 Recursos.....	81
2.5.1 Talento Humano.....	82
2.5.2 Materiales.....	82
2.5.3 Institucionales.....	82
2.5.4 Económicos.....	82

2.6 Procedimiento.....	82
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
3.1 Necesidades formativas.....	85
3.2 Análisis de la formación.....	100
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	101
3.2.2 La organización y la formación.....	103
3.2.3 La tarea educativa.....	109
3.3 Los cursos de formación.....	114
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE.....	121
4.1 Tema del curso.....	122
4.2 Modalidad de estudio.....	122
4.3 Objetivos.....	122
4.4 Dirigido a:.....	122
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	122
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatario.....	123
4.5 Breve descripción del curso.....	123
4.5.1 Contenidos del curso.....	128
4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.....	142
4.5.3 Metodología.....	143
4.5.4 Evaluación.....	144
4.6 Duración del curso.....	144
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	145
4.8 Costos del curso.....	146
4.9 Certificación.....	147
4.10 Bibliografía.....	147
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	149
BIBLIOGRAFÍA.....	151
ANEXOS.....	154

ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla N° 1: Diferencias entre bachilleratos educativos.....	28
Tabla N° 2: Tipo de instituciones en las que laboran.....	67
Tabla N° 3: Tipo de bachillerato que ofrecen.....	68
Tabla N° 4: Si el bachillerato que ofrecen es técnico a que figura profesional atiende.....	69
Tabla N° 5 Conoce si se esta gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales anteriores.....	70
Tabla N°6: Género de los docentes.....	72
Tabla N°7: Estado civil de los docentes.....	72
Tabla N° 8: Edad de los docentes.....	73
Tabla N° 9: Cargo que desempeña.....	75
Tabla N° 10: Tipo de relación laboral con la institución.....	76
Tabla N° 11: Tiempo de dedicación al trabajo.....	77
Tabla N° 12: Nivel de formación académica de los docentes.....	78
Tabla N° 13: Recursos.....	81
Tabla N° 14: Recursos económicos.....	82
Tabla N° 15: Su titulación en pregado, tiene relación con.....	85
Tabla N° 16: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con.....	87
Tabla N° 17: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.....	88
Tabla N° 18: En qué le gustaría formarse.....	89
Tabla N° 19: Cree qué es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	90
Tabla N° 20: Cómo le gustaría recibir la capacitación.....	91
Tabla N° 21: En qué horarios le gustaría recibir la capacitación.....	92
Tabla N° 22: En qué temáticas le gustaría capacitarse.....	94
Tabla N° 23: Obstáculos para que no se capaciten.....	95
Tabla N° 24: Motivos por los que se imparten los cursos.....	97
Tabla N° 25: Motivos por los que Ud. asiste a cursos.....	98
Tabla N°26 Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso.....	99
Tabla N° 27: Relacionado con la práctica pedagógica.....	101
Tabla N° 28: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años.....	103

Tabla N°29: Actualmente, las autoridades están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos de capacitación.....	104
Tabla N° 30: En caso de existir cursos se realizan en función de.....	105
Tabla N°31: Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente.....	106
Tabla N°32: La organización y la formación.....	108
Tabla N°33: Las materias que imparte, tiene relación con su formación profesional.....	109
Tabla N°34: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.....	110
Tabla N°35: En lo relacionado a su práctica pedagógica.....	112
Tabla N°36: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	114
Tabla N°37: Totalización en horas.....	115
Tabla N°38: El último curso recibido, hace qué tiempo lo realizó.....	116
Tabla N°39: Como se llamó el curso/capacitación.....	117
Tabla N°40: Quién auspicio el curso.....	119
Tabla N°41: Ud. ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años.....	120
Tabla N°42: Contenidos del curso.....	124
Tabla N°43: Costos del curso.....	146
Figura N° 1: Modelo de D´Hainaut.....	16
Figura N° 2: Tipo de instituciones en las que laboran.....	67
Figura N° 3: Tipo de bachillerato que ofrecen.....	68
Figura N° 4: Si el bachillerato que ofrecen es técnico a que figura profesional atiende.....	69
Figura N° 5: Conoce si se esta gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales anteriores.....	70
Figura N°6: Género de los docentes.....	72
Figura N° 7: Estado civil de los docentes.....	73
Figura N° 8: Edad de los docentes.....	74
Figura N° 9: Cargo que desempeña	75
Figura N° 10: Tipo de relación laboral con la institución.....	76
Figura N° 11: Tiempo de dedicación al trabajo.....	77
Figura N° 12: Nivel de formación académica de los docentes.....	78
Figura N° 15: Su titulación en pregado, tiene relación con.....	86
Figura N° 16: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con.....	87
Figura N° 17: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener	

la titulación de cuarto nivel.....	88
Figura N° 18: En qué le gustaría formarse.....	89
Figura N° 19: Cree qué es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	90
Figura N° 20: Cómo le gustaría recibir la capacitación.....	91
Figura N° 21: En qué horarios le gustaría recibir la capacitación.....	93
Figura N°22 En qué temáticas le gustaría capacitarse.....	94
Figura N° 23: Obstáculos para que no se capaciten.....	96
Figura N° 24: Motivos por los que se imparten los cursos.....	97
Figura N° 25: Motivos por los que Ud. asiste a cursos.....	98
Figura N° 26: Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso.....	99
Figura N° 27: Relacionado con la práctica pedagógica.....	102
Figura N° 28: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años.....	103
Figura N° 29: Actualmente, las autoridades están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos de capacitación.....	104
Figura N° 30: En caso de existir cursos se realizan en función de.....	105
Figura N° 31: Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente.....	107
Figura N°32: La organización y la formación.....	108
Figura N°33: Las materias que imparte, tiene relación con su formación profesional.....	110
Figura N°34: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.....	111
Figura N°35: En lo relacionado a su práctica pedagógica.....	113
Figura N°36: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	114
Figura N°37: Totalización en horas.....	115
Figura N°38: El último curso recibido, hace qué tiempo lo realizó	116
Figura N° 39: Como se llamó el curso/capacitación.....	118
Figura N° 40: Quién auspicio el curso.....	119
Figura N°41: Ud. ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años.....	120

RESUMEN

Se desarrolló el trabajo investigativo, “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “7 de Septiembre” de la parroquia Muluncay, cantón Zaruma, provincia de El Oro, periodo 2012 – 2013”, cuyo objetivo es analizar las necesidades de formación para plantear un programa de capacitación que responda a la demanda de los profesores investigados.

El trabajo inició con una entrevista al rector y secretaria, luego se aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento fue un cuestionario **“Necesidades de formación” docentes de bachillerato**, orientado a obtener información institucional, personal; se trabajó con una muestra de 20 docentes. Se identificó que las principales necesidades de formación docente se encuentran en las áreas de métodos y recursos didácticos; diseño, seguimiento y evaluación de proyectos; gestión educativa; nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Se concluyó que los docentes necesitan una formación urgente para alcanzar una educación de calidez y calidad; por tal razón se propone capacitar sobre estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza aprendizaje, el cual engloba las principales temáticas a capacitarse de acuerdo a los resultados obtenidos.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de formación, docentes de bachillerato, programa de capacitación, educación de calidez y calidad.

ABSTRACT

The development of the research work, "training needs of teachers of high school of the College National "September 7" of the parish Muluncay, Zaruma canton, province of El Oro, period 2012 - 2013 ", whose objective is to analyze the training needs to raise a training program that responds to the demand for teachers investigated.

The work began with an interview with the rector and secretariat, then applied the technique of the survey, the instrument was a questionnaire "training needs" teachers of high school, oriented to obtain institutional information, staff; work with a sample of 20 teachers. It was identified that the major needs of teacher training is found in the areas of teaching methods and resources; design, monitoring and evaluation of projects; educational management; new technologies applied to education.

It was concluded that teachers need an emergency training to achieve an education of warmth and quality; for this reason it is proposed training on strategies that contribute to develop the critical thinking in the teaching-learning process, which encompasses the main topics to be trained according to the results obtained.

KEY WORDS: training needs, teachers of high school, training program, education of warmth and quality.

INTRODUCCIÓN

El diagnóstico de necesidades de formación es el factor que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los docentes de una institución, para alcanzar este ideal es preciso motivar al profesor, dotarle de recursos, favorecer la comunicación y colaboración entre los docentes.

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

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

Las experiencias de los últimos años en el país confirman estas ideas, pues no es factible llevar a cabo reformas educativas, sin tener en cuenta el profesorado.

El éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente, una formación que debe ser continua y constante para estar al día con las nuevas teorías educativas y paradigmas pedagógicos y tecnológicos.

El presente trabajo de investigación, ha permitido conocer más profundamente las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país y visualizar que estrategia se pueden implementar para mejorar la calidad del sistema educativo ecuatoriano.

En el Colegio Nacional "7 de Septiembre" de la ciudad de Zaruma, es la primera vez que se realiza investigaciones de esta índole, no han recibido capacitaciones en su institución muy

poco se han capacitado debido a que no disponen de tiempo o falta de información, el 100% de los docentes consideran importante capacitarse para enfrentar los retos educativos; están conscientes de la necesidad y urgencia de cambiar, actualizarse e innovarse para de esta manera impartir una educación de calidez y calidad.

Esto ha permitido visualizar que sigue el desconocimiento en muchas temáticas educativas, es ahora cuando se debe dar más atención para que las instituciones educativas alcancen un mejor nivel institucional y progresen para el bien estudiantil y de la sociedad en general.

En este trabajo se realiza un análisis de la necesidad de formación inicial y continua del profesorado de bachillerato del Colegio Nacional “7 de Septiembre” de la parroquia Muluncay, cantón Zaruma, provincia de El Oro, con 26 años de servicio a la comunidad.

Después de aplicar el cuestionario a los docentes del Colegio Nacional “7 de Septiembre”, se pudo revelar que tanto la autoridad como docentes están buscando las formas de mantenerse al día con las nuevas reformas educativas, con esto es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente para determinar que está fundamentada en la teoría y la práctica docente, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse en pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su permanente formación.

Por ello esta investigación se da como pilar básico en que se apoyará la mejora de su educación en los nuevos escenarios sociales y educativos beneficiando a la comunidad en general, ya que el cambio real y perdurable se da cuando los docentes sienten la necesidad de cambiar, cuando se encuentran insatisfechos con los aprendizajes obtenidos y existe el apoyo institucional.

Se conceptualizan en esta investigación un marco teórico enmarcado en necesidades de formación y se hace un análisis a la luz del aspecto organizacional, de la persona y de la tarea educativa, cuyo propósito es hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente. Así también tener una idea de cómo el gestor educativo puede trabajar y velar por la formación, capacitación y profesionalización continua de sus colaboradores a través de la investigación de sus necesidades formativas.

Luego de la aplicación del cuestionario a los docentes, se comprendió aún más que es hora de sentir, decir y hacer de la educación, un instrumento que busca el perfeccionamiento y desarrollo de los pueblos, en donde el docente tiene que estar en constante formación, tener la disposición, voluntad y afinidad para desempeñar su rol. Debe ser un permanente y eterno investigador, un científico de la educación, haciendo cumplir los objetivos propuestos.

El objetivo general de esta investigación es: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "7 de Septiembre", en el periodo académico 2012 – 2013. Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes:

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

Para el logro de los objetivos, se analizaron diversas fuentes bibliográficas, así como artículos y páginas de internet, de donde se realizó un profundo análisis de las necesidades formativas de los docentes. Para lograr diagnosticar y evaluar apropiadamente las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se escogió una institución donde se realizó una encuesta y se aplicó la estadística descriptiva, sobre las necesidades formativas de los docentes, lo cual forma la parte medular de esta investigación. Con los datos recabados se logró obtener una base de datos, la cual sirvió para diseñar un curso de formación para los docentes de acuerdo a las necesidades encontradas, dando así solución a problemas.

En el capítulo dedicado a la revisión de la literatura que es el **marco teórico** se describen y analizan detalladamente los estudios realizados en relación con el objeto de estudio, en donde se efectúa un análisis crítico de las relaciones y diferencias entre los estudios e informes. Además se efectúa consulta bibliográfica con su respectivo aporte personal en cada tema y subtema.

En la **metodología** se explica el: Tipo de investigación, contexto, participantes, diseño y métodos, técnicas e instrumentos, recursos y procedimiento utilizado para el desarrollo de este trabajo investigativo.

El capítulo de **diagnóstico, análisis y discusión de resultados** tiene como objetivo realizar la tabulación e interpretación y presentar los resultados del análisis, para elaborar las conclusiones y recomendaciones e identificar cuales son las necesidades de formación para elaborar el curso de capacitación que tienen como propósito ayudar al docente a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Después del análisis de resultados y al encontrar un alto porcentaje sobre que temática desearía capacitarse, se diseñó un curso de capacitación para los docentes de bachillerato sobre estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza aprendizaje, el cual engloba las principales necesidades de formación de los docentes investigados.

La finalidad de este curso es que, los docentes utilicen estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico para mejorar su sistema de enseñanza y obtener mejores aprendizajes, desarrollando destrezas, mediante clases dinámicas, activas y motivadoras, utilizando los métodos, recursos didácticos y las nuevas tecnologías.

Esta temática es muy importante para los profesionales investigados ya que no han tenido la oportunidad de capacitarse por el tiempo o falta de información y de esta manera formar docentes para el cambio que contribuyan al mejoramiento social, mediante construcción de conocimientos e innovaciones que coadyuven en la resolución de problemas vinculados con el entorno local, regional, nacional y global, logrando una educación de calidad. Es un trabajo elaborado con mucha confiabilidad y datos reales, por lo que invito a revisar este curso de formación el cual será de mucha utilidad para el lector.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de Formación.

1.1.1 Concepto.

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

Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial.

Desde el ámbito de la educación el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual.

El diagnóstico de necesidades de formación: “El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable (Reyes Santana, 2011).

La necesidad es una discrepancia ente los resultados actuales y los que son deseables o convenientes” (Kaufman, 1982 y Witkin et al. 1996).

Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes. Es decir lo que como docente sabe y la forma en que lo transmite a sus educandos.

Una clasificación amplia que da mejor cuenta de la abundancia de vocablos y acepciones que implica la necesidad sería la de Reyes Santana (2011), quien recoge y agrupa las clasificaciones de Stufflebeam et al. (1984) y Suárez (1990) quien define cinco enfoques distintos de las necesidades, en función de factores como la carga valorativa implícita, el nivel de consciencia o implicación de los sujetos en la misma necesidad o la génesis de la valoración.

- a) **La necesidad como discrepancia**, esa primera acepción se basa en una perspectiva meramente descriptiva. Constata la distancia entre dos estados o situaciones: la actual y la deseada.
- b) **La necesidad como exigencia**, podemos concebir también la necesidad como una demanda externa con carácter de instancia, es decir, como requerimiento, condición, coacción, imposición incitación o requisito.
- c) **La necesidad como preferencia de los interesados**, como una orientación elegida: aspiración, propensión, apetencia, inclinación o requisito.
- d) **La necesidad como compromiso de mejora de carácter endógeno**. En este caso, la necesidad es reivindicación, motivación, disposición. Por tanto, la satisfacción de la necesidad puede aparecer como una tendencia o una orientación inminente de la práctica.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional de los docentes que varían en dependencia tanto de las exigencias externas y sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

Por tanto, en la ardua tarea del docente también se debe incluir la función de la propia formación; debido a que las instituciones de educación involucran el desempeño individual del profesor, el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber; pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje, los cuales están en constante evolución y cambio; por ello es imprescindible que el maestro lleve una constante renovación y actualización profesional y docente.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Revisaremos dos de ellas, atendiendo al interés que pueden tener para los procesos de identificación a los que se dirigirán nuestra investigación.

Distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos pueden ser objetos de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción resulta solamente un apoyo en el orden práctico. (Bradshaw ,1972 como lo cita Zabalza 1995)

- La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.
- Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. La identifica con los “problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”. (Montero Alcaide, 1992)
- Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencias de la orientación específica de estos.
- Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).
- Por fin, las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

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

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

Ambas clasificaciones aportan una importante temática de estudio e investigación pues resumen los diversos tipos de necesidades formativas presentes en los docentes sujetos de investigación. Estos tipos de necesidades también se convierten en causales que promueven o nos exhortan a la continua formación docente; a veces una de ellas, a veces más a de una y en críticos casos la mayoría de ellas.

En los últimos años, debido a las reformas de la educación en nuestro país, se ha visto la gran necesidad de la formación continua y la reafirmación de conocimientos o adquisición de nuevos en el área de la docencia. Se ha dado como resultado de los procesos de evaluación a los docentes ecuatorianos, o como exigencia debido al uso de nuevas tecnologías, procesos, didácticas y currículos educativos. Sea como fuere, estas reformas han sacado a la luz las grandes falencias de los docentes ecuatorianos en diversas áreas.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Antes de desarrollar los programas formativos se necesita conocer qué necesidades formativas tienen los docentes de la institución educativa, para, a partir de ahí, desarrollar un programa de formación eficaz que cubra las necesidades detectadas, teniendo en cuenta además las variables que pueden condicionar la formación, como la edad, los recursos limitados, factores psico-sociales, etc. El resultado final de esta fase es la conciencia de las necesidades formativas y preferencias de los docentes.

La evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes. (Bell, 1991)

También insiste en el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente. (Imbernón, 1994)

Manifiesta que planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar decisiones fundamentales cara a la innovación, al cambio, la mejora, la prevención o la resolución de problemas. (Poza y Salmerón, 1999)

Por tanto, la evaluación de necesidades es normalmente un subproceso que se inscribe, como hemos visto antes, en un proceso más amplio, en el que la detección diagnóstica de demandas de formación constituye la base sobre la que asentar el diseño y la implementación de un programa formativo. Es, por tanto, una fase temprana de la acción formativa cuando ésta se orienta a un desarrollo basado en la situación de partida.

La evaluación de necesidades tiene las ventajas de que consigue el compromiso de los implicados, genera el apoyo de las instituciones, ahorra tiempo y esfuerzo en la planificación, ayuda a utilizar racionalmente los recursos, ofrece un marco objetivo, permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades y proporciona información útil, organizada y sistémica (Pérez Campanero, 2000).

La evaluación de necesidades formativas constituye, por tanto, un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento profesional.

La evaluación de las necesidades formativas docentes, se pueden agrupar en cuatro enfoques teóricos o paradigmas, de acuerdo a Eraut, (1986) citado por Gómez C. (2006):

Evaluación basada en las carencias. Se orienta a detectar los déficits que los docentes presentan en determinadas áreas del conocimiento, que le impiden llevar a cabo una enseñanza eficaz. Se trata de aislar los factores que determinan la incompetencia del profesorado, con el fin de elaborar estrategias que posibiliten su desarrollo como profesor eficaz.

Evaluación orientada hacia el crecimiento. Parte de una consideración de la enseñanza como un proceso interactivo, donde los profesores a través de la reflexión, revisan su trabajo con el fin de detectar aspectos y habilidades que deben ser mejorados. El supuesto fundamental sobre el que se apoya esta corriente, es que el docente puede y debe aprender a mejorar, a través de la reflexión sobre la experiencia de su propia tarea.

Evaluación desde la perspectiva del cambio. Este paradigma defiende la necesidad de que los sistemas educativos deben ser receptivos y pueden participar en los cambios sociales. Consecuentemente, el cambio debe formar parte de los procesos de enseñanza- aprendizaje, sin que se pueda eludir señalar la dirección u orientación, hacia donde se debe encaminar dicho proceso en función de las necesidades sociales.

Evaluación centrada en la solución de problemas. Desde esta perspectiva se considera que la enseñanza es una actividad compleja y que muchos de los problemas que abarca, escapan al control del profesorado por falta de formación o de medios. El objetivo es conocer los principales problemas percibidos por los profesores, para que los programas de formación se orienten principalmente a facilitar estrategias que permitan su solución.

Esta clasificación resulta bastante acertada y fomenta la interacción con el docente, quien se ven involucrado en el proceso de evaluación de sus propias necesidades formativas; esto a su vez hará más fácil el desarrollo de programas específicos de formación, más eficaz la puesta en marcha de talleres o cursos y se obtendrán mejores resultados finales, pues al estar inmersos en su propia formación responderán mejor a la misma.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

La necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona, en este caso los docentes. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Según este planteamiento, un programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad

formativa que se genera. Por tanto el objeto de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la empresa.

Se puede establecer una diferencia entre la detección o evaluación de necesidades formativas y el análisis de necesidades. Éste último se refiere al procedimiento de documentación de información que incluye, tanto la identificación de la necesidad, como a la identificación de las causas de la necesidad.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

“El término modelo se utiliza para referirse a un marco conceptual de diseño e implementación del proceso de diagnóstico de necesidades con inclusión de estrategias de recogida y análisis de datos y de establecer unas prioridades determinadas” (Sobrado L. 2005).

No existe un modelo conceptual de diagnóstico de necesidades universalmente aceptado, si bien existen diferencias de unos respecto a otros. La elección de un modelo concreto de diagnóstico debe de adecuarse a la situación específica de referencia y según un esquema secuencial básico de actuación.

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

1.1.5.1 Modelo de Rossett.

Destaca como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades: (Allison Rossett, 1996)

- Situación actual: la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.
- El óptimo: cómo deberían ser las cosas o la situación.
- Los sentimientos: cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo.
- Causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo.
- Soluciones: qué hacer para acabar con el problema.

Normalmente, una necesidad formativa surge bien por problemas de desempeño de trabajo, introducción de nuevas tecnologías o bien por cambios legales en el trabajo o normas legales que exijan formación anual.

Este modelo toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado. Gira en torno al Análisis de necesidades de formación. Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales.

- 1. Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos” y “Hacia dónde vamos”**
- 2. Tipo de información buscada**
 - a. Óptimos
 - b. Reales
 - c. Sentimientos
 - d. Causas
 - e. Soluciones
- 3. Fuente de información**
- 4. Herramientas de obtención de datos.**

1.1.5.2 Modelo de Kaufman.

Destaca la evaluación de necesidades como un proceso en el que se identifican necesidades, se seleccionan problemas, se determinan requisitos para la solución de problemas, se escogen soluciones entre las alternativas, se obtienen e implantan modelos y medios, se evalúan los resultados y se llevan a cabo las revisiones necesarias totales o parciales de los sistemas, a fin de eliminar necesidades (Kaufman Roger, 1982).

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo con los siguientes elementos:(Kaufman 1987)

- 1. Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.**
- 2. Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:**
 - a) Entradas
 - b) Procesos
 - c) Productos

- d) Salidas y
- e) Resultados finales

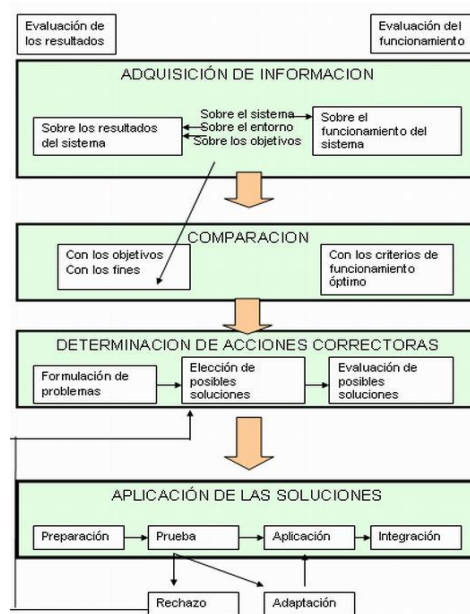
3. Priorización de Necesidades

Las etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman se plantean de la siguiente manera:

1. Tomar decisiones de planificar
2. Identificar los síntomas de los problemas
3. Determinar el campo de la planificación
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
5. Determinar las condiciones existentes
6. Determinar las condiciones que se requieren
7. Conciliar discrepancias de los participantes de la planificación
8. Asignar prioridades entre discrepancias y seleccionar aquellas a las que les vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

1.2.5.3. Modelo de D'Hainaut.

Figura N°1 Modelo de D'Hainaut



Elaborado por D" HAINAUT, L. 1980, Pág. 15, UNESCO. París.

A partir del gráfico, indica que el modelo de D`Hainaut (1980), parte de una evaluación de los resultados y el funcionamiento previo o existente, para de ahí adquirir información sobre el sistema, el entorno y los objetivos, su funcionamiento y los resultados que arroja. Para luego realizar una comparación con los objetivos o fines que se plantearon inicialmente, o se persiguen y; con los criterio de funcionamiento óptimo o estándares dados por el sistema (Sistema educativo nacional, en este caso).

La determinación de acciones correctoras pasa por tres etapas: formulación de problemas, elección de posibles soluciones y evaluación de estas posibles soluciones.

En el proceso de aplicación de las soluciones se lleva a cabo la preparación, prueba, aplicación e integración.

1.2.5.4 Modelo de Cox.

Partiendo del Análisis de Necesidades de la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas, que abarca los siguientes elementos: (F. M. Cox, 1987)

1. Institución
2. Profesional encargado de resolver el problema
3. Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados
4. Características de los implicados
5. Formulación y priorización de metas
6. Estrategias a utilizar
7. Tácticas para lograr las estrategias
8. Evaluación
9. Modificación, finalización o transferencia de la acción

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

Según Rockwell Automation, empresa dedicada a la formación de personal en las empresas, un análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal, para rendir de forma consistente al nivel deseado, examinando todo el espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una empresa, como:

- Nivel de capacidades y conocimientos actuales y objetivos para cada puesto de trabajo
- Recursos de soporte para optimizar el rendimiento (ayudas y herramientas para el trabajo)
- Productos y tecnologías de soporte

En el caso de instituciones educativas, el análisis de necesidades de formación determina el nivel académico de los docentes de la institución, además de los recursos con los que cuentan para continuar con su formación docente. Se analizan además en qué áreas existen falencias o necesidades de reforzar los conocimientos o actualizarlos, para que estén acorde con las nuevas exigencias de la educación en nuestro país.

1.2.1 Análisis organizacional.

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización. (McGehee y Thayer, 1961, pp. 25-26;)

Más recientemente, se reconceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.(Goldstein, 1991, 1993).

Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

Indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. Este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la

organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa. (Goldstein, 1986, 1993)

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

La educación, (del latín educere ‘sacar, extraer’ o educare ‘formar, instruir’) puede definirse como: El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos. El proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad.

El preescolar, la educación primaria y secundaria son las etapas de formación de los individuos en la que se desarrollan las habilidades del pensamiento y las competencias básicas para favorecer el aprendizaje sistemático y continuo, así como las disposiciones y actitudes que regirán sus respectivas vidas. Lograr que todos los niños, las niñas, y los adolescentes del país tengan las mismas o similares oportunidades de cursar y concluir con éxito la educación básica, para así lograr los aprendizajes que se establecen para cada grado y nivel, son factores fundamentales para sostener el desarrollo de la nación.

En una educación básica de buena calidad el desarrollo de las competencias básicas y el logro de los aprendizajes de los alumnos son los propósitos centrales, son las metas a las cuales los profesores, la escuela y el sistema dirigen sus esfuerzos.

Permiten valorar los procesos personales de construcción individual de conocimientos por lo que, en esta perspectiva, son poco importantes los aprendizajes basados en el procesamiento superficial de la información y aquellos orientados a la recuperación de información en el corto plazo.

La educación como realidad generadora de cambios en una sociedad debe perseguir los siguientes objetivos:

- Incentivar el proceso de estructuración del pensamiento, de la imaginación creadora, las formas de expresión personal y de comunicación verbal y gráfica.
- Favorecer el proceso de maduración de los niños en lo sensorio-motor, la manifestación lúdica y estética, la iniciación deportiva y artística, el crecimiento socio efectivo, y los valores éticos.
- Estimular hábitos de integración social, de convivencia grupal, de solidaridad y cooperación y de conversación del medio ambiente.
- Desarrollar la creatividad del individuo.
- Fortalecer la vinculación entre la institución educativa y la familia.
- Prevenir y atender las desigualdades físicas, psíquicas y sociales originadas en diferencias de orden biológico, nutricional, familiar y ambiental mediante programas especiales y acciones articuladas con otras instituciones comunitarias.

En los próximos años, la expansión de la educación secundaria será un factor clave en el mejoramiento del desarrollo social y el crecimiento económico. Un estudio a nivel mundial, muestra que el número de alumnos de educación secundaria se elevó de 196 millones (1970) a 531 millones (2009). No obstante, si bien el hecho que las tasas de acceso y conclusión de educación secundaria van en alza reviste gran importancia, mejorar la calidad de la educación secundaria también se considera esencial ya que esta permitirá entregar a los menores un nivel básico de conocimiento, así como el conjunto de habilidades necesarias para triunfar en el mundo de hoy. (UNESCO, 2011)

En el caso de los países que se siguen esforzando por cumplir las metas internacionales de la Educación Primaria Universal (EPU), las demandas adicionales que implica desarrollar la educación secundaria representan grandes desafíos, especialmente en contextos caracterizados por una drástica restricción de recursos humanos y financieros. (UNESCO, 2006).

Los países deben privilegiar, en particular, la información de políticas educativas orientadas a los docentes de educación secundaria. Para ser efectivas, dichas políticas deben abordar los siguientes desafíos interrelacionados: (Mulkeen, 2010).

- **Oferta:** formar un número suficiente de docentes generales y especializados;
- **Distribución:** garantizar un número suficiente de docentes calificados, cautelando el equilibrio de género y la equidad geográfica en el despliegue del personal.
- **Calidad pedagógica:** esto se puede lograr a través de iniciativas de formación previa al servicio y desarrollo profesional, así como mediante la implementación de mecanismos de supervisión administrativa y pedagógica de carácter permanente.
- **Costo:** los países que se encuentran en distintas etapas de desarrollo social y económico deberán asumir estos desafíos en un contexto de restricciones presupuestarias y otras prioridades educativas que compiten por atención.

Como vemos, un sistema educativo es apenas tan bueno como sus docentes. Liberar su potencial con procesos de formación continua es esencial para mejorar la calidad del aprendizaje de nuestros niños y adolescentes. Todo indica que la calidad de la educación mejora cuando se apoya a los docentes en la satisfacción de las necesidades de formación docente que se perciben; y como es normal, se deteriora en caso contrario, ocasionando un grave daño a nuestra sociedad.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Un objetivo o meta organizacional es una situación deseada que la institución intenta lograr, es una imagen que la institución pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

En términos generales en las instituciones, cuando la planeación se hace de seis meses o doce meses se habla de la Planeación a Corto Plazo. Cuando la planeación se hace de uno a tres años se habla de la Planeación a Mediano Plazo. Cuando la planeación se hace de tres a cinco años se habla de la Planeación a Largo Plazo.

Clasifica las metas por su marco temporal en corto, mediano y largo plazo (Robbins, 1998).

Metas a Largo Plazo: están basados en o la visión de la institución, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Las metas de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una institución. Estos objetivos se hacen en

un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro de la institución.

Metas a Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la institución y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la institución y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito. Por ejemplo: Área de Lenguaje y Comunicación, Área de Ciencias, etc.

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

Es frecuente que se elaboren planes a corto plazo sin referencia alguna a planes a largo plazo. Esto es definitivamente un grave error. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia de integrar ambos tipos de planes, de manera que jamás debería elaborarse un plan a corto plazo que no contribuya al cumplimiento del correspondiente plan a largo plazo. Las decisiones acerca de situaciones inmediatas en las que no se consideran los efectos sobre objetivos más distantes suelen implicar gran desperdicio.

Para definir las metas organizacionales, ya sean a corto mediano o largo plazo, estas deben ser (Daft, 2007):

- Concretas, claras, concisas, es decir, que se refiera a un objetivo definido.
- Que se comprendan todos los detalles.
- Deben ser completas, que abarquen adecuadamente todos los trabajos requeridos para alcanzar la meta final en forma satisfactoria.
- Que sean razonablemente armónicas, teniendo en cuenta la parte financiera.
- Que tengan flexibilidad, condición básica si se tiene en cuenta la parte financiera.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

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

Los recursos constituyen un eje importante en todo el proceso investigativo, desde la etapa de análisis de las necesidades, hasta la puesta en marcha de los planes o proyectos de formación docente que se implementaren luego de la investigación.

La importancia de los recursos físicos que posee la institución radica en que estos facilitan la implementación de los programas, al dar las facilidades para desarrollar los proyectos, como la disposición de las aulas y materiales para seminarios o cursos de formación. Sin embargo el recurso más importante del que se dispone es el tiempo, tanto el que dediquen los docentes en esta investigación, como el que inviertan la institución y los docentes que laboran en ella, para mejorar su formación docente, asistiendo a los cursos o seminarios y talleres; pues de esta forma se podrán aprovechar de los resultados de esta investigación y contribuirán al desarrollo institucional.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (Tipos)

El liderazgo, es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas.

El líder es el que compromete a la gente a la acción, quien transforma seguidores en líderes y los puede convertir en agentes de cambio (Bennis, 1995).

La habilidad de liderazgo, ha sido identificada como una de las características centrales determinantes del éxito personal. En este sentido, el mundo moderno exige a los educadores que sean líderes, ya que constituyen la clave para éxito y mejora del sistema educativo.

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultado de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no solo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos pro la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la realización personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con profesores, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

Los “Líderes Educativos” deben convertirse en transformadores de la gestión educacional en las diferentes modalidades de enseñanza en la que laboran, tratando de generar cambios de conducta al enfocar aspectos fundamentales del liderazgo, tipos, teorías, el docente como líder, el liderazgo educativo para el cambio, la calidad educativa y liderazgo y gerencia en el nuevo milenio.

El liderazgo educativo implica un liderazgo dinámico por parte del administrador que tiene la responsabilidad de establecer una visión y misión coherente, además de motivar a los miembros de la organización para que estas últimas sean implantadas.

Su trabajo implica influenciar las acciones de otros, enfocarse en el logro y diagnosticar los problemas educativos para encontrar soluciones. Además, necesita ejercer las funciones

que le demanda el liderazgo administrativo y didáctico, como instituir planes operacionales, manejar recursos fiscales, aplicar procedimientos administrativos descentralizados, dirigir los programas educativos, procurar el desarrollo profesional de los maestros, lo cual debe estar enfocado en el logro de los estudiantes.

Agrega que Liderazgo transformacional, implica el incremento de las capacidades de los miembros de una organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y la toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa (María Isabel Rojas, 2009).

Los factores clásicos que se incluyen en el liderazgo transformacional son:

- a) Carisma: capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.
- b) Consideración individual: presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación aconseja.
- c) Estimulación intelectual: favorecer nuevos enfoques para viejos problemas, hacer hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.
- d) Inspiración: aumenta el optimismo y el entusiasmo.
- e) Tolerancia Psicológica: usar el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros.
- f) Capacidad de construir un “liderazgo compartido” fundamentando en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.
- g) Considera “el trabajo en equipo” como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.
- h) Dedicar tiempo y recursos a la “formación continua” de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y forma de implicarles en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.
- i) El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el “representante institucional” de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (Propuesta del bachillerato general unificado - BGU)

El Bachillerato General Unificado es el nuevo programa de estudios creados por el Ministerio de Educación (Min. Educ.). Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

El BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. Aquellos que opten por el primero, a más de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

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

Bachilleratos Complementarios.- Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

- a. **Bachillerato Técnico Productivo.-** Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecer en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,
- b. **Bachillerato Artístico.-** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título

de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

El bachillerato Internacional Es una propuesta pedagógica-educativa que busca preparar a los jóvenes bachilleres para vivir en el mundo globalizado e interconectado de este siglo XXI; es decir, busca que los estudiantes reconozcan y comprendan esta realidad y tengan destrezas y conocimientos para afrontar este reto. Diecisiete instituciones educativas fiscales y fiscomisionales implementan el Programa de Diplomas de Bachillerato internacional. Hay, adicionalmente, nueve instituciones que están en fase de autorización y se espera que el próximo año puedan sumarse a los ya autorizados. Otras 125 instituciones han sido presentadas este año como candidatas al BI.

1.2.1.5.1 Demandas Pedagógicas del BGU.

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógico. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda.

El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Tabla N° 1: Diferencias entre bachilleratos educativos

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen que es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formar en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del Profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

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

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEÍ – Plan Decenal)

En el Ecuador, a partir de los últimos años se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho en el marco del Buen Vivir:

“Una señal significativa es la revalorización del sector educativo, después de un diagnóstico crítico a su calidad y equidad. Pocas veces la educación aparece tan nítidamente valorada como clave del desarrollo y la vocación social. La apuesta es total, y supera al sector para integrar un discurso de Gobierno. La opción por la educación se acompaña de nueva normativa, Plan Decenal, respaldo y estabilidad de autoridades, y dotación de recursos”. (Luna & Astorga, 2011).

En el nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, la aprobación de la constitución del año 2008, la puesta en vigencia de las nuevas políticas educativas públicas del Ecuador, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el nuevo marco legal del sistema educativo nacional desde el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI recientemente publicado en el mes de agosto de 2012, plantean importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente. “La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación”. (Fabara, 2011)

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. El Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Aunado a eso se aprobó la creación del Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

Las políticas del Plan Decenal son las siguientes:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

En cuanto a la política 7 el Objetivo que se plantea es “Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol”.

Las principales líneas de acción para lograr este objetivo son las siguientes:

1. Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
2. Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.

3. Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
4. Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

Las metas alcanzadas se van evaluando anualmente y se plantean así mismo nuevas metas para el siguiente año.

1.2.2 Análisis de la persona.

El paso final en la detección de necesidades formativas consiste en determinar qué trabajadores necesitan formación y qué formación necesitan.

El análisis de la persona da respuesta a dos preguntas:

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

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

Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

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

Aquellos trabajadores cuya valoración indica que necesitan mejorar serán candidatos a participar en el programa formativo.

Un programa instructivo debe basarse en las características del grupo al que va dirigida la formación. Si está previsto para personas que ya están en el puesto de trabajo, los datos de desempeño, tareas y análisis de la persona proporcionarán la información necesaria para un análisis de la población. Sin embargo, si la población son trabajadores nuevos, este análisis no será suficiente, ya que existen diferencias en las competencias de veteranos y trabajadores

nuevos. Por ello la institución puede llegar a necesitar programas formativos diferenciados dependiendo de la población a la que se dirijan.

Por este motivo es necesario comparar las características de la población a la que va dirigido el programa formativo con los requisitos para un adecuado desempeño.

1.2.2.1 Formación profesional.

Desde inicios del siglo XX, la formación docente estuvo en manos exclusivas de los institutos pedagógicos o normales, que desde sus orígenes recibieron el influjo del pensamiento pedagógico de Pestalozzi, Froebel y Herbart, a través de los educadores que integraron las dos misiones pedagógicas alemanas que llegaron en 1.914 y 1.922 a fortalecer y a ampliar los colegios normales del Ecuador. Estas corrientes pedagógicas promovían una educación laica, crítica, científica y humanista, lo que perfiló la educación ecuatoriana de la primera mitad del siglo XX. (Gómez, 1993).

En las últimas décadas, la heterogeneidad y la diversificación institucional fueron dos de los rasgos que caracterizaron a la organización de la formación docente Inicial, existiendo diferentes tipos de instituciones con diversas formas de organización, pertenecientes a más de un nivel y dependencia, dedicados en forma simultánea con escasas articulación y coherencia, a la formación docente.

Los docentes se han formado en instituciones con distinto origen, trayectoria y cultural académica: escuelas normales, institutos superiores no universitarios, universidades, facultades de pedagogía, institutos de dependencias nacional o local (provincia / estado), centros que pertenecen al sector privado y público o solamente estatales.

Actualmente, nos encontramos en un ambiente de cambio del marco legal de los sistemas de educación superior y de educación general, lo que transforma el contexto de actuación del Ministerio de Educación y de los Institutos Pedagógicos hispanos y bilingües. Los institutos pedagógicos hoy están regidos por la Ley de Educación Superior y la Subsecretaría Nacional de Educación Superior.

La misma ley de Educación Superior ha establecido la articulación académica de los institutos a la Universidad Nacional de Educación (UNAE). Ésta será dirigida por el Ministerio de

Educación en lo académico, administrativo y financiero, por mandato constitucional. La UNAE será un espacio para apoyar al mejoramiento de los procesos pedagógicos y de gestión académica de los institutos, y para promover la construcción de perfiles de salida y estándares curriculares de carreras de formación docente que servirán al Ministerio para alinear sus procesos de ingreso al magisterio con dichos perfiles y estándares.

Con ello se espera un proceso de re-estructuración no solo en los institutos pedagógicos sino en las carreras universitarias que forman docentes, a fin de que sus graduados logren el estándar de desempeño que está establecido el Ministerio para quienes deseen entrar al magisterio fiscal.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Si aceptamos que la formación docente es un continuo que ocurre durante toda la vida profesional de un maestro o maestra, entonces la formación inicial docente prepara al futuro maestro o maestra para que realice un buen trabajo docente al comienzo de su vida profesional. Se espera que la formación inicial, ofrezca las condiciones para un aprendizaje que permita al futuro educador o educadora enfrentar con suficientes conocimientos, capacidades y habilidades las demandas de las primeras experiencias de enseñanza.

Los conocimientos con los que deben contar el profesor para realizar su función son:(Shulman, 2005)

- Conocimiento del contenido. Se refiere al conocimiento que debe tener el profesorado sobre su materia e incluye dos componentes importantes: el conocimiento sustantivo y conocimiento sintáctico.
- Conocimiento didáctico general. Se refiere a los principios y estrategias generales de manejo y organización de la clase.
- Conocimiento del currículo. Se refiere al conocimiento de los programas y materiales para la enseñanza.
- Conocimiento didáctico del contenido (CDC) o Conocimiento pedagógico del contenido (CPC). Se refiere a la relación que hace el profesor entre la materia y la pedagogía.
- Conocimiento de los alumnos y de sus características.

- Conocimiento de los contextos educativos. Se refiere al espacio donde se lleva a cabo la enseñanza desde los grupos, gestión y financiación de las instituciones educativas y la comunidad.
- Conocimiento de los objetivos, las finalidades y los valores educativos, y de sus fundamentos filosóficos e históricos.

McDiarmid y Clevenger-Brigth (2008) sintetizan en los siguientes aspectos:

- a. Conocimiento de contenidos de las áreas;
- b. Especialización en destrezas de enseñanza: Planificación y definición de las lecciones, organización; gestión de grupos diversos de alumnos; uso de amplio rango de estrategias de enseñanza; estrategias diferenciadas en función de las necesidades individuales; controlar y evaluar el aprendizaje de los alumnos; y trabajar con los padres.
- c. Prácticas que son tanto actitudes como destrezas: “pensar sistemáticamente sobre la práctica y aprender de la experiencia”; “trabajar colaborativamente con otros profesionales sobre el desarrollo curricular y profesional”.
- d. Usar las Tecnologías de la información y de la enseñanza, competencia que ha emergido en la última década, y que está exigiendo grandes inversiones en formación y apoyo.

Se reconoce los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia como formación inicial:

- Bachiller en Ciencias de la Educación;
- Profesor de Educación Pre-primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

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

En nuestro país, la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Artículo 112 sobre el desarrollo profesional dice: “El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua

del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determinen la Autoridad Educativa Nacional.”

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá desarrollar mejor su práctica docente, actualizar sus conocimientos, estar a la par de los adelantos en materia pedagógica y tecnológica.

La importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional, por cuando al referirse a este desarrollo lo caracteriza como “un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional”. Sánchez (2001)

Desde la concepción que sustentamos concebimos las estrategias de formación docente como acciones educativas en el ejercicio de la profesión dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del docente, es decir a lograr su autodeterminación en su desempeño.

Dentro de lo que se considera formación profesional en el Ecuador están los títulos de:

- Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;
- Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo;
- Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y
- Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La transformación profunda del escenario productivo y laboral que hace años se ha suscitado en Ecuador ha generado nuevas y numerosas exigencias a la educación, en general y, en particular, a aquellas propuestas de formación que se ocupan de preparar a los jóvenes y

adultos para el desempeño de ocupaciones relacionadas directamente con el desenvolvimiento en el ámbito productivo, como es el caso de la formación técnica.

Si bien en el campo de la formación de técnicos se han experimentado avances importantes, en los últimos años dicha formación se enfrenta a desafíos que le exigen dar un salto cualitativo. Precisamente estamos en un momento en que se requiere de técnicos competentes para desenvolverse eficazmente en los escenarios productivos y de trabajo actuales.

Se necesita “integrar la formación técnica a un sistema de formación y aprendizaje permanente, elevar la calidad de las ofertas de formación técnica, mejorar la equidad facilitando el acceso y permanencia en la educación técnica de nivel superior a jóvenes de sectores más pobres y aumentar la matrícula de técnicos de nivel superior”, según la Comisión Ministerial de Formación Técnica Chilena (2003),

Por ello se hace imprescindible la tarea de mejorar la enseñanza y apoyar la generación de capacidades de formación y de perfeccionamiento de los docentes técnicos, tales como gestionar de manera exitosa ambientes, situaciones y recursos de aprendizaje que permitan responder de forma individualizada a las necesidades de aprendizaje de los alumnos, de manera de favorecer el desarrollo de sus competencias, mejorar su inserción y condiciones laborales.

Normalmente estos docentes técnicos que actualmente ejercen en instituciones de formación y/o capacitación, suelen reconocer debilidades en aspectos pedagógicos, tales como el uso de estrategias y metodologías que favorezcan la participación activa y aprendizaje con sentido en los alumnos, mayor dominio en instrumentos y enfoques de la evaluación, y el uso adecuado de los medios didácticos, especialmente las tecnologías de información y comunicación (TICS).

Asimismo, se reconoce también la necesidad de actualización tecnológica que se está aplicando hoy en la industria, destacando y valorando la experiencia que el docente puede adquirir en ella y la necesidad de conocer el mercado laboral.

1.2.2.2 Formación continua.

Epistemológicamente formación continua no es equivalente al concepto de formación a lo largo de la vida. La formación continua responde más bien al objeto del trabajo. La formación a lo largo de la vida está vinculada a las políticas de formación dirigidas al sujeto del trabajo.

Se diferencia entre la formación continua en el puesto de trabajo, cuyo propósito es poner al día las competencias del trabajador, incrementarlas o adaptarlas (estrictamente formación continua), y formación continua fuera del puesto de trabajo, que busca el mejoramiento de la persona, sus valores su identidad, su capacidad de interacción social, su enriquecimiento cultural, y en general, su formación profesional (educación a lo largo de la vida o educación permanente) (Conferencias sobre formación continua de la UNESCO de 1960 GRIAL-Universidad de Salamanca).

La formación continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las instituciones, los docentes o sus respectivas Organizaciones, a través de modalidades previstas en el mismo, dirigido tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las instituciones con la formación individual del trabajador.

Los beneficios de la formación continua docente son:

- La formación continua es un medio que las instituciones educativas tienen a su disposición para mejorar la cualificación profesional de sus docentes.
- La formación continua es el medio que tiene cualquier persona de poner en práctica su formación permanente a lo largo de su vida.
 - Actuación de conocimientos
 - Formación ligada al puesto de trabajo
 - Formación para la promoción laboral
 - Formación vocacional
- Un activo para quien la recibe y para quien la promueve
 - Mejora de la cualificación de los docentes
- Orientación a la formación basada en competencias
- Herramienta de motivación de los docentes

- Facilita la adaptación a los cambios tecnológicos
- Facilita la adaptación a las reformas legislativas

De acuerdo con esto, el programa SIPROFE del Ministerio de Educación del Ecuador, trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el Sí Profe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Requerimos 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.

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

La función que cubre el docente para favorecer la formación adecuada de un bachiller debe integrar no solo el conocimiento disciplinario sino que además le implica una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente, ya que para que la institución educativa cubra su función social requiere efectuar un diagnóstico para entender la relación entre el comportamiento situacional del docente, conocimiento de las competencias profesionales desarrolladas o identificadas en los currículos y las relaciones compartidas en sus grupos de trabajo.

Los docentes desde sus diversos ambientes hacen necesaria una constante formación que les permita reforzar la orientación e inducción tanto a los modelos de innovación curricular, como a la profesión y al aprendizaje basado en competencias. La institución debe integrar en el ambiente laboral las condiciones adecuadas para ofrecer procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad a través del apoyo a la formación del profesorado.

Reconocer la importancia de que los docentes cubran una función social, implica contar con las habilidades necesarias para desarrollar su trabajo docente, dominar las temáticas que imparten, y contar con los suficientes elementos pedagógicos para la promoción del aprendizaje. Estas

habilidades le permitirán tener un acercamiento con los docentes al estar al día con las tecnologías que manejan y sus nuevas formas de concebir el medio que los rodean.

Esta labor le implica al docente orientar su trabajo hacia otras esferas, no solamente la áulica, sino su entorno y estudiar las necesidades sociales que deben cubrir a partir de la formación de profesionales.

Es importante destacar que el modelo planteado es resultado del análisis de su función social y que es necesario dar un seguimiento a su labor docente a partir de la aplicación de la propuesta para determinar su calidad.

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

Existe un amplio consenso en que los conocimientos básicos requeridos para que un educador o educadora ejerza adecuadamente su docencia, se centran en cinco áreas principales, además del área de aprendizaje práctico. Desde la perspectiva de lo requerido para un efectivo ejercicio docente, los profesionales de la educación necesitan conocimientos significativos sobre los siguientes aspectos:

- Contenidos del Campo Disciplinario o Área de Especialización Respectiva, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales de este campo y su modo de construcción, como también conocimiento sobre procedimientos respectivos a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y productos.
- Los alumnos a quienes van a educar: como ocurre el desarrollo de niños y jóvenes en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizaje y de inteligencias y las diferentes necesidades de niños y niñas.
- Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación (TICS), los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democráticas y el cuidado del medio ambiente.
- El Proceso de Enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario,

pedagogía y la forma de traducir el primero en acciones de enseñanza; conocer las maneras de conceptuar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y el propósito de la evaluación, calificaciones y conocer fórmulas variadas para atender las distintas metas de la enseñanza.

- Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a niños y jóvenes en sus dificultades personales, sociales, de aprendizaje, comprensión y manejo del comportamiento social.
- Las bases sociales de la educación y de la profesión docente. Esto incluye comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos (contextos, códigos y valores culturales) en los espacios estructurados de las instituciones educativas. También la comprensión del sistema educacional, su manera de operar, sus problemas y sus demandas, incluyendo sus dimensiones históricas. Contempla, por fin, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente, de la disposición y actitudes requeridas de un buen profesional: colegialismo, ética profesional y responsabilidad por las personas que le corresponde atender.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Hoy en día el papel de los formadores no es tanto “enseñar” unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas, manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Cada vez se abre más paso su consideración como un medidor de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003):

- Es un experto que domina los contenidos, planifica pero es flexible.
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudios, autoestima, metacognición; siendo su principal objeto que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizaje significativo, transferibles.
- Fomentar la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. Pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Es preciso orientar la formación hacia la profesionalización de los profesores. Y ello supone una valoración más importante de la enseñanza como profesión a nivel social y político, y también empoderar a los profesores y a los centros. Empoderar al profesor es formarlo en competencias profesionales, entendiéndolas como el dominio de un conjunto de saberes, capacidades, actitudes y habilidades para realizar con efectividad ciertas acciones y desempeñar funciones que pertenecen a un determinado campo profesional; ser competente significa tener y demostrar la capacidad de hacer un trabajo “decente”. Integra la competencia científica y técnica, y la responsabilidad ética. Pero hace falta una aproximación específica a los niveles de secundaria, donde, esencial y existencialmente, es preciso construir la identidad profesional, en el contexto de la realidad social y de las instituciones educativas. Construir la identidad profesional es un proceso progresivo continuo.

1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos y el uso de las Tics, como parte del desarrollo educativo.

Las Tics son aquellas tecnologías que permiten transmitir, procesar y difundir información de manera instantánea. Son consideradas la base para reducir la brecha digital sobre la que se tiene que construir una sociedad de la información.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) pueden contribuir al acceso universal a la educación, la igualdad en la instrucción, el ejercicio de la enseñanza y el aprendizaje de calidad y el desarrollo profesional de los docentes, así como a la gestión dirección y administración más eficiente del sistema educativo.

Dentro de los beneficios de las Tics a la educación podemos mencionar.

- Facilitan las comunicaciones y aumentan las respuestas innovadoras a los retos del futuro.
- Eliminan las barreras de tiempo y espacio.
- Favorecen la cooperación y colaboración entre distintas entidades.
- Internet, como herramienta estándar de comunicación, permite un acceso igualitario a la información y al conocimiento.

Actualmente con el desarrollo e inclusión de las nuevas Tecnologías de la información y Comunicación TICS en el proceso de formación docente sorprendentemente han ido produciendo un cambio y una transformación potencial de los sistemas educativos, exigiendo nuevos roles, nuevas metodologías de enseñanza y una consecuente reconsideración de la concepción del rol del docente y las técnicas que utiliza para enseñar a los educandos.

Es muy necesario capacitar a los docentes del Ecuador en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación para modernizar las metodologías y formas de enseñanza en la educación formal, en la educación continua, la capacitación y el entrenamiento; mejorar la calidad de la educación utilizando las TICS en el aula por parte del docente y fomentar la creación de una cultura informática en el sector educativo.

Los beneficios para los docentes serán: Aprenderán a usar las TICS. Implementarán plataformas de educación, desarrollaran cursos online. Contenidos multimedia para entornos

virtuales. Generaran la interactividad sin perder el humanismo de la clase en el proceso educativo con el uso de las Tics. Los docentes compartirán sus conocimientos entre compañeros y alumnos; logrando una integración de toda la institución en el uso de las TICS en las aulas.

Por lo tanto, los programas dirigidos a la formación de los profesores en el uso educativo de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación deben proponerse como objetivos:

- Contribuir a la actuación del Sistema Educativo que una sociedad fuertemente influida por las nuevas tecnologías demanda.
- Facilitar a los profesores la adquisición de base teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.
- Adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, analizando las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodologías, evaluación, etc.
- Capacitar a los profesores para reflexionar sobre su propia práctica, evaluando el papel y la contribución de estos medios al proceso de enseñanza – aprendizaje.

1.2.3 *Análisis de la tarea educativa.*

Uno de los objetivos de cualquier profesional consiste en ser cada vez más competente en su oficio. Esta mejora profesional generalmente se consigue mediante el conocimiento y la experiencia: el conocimiento de las variables que intervienen en su práctica cotidiana y la experiencia para dominarlas. Probablemente la mejora de nuestra actividad como enseñantes pasa por el análisis de nuestra práctica y por el contraste con otras prácticas. Así pues, necesitamos medios teóricos que contribuyan a que el análisis de esa práctica sea verdaderamente reflexivo. Unos referentes teóricos, entendidos como instrumentos conceptuales extraídos del estudio empírico y de la determinación ideológica, que nos permitan fundamentar nuestra práctica y nos den pistas acerca de los criterios de análisis y acerca de la selección de las posibles alternativas de cambio. En este artículo intentaremos concretar estos asuntos en dos grandes referentes: la función social de la enseñanza y el conocimiento del cómo se aprende.(Zabala, Antonio, 1996).

La unidad de la enseñanza y la educación constituyen uno de los principios básicos de la pedagogía en el proceso de la formación de la personalidad, la enseñanza es una función esencial para la formación de la concepción científica del mundo y el logro de la formación del sujeto.

La tarea educativa para su realización requiere de un programa que garantiza el mejoramiento de la labor que se realiza y de una planificación, formas y métodos propios de realización así como su evaluación permanente para medir el alcance de los objetivos y los cambios que se producen.

1.2.3.1 La Función del gestor educativo.

El gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concentración, evaluación y mejoramiento continuo. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

El gestor educativo, es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política y se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional.
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.

- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

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

Bernal Agudo retoma los elementos característicos del gestor educativo con liderazgo transformacional, propuestos por Bernard Bass (1985), ellos son:

- Carisma: capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.
- Consideración individual: presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación y aconseja.
- Estimulación intelectual: favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.
- Inspiración: aumenta el optimismo y el entusiasmo.
- Tolerancia psicológica: usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para manejar momentos duros.

1.2.3.2 La Función del docente.

La función del maestro es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuye desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática al desarrollo integral de las personas incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Además debe mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a los otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Algunas tendencias actuales basadas en el constructivismo pretenden reducir el rol del o la docente a una simple visión de “Facilitador o Facilitadora”; sin embargo, las exigencias de una agenda constructiva no deben hacer del docente un espectador o ayudante del aprendizaje, por el contrario el o la docente debe ser un verdadero “Mediador o Mediadora” entre el cúmulo de conocimientos y saberes y las experiencias del alumnado; esto supone una tarea articuladora, creativa e innovadora, en donde ensamble los andamios del cúmulo histórico de la humanidad y

de las vivencias personales y colectivas del aula; así, debe facilitar la “desconstrucción” de experiencias negativas y la “construcción” de experiencias positivas, porque no todo es ético ni en el devenir histórico ni en la persona misma.

Entonces, los y las docentes deben ser: mediadores analíticos, que inquieran racionalmente la realidad y sobre ella diseñen la arquitectura de conocimientos; mediadores hermenéuticos, que interpreten correctamente y descubran los símbolos apropiados para el aprendizaje; y mediadores prácticos, basados en un quehacer docente ético y eficiente.

Las corrientes contemporáneas invitan a reflexionar en un nuevo modelo de docencia y cada vez más se habla del “Pedagogo Investigador o Pedagoga Investigadora”, es decir, un quehacer docente centrado en acciones técnicas específicas, cuyas capacidades deben ser eminentemente profesionales en lo que respecta a contenidos, metodológica en un permanente diálogo con el quehacer investigativo endógeno y exógeno al aula.

Otros teóricos y teóricas invitan a construir un perfil docente siguiendo los criterios del informe de la UNESCO para la educación del siglo XXI:

- a) El aprender a conocer;
- b) El aprender a hacer;
- c) El aprender a convivir; y
- d) El aprender a ser.

Estos supone que los y las docentes deben facilitar y medir los aprendizajes desde estas cuatro perspectivas, superando las visiones reductivas cognitivas e integrando aspectos vitales y existenciales como lo son habilidades, la convivencia social y la ética.

Al margen de estas visiones, la tarea docente cada día se hace más complicada, no sólo porque cada día existe más información y más acceso a los nuevos conocimientos, sino también porque sus responsabilidades cotidianas cada vez son más complejas; en la actualidad las exigencias curriculares son integradoras y holísticas; cuando se habla de ciencias naturales se exige que se domine química, física y biología, y cuando se habla de ciencias sociales es necesario conocer sociología, filosofía, historia y geografía; a esto hay que añadir los Ejes Transversales, por lo que además, se supone el conocimiento mínimo sobre perspectiva de género, ecología, derechos humanos, etc. Por otro lado, los nuevos recursos informáticos a los

que acceden los y las estudiantes generan una mayor competencia, y cada vez más los niños, niñas, adolescentes y jóvenes son exigentes y demandan una docencia de altura.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Los planteamientos y sentido de las relaciones familia – escuela han ido evolucionando dotándolas de coherencia e incorporando progresivamente un discurso de colaboración cada vez más estructurado, hasta el punto de que esta cooperación se ha convertido en uno de los ejes que definen la calidad educativa. La participación de los padres en el planteamiento educativo de un Bachiller es una garantía de eficiencia de la acción educativa.

La colaboración familia – escuela dirigida a orientar a las familias y a fomentar el acuerdo sobre los objetivos educativos, es una manera de promover el desarrollo de los educandos y, a la vez, de apoyar y hacer crecer la competencia educativa de las familias ya que, desde el acuerdo y la confianza mutua, los profesionales de la educación pueden ayudar a las familias a reforzar determinadas prácticas educativas y a hacer ver los problemas implicados en otros tipos de actuaciones.

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

Otra cuestión de enorme interés es cómo la familia y la escuela pueden colaborar en la construcción conjunta de actitudes y valores. Especialmente significativas a este respecto son las aportaciones de Mollkurland, con la intención de derribar las paredes de las aulas y aludiendo a lo que los niños y niñas traen a la escuela sin ser conscientes de ello, ha utilizado el concepto de “fondos de conocimiento”. Se alude directamente a través de esa idea a los valores y conocimientos domésticos, estrategias para sobrevivir y, sobre todo, el hecho de que no son independientes de la práctica y están distribuidos socialmente (Mollkurland, 1996 y otros 1992).

“Los hogares en nuestro ejemplo comparten no solamente el conocimiento relacionado con la reparación de la casa o del automóvil, remedios caseros, plantas y jardinería, tal como mencionábamos, sino fondos de conocimiento específicos de la vida urbana, como el acceso a la asistencia institucional, programas escolares, transporte, oportunidades ocupacionales y otros servicios. Brevemente, los fondos de conocimiento domésticos son amplios y abundantes. Son esenciales en la vida cotidiana y en las relaciones de las familias con otras personas de la comunidad” (Moll y Greenberg, 1990: 323).

1.2.3.4 La función del estudiante.

El rol del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

El estudiante asume el aprendizaje como un agente transformador de su realidad y de su entorno. Considera lo que aprende como una herramienta que le sirve para su vida y se convierte en una fuente generadora de inquietudes y preguntas que le permitan participar en cambios de su realidad.

Los estudiantes continuamente y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Dentro de este contexto se detallan las siguientes funciones del estudiante en la tarea educativa:

1. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
2. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
3. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
4. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
5. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
6. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
7. Desarrollar un alto sentido ético en su función y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.

8. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
9. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona, durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. Este ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El abuso de la evaluación absoluta (gracias a exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio) es pernicioso. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Siendo conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su voluntad y de la relación

de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los que más se esfuerzen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

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

A continuación se explica algunas estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:

- Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase. Esto es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo. Si un alumno no puede asistir a una clase debería pedirle las notas a un compañero en lugar de descargarlas de internet; hablar de los apuntes de clase con otros compañeros facilita el aprendizaje, tanto para el que hace preguntas sobre las notas, como para el que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas.
- Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Su resolución debe requerir, en primer lugar, estudiar el libro de texto. Seguidamente, trabajar el problema sin mirar otros ejemplos o las soluciones en un manual de soluciones. Por último, comparar el enfoque, no solo la respuesta, con la obtenida en el libro de texto. Los instructores deben reforzar en los alumnos la idea de que la importancia del problema es el trabajo que se pone en él y no la respuesta obtenida. Lo interesante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros. El profesor tiene que estar atento a la dinámica del grupo y tratar de evitar que los alumnos aprovechen las trampas que

permite el trabajo colectivo. Los exámenes de los trabajos en grupo deben tener una componente individual en la que debe formar parte íntegra la demostración de los resultados que uno ha aprendido gracias al estudio en grupo. Provocar discusiones entre los miembros, permite discernir qué papeles han tomado cada uno del grupo en la actividad desarrollada.

- Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Deben aprender de sí mismos cuales son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

Todos somos plenamente conscientes de lo difícil que resulta la tarea de enseñar, la tarea de transmitir nuestros conocimientos a unos alumnos que en muchas ocasiones tienen intereses muy alejados de los nuestros. Cuando explicamos, intentamos dar lo mejor de nosotros, nos servimos de aquellos trucos, técnicas y habilidades que hemos adquirido curso tras curso. También se ha implementado a nuestra práctica docente el uso de las **Nuevas Tecnologías**.

Pero creo que todavía hoy se incurre en el error de pensar que nuestra tarea finaliza al acabar una explicación, es decir, el profesor transmite los conocimientos que posee del tema de la mejor manera posible y luego es el alumno el que debe asimilarlos mediante el estudio. Y creo que allí es donde se produce una fractura entre **profesor** y **alumno**, porque el profesor cede toda la responsabilidad del estudio al alumno, cuando a este no se le han dado las estrategias para que supere con éxito una tarea tan ardua como es la de aprender a estudiar.

Aquellos que somos tutores vemos como año tras año los padres nos preguntan cómo pueden ayudar a sus hijos a estudiar. Pero creo que no son los padres los que deben enseñar a estudiar a los alumnos, creo que debemos ser nosotros mismos, los docentes, los que incluyamos dentro de nuestras Unidades Didácticas las estrategias para aprender a estudiar. Muchas veces los profesores olvidan incluir en el aprendizaje las **Técnicas de Estudio**, creo que es un grave error; muchos alumnos tienen enormes dificultades para estudiar, porque nadie

les ha enseñado a hacerlo, es tiempo de asumir esta responsabilidad de mejorar el proceso de aprendizaje de nuestros alumnos, y así ayudaremos y mucho al éxito escolar de los mismos.

Una de las preguntas que quizás nos hacemos es, **¿cómo enseño a estudiar a mis alumnos?** Entendemos que no todas las asignaturas se pueden estudiar de la misma forma, pero creo que en el fondo esto debe convertirse en una ventaja y no en un inconveniente, porque el alumno podrá aprender tantas formas de estudiar como asignaturas y profesores tenga. De esta forma será capaz de elegir la que mejor se adapte a sus capacidades, sin embargo existen algunas estrategias que pueden ser válidas para el estudio, entre ellas se explica las siguientes:

- *En clase:*
 - **Lectura, Subrayado Esquema y Resumen.** Estos cuatro pilares de las Técnicas de Estudio deben ser inherentes a nuestro **método de enseñanza-aprendizaje**. Pero debe hacerse no de forma cuantitativa, sino cualitativa. No dudemos en invertir tiempo y esfuerzo en estas técnicas. Si así lo hacemos os aseguro que redundará en el beneficio personal de vuestros alumnos.
 - **Pruebas de Estudio y Pruebas de Atención.** son excelentes herramientas para comprobar si lo que estamos transmitiendo a nuestros alumnos se entiende de la manera que nosotros queremos.
 - **El alumno es el que hace las preguntas a otros alumnos.** Es muy útil para ver si ha captado lo que queríamos transmitirle.
 - **El alumno asume el rol de profesor.** A los alumnos les encanta convertirse por unos momentos en profesores. Hacer que se conviertan en profesores por un momento y expliquen al docente y a sus compañeros aquello que se le enseñó. Es más, es importante a que nosotros nos sentemos en la silla que ocupa el alumno que hace la explicación, funciona y aumenta la empatía con el grupo.

- *En tutoría:*
 - La hora de tutoría es ideal para trabajar las **Técnicas de Estudio**. Hace que ellos decidan un tema que les guste y que no guarde ninguna relación con ninguna de las materias que sus profesores imparten. Una vez elegido el tema pueden trabajar en grupo diferentes aspectos de las técnicas de estudio para después plasmarlas en dibujos, murales, presentaciones, etc. De esta forma vuestra aula de referencia puede decorarse con algo que ellos no asimilan a ninguna de sus asignaturas y hace que la clase se humanice. Es curioso

observar como los alumnos no tienen conciencia de que están aprendiendo a estudiar cuando hacen algo que les motiva.

- *En casa:*
 - **Estudiar de los esquemas y resúmenes realizados en clase.** Si han trabajado conjuntamente los esquemas y resúmenes de los temas en clase, estos serán los adecuados para el estudio. Estudiarán no de las páginas de contenidos, sino de los resúmenes y esquemas que elaboran en clase.
 - **Listar conceptos.** Es muy útil elaborar un listado de conceptos de lo que se ha trabajado en clase. Normalmente, y en función de la edad, no suelen ser muy abundantes. Separar lo esencial de lo secundario les ayudará a centrarse más y a optimizar el tiempo de estudio.
 - **Estudiar es escribir.** Son muchos los alumnos con problemas de atención y concentración. Para ellos se recomienda no estudiar en el sentido de memorizar, sino escribir varias veces los conceptos y definiciones, repetir los esquemas trabajados en clase pero cambiando la forma de estos esquemas, volviendo a subrayar de distintos colores. A veces hay que “*engañar*” al alumno y hacerle pensar que no está estudiando cuando sí lo está haciendo.
 - **La soledad del estudio.** Es recomendable decir a los alumnos que la tarea de estudiar es algo tan personal que es preferible realizarla en soledad. Si ellos están solos, su capacidad de atención y concentración aumenta y se optimiza el tiempo de dedicación al estudio. Una vez acabado el estudio es cuando viene el momento de compartirlo con los padres, hermanos, compañeros, etc.
 - **Por qué no estudiar de pie.** Es un recurso que funciona en alumnos con serios problemas de atención y concentración. Pasear les relaja y les baja la ansiedad que les produce el estar sentados todo el tiempo.

1.3 Cursos de formación.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

Los cursos de formación son una gran herramienta para que el personal docente de las instituciones obtenga mejoras notables personal y profesionalmente. Es por esto, que los

cursos de formación son necesarios para que las personas puedan ofrecer un trabajo mejor hecho y cumpliendo todas las exigencias que su profesión pide.

Los cursos de formación también son conocidos como “talleres de capacitación”, “talleres de entrenamiento”, “capacidad docente”, y en forma más global “workshops”. En notable aumento, los cursos de formación/capacitación tienden a ser más enfocados o específicos, especializándose así a las necesidades de los docentes, estos cursos se les conoce como “focus training”, que tienen por objetivo, una tarea en particular.

En forma global, existen dos tipos de cursos de formación/capacitación, la Directiva y la Operativa:

- Los cursos de capacitación Directiva se basan en “hacer-hacer”, es decir, hacer que los demás hagan lo que deben de hacer para obtener un resultado buscado.
- Los cursos de Capacitación Operativa son cursos para que el personal docente conozca y domine el uso de un sistema, una tecnología o instrumento, etc.

El sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente tiene carácter obligatorio, descentralizado, científico y técnico.

Los cursos de capacitación y mejoramiento docente están a cargo de la Dirección Nacional de Educación con su programa Si Profe. También existen cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría, orientados a revisar, complementar y/o renovar conocimientos destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acorde con el avance de la ciencia y la tecnología educativa.

Los cursos se desarrollan en dos modalidades, presencial o a distancia. Los presenciales se realizan preferentemente en los meses de vacaciones finales o durante el año lectivo, en horario diferido de las labores docentes, propuesto por la institución ejecutora. Los cursos a distancia se desarrollan durante el año lectivo, mediante el estudio de módulos autoinstruccionales.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría tienen una duración mínima de 120 horas clase, tanto a distancia como en presencia.

Los cursos vacacionales tienen una duración de 4 meses ininterrumpidas; los cursos regulares, que se dictan durante el año escolar, 3 meses; y los cursos a distancia, 6 meses.

Los objetivos que se pretende lograr con cursos de formación son:

- Informar o divulgar,
- Actualizar conocimientos,
- Especializar en un área determinada,
- Capacitar para el desarrollo de una acción específica o para la ejecución de un determinado proyecto o programa.
- Capacitar para el uso de determinados medios o materiales,
- Implementar una innovación, y otros.

Entre las estrategias de perfeccionamiento que dejan mayores márgenes para el desarrollo profesional estarían las siguientes (Marcelo 1994):

- Cursos o acciones con proyectos de acción. Son aquellos que no concluyen con la dictación del curso, sino que se proyectan en el quehacer de la unidad educativa de acuerdo a un plan de acción predefinido, con criterios de pertinencia, de aplicabilidad y de viabilidad.
Esta acción puede complementarse con asesorías externas, con trabajo colaborativo al interior de la escuela y con acciones de sistematización o de profundización ulteriores.
- Acciones a interior de la unidad educativa. Esta pueden ser con apoyo externo o sin este apoyo, el cual dependerá del grado de complejidad de la tarea a realizar, de las necesidades del cuerpo docente, y de la magnitud del proyecto a desarrollar, entre otros.

Sin embargo, en este tipo de estrategias, que suponen un “trabajo colaborativo” cabe hacerse los cuestionamientos planteados por J. Little, (1989):

- “¿El trabajo colaborativo de los profesores favorecen el desarrollo creativo de las decisiones bien justificadas, o por el contrario supone el reforzamiento mutuo de hábitos pobremente justificados?”.
- “¿El tiempo que los profesores están juntos supone un incremento de la comprensión e imaginación que tienen de su trabajo, o por el contrario, los profesores simplemente confirman sus propias prácticas respectivamente?”.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Durante largo tiempo, la estrategia más utilizada ha sido el curso de formación, el que bajo esta determinación genérica, ha ofrecido respuestas prefabricadas a demandas o problemas de supuesta ocurrencia general, sin considerar la realidad ni el medio en que los docentes ejercen su labor, sin tomar tampoco debida cuenta de su heterogeneidad, de sus expectativas o intereses.

La escasa incidencia que este tipo de cursos tiene en la práctica docente ha sido denunciada profusamente.

Cuando estos cursos con dictados de manera puntual, esporádica y descontextualizada no logran modificar las prácticas docentes puesto que sus destinatarios difícilmente llegan a incorporar en su repertorio pedagógico nuevas estrategias o comportamientos, aun cuando el curso haya sido diseñado y desarrollado de manera adecuada.

Señala las ventajas y desventajas de este tipo de estrategias, las que son susceptibles de asimilar a nuestro contexto (Marcelo, 1994).

Entre las ventajas:

- Puede aumentar los conocimientos,
- Puede mejorar las destrezas,
- Los profesores pueden elegir lo que se les ofrece,
- Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional,
- Pueden permitir cualificaciones ulteriores, y en el caso nuestro, específicamente,
- Permiten acumular puntaje para un reconocimiento remunerado.

Entre los inconvenientes o desventajas:

- Pueden ser demasiado teórico.
- Las opciones son determinadas por los organizadores.
- Pueden no reflejar las necesidades del docente o de su escuela.
- Pueden no tener aplicaciones prácticas en la clase.
- Ignoran el saber hacer del docente, entre otras.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Teniendo en cuenta que la formación docente ha de ser concebida como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado, es imprescindible en el diseño de las estrategias de formación docente concebir diferentes modalidades o alternativas que se ajusten tanto a las necesidades y posibilidades del profesorado como a las exigencias de su contexto de actuación profesional, además deberían contar con incentivos que complementan las expectativas del profesorado universitario.

Entre las modalidades de formación docente que tributen al desarrollo profesional del profesorado encontramos: las conferencias-coloquios, mesas redondas, paneles, los cursos, seminarios, los talleres, los foros de discusión, los grupos de innovación, las jornadas científico-metodológicas entre otras.

Es importante tener en cuenta en el diseño de las diferentes alternativas el cumplimiento de las exigencias de una estrategia de formación docente que tributen a la formación integral del profesorado, que vinculen la teoría y la práctica profesional, que sean flexibles, contextualizadas, sobre todo que propicien la reflexión y el compromiso del profesorado en la búsqueda de soluciones a los problemas de la práctica educativa en un contexto de participación y diálogo.

Las conferencias-coloquios, mesas redondas, paneles constituyen estrategias formativas muy útiles cuando se dispone de un tiempo breve para la formación docente, y tienen un carácter eminentemente teórico. Su duración se estima entre 2 y 3 horas. Brindan una panorámica general del tema que se aborda. Su carácter dialógico permite el necesario vínculo de la teoría y la práctica profesional a través del intercambio de conocimientos, experiencias entre el conferencista y participantes, esto posibilita al conferencista orientar al profesorado en el tema que se aborda a partir de sus necesidades.

Los cursos en tanto permiten la actuación y profundización en la formación teórico-práctica del profesorado son muy útiles cuando se dispone de mayor tiempo. Los cursos suelen desarrollarse entre 20 y 60 horas. Para que contribuyan al desarrollo profesional del profesorado deben contemplar la utilización de una metodología participativa, sustentarse en una comunicación dialógica, en la autoevaluación y heteroevaluación de los participantes de

manera de potenciar el protagonismo y compromiso del profesorado en la mejora de su práctica educativa a partir de la aplicación reflexiva y crítica de los conocimientos construidos en el curso, en la práctica profesional.

Los seminarios son sesiones cortas, permiten abordar un tema único y pueden tener continuidad, la duración puede ser de 4 a 6 horas en 1 o 2 días.

Los talleres son estrategias formativas de carácter eminentemente práctico dirigidas a propiciar la formación y desarrollo de habilidades y competencias para la docencia. Su duración se estima entre 8 horas y 20 horas.

Los foros de discusión son estrategias formativas que posibilitan la reflexión y el intercambio acerca de diferentes temas de la práctica educativa. Pueden realizarse a través de sesiones de trabajo presenciales, que se convocan en determinados momentos del curso y no presenciales como en el caso de los foros que se convocan a través de Internet y que pueden tener un carácter más sistemático. El foro de discusión como modalidad formativa potencia el desarrollo de la reflexión acerca de la calidad del desempeño profesional a partir del intercambio de opiniones y experiencias del profesorado. Debe tenerse en cuenta el rol orientador que ha de jugar el moderador del foro que debe ser un docente de experiencia en el tema que se aborda de manera de poder orientar adecuadamente al profesorado en el debate.

Los grupos de innovación constituyen una de las modalidades de formación más propicia para la potenciación del desarrollo profesional del profesorado en tanto suelen utilizar como herramienta método-lógica la investigación-acción-colaborativa.

Los grupos de innovación se constituyen por docentes interesados en reflexionar acerca de diferentes problemas de la práctica educativa y buscar alternativas de solución, asesorados por un especialista que hace función de coordinador del grupo y que puede ser interno (si se trata de uno de los miembros de grupo) o externo.

El carácter sistemático del funcionamiento de los grupos (un semestre, un curso) permite que se propicie el desarrollo profesional del profesorado a través de la reflexión continua acerca de la identificación de problemas en la práctica educativa, la búsqueda de soluciones a través de estrategias de intervención que se implementan por los miembros del grupo y de la evaluación de su efectividad.

El trabajo de los grupos de innovación se sustenta en la combinación del trabajo individual y grupal que permite a través del debate, la reflexión conjunta, crítica y comprometida, acerca de la calidad de desempeño profesional a partir de la puesta en común de las estrategias de innovación educativa aplicada.

Las jornadas científico-metodológicas constituyen una alternativa de formación docente que permite al profesorado el intercambio en torno a los principales resultados obtenidos en la puesta en práctica de estrategias de intervención educativa a través de los grupos de innovación o de experiencias personales, mediante la aplicación de los conocimientos y habilidades desarrolladas en otras modalidades formativas; posibilitan también la reflexión y el debate acerca de diferentes temas relacionados con el mejoramiento de la práctica educativa. Suelen convocarse con una frecuencia anual o bianual.

Estas y otras alternativas de formación docente pueden y deben combinarse en el diseño de programas de formación profesional de modo que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto de su actuación profesional.

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

Vivimos en una época de cambios rápidos en el ámbito educativo. El desarrollo, que es notable, no se puede evitar y tampoco sería conveniente evitarlo porque tiene muchos aspectos positivos que nos permiten crecer y ampliar nuestros conocimientos.

Hay muchas razones para estos cambios, que obviamente tienen influencia en los profesionales: la tecnología, la creciente competencia y la globalización. No hace falta explicar el progreso de la tecnología en nuestra época. Casi cada mes la prensa nos informa de nuevos inventos, los cuales nos ayudan en el tiempo libre o en el campo laboral. No es suficiente usar programas que hemos aprendido en el colegio, siempre habrá un progreso en la tecnología que exigirá que nos perfeccionemos y amplíemos nuestros conocimientos. Saber como manejar esta experiencia es esencial en estos tiempos.

No hay duda de que es de gran importancia seguir el progreso y el desarrollo para ser capaz de ascender en la profesión y ganar conocimientos profesionales. Una formación profesional da la

oportunidad de lograr las propias metas y también de seguir el desarrollo laboral, cosa que ocurre muy rápido en nuestra época. Seguir y crecer permite que seamos parte de este mundo progresivo.

La formación profesional continua ha venido experimentando en los últimos años una fuerte evolución en nuestro país, con el programa Sí Profe, siendo el horizonte hacia el que debemos dirigirnos para ser capaces de dar respuesta a las necesidades de los individuos y de las instituciones educativas. El docente como un agente activo, participativo e innovador, está dando respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo, recurriendo a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

Dichas relaciones manifiestan las formas en que el docente diversifica su actuación, para atender la estructura de clases, ramas y niveles de empleo dentro de las instituciones educativas pero a su vez establece como mecanismo de producción social la labor de enseñanza–aprendizaje relacionada con la acumulación y transmisión de conocimientos y habilidades en su labor académica y profesional.

El sentido que dan los modelos educativos al actuar del docente, le permiten reorientar la constante labor de formación y profesionalización en las distintas áreas de conocimiento, disciplinas técnicas y científicas y de la toma de conciencia que genera la educación en el individuo.

Es importante señalar 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.

En la labor pedagógica y disciplinaria que desarrolla el docente están inmersos los métodos que dan sustento teórico y filosófico al quehacer educativo, los modelos educativos que le dan sentido a la actuación del docente y los didácticos que orientan la formación del profesor y le apoyan en el establecimiento de estrategias metodológicas de enseñanza–aprendizaje los cuales son trabajados de manera integral con los esquemas curriculares que presentan los

proyectos educativos institucionales y que reorientan la política educativa en los diferentes niveles de formación.

Al incorporar un modelo educativo que permita al profesional desarrollarse en un marco flexible y competente, hace necesaria la participación de distintos actores que se involucren directamente en el ejercicio curricular como es el docente que incide en el proceso formativo y se constituye como un pilar en esta transformación. La participación del docente en el desarrollo de una profesión no implica solamente saberes disciplinarios sino a su vez profesionalización y actualización en el área pedagógica, además de habilidades, actitudes y valores que hagan de su práctica una posibilidad de continuos intercambios con la realidad social, que den como resultados aprendizajes significativos que justifiquen el desarrollo de las reformas curriculares que son determinadas por las políticas educativas internacionales, nacionales e institucionales.

Se reconocen por tanto, orientaciones de la formación didáctica del profesor que facilitan la búsqueda de relaciones cognitivas entre la necesidad de formación y la práctica educativa, ejemplo de ello son las orientaciones citadas que definen el sentido de la formación docente, como la orientación artesanal, académica, tecnológica, personalista, práctica y crítico-social. (C. Marcelo (1994) y F. Tejada (1996)

La orientación academicista que concibe al profesor como un especialista en determinada disciplina cuya acción gira en torno al dominio de la materia de enseñanza, aplicando el uso de modelos educativos en dos vertientes, enciclopédico y comprensivo; el primero porque destaca la importancia del conocimiento del contenido y la acumulación de éste; el segundo porque en la estrategia de enseñanza busca que se de la comprensión lógica de la estructura de la materia y busque la transformación del conocimiento y su ubicación en diferentes realidades.

La orientación técnica considera al profesor como quien domina la aplicación del proceso-producto basado en el entrenamiento procedimental, considera pertinente que el profesor posea destrezas o competencias para dar alternativas en el seguimiento de la razón práctica.

La orientación personalista, centra la atención sobre el que enseña aprende de sí mismo y se identifica con las necesidades, valores y cultura de una sociedad. Destaca el carácter personal de la enseñanza donde el profesor toma conciencia de sí mismo dando un carácter formativo más que informativo a lo que se enseña y se aprende en el salón de clases, apoyada en la

perspectiva de esta orientación se ha encaminado la enseñanza directiva, de entrenamiento de la conciencia en donde el proceso educativo se centra en los líderes de grupo quienes concuerdan la estrategia de aprendizaje.

La orientación práctica se fundamenta en la experiencia y creatividad del profesor para afrontar y desarrollar escenarios claramente identificados en el contexto que dan la posibilidad de ensayo-error en el proceso de aprendizaje, es investigador en el aula, planificador de decisiones, reflexivo y con capacidad de interactuar su área de enseñanza, con la formación, actualización y conciencia de la realidad en donde emerge.

La orientación crítico-social ve al profesor como el formador, conocedor del contexto que reflexiona sobre la realidad fenomenológica y toma decisiones que permiten facilitar el conocimiento en la realidad que vive el alumno dirigiéndolo en el uso y manejo de pistas que le permitan la participación y transformación de ese contexto y que sea capaz de ubicar la realidad social, cultural y económica que constituye la base del currículo que de manera permanente se va modificando mediante procesos de contrastación entre perfiles profesionales, demandas del mercado laboral y dimensiones socioeconómicas.

Estas orientaciones han permitido que la formación de profesores se centren en la expectativa didáctica que utilizará para desarrollar su labor académica, sin perder de vista los métodos y modelos educativos que se requieren para desarrollar el currículo de las instituciones e integrar procesos de indagación, diálogo y participación en la profesionalización de la actividad docente.

La observación que se hace de la labor docente implica por tanto, un reconocimiento de la variedad de ambientes educativos que ofrecen ver de la formación docente, una necesidad de integración de saberes y acciones que le lleven a definir una enseñanza de calidad que le permita atender las problemáticas originadas de la instrumentación de diversos modelos educativos, sus relaciones y posibilidades laborales, así como el desempeño de roles que orienten su función en la institución educativa en que participa.

En la ardua tarea del profesor también le envuelve la función de la propia formación docente; las instituciones de educación, involucran el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de

distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica.

La educación como un proceso de construcción teórica, abarca distintos niveles de la realidad social en donde se conjugan modelos educativos, instrumentos de valoración, orientaciones y funciones que determinan la forma de actuar de la sociedad a partir de las situaciones normativas, contextuales y culturales pero enmarcadas en diversos ambientes de formación, de desarrollo laboral y trabajo colegiado y de participación individual y social.

El sistema social requiere definir su función educativa y que ésta oriente la responsabilidad de una agencia socializadora, como puede ser el salón de clases, la familia, el grupo social o de trabajo, o todas estas dentro de la función social docente, ya que ésta genera el reconocimiento de la función educativa al valorarse los procesos de diferenciación que permiten su cumplimiento, realizando funciones positivas que hacen que la labor docente sea indispensable e inherente a cada uno de los elementos y de los actores de la vida social. Por ello en una formación profesional se requiere que los docentes tengan los siguientes conocimientos profesionales:

- Conocimiento profesionalizado de la disciplina: saber lo que hace, enseña e imparte a su educando.

- Conocimiento práctico profesional: es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares: qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Se basa en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica. Configura el núcleo central del modelo didáctico del profesor que utiliza para diseñar y evaluar la acción, por lo que es un saber que orienta la práctica y que sirve para su análisis y transformación.

- Conocimiento experiencial: es un saber hacer en la acción que permanece implícito y no es verbalizado, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

Estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones: (Gutiérrez; 2001:187)

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

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

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

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

El Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” fue creado el 09 de abril de 1987 con el registro oficial N° 2829. Está ubicado en el cantón Zaruma, parroquia Muluncay. Ofrece el bachillerato Técnico en Administración de Sistemas y el Bachillerato Técnico en Mecanizado y Construcciones Metálicas, cuenta con 125 estudiantes; 20 profesores de los cuales; 17 son docentes titulares y 3 están por contrato ocasional entre los que se desempeñan 2 como Docentes con funciones Administrativas y uno es Técnico Docente.

Cuenta con Comisiones permanentes como: Comisión Técnico – Pedagógica, Comisión de Disciplina, Comisión de Cultura, Comisión de Fiestas y Deportes Estudiantiles, Comisión de Asociaciones Estudiantiles, Comisión de Planificación, Comisión de Distributivos y Horarios.

La infraestructura física del Colegio está dividida entre el Bloque Administrativo: Rectorado – Colecturía y 6 aulas, 1 Laboratorio de Computación, 1 Taller de Mecánica Industrial, Biblioteca, 2 patios y cuenta con un Bar, así como Baterías Higiénicas.

El Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” tiene por misión “contribuir a que los educandos desarrollen sus capacidades y actitudes que le garanticen desempeños satisfactorios en su vida”. La visión es Constituirse en una institución Pedagógica y Educativa donde todos sus miembros desempeñen un papel protagónico en formar estudiantes con sólidos conocimientos teóricos y prácticos en el campo de la Informática y la Mecánica, capaces de crear, resolver y emprender sus proyectos de vida, tanto en el campo educativo como laboral.

Se plantea como Objetivos el “Propender la capacitación y actualización profesional de los directivos, personal docente, administrativo y auxiliares de servicio para el desarrollo de la función educativa-formativa “. Además se pretende efectivizar la capacitación consciente, oportuna, practica, concreta y real en cuanto a las técnicas y métodos activos, actividades recreativas y didácticas para los docentes de las diferentes áreas de conocimiento determinados en el pensum académico, según la reforma curricular de la Educación Básica y del Bachillerato.

El Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” aspira a convertirse en un centro de educación con un interaprendizaje de aula y a nivel socio-cultural, con el ejercicio de un quehacer

profesional, laboral, responsable y sobre todo con elevado crecimiento epistemológico, didáctico, ético y moral en relación real con el entorno social y natural.

Durante el periodo de la planificación y en toda su vida institucional, el Colegio “7 de Septiembre” forma jóvenes con una capacidad integral, aptos para interpretar y transformar los diversos aspectos técnicos y sociales que ofrece la nueva modalidad de Bachillerato Técnico, a fin de solucionar en parte los diversos problemas socio-culturales y materiales de la comunidad. Además se espera orientar el proceso de interaprendizaje a una estructura científica y técnica que le permita al educando tener una visión económica en donde se inserte sin dificultad al campo laboral y fomente con ello el sector productivo del país; de esta manera se logrará mejorar la calidad de vida del educando y el prestigio institucional.

Tabla Nº 2 Tipo de institución en la que laboran

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	20	100,00
Fiscomisional	0	0,00
Municipal	0	0,00
Particular	0	0,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

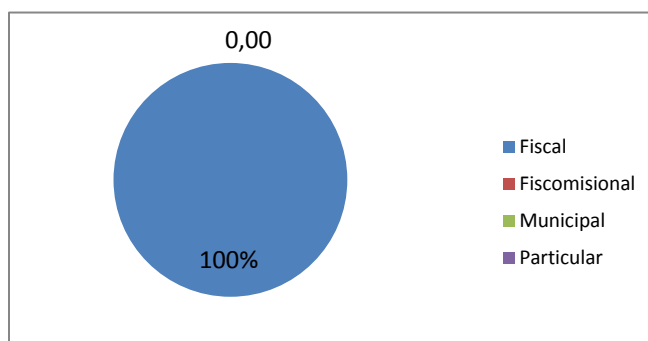


Figura Nro.2: Tipo de institución

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

En nuestro sector la mayoría de instituciones educativas son fiscales, por tal razón se obtiene estos resultados debido a que la muestra era pequeña y se tomó de un solo establecimiento educativo de tipo fiscal donde el 100% de los docentes laboran con responsabilidad y

normalidad cumpliendo con sus deberes, obligaciones como educadores activos y participativos en el desenvolvimiento profesional, con deseos de superación y progreso académico.

Tabla No. 3 Tipo de bachillerato que se ofrece en la institución

Opción	F	%
Bachillerato Ciencias	0	0,00
Bachillerato Técnico	20	100,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

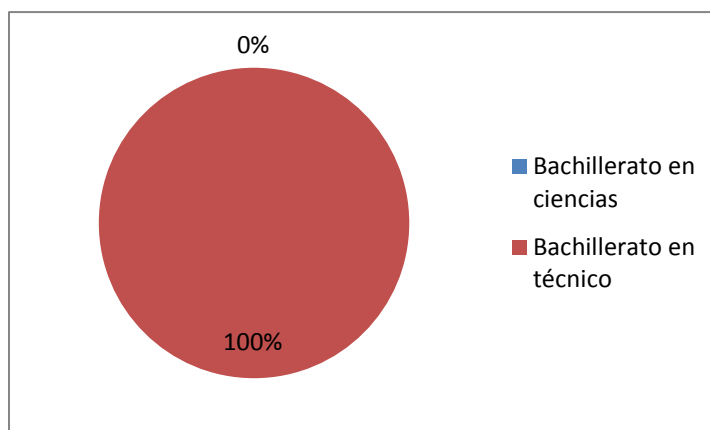


Figura No. 3: Tipo de bachillerato que ofrece

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

En el Colegio Nacional Mixto "7 de Septiembre" se ofrece el Bachillerato Técnico en Administración de Sistemas y el Bachillerato Técnico en Mecanizado y Construcciones Metálicas por ello el 100% de los docentes respondieron de esta manera.

Estos tipos de bachillerato tienen como propósito brindar a los educandos una formación general y una preparación interdisciplinaria que los guie para la elaboración de proyectos, permitiendo así desarrollar las capacidades permanentes de aprendizaje y mejorar las competencias ciudadanas, preparándolos para el trabajo, el emprendimiento, al acceso de la educación superior, asegurando su futuro.

Esto facilita la integración de los jóvenes a la sociedad como seres humanos responsables, serviciales, con mente positiva existiendo más ventajas en el campo laboral.

Tabla No. 4 Si el bachillerato que la Institución ofrece es técnico, a qué figura profesional atiende

Opción	f	%
Bachilleratos técnicos agropecuarios	0	0,00
Bachilleratos técnicos industriales: mecanizado y construcciones metálicas	20	50,00
Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y servicios. Administración de Sistemas	20	50,00
Bachilleratos técnicos polivalentes	0	0,00
Bachilleratos artísticos	0	0,00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

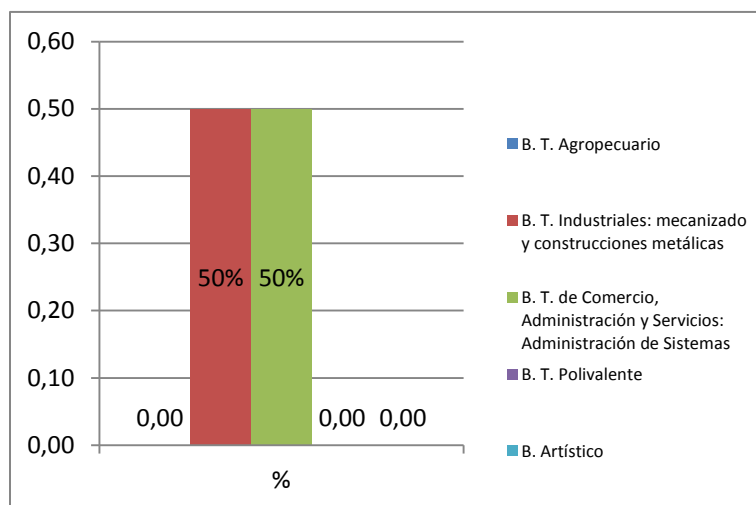


Figura No. 4: Si el bachillerato es técnico, a que figura profesional atiende

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Dentro del Bachillerato Técnico, el Colegio Nacional “7 de Septiembre” ofrece el B. T. Industriales: mecanizado y construcciones metálicas y B. T. de Comercio, Administración y Servicios: Administración de Sistemas.

De acuerdo con el Componente Curricular desarrollado por el Ministerio de Educación (MEC, 2012) para el bachillerato técnico la figura profesional en mecanizado y construcciones metálicas tendrá como competencia: “Realizar las distintas operaciones en los procesos de mecanizado y de construcciones metálicas, verificando la calidad de los productos obtenidos,

así como el funcionamiento, puesta en marcha y parada de los equipos, responsabilizándose del mantenimiento de primer nivel, obteniendo la producción en las condiciones de calidad, seguridad y plazo requeridos”.

Así mismo, la figura profesional que se pretende alcanzar para el bachillerato técnico de Administración de sistemas tendrá la competencia de: “Administrar sistemas informáticos, realizando la implantación, explotación y mantenimiento de los requerimientos de bajo y medio nivel de los sistemas informáticos, en los que se apoya la gestión y administración de la empresa, prestando soporte directo a los usuarios finales, aplicando y cumpliendo los requisitos legales vigentes en el sector.”

Éstas son importantes figuras profesionales, que harán que los educandos desarrollen habilidades y competencias específicas para ser los protagonistas activos de su aprendizaje y futuro profesional. Para ello, la Institución cuenta con laboratorios y materiales necesarios para realizar trabajos en las respectivas áreas, lo que facilita al estudiante educarse en una carrera muy importante acorde a sus actuales necesidades e intereses personales.

Tabla Nº 5 Conoce si se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales anteriores.

Opción	f	%
Si	2	10,00
No	18	90,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

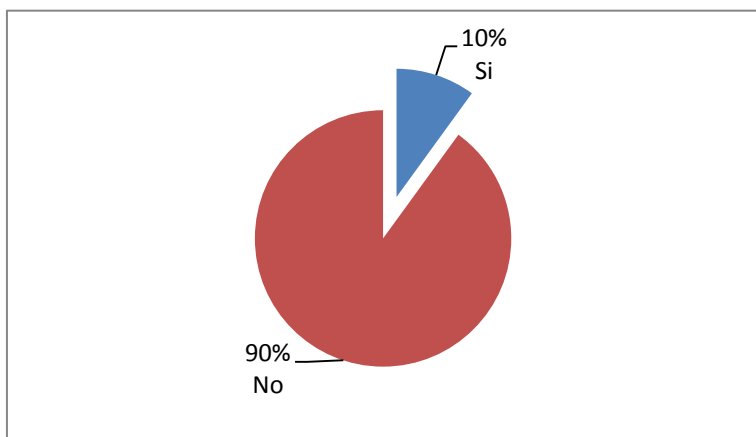


Figura No. 5 Conoce si se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales anteriores

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Existen más figuras profesionales que se pueden gestionar o impartir en un plantel educativo como pueden ser: Bachilleratos artísticos, agropecuarios, técnicos polivalentes, etc. Muy interesantes y que brindan una excelente preparación profesional, facilitando las oportunidades de trabajo.

Pero de los docentes encuestados el 90% manifiesta desconocer si la Institución está gestionando otras figuras profesionales en el bachillerato; mientras que el 10%, manifestaron si saberlo pero no respondieron que figura se estaría gestionando.

Esto indica que hace falta planificación o comunicación entre docentes y directivos, para precisar la información, ya que las figuras profesionales ofrecidas en este establecimiento educativo son: Técnicos industriales y técnicos de Comercio, Administración.

2.2 Participantes.

Las personas que participaron en la presente investigación fueron: los docentes del Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” parroquia Muluncay, cantón Zaruma, provincia de El Oro, pues fueron los sujetos de la investigación al aplicarles cuestionarios que ayudaron a analizar las necesidades de formación que ellos tienen y perciben, así como su acceso a ellas y su disposición a recibir cursos de capacitación o formación.

Por ser un Colegio con poco personal docente, en la presente investigación se trabajó con todos los 20 docentes del bachillerato. Por lo tanto no se realizó cálculo de la muestra; además participó el Lic. Jorge Aguilar, Rector del Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre”, en donde se realizó la investigación, al dar su autorización y facilidades necesarias para aplicar los cuestionarios al personal docente a su cargo, así como una descripción de la Institución.

Como parte integral de esta investigación, la presente investigadora participó en la recolección de datos aplicación de cuestionarios y entrevistas tanto a los docentes como al Rector del Colegio.

Tabla N°6 Género de los docentes

Opción	F	%
Masculino	8	40,00
Femenino	12	60,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

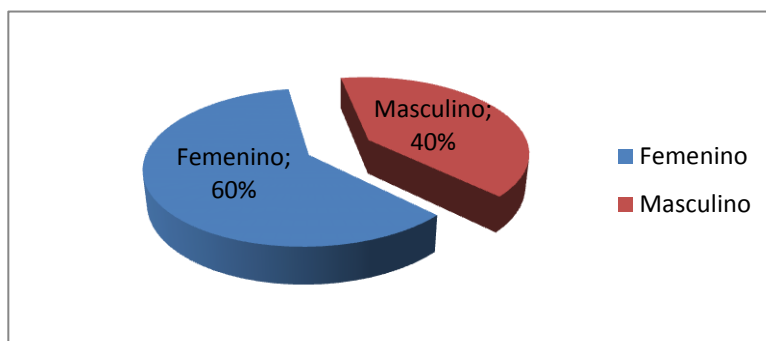


Figura No. 6: Género de los docentes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Los docentes investigados fueron 20, entre ellos el 60% son del género femenino es decir mujeres y el 40% son género masculino, correspondiente a hombres. Profesores que trabajan con responsabilidad y predisposición al dedicar su tiempo en la formación de sus educandos.

En esta institución prevalece el género femenino, lo que podría ser una ventaja para el proceso educativo. Las mujeres tienen fama de ser más responsables que los hombres y los hechos lo demuestran. Las estadísticas de educación nacional demuestran que las mujeres consiguen el título profesional mucho antes que los hombres.

Tabla No. 7 Estado civil de los docentes

Opción	F	%
Soltero	4	15,00
Casado	13	65,00
Viudo	0	00,00
Divorciado	3	20,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

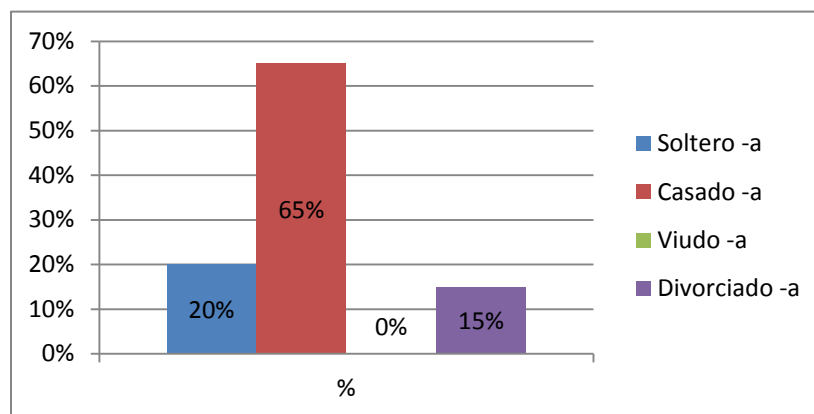


Figura No.7: Estado civil de los docentes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Pese a que pudiéramos concluir que el estado civil de los encuestados no representa una variable necesaria para este estudio, no es así; de los docentes encuestados, el 65% son casados, el 20% solteros y un 15 % divorciados, no hay viudos.

Éstos resultados indican que la mayoría son personas con las responsabilidades propias de una familia, y criterio formado para entender, guiar y ayudar a los jóvenes que hoy en día a más de un educador necesitan un amigo orientador, que los apoyen y comprendan.

Tabla Nº 8 Edad de los docentes

Opción	f	%
De 20 – 30 años	3	15,00
De 31 – 40 años	7	35,00
De 41 – 50	6	30,00
De 51 – 60	3	15,00
De 61 – 70	0	00,00
Más de 71 años	0	0,00
No contesta	1	05,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio “7 de Septiembre”

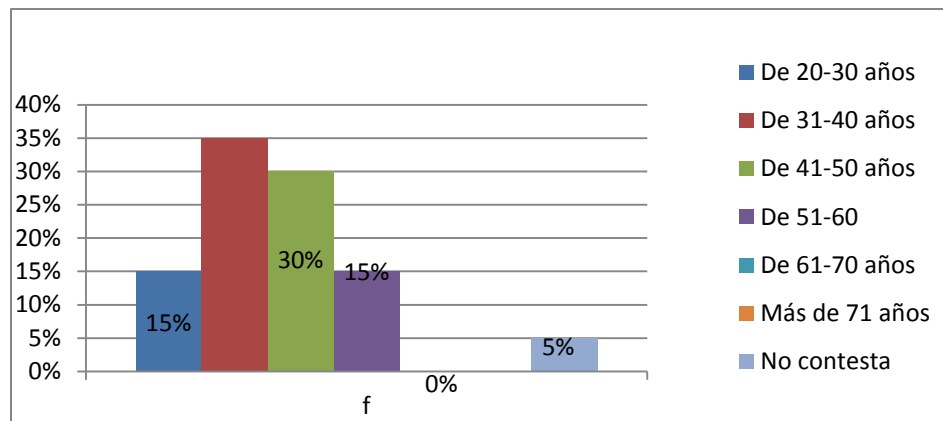


Figura No. 8: Edad de los docentes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

La edad de los docentes del Colegio Nacional “7 de Septiembre” es variable y existe personal joven como se indica a continuación: De 20- 30 años 15%, de 31 - 40 años 35%; de 41 – 50 años el 30%, de 51 – 60 años el 15%, y un 5% no contesta.

Es una reflexión considerando necesaria la renovación del profesorado y que se intente trabajar con profesores jóvenes, innovados y con ganas de trabajar, la edad es importante para el desarrollo de una buena enseñanza a los alumnos, pero más importante es, sin duda alguna, las ganas de trabajar que un docente tenga. Lo más importante en este proceso es que los docentes sean docentes por vocación y no por el mero hecho de tener un "trabajo seguro" (Barroso, Mejías. María, 2013. Revista digital El recreo).

Los maestros de esta institución se encuentran en una edad media, con mucho que dar y aprender, ya que esto es un factor muy importante dentro de la educación, aun pueden seguir capacitándose y estudiando para llegar a sus educandos con mas y nuevos conocimientos, porque esto es lo que actualmente se necesita un maestro innovador que busque aplicar las mejores técnicas para facilitar el proceso de enseñanza y con esto conseguir una educación de calidad.

Tabla N°9 Cargo que desempeña

Opción	f	%
Docente	17	85,00
Técnico Docente	1	5,00
Docente con Funciones administrativas	2	10,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

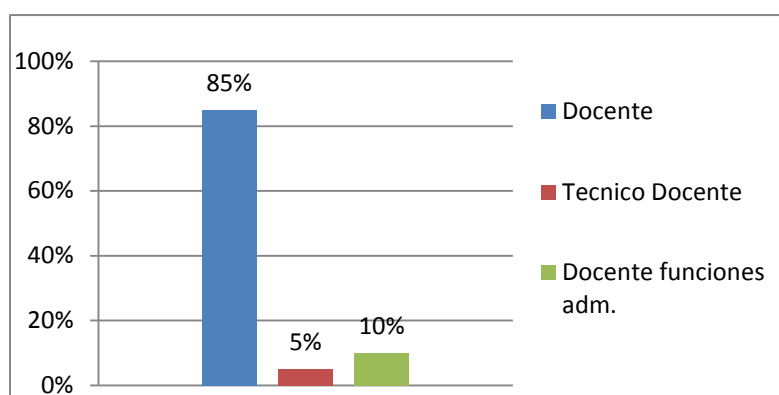


Figura No. 9: Cargo que desempeña

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

En cuanto al cargo que desempeñan los encuestados: el 85% son docentes; un 5% es técnico docente que labora en Laboratorio de Informática; y el 10% son docentes con funciones administrativas. Esto favorece al proceso de enseñanza aprendizaje, ya que la mayoría son docentes que cumplen con su labor, y están preparados para atender y ayudar a quienes lo necesiten.

Son docentes conscientes del cambio que necesita la educación, por tal razón cumplen con responsabilidad y eficiencia la labor encomendada, impartiendo sus conocimientos y buscando nuevas estrategias de enseñanza para mejorar el actual sistema educativo.

Además sienten la necesidad de una constante capacitación y la adquisición de nuevos conocimientos especialmente en lo que se refiere al uso de las nuevas tecnologías, ya que actualmente se hace necesario conocerlas y utilizarlas dentro del sistema educativo, para conseguir aprendizajes significativos.

Tabla N° 10 Tipo de relación laboral con la institución

Opción	f	%
Contratación indefinida	0	0,00
Nombramiento	17	85,00
Contratación ocasional	3	15,00
Reemplazo	0	0,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

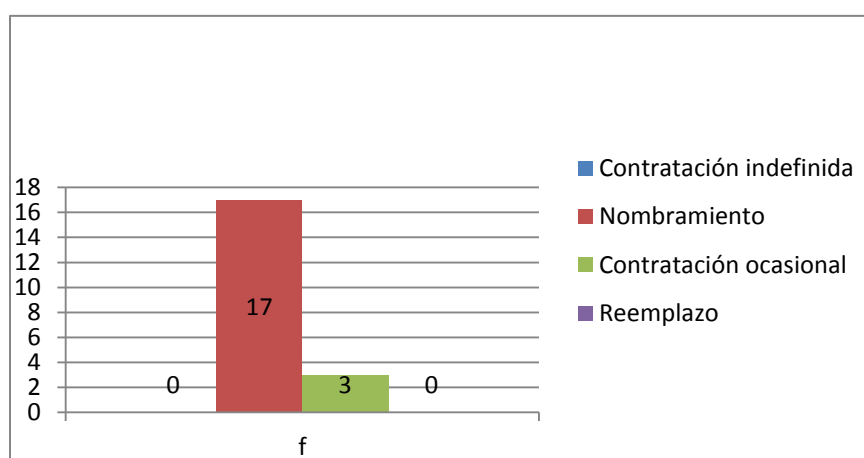


Figura No. 10: Tipo de relación laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

La relación laboral que se tiene con el centro escolar, debe centrarse en el proceso educativo, enfocarse en el logro de objetivos, misión y visión institucional, y diagnosticar los problemas educativos para encontrar las soluciones pertinentes, para ello es necesario convivir diariamente con educandos, padres de familia y directivos, cumpliendo la labor encomendada con eficiencia y vocación para alcanzar la meta propuesta.

De los docentes encuestados, el 85% están con nombramiento; y el 15% con contrato ocasional. Al parecer nadie posee una contratación indefinida y al momento de la encuesta todos los docentes laboran normalmente pues tampoco hubo reemplazos.

Al respecto de la estabilidad laboral menciona que ésta garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del mismo y, por otra parte garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en

beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral. (Revista electrónica Pro Humana)

Ya que la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo docente/institución, esto permite alcanzar los objetivos y metas a largo plazo que se tracen en la Institución, pues los docentes se sentirán parte integral de ella y querrán apoyar los proyectos para su mejoramiento.

Tabla Nº 11 Tiempo de dedicación al trabajo

Opción	F	%
Tiempo completo	18	90,00
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	2	10,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

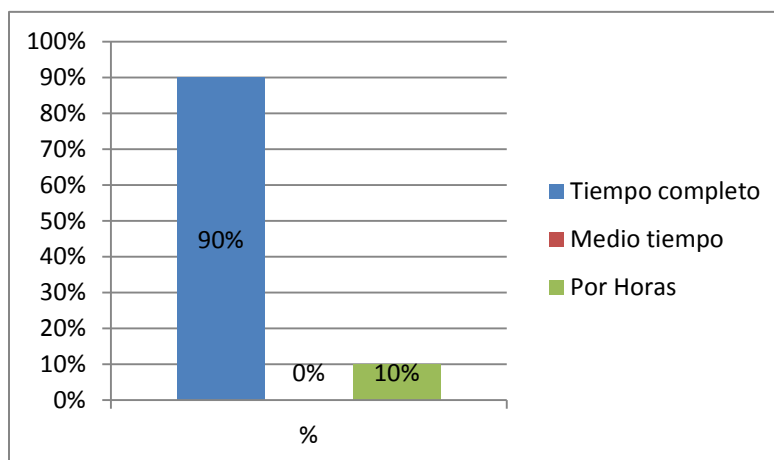


Figura No. 11: Tiempo de dedicación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

El tiempo dedicado a la labor educativa, incide notablemente en el rendimiento académico, porque favorece la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes ya que existe más seguridad y confianza para el estudiante; además el docente permanece el tiempo necesario en el plantel para aportar, colaborar en el diseño de planes que buscan el adelanto institucional.

De los docentes encuestados, el 90% trabajan el tiempo completo en la institución; y, el 10% trabaja por horas. Lo que indica que hay cumplimiento en las horas de trabajo académico,

favoreciendo a los estudiantes para realizar refuerzos académicos o alguna consulta y a los directivos para juntos trabajar en bien de la institución.

Tabla Nº 12 Nivel de formación académica de los docentes

Opción	f	%
Bachillerato	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,00
Lic., Ing., Arq., etc. (Tercer nivel)	15	75,00
Especialista (Cuarto nivel)	1	5,00
Maestría (Cuarto Nivel)	2	10,00
PHD (Cuarto Nivel)	0	0,00
Otros	2	10,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio “7 de Septiembre”

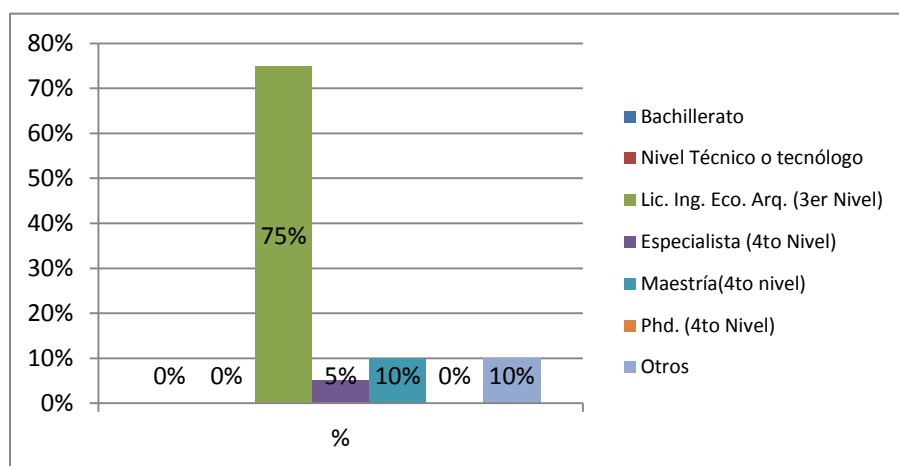


Figura No. 12: Nivel de formación académica

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Actualmente el docente tiene que seguir formándose y actualizando sus conocimientos para enfrentar los avances tecnológicos y conocer el nuevo sistema de educación, hay mucho más que descubrir y aprender. Por ello se espera un proceso de restructuración no solo en los institutos pedagógicos sino en las carreras universitarias que forman a docentes, a fin de que sus graduados logren el estándar de desempeño y realicen un buen trabajo docente.(Revista electrónica Pro Humana)

El nivel de formación académica de los educandos del Colegio Nacional “7 de Septiembre es en su mayoría de 3er nivel, puesto que el 75% de ellos, tienen un título de Licenciado u otro; el 5% se ha especializado con título de 4to nivel, y el, 10% han realizado maestría 4to nivel.

El anhelo de la mayoría de los encuestados es seguir estudiando, una carrera o maestría acorde a sus funciones.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

En la metodología de la Investigación, se usa el diseño para designar el esbozo, esquema, prototipo o modelo que indica las decisiones, pasos y actividades a realizar para llevar a cabo una investigación.

El método es el camino que guiará al investigador, de manera ordenada y sistemática para hacer bien las cosas logrando alcanzar un objetivo.

La forma o manera de abordar el diseño de investigación, debe ser parte de la creatividad que cada persona le imparta a la investigación. La idea de cómo elaborar la investigación la tendrá en el momento que programe, planifique, organice sus ideas.

2.3.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, descriptiva y explicativa, pues se preocupó de la descripción de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato y administrativos del Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre”, de la parroquia Muluncay, cantón Zaruma, provincia de El Oro.

Es transaccional porque se realiza por una sola vez, mostrando una imagen única de la realidad.

2.3.2 Métodos de investigación.

El método, es el camino más adecuado para lograr un fin. Además, es un procedimiento riguroso formulado lógicamente para lograr la adquisición, organización y sistematización y

expresión o exposición de conocimientos, tanto en su aspecto teórico como en su fase experimental.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el **método dialéctico**, como pensamiento universal de la realidad concibiéndola como interacción constante de unos factores sobre otros; además los métodos **deductivo e inductivo** guio el estudio tanto de la documentación del plantel, así como de los datos aportados por la investigación de campo, y unir las partes de un todo para examinar la realidad de las cosas a través del análisis y recapitulación de la información.

Al mismo tiempo, se utilizó el **método descriptivo**, este permitió la descripción de la situación de la institución educativa objeto del presente estudio y a la vez investigar sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, en base a esto formular recomendaciones.

Otro método utilizado en todo el proceso fue el **analítico – sintético**, el cual facilitó el análisis y síntesis de todo el tema de investigación, especialmente del marco teórico, para así conocer con detalle el problema a tratarse, y reestructurar todo el trabajo realizado.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

El método científico debe estar apoyado en técnicas de investigación adecuadas, precisa, que permitan la cualificación y cuantificación de los fenómenos, que permitan trascender lo fenoménico para llegar a lo esencial. En resumen, las técnicas por si mismas no poseen un carácter científico, peor la investigación científica no se puede llevar a cabo sin las técnicas e instrumentos adecuados y precisos. (Rojas, S. R., 1995)

2.4.1 Técnicas de investigación.

La **Observación directa**, es una de las más utilizadas y antiguas por su eficiencia, en esta investigación fue la primera técnica empleada, por ser el modo básico de obtención de la información, lo cual permitió conocer al objeto de investigación, es decir a los docentes del Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” en su realidad cotidiana y observar su desempeño en su tarea educativa.

También se empleó la **encuesta**, la cual ayudó a reunir información esencial y confiable para la presente investigación obtenida de los docentes. La **lectura** fue fundamental para la recolección de la información teórica, para elaborar el marco teórico.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto al instrumento de recolección de datos, se utilizó el **cuestionario**, cuyo objetivo fue solicitar a los docentes que respondan y expresen con libertad sus opiniones para identificar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “7 de Septiembre”.

Esto permitió obtener repuestas e información útil para tener una visión amplia de la problemática a investigarse, fue diseñado exclusivamente para docentes de bachillerato, estructurado en seis partes.

2.5 Recursos.

Los recursos que se utilizaron e la presente investigación fueron, el talento humano, recursos materiales y recursos institucionales. En la tabla a continuación se detallan:

Tabla Nº 13 Recursos

2.5.1 Talento Humano	2.5.2 Recursos Materiales	2.5.3 Recursos Institucionales
20 docentes que laboran en el Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” Rector de la Institución Tutor de la investigación Investigadora	Computadora Internet EVA Impresora Fotocopias Calculadora Papelería Otros	Colegio Nacional Mixto “ 7 de Septiembre” UTPL

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio “7 de Septiembre”

2.5.4 Recursos Económicos.

La investigadora solventó todos los gastos incurridos en la presente investigación: costos de fotocopias, transporte y útiles de oficina utilizados para llevar a cabo este proyecto.

Tabla No. 14 Recursos económicos

N°	Implemento	Costo Unitario	Costo Total
80	Fotocopias	\$0,05	\$4,00
6	Fotografías	\$0,60	\$3,60
6	Transportes	\$1,00	\$6,00
	Internet	\$10,00	\$10,00
	Material de oficina	\$0,50	\$15,00
	Impresión	\$0,40	\$40,00
	Anillado	\$3,00	\$3,00
TOTAL			\$81.60

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente del Colegio "7 de Septiembre".

2.6 Procedimiento.

Se inició con la búsqueda de una institución educativa con bachillerato, al visitar algunos planteles; se decidió realizar el trabajo de investigación en el Colegio Nacional Mixto "7 de Septiembre", para lo cual se envió un correo a **necesidades formativas 2012**; en el cual se autorizó continuar con el trabajo.

El día 04 de diciembre del 2012, se visitó el plantel para dialogar con el Rector, solicitar la autorización y colaboración para el desarrollo del trabajo investigativo; y a la vez conocer cuántos docentes laboran en el plantel. La autorización fue positiva, se acordó el día y hora para aplicar el cuestionario a 20 docentes. El día lunes, 17 de diciembre, se aplicó las encuestas a 18 docentes, al día siguiente a los 2 que faltaron, quienes contestaron con lealtad y confiabilidad. Para proceder a la respectiva tabulación, analizando pregunta por pregunta para llenar y enviar la matriz de resultados.

Luego se realizó la búsqueda y selección de las fuentes bibliográficas necesarias para la elaboración del marco teórico, paso a paso de acuerdo al índice y cronograma se fueron estructurando las partes del proyecto, para presentar el informe.

Para la realización de este proceso investigativo existió la colaboración y participación voluntaria de los docentes, quienes se dispusieron a contribuir en todo lo que estime conveniente, ya que es la primera vez que se realizan trabajos de esta índole, además la responsabilidad de la investigadora, quien visitó periódicamente la institución para conocer a fondo los problemas, realizando entrevistas, observaciones.

Y de acuerdo al análisis y diagnóstico de los resultados, se pudo conocer que a los maestros les hace falta capacitación por lo que se diseñó un curso de formación, de acuerdo a las necesidades de los docentes investigados y de esta manera aportar para en mejorar la imagen institucional.

CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta al aplicar el cuestionario a los docentes de bachillerato del colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” parroquia Muluncay, cantón Zaruma, provincia de El Oro, y después de la tabulación se obtuvo estos resultados:

3.1 Necesidades formativas.

Para cumplir con el propósito de la investigación fue necesario aplicar un cuestionario a los docentes de bachillerato, los resultados muestran que existe un gran interés por potenciar una armonización educativa y por ende asumir el compromiso de hacer lo necesario para alcanzar los niveles de calidad y competitividad que la sociedad actual demanda.

Es por ello que se ha venido desarrollando programas de formación continua, que promocionan e incentivan una cultura de movilidad y cambios en el sistema educativo, de esta manera se plantea a la educación como un valor de amplio alcance que incide no sólo en lo intelectual, sino también en lo social, cultural y económico.

Tabla Nº 15 Su titulación en pregrado, tiene relación con

Opción	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	14	70,00
Doctor en educación	1	5,00
Psicólogo educativo	1	5,00
Ingeniero	2	10,00
No contesta	2	10,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente del Colegio “7 de Septiembre”.

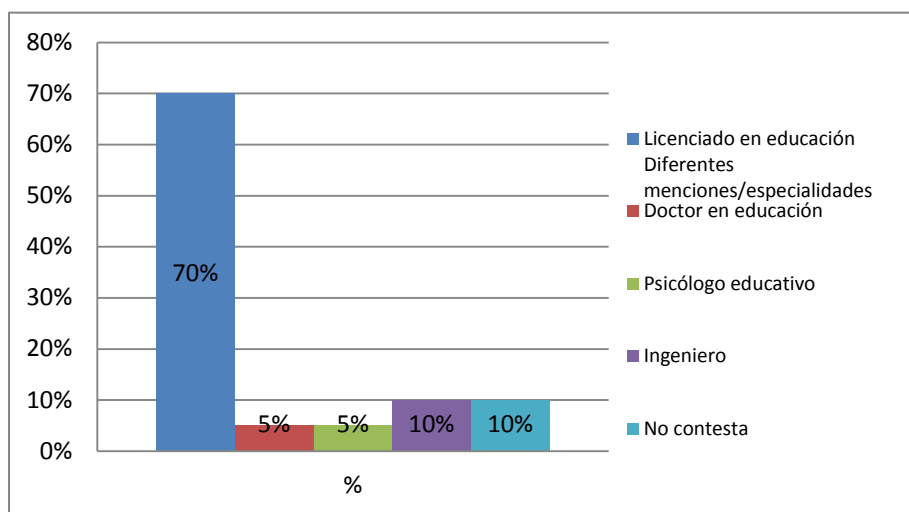


Figura No. 15: Su titulación en pregrado, tiene relación con
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

La importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional, que permite la construcción de estrategias cognitivas valorando su trabajo profesional.

De acuerdo a su titulación el 70% son Licenciados en Educación con diferentes menciones o especialidades; el 5%, es Doctor en Educación; otro 5% es Psicólogo educativo; el 10% son Ingenieros y el otro 10% no contestó la pregunta.

Si bien es cierto que el personal docente de esta institución está preparado en cierto nivel profesional, aun es un nivel básico de enseñanza secundaria, para lograr bachilleres de excelencia se debe empezar por requerir la excelencia en sus docentes, por ello sería importante seguir preparándose y formándose continuamente como docentes y en sus respectivas áreas.

Tabla Nº 16 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Opción	f	%
Ámbito Educativo	3	15,00
Otros ámbitos	0	0,00
No posee	17	85,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

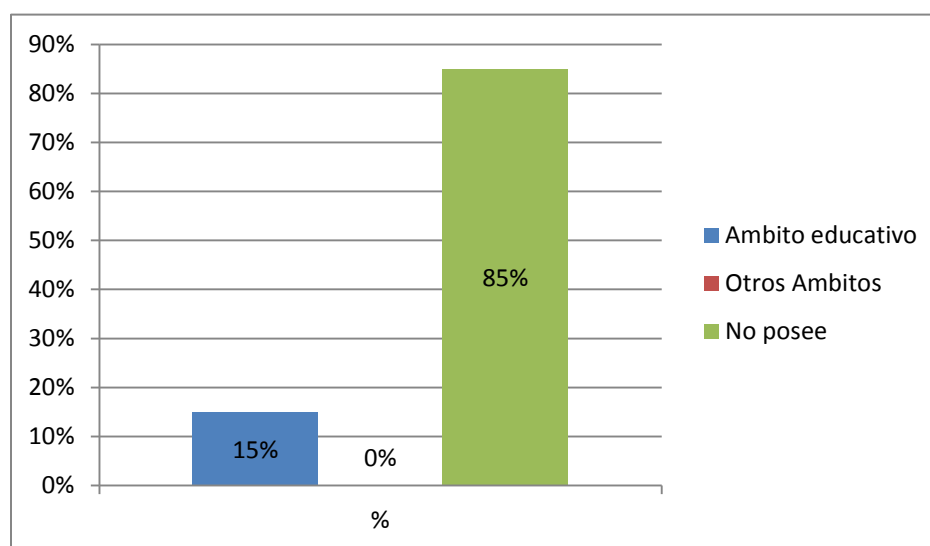


Figura No. 16: Si posee titulación en postgrado, tiene relación con
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

El mejoramiento y desarrollo profesional de los educadores, conduce a la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá mejorar su práctica docente, actualizar sus conocimientos, elevar el nivel de profesionalización y estar al día con los adelantos pedagógicos y tecnológicos. Es así que en la institución investigada los docentes están conscientes de que deben seguir preparándose, para estar actualizados y enfrentar los retos educativos.

Solo el 15% de la población posee una titulación de postgrado en el ámbito educativo y el 85% no tienen titulación de postgrado, se hace imprescindible la tarea de mejorar la enseñanza y apoyar la generación de capacitaciones de formación y de perfeccionamiento de los docentes, y así responder de forma individualizada a las necesidades de aprendizaje de los alumnos.

Tabla No. 17 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to nivel

Opción	F	%
Si	17	85,00
No	3	15,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

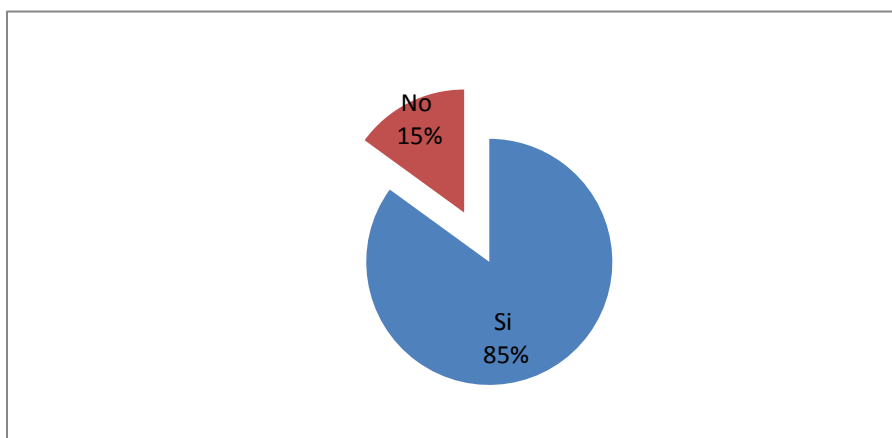


Figura No. 17: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de 4to nivel

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Los docentes desde sus diversos ambientes hacen necesaria una constante formación que les facilite reforzar la orientación e inducción tanto a los modelos de innovación curricular, como a la profesión y al aprendizaje basado en competencias. La institución debe integrar en el ambiente laboral las condiciones adecuadas para ofrecer procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad a través del apoyo a la formación del profesorado.

Al 85% de los encuestados le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to nivel; al 15% restante, ya no le interesa hacerlo pues ya lo poseen.

Están conscientes de mejorar su nivel profesional, para tener más conocimientos ya que día a día surgen novedosos cambios en el sistema educativo y necesitamos capacitarnos para enfrentar estos cambios. En consecuencia se espera contar con su apoyo al momento de implementar la propuesta de cursos formativos para docentes de la institución.

Tabla No. 18 En qué le gustaría formarse

Opción	f	%
Maestría	14	82,35
PhD	3	17,65
TOTAL	17	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

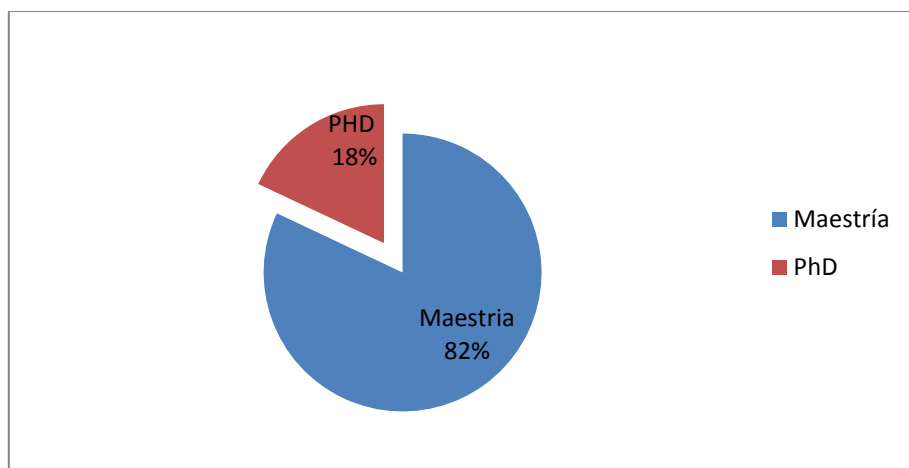


Figura No. 18: En qué le gustaría formarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Es preciso orientar la formación hacia la profesionalización de los profesores, formarlo en competencias profesionales, entendiéndolas como el dominio de un conjunto de saberes, capacidades, actitudes y habilidades para realizar con efectividad ciertas acciones y desempeñar funciones que pertenecen a un determinado campo profesional; ser competente significa tener y demostrar la capacidad de hacer un trabajo con ética.

La Maestría en Educación es un programa de formación a nivel de posgrado. Su propósito es la formación de investigadores en educación y la consolidación de comunidades académicas capaces de generar nuevo conocimiento que contribuya a la solución de problemas educativos en el país y la región, referidos al desarrollo social, cultural y político de la comunidad y a los procesos de formación del ser humano.

De los docentes investigados, es decir el 82% desean hacer una maestría; el 18% optan por hacer un PhD o Doctorado ya poseen maestría, aunque consideran como dificultad el tiempo, la falta de centros universitarios o no existe la especialidad que desean.

Existe el interés de seguir estudiando, aunque de acuerdo a las entrevistas no se deciden por el tiempo o costo. Sin embargo es recomendable decidir y actuar ya que se requiere mejorar el sistema educativo.

Tabla No. 19 Cree que es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opción	f	%
Si	20	100,00
No	0	00,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

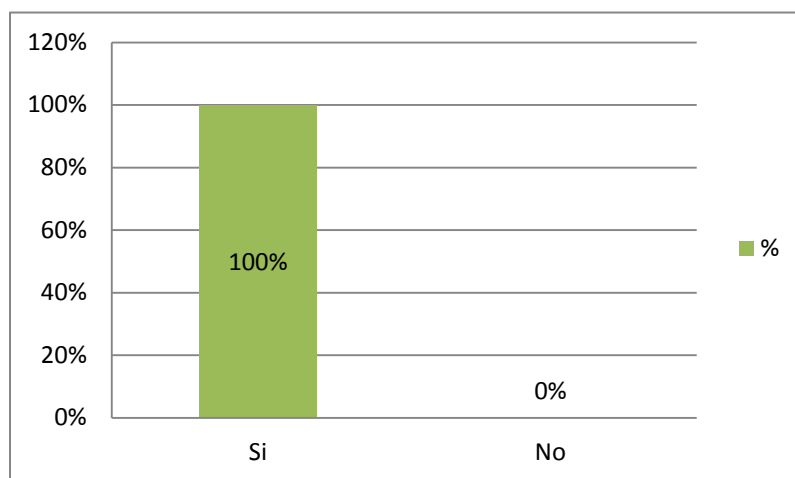


Figura No. 19: Es importante seguir capacitándose en temas educativos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Hoy en día el papel de los docentes no es tanto enseñar unos conocimientos sino llegar a ser un promotor, asesor, facilitador, e investigador que junto al educando y a la comunidad en general propicia cambios en las estructuras educativas planteadas por la educación, basada fundamentalmente en la concepción de un educando con un desarrollo integral. Se debe ayudar a los estudiantes a aprender a aprender, aprender a hacer, de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades

reflexivas, críticas y participativas, que se lograran con la capacitación constante y oportuna de quienes son los encargados de la educación. (Revista electrónica EDUCAR, 2009)

El 100% de los docentes del Colegio Nacional Mixto “7 de Septiembre” considera que **sí** es importante seguir capacitándose en temas educativos. Resultado interesante que permite conocer el deseo de capacitarse y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, brindando una educación de calidad, y que los educandos alcancen un excelente rendimiento académico.

De tal forma que capacitarse es querer el cambio y el perfeccionamiento educativo, porque solo mediante la constante innovación y preparación podemos alcanzar el progreso del individuo y de los pueblos.

Tabla No. 20 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opción	F	%
Presencial	10	37,04
Semipresencial	6	22,22
A distancia	3	11,11
Virtual / por Internet	8	29,63
TOTAL	27	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

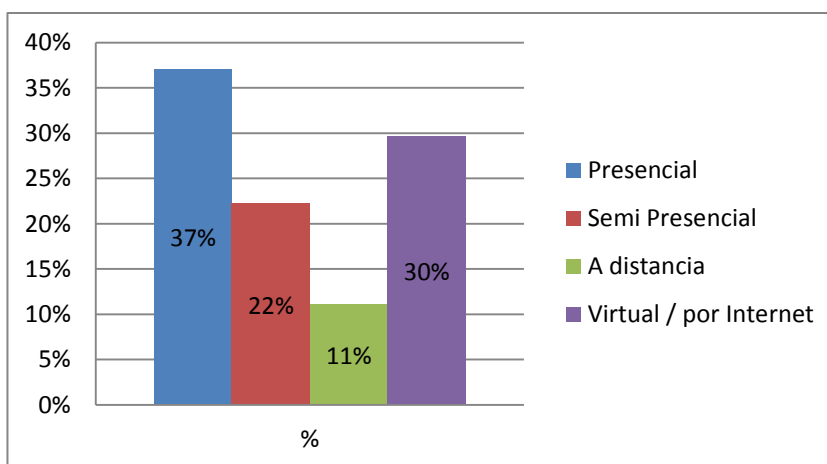


Figura No. 20: Cómo le gustaría recibir la capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

En cuanto a cómo les gustaría recibir la capacitación los datos recabados muestran varias tendencias: los que desean modalidad Presencial son el 37,04%; quienes prefieren modalidad Semipresencial son el 22,22%; A distancia se registran el 11,11%; y virtual o por Internet el 29,63%.

Entre presencial y virtual hay poca diferencia, lo que nos muestra que cada vez mas docentes se están innovando y acogiendo a nuevos métodos de estudio, con el fin de adquirir los mejores conocimientos posibles y estar al día con la tecnología y sus carreras. Al respecto en el libro **“Educación a distancia y nuevas tecnologías: Espacio de reflexión”**, el autor indica que “la educación a distancia fue diseñada con el propósito de ampliar ese paradigma de clase eliminando las rígidas fronteras de espacio y tiempo que el mismo paradigma impone, es decir, ella demostró que los estudiantes y participantes podían aprender sin estar congregados en el mismo sitio y en el mismo tiempo”.

Pero aunque la educación a distancia es más autónoma, independiente y hasta interactiva (tecnológicamente hablado) que la presencial. Sin embargo la educación tradicional presencial, ofrece otros beneficios como la socialización directa, tan importante para el ser humano.

Reconocer la importancia de que los docentes cubran su función social, implica contar con las habilidades necesarias para desarrollar su trabajo docente, dominar las temáticas que imparte y contar con los suficientes elementos pedagógicos para la promoción del aprendizaje. La capacitación oportuna y precisa le permitirá tener un mejor acercamiento con sus colegas y estar al día con las nuevas formas de concebir al medio que les rodea.

Tabla No. 21 En qué horarios le gustaría recibir la capacitación

Opción	f	%
De lunes a viernes	7	35,00
Fines de semana	10	50,00
No contesta	3	15,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

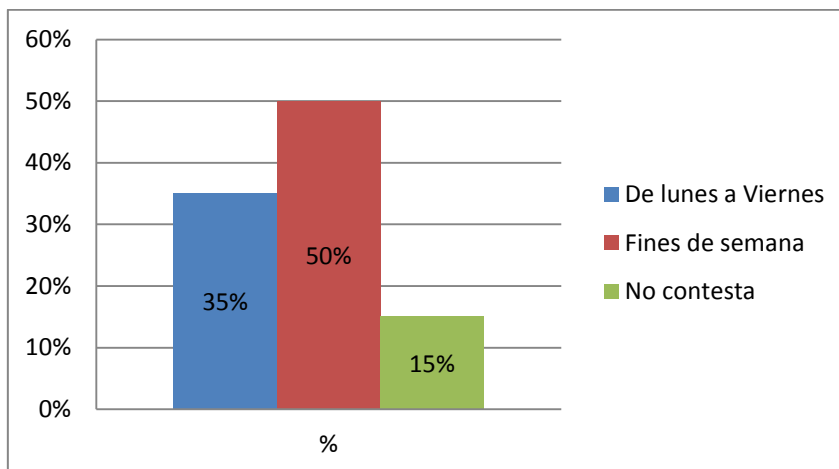


Figura No. 21: En que horarios le gustaría recibir la capacitación
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

El horario más factible para las capacitaciones, según consideran los docentes investigados son los fines de semana, con el 50%; el horario de lunes a viernes indica el 35%; y el 15% no contesta.

Debido a las exigencias propias de la profesión y los horarios que deben manejar, esto sumado a que la mayoría de los docentes están casados y deben cumplir con exigencias familiares da como resultado que el horario más apropiado para cursos de capacitación sea los fines de semana.

Con esto se reafirma el interés que los docentes tienen por recibir o asistir a capacitaciones para de esta manera fortalecer sus conocimientos e impartirlos en bien de los jóvenes.

Tabla No. 22 En qué temáticas le gustaría capacitarse

Opción	F	%
Métodos y Recursos Didácticos	11	13,10
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	10	11,90
Gerencia/Gestión educativa	9	10,71
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	9	10,71
Temas relacionados con la materia a su cargo	8	9,52
Pedagogía educativa	7	8,33
Evaluación del aprendizaje	7	8,33
Formación en temas de mi especialidad	7	8,33
Valores y educación	5	5,95
Diseño y planificación curricular	5	5,95
Psicopedagogía	4	4,76
Teorías del aprendizaje	2	2,38
Políticas educativas para la administración	0	0,00
TOTAL	84	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

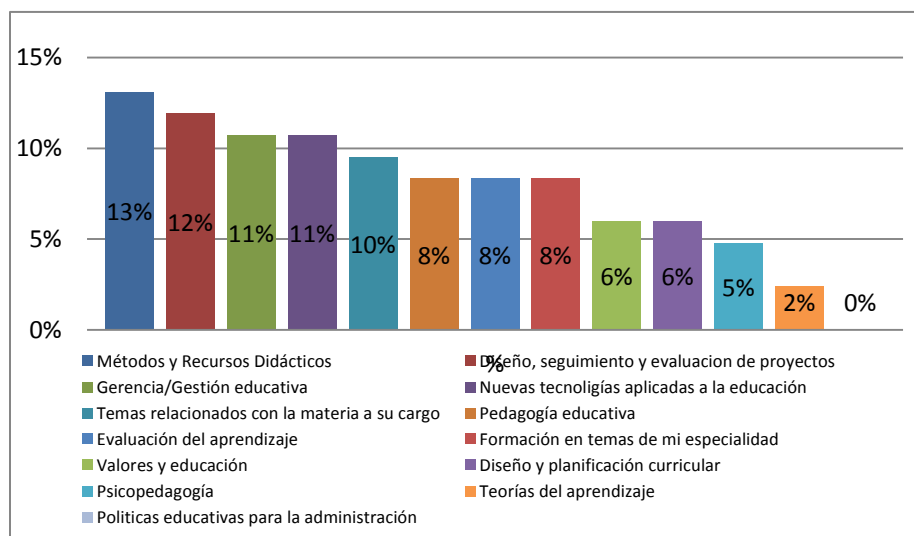


Figura No. 22: En qué temáticas le gustaría capacitarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Muchas de las veces el fracaso escolar se da porque no existe el interés por prepararse o actualizarse y se presentan incomodidades entre maestros y padres de familia. Hoy se siente

la urgencia de capacitación, en donde el docente sea un verdadero mediador entre los conocimientos y saberes del alumnado; compartiendo experiencias y vivencias. (Revista electrónica EDUCAR, 2009)

De los datos recabados podemos notar las opciones preferidas por los docentes a la hora de elegir un curso de formación o capacitación. Los temas con acogida, de mayor a menor son: 13,10% Métodos y Recursos Didácticos, 11,90% Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, 10,71% Gerencia/Gestión educativa, 10,71% Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, 9,52% Temas relacionados con la materia a su cargo, 8,33% Pedagogía educativa, y Evaluación del aprendizaje. Los temas que menor recepción tuvieron fueron: Psicopedagogía, Teoría del aprendizaje y particularmente Políticas educativas para la administración que nadie escogió.

De acuerdo a estos datos obtenidos, se propuso diseñar un curso de formación sobre estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza aprendizaje, el cual se relaciona con las temáticas que tienen mayores porcentajes.

Tabla No. 23 Obstáculos para que no se capacite

Opción	f	%
Falta de tiempo	8	25,00
Altos costos de los cursos	4	12,50
Falta de información	12	37,50
Falta de apoyo de autoridades institucionales	4	12,50
Falta de temas acordes con su preferencia	4	12,50
No es de su interés la capacitación	0	0,00
Otros	0	0,00
TOTAL	32	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

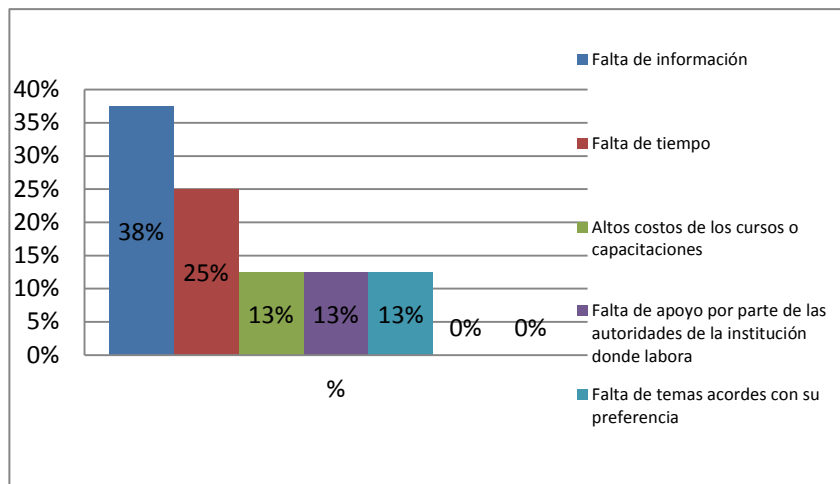


Figura No. 23: Obstáculos para que no se capaciten

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Lo que los docentes consideran obstáculos para no capacitarse son: en primer lugar la Falta de información con el 37,50%, luego la Falta de tiempo con el 25%, los Altos costos de los cursos o capacitaciones con un 12,50%, la Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución el 12,50% y la Falta de temas acordes con su preferencia reflejó el 12,50%.

La mayoría de los encuestados consideran que en la institución no hay la información oportuna por las autoridades sobre las capacitaciones, lo que impiden participar de las mismas, además la falta de tiempo es otro impedimento para capacitarse. Es importante que todas las instituciones educativas tengan equipos tecnológicos con internet, para estar informados sobre los acontecimientos educativos e inscribirse con facilidad a una capacitación.

Se debe crear conciencia en las Instituciones de que los cursos de formación son necesarios para que los docentes puedan ofrecer un excelente trabajo y cumplir con las exigencias que su profesión demanda.

Los altos costos de los cursos y la falta de temas de su interés representan el 13% de la preocupación de los docentes, lo que demuestra que diseñando cursos atractivos a precios accesibles, los docentes estarán muy dispuestos a acudir a ellos, sin embargo se deben manejar todas las variables que les preocupan, como la falta de tiempo, ya que esto concuerda con el hecho de que la mayoría de los docentes son casados y manejan el tiempo de manera más reducida debido a sus ocupaciones familiares.

Tabla No. 24 Motivos por los que se imparten los cursos

Opción	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	11	25,58
Falta de cualificación profesional	4	9,30
Necesidades de capacitación continua	16	37,21
Actualización de leyes y reglamentos	10	23,26
Requerimientos personales	2	4,65
Otros	0	0,00
TOTAL	43	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

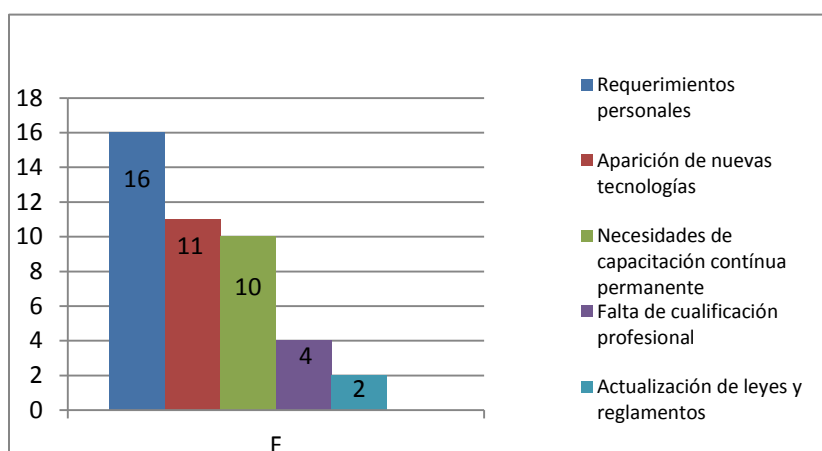


Figura No. 24: Motivos por los que se imparten cursos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Actualmente es una necesidad primordial el impartir cursos, teniendo en cuenta que la capacitación docente ha de ser concebida como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado, es interesante que el diseño de los cursos se ajuste a las necesidades de los profesionales y sean dictados de manera puntual, y permitan el acceso a todos los docentes, para participar sin inconvenientes. (Revista electrónica EDUCAR, 2009)

El principal motivo por lo que se imparten cursos es la necesidad de capacitación continua, lo demuestra el 37,21%, luego la aparición de nuevas tecnologías con el 25,58% y la actualización de leyes y reglamentos el 23,26%. Por otro lado la Falta de modificación profesional y requerimientos profesionales fueron los motivos menos mencionados en la encuesta.

En un mundo en constante cambio, las personas deben adquirir nuevos conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos institucionales. Está claro sobre la importancia que tiene la necesidad de la capacitación continua, participando activamente y así aprender a utilizar mejores estrategias en su labor educativa, además de conocer los nuevos avances tecnológicos, estar al día con el uso de Tics.

Tabla No. 25 Motivos por los que Ud. asiste a cursos

Opción	F	%
Relación del curso con actividad docente	8	18,60
Prestigio del ponente	0	0,00
Obligatoriedad de asistencia	1	2,33
Favorecen ascenso profesional	14	32,56
Facilidad de horarios	3	6,98
Lugar donde se realizó el evento	1	2,33
Me gusta capacitarme	16	37,20
Otros	0	0,00
TOTAL	43	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

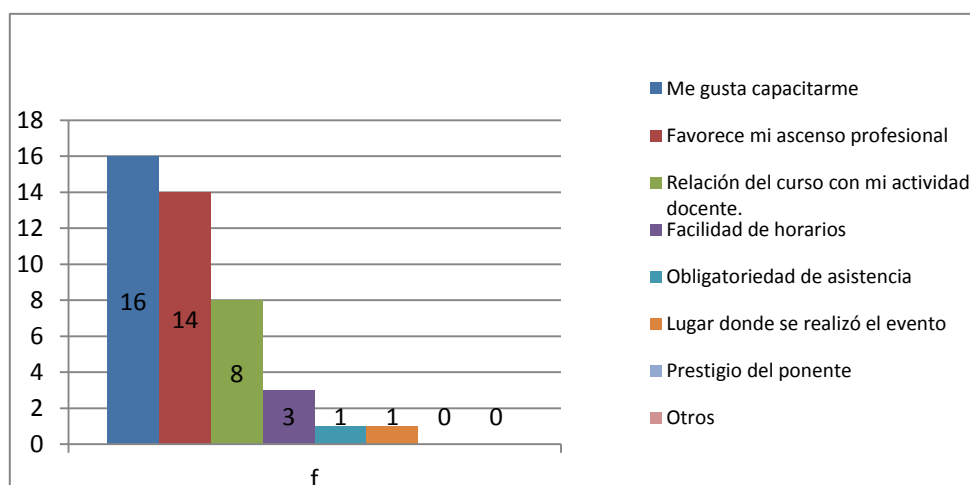


Figura No. 25: Motivos por los que Ud. asiste a cursos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Los docentes deben ser mediadores analíticos que inquieren racionalmente la realidad y sobre ella diseñen la arquitectura de conocimientos; mediadores que interpreten correctamente las

inquietudes y descubran apropiadamente la solución a problemas educativos que requieren de una constante preparación.

Los motivos personales más comunes por los cuales los docentes deciden capacitarse son: el 37,20% que les gusta capacitarse, el 32,56% favorece su ascenso profesional, y el 18,60 que el curso se Relaciona con la actividad docente. Mucho menos frecuente es decidirse por los cursos por la facilidad de horarios o la obligatoriedad de asistencia y el lugar donde se realizó el evento.

Los docentes investigados asisten a cursos porque les gusta, conocer y aprender sobre los nuevos diseños y avances educativos, también por ascenso profesional, esto permite comprometerme aún más en desarrollar el curso de formación e impartirlo en esta institución.

Tabla No. 26 Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso

Opción	f	%
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos – prácticos	5	25,00
Ambos	15	75,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

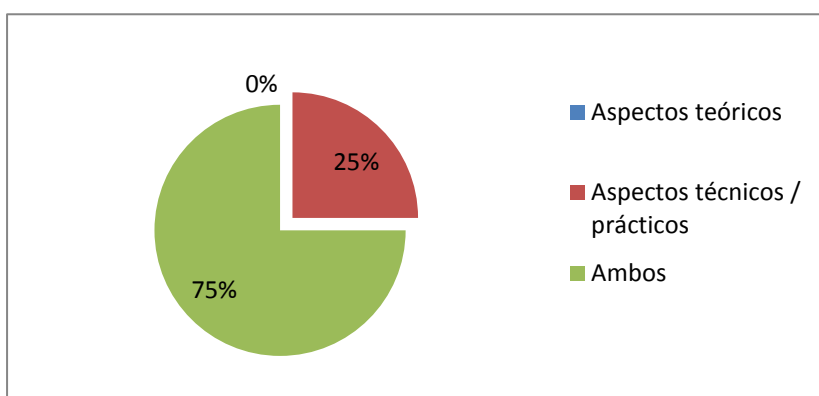


Figura No. 26: Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Es importante tener en cuenta en el diseño y ejecución de un curso las diferentes alternativas de acuerdo al cumplimiento de las exigencias de la formación docente que tributen a la formación integral del profesorado, que vinculen la practica con la teoría, que sean flexibles y

contextualizados y sobre todo que propicien la reflexión del profesorado en la resolución de problemas de la práctica educativa en un contexto de participación y diálogo continuo.

Sobre el aspecto de mayor importancia en el desarrollo de un curso el 75% respondieron que consideran importante ambos aspectos. Mientras que el 25% de los docentes considera importante solo el aspecto técnico/práctico.

Los dos aspectos son relevantes en el desarrollo de un curso, tanto la teoría como la práctica y de ello depende como lo ejecutemos o apliquemos en nuestro trabajo.

3.2 Análisis de la formación.

La formación de los docentes surge como una necesidad social causada por la progresiva generalización de la educación y el aumento y complejidad creciente de los saberes a impartir en ella.

Esto lleva inmersa la necesidad de una actualización y mejora continua de profesores que requiere de un modelo de formación basada en la consideración del docente como investigador reflexivo en el aula y participe de forma responsable en su actuación como agente social que se desarrolle con una metodología de investigación – acción.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla No. 27 Relacionado con la práctica pedagógica

Ítems	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					3	6,25	3	2,10	14	6,36
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	16,67	3	6,25	10	6,99	6	2,73
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					1	2,08	10	6,99	9	4,09
Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda de tareas docente					6	12,5	5	3,50	9	4,09
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					4	8,33	3	2,10	13	5,91
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	33,33			1	2,08	10	6,99	8	3,64
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)			3	50	7	14,58	7	4,90	3	1,36
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					3	6,25	13	9,09	4	1,81
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	33,33			2	4,17	11	7,69	6	2,73
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					1	2,08	8	5,59	11	5
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos			1	16,67	4	8,33	10	6,99	5	2,27
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					0		4	2,80	16	7,27
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					3	6,25	7	4,90	10	4,55
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					2	4,17	4	2,80	14	6,36
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					1	2,08	7	4,90	12	5,45
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa, y formativa					2	4,17	3	2,09	15	6,82
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuesto en mi/s asignatura/s					1	2,08	2	1,40	17	7,73
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditivas, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)			1	16,67	0		4	2,80	15	6,82
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas	1	33,33			3	6,25	7	4,90	9	4,09

especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva										
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula..)					0		6	4,20	14	6,36
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					1	2,08	9	6,29	10	4,55
TOTAL	3	99,99	6	100	4	100	14	100	22	100
					8		3		0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

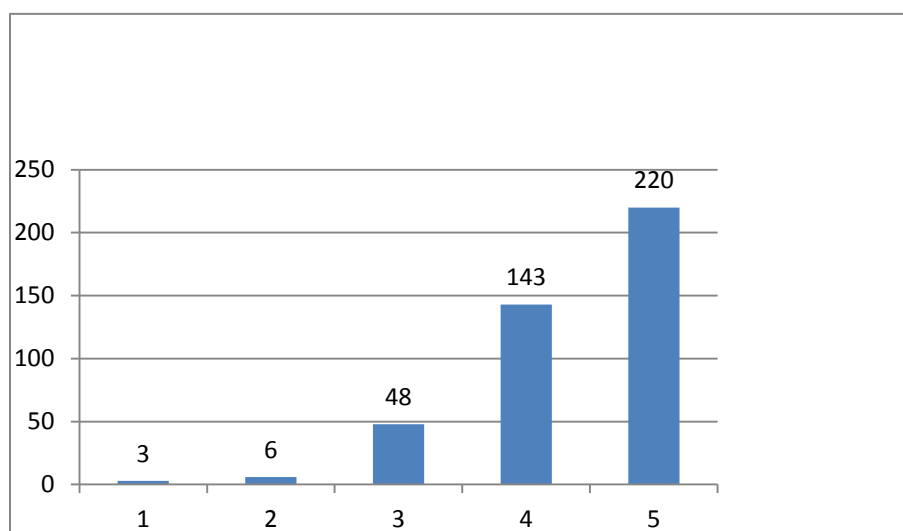


Figura No. 27: Relacionado con la práctica pedagógica

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Los docentes investigados describen básicamente las funciones y cualidades del tutor, conocen técnicas básicas para la investigación en el aula, y diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal, el empleo de diversas posibilidades didácticas de la informática como recurso de apoyo y desarrollar estrategias para la motivación. En el casillero 4 el 6,99% conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, el 4,90% plantea ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos, el 9,09% conoce la incidencia interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.

Los investigados tienen poco uso de las herramientas tecnológicas lo que impide orientar oportunamente a sus educandos, aunque la mayoría percibe problemas de los estudiantes con facilidad, poseen buen manejo de la expresión oral y escrita, esto permite a sus estudiantes que

comprendan la asignatura, logrando una mejor orientación de los aprendizajes, brindando apoyo y comprensión en momentos difíciles.

En el siguiente análisis el casillero 5 es el mayoritario, en donde los encuestados dicen: para la planificación poseen recursos, consideran la experiencia y conocimientos ya existentes, buscan mejorar y enriquecer los aprendizajes, siempre consideran la evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa, se busca evaluar las destrezas con criterios de desempeño de cada asignatura, apoyando a estudiantes con necesidades educativas especiales para incluirlos y que todos sean artífices de su propio aprendizaje.

Los profesores encuestados dicen cumplir con las exigencias educativas e institucionales, elaborando la planificación macro y micro curricular, para optimizar su actividad académica y alcanzar los aprendizajes deseados.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla No. 28 La Institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años

Opción	f	%
Si	4	20,00
No	16	80,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

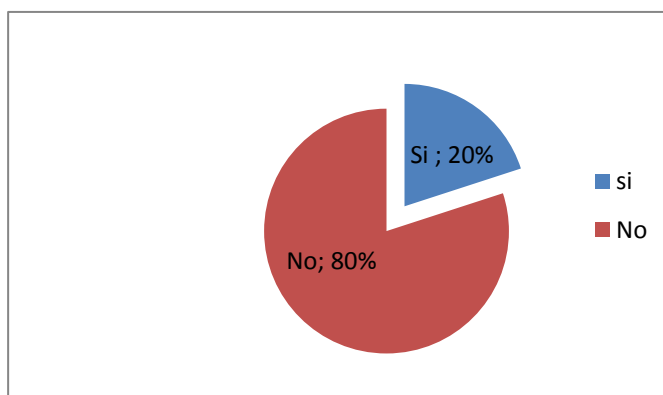


Figura No. 28: La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Los líderes educativos deben convertirse en transformadores de la gestión educacional en las instituciones que laboran, tratando de generar cambios educativos, enfocando aspectos fundamentales para lograr el cambio, y mejorar la calidad educativa, mediante la elaboración y ejecución de seminarios, talleres, proyectos educativos. (Revista electrónica EDUCAR, 2009)

Respecto a si la Institución educativa donde laboran ha proporcionado cursos los últimos dos años, el 80% de los maestros del bachillerato respondieron que No. Mientras que el 20% de ellos respondió que Sí.

Recientemente existió el cambio de rector, lo que posiblemente dificulto a la autoridad diseñar o proporcionar cursos a los docentes que laboran en esta institución.

Tabla No. 29 Actualmente, las autoridades están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación

Opción	f	%
Si	2	10,00
No	18	90,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

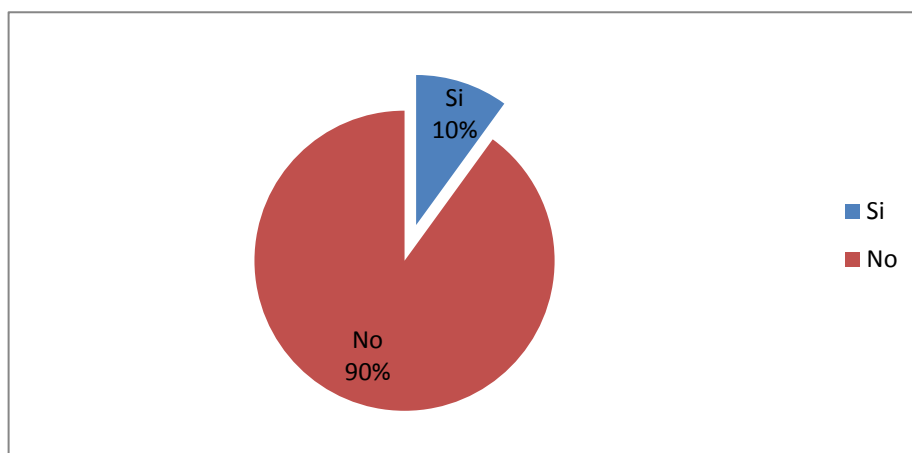


Figura No. 29: Las autoridades están ofreciendo proyectos/seminarios
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte de tiempo a la realización personal con las familias y profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con profesores, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y

progresos que encuentran los docentes y padres en el proceso educativo. También coordinan las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

Con respecto a si las autoridades están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos o seminarios en la actualidad, el 90% de los educados dijo que No; y tan solo el 10% dijo que Sí.

Hay una pequeña contradicción, pero de acuerdo a la entrevista realizada con la autoridad del plantel, supo responder que actualmente no se están elaborando ni ofreciendo cursos ni proyectos, debido a que recientemente se hizo cargo del rectorado, en lo posterior se piensa elaborar proyectos educativos.

Tabla No. 30 En caso de existir cursos se realizan en función de

Opción	f	%
Áreas del conocimiento	1	9,09
Necesidades de actualización curricular	3	27,27
Leyes y reglamentos	1	9,09
Asignaturas que usted imparte	2	18,18
Reforma curricular	2	18,18
Planificación y programación curricular	2	18,18
Otras	0	0,00
TOTAL	11	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

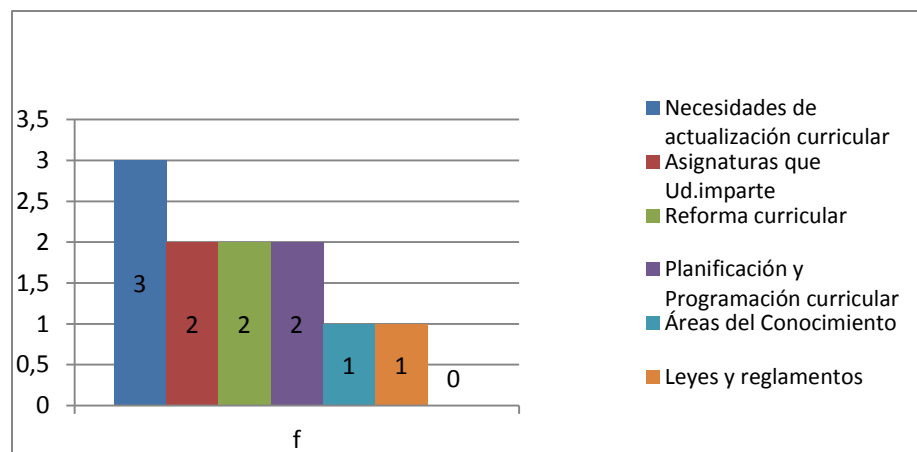


Figura No. 30: En caso de existir cursos se realizan en función de

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Los docentes del bachillerato manifestaron en el caso de existir cursos, estos se realizan en función de: Necesidades de actualización curricular en su mayor parte, el 27%; las Asignaturas que ellos imparten el 18%, Reforma curricular un 18% y debido a la Planificación y Programación Curricular un 18%. Las Áreas del conocimiento; y Leyes y reglamentos son factores de menor influencia. En esta pregunta solo respondieron 11 docentes, porque en la pregunta anterior la mayoría dijo no existir proyectos ni cursos, hace más de dos años que se dictó un curso de relaciones humanas.

El trabajo de la autoridad del plantel, implica influenciar las acciones de otros, enfocarse en el logro y diagnosticar los problemas educativos para encontrar soluciones. Además, debe cumplir y ejercer las funciones administrativas, dirigir los programas educativos, procurar el desarrollo profesional de los maestros, motivándolos permanentemente a participar en proyectos o seminarios.

Tabla No. 31 Los directivos de la Institución fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente

Opción	f	%
Siempre	2	10,00
Casi siempre	2	10,00
A veces	4	20,00
Rara vez	3	15,00
Nunca	8	40,00
No contesta	1	5,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

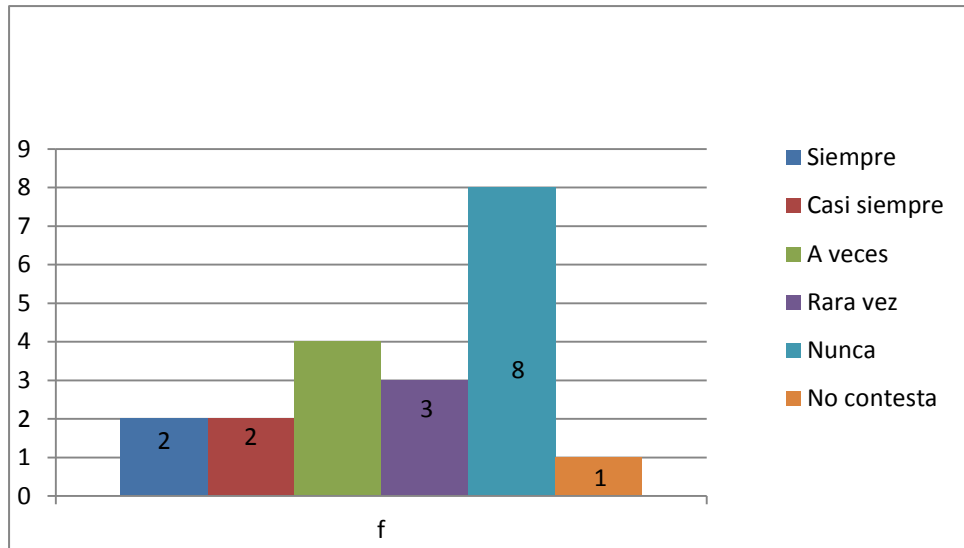


Figura No. 31: Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Sobre si los directivos de la Institución fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente el 40% de los docentes respondió que Nunca lo hacen. El 20% respondió que a veces, y el 15% que rara vez. En contraste con quienes respondieron que siempre y casi siempre fueron el 10%. Una persona se abstuvo de contestar.

Existe este inconveniente en la institución investigada, por parte de la nueva autoridad, que nunca fomenta la participación del profesorado en cursos de formación, por otro lado, dicen que a veces lo hace, será para unos así, sin embargo respeto el criterio de los encuestados e invito a la autoridad a fomentar la participación activa de los docentes en cursos o proyectos.

Tabla No. 32 La organización y la formación

Ítems	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Describe las funciones y cualidades del tutor			1	20	4	18,18	8	13,33	7	14,58
Analiza factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza					3	13,63	8	13,33	9	18,75
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano	1	20			2	9,09	8	13,33	9	18,75
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza	1	20			1	4,55	9	15	9	18,75
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	1	20			2	9,09	8	13,33	9	18,75
Conocer el tipo de liderazgo ejercido por los directivos			1	20	5	22,73	11	18,33	3	6,25
Conocer las herramientas utilizadas por los directivos para planifica actividades	2	40	3	60	5	22,73	8	13,33	2	4,17
TOTAL	5	100	5	100	22	100	60	100	48	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

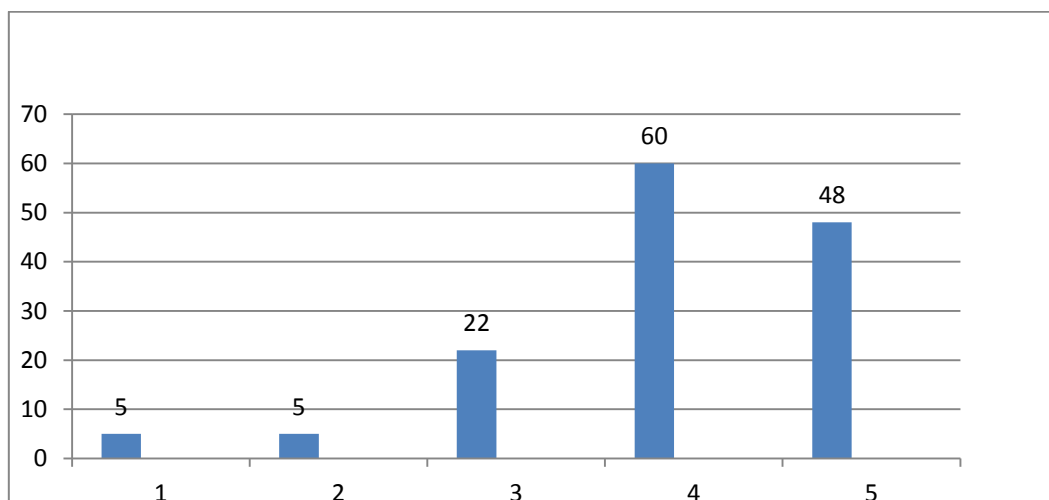


Figura No. 32: La organización y la formación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

La formación y actualización docente, hoy en día es indispensable para obtener aprendizajes relevantes y con esto mejorar el nivel profesional en muchos educandos. Es así que de acuerdo a los resultados obtenidos en el casillero 4 el 20% de los docentes analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, en el casillero 5 el 20% logra profundizar los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, esto indica que conoce los procesos de la

carrera docente propuesto en la LOEI. Hacen muy buen análisis referente a factores que condicionan la calidad en el bachillerato, análisis condicionado por un buen conocimiento del clima organizacional de la estructura institucional. En el casillero 4 el 16,92% dice conocer el tipo de liderazgo ejercido por los directivos; el 12,31% casillero 4, conocen las herramientas utilizadas por directivos para planificar actividades en la institución educativa.

La mayoría de los docentes encuestados escogen el casillero No. 4, lo que indica que hace falta conocer un poco más la organización institucional y la formación pedagógica de autoridades y docentes que laboran en este plantel.

3.2.3 La tarea educativa.

La educación siempre estará presente en todas las órdenes de la vida social, porque es una herramienta indispensable en la resolución de las distintas problemáticas que se presentan en el quehacer social. Por tal razón el propósito de la tarea educativa es formar auténticos ciudadanos, responsables, éticos, justos, orientados a hacer el bien y adquirir nuevos conocimientos, ya que toda actuación humana se realiza a partir de la realización de tareas y en esto el papel de la familia es fundamental, para lograr el desarrollo de competencias sociales y educativas.

Tabla Nº 33 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

Opción	Frecuencia	%
Si	18	90,00
No	2	10,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

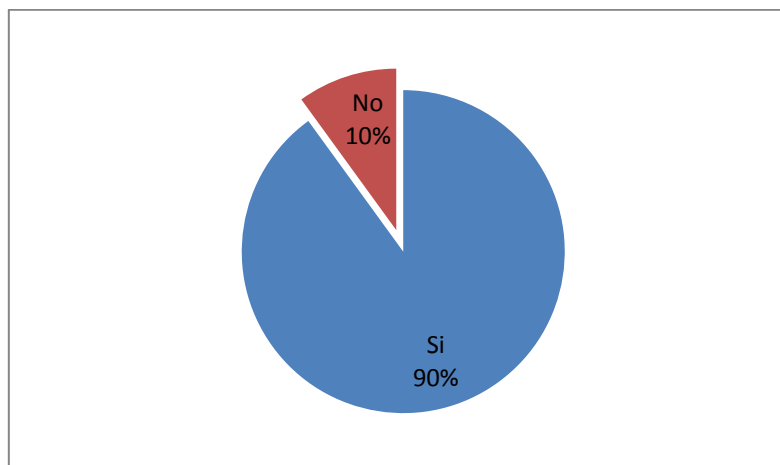


Figura No. 33: Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Al preguntar a los docentes si las materias que imparten tienen relación con su formación profesional: el 90%, dijeron que Si y el 10%, manifiestan que No. Estos son los docentes que realizan funciones administrativas. De ello Se puede decir la enseñanza y los contenidos son los adecuados, porque los docentes están preparados en la asignatura que dicta lo cual permitirá obtener mejores aprendizajes.

Un maestro debe estar consciente de la función que desempeña y cumple en el sector educativo, ya que de él depende el progreso y desarrollo de los pueblos, su formación profesional tendrá relación con la asignatura que imparte permitiendo una mejor comprensión por parte del estudiante, y esto conllevara a una armoniosa educación.

Tabla N° 34 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	f	%
1º	14	34,15
2º	16	39,02
3º	11	26,83
TOTAL	41	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

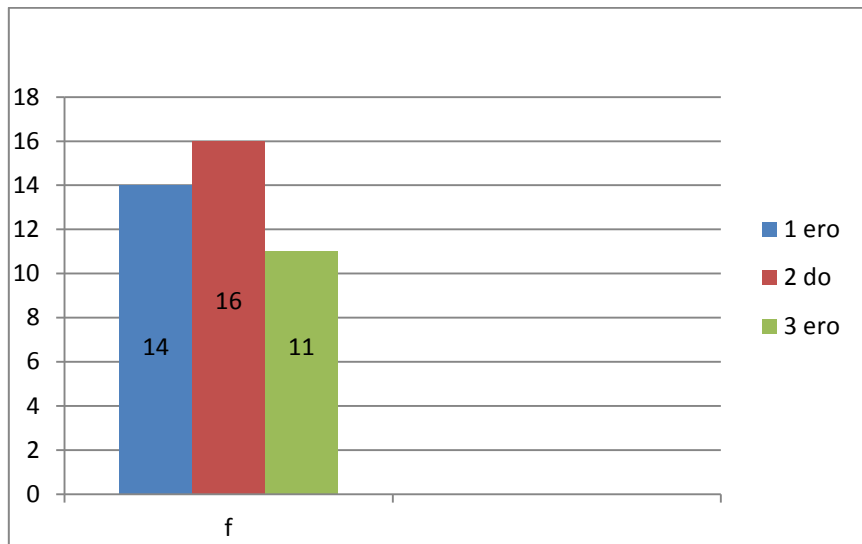


Figura No. 34: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Un profesional bien capacitado tendrá la facultad de trabajar con varios años, ser el que orienta al estudiante a definir los objetivos de aprendizaje propuestos, ofrecer experiencias de aprendizaje, realizar procesos de evaluación para mejorar los conocimientos existentes, en donde el estudiantado pasa a ser el protagonista de su aprendizaje.

De los 20 docentes encuestados el 34,15% imparten su clase en el 1ero de Bachillerato, el 39,02% en el 2do de Bachillerato y el 26,83% dan clases en 3ro de Bachillerato. Como son pocos docentes, los mismos dictan clase en los tres años de bachillerato, esto indica que los docentes conocen perfectamente a todos los educandos, sus debilidades, fortalezas, con lo que es más fácil brindarles ayuda y orientarlos para que tomen la mejor decisión.

Tabla No. 35 En lo relacionado a la práctica pedagógica

Ítems	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					6	16,67	6	5,17	15	5,56
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					1	2,78	3	2,59	16	11,11
Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyectors, diapositivas, pizarras, videos)					2	5,56	10	8,62	8	5,56
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					3	8,33	2	1,72	15	10,42
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)			1	25	4	11,11	8	6,90	7	4,86
Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa...)			1	25	5	13,89	12	10,34	2	1,39
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					6	8,33	11	9,48	6	4,17
Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres			1	25	1	2,78	10	8,62	8	5,56
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					2	5,56	12	10,34	5	3,47
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					1	2,78	7	6,03	12	8,33
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					0		10	10,34	10	6,94
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					3	8,33	2	1,72	15	10,42
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					2	5,56	11	9,48	7	4,86
Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					1	2,78	9	7,76	10	6,94
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					2	5,56	3	2,59	15	10,42
Total			4	100	36	100	116	100	144	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

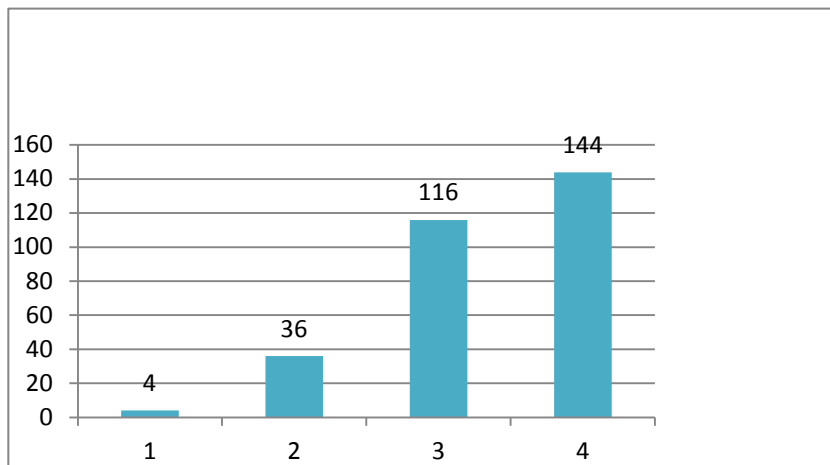


Figura No. 35: Relacionado a la práctica pedagógica
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Los docentes dicen conocer sus funciones y tareas dentro del aula por eso elaboran pruebas y evalúan los aprendizajes de los estudiantes, diseñando programas y desarrollando los bloques, aunque poco utilizan medios visuales; técnicas para acción tutorial, técnicas didácticas para enseñanza en laboratorio y talleres; además existen poco análisis de la estructura organizacional, diseño de planes de mejoramiento; sin embargo utiliza adecuadamente la técnica expositiva, recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos propuestos, desarrollen y fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico.

Con esta estrategia de enseñanza y con la planificación oportuna de objetivos específicos y el uso del razonamiento lógico logran mejorar la práctica docente, haciendo la enseñanza un ambiente acogedor, entre profesores y alumnos.

3.2. Los cursos de formación.

Tabla N° 36 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	f	%
Uno	1	5,00
Dos	7	35,00
Tres	5	25,00
Cuatro	2	10,00
Cinco	2	10,00
Seis o más	2	10,00
No contesta	1	5,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

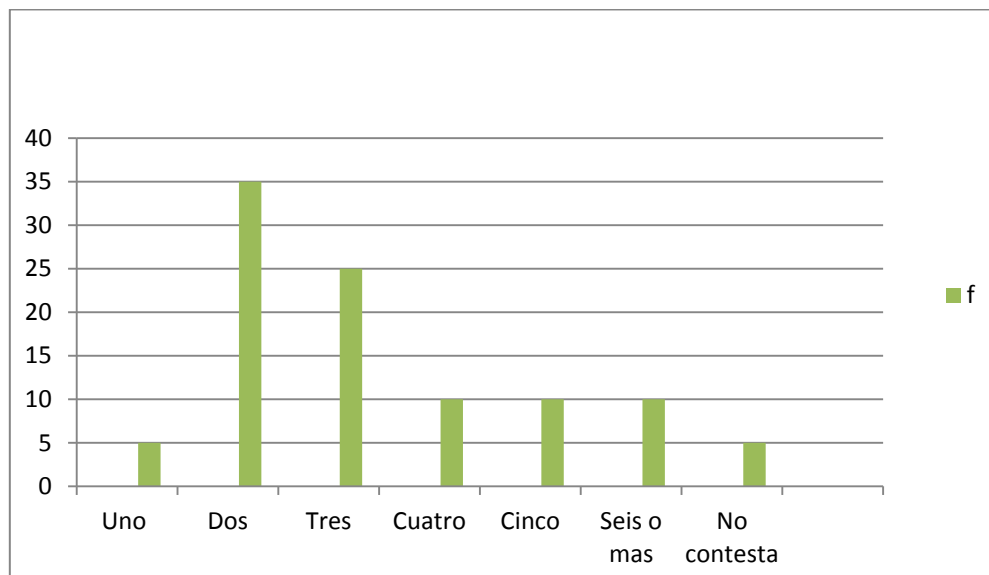


Figura No. 36: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

La transformación profunda del escenario productivo y laboral, genera nuevas y novedosas exigencias a la educación presentando propuestas de formación continua que se ocupa de capacitar a docentes para el perfeccionamiento del desempeño profesional, ya que estamos en un momento que se requiere de personales competentes para desenvolverse eficazmente en su campo laboral, enfrentando los retos que demanda la sociedad actual.

En los últimos dos años los docentes encuestados manifestaron haber asistido a varios cursos, notándose así que: 5% asistió a un curso, el 35% asistió a dos cursos, el 25% a tres, el 10% a cuatro, el 10% a cinco y el 10% a seis o más cursos. El 5% no manifestó haber asistido.

Se considera un porcentaje bueno el participar de los cursos, aunque se cree conveniente que exista mas interés en capacitarse y actualizarse constantemente, lo que proporcionara una ventaja para el educando y educador, descubrir y aprender algo nuevo.

Tabla No. 37 Totalización en horas (aproximado)

Opción	f	%
Hasta 20 horas	1	5,00
Entre 30 y 50 horas	2	10,00
Entre 60 y 70 horas	7	35,00
Entre 80 y 100 horas	1	5,00
Hasta 120 horas	4	20,00
Hasta 180 horas	1	5,00
Hasta 200 horas	1	5,00
Hasta 250 horas	1	5,00
Hasta 300 o más horas	1	5,00
No contesta	1	5,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

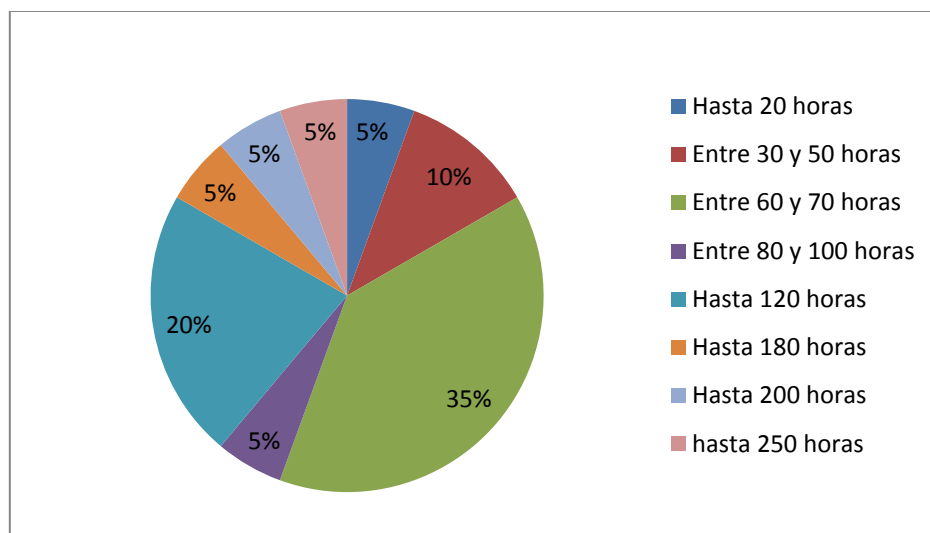


Figura No. 37: Totalización en horas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Los cursos de capacitación y mejoramiento docente varían respecto al tiempo y duración para su ejecución, es así que existen cursos de ascenso tienen una duración mínima de 120 horas, otros cursos duran 4 meses, dependiendo de la modalidad escogida, cursos regulares, se dictan durante todo el año escolar, también hay cursos de corta y larga duración, todo depende del tiempo que se disponga para recibirlos.

Se puede evidenciar que la mayoría, un 35% ha realizado entre 60 y 70 horas de cursos de formación, seguido del 20% que ha realizado hasta 120 horas; y el 10% tiene entre 30 y 50 horas de cursos de formación. El resto de datos se encuentran muy dispersos, mostrando que hay una gran variedad de horas dedicadas a los cursos de formación.

Al observar estos datos, se puede decir que hace falta dedicar más tiempo en capacitarse, prepararse oportunamente para potenciar el desarrollo profesional de los docentes.

Tabla No. 38 El último curso recibido, hace qué tiempo lo realizó

Opción	f	%
Menos de 3 meses	1	5,00
3 a 6 meses	6	30,00
7 a 9 meses	2	10,00
10 a 11 meses	1	5,00
1 año	7	35,00
2 años	2	10,00
Más de 2 años	1	5,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

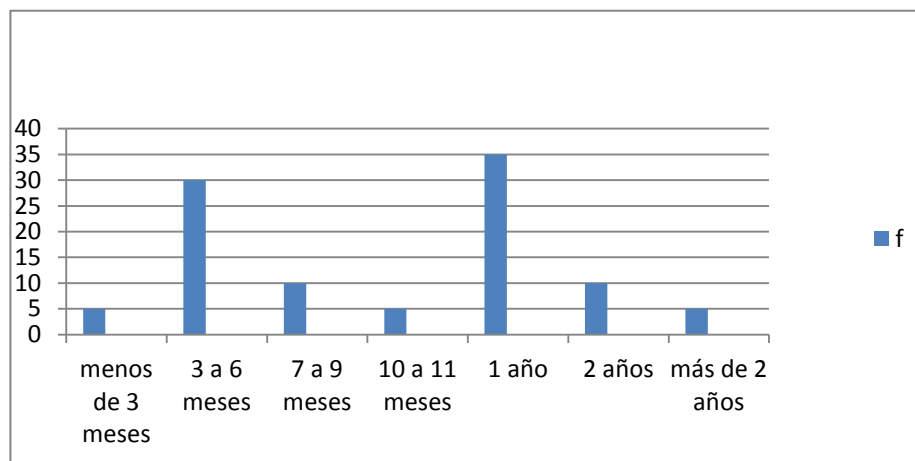


Figura No. 38: El último curso recibido, hace qué tiempo lo realizó
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

La formación docente ha de ser concebida como un proceso educativo de cambio continuo, flexible, que se ajusten a las necesidades y posibilidades de la institución como de los docentes y sobre todo que propicien la reflexión y el compromiso del profesorado en la búsqueda de soluciones a los problemas de la práctica educativa en un contexto de participación y dialogo reciproco entre todos los miembros de la comunidad educativa.

De los docentes de la Institución solo el 5% lo realizó hace menos de 3 meses, el 30% dice entre 3 y 6 meses atrás, el 10% entre 7 y 9 meses atrás, el 5% entre 10 y 11 meses atrás; la mayoría, el 35% lo realizó hace un año atrás, otro 10% hace dos años atrás; y el 5% manifiesta que hace más de dos años que lo realizo.

Es evidente por sus respuestas que actualmente, no asisten a la capacitación brindada por el Ministerio de Educación u otra institución, lo que preocupa, porque hoy en día necesitamos estar innovados, mejorar la estrategia de enseñar, reconocer que nos hace falta aprender mucho mas de lo que sabemos.

Tabla No. 39 Cómo se llamó el curso / capacitación

Opción	f	%
Inclusión educativa	4	20,00
Didáctica en CCNN	3	15,00
Tecnologías	3	15,00
D. Lengua y Literatura	2	10,00
Pedagogía	2	10,00
D. Pensamiento critico	2	10,00
Otros	3	15,00
No responde	1	5,00
Total	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

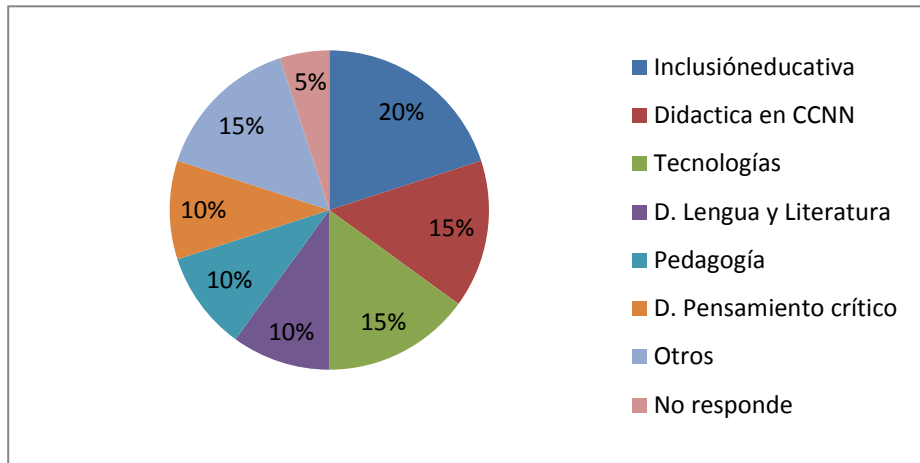


Figura No. 39: Cómo se llamó el curso/ capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “7 de Septiembre”

Los diferentes cursos impartidos hasta el momento, constituyen una alternativa de mejorar permitiendo al profesor intercambiar ideas y usar nuevas estrategias en su salón de clase, también posibilita la reflexión, el debate, la experimentación y la investigación para llegar a conocer la verdad a través de la práctica. El diseño de programas de capacitación docente se debe hacer de acuerdo a las exigencias y resultados encontrados en las pruebas a los estudiantes y maestros.

Al preguntar el nombre del curso recibido, estos fueron los datos obtenidos: inclusión educativa el 20%; Didáctica en CCNN el 15%; cursos relacionados con Tecnologías el 15%; Didáctica en Lengua y Literatura el 10%; cursos sobre Pedagogía el 10%; Didáctica del Pensamiento crítico el 10%; y otros el 15%; No respondió el 5%.

Hace falta preparación en otras áreas, relacionadas al bachillerato técnico que se ofrece en la institución investigada, para favorecer un óptimo aprendizaje, mientras más capacitación mejores aprendizajes habrán y más facilidad para enfrentar los cambios en el sistema educativo.

Tabla No. 40 Quién auspicio el curso

Opción	f	%
Gobierno	15	76,19
Institución donde labora	1	4,76
Beca	0	0,0
Cuenta propia	3	14,29
Otros	1	4,76
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

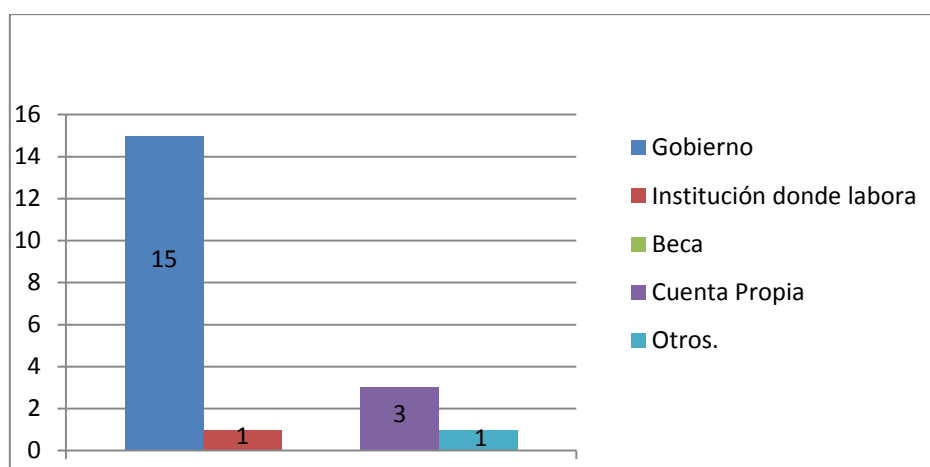


Figura No. 40: Quién auspició el curso

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Es muy necesario capacitar a los docentes, por tal razón los cursos de capacitación y mejoramiento docente, están a cargo de la Dirección Nacional de Educación con su programa Si Profe; el cual tiene carácter obligatorio, científico y técnico, que permite a todos los docentes participar activamente en los cursos que deseen, ya que este programa esta siempre atento a brindar capacitaciones acordes a las necesidades mayoritarias de los maestros.

De acuerdo con los datos obtenidos, el 75% de los cursos recibidos por los docentes de la Institución los auspició el Gobierno, el 5% fue auspiciado por la Institución donde laboran; el 15% fue sufragado por cuenta propia y el 5% de otra fuente.

Es necesario resaltar que en la institución investigada hace falta dictar cursos o programar proyectos de mejora profesional, que busquen el éxito institucional, porque hoy en día se necesita establecimientos que brinden una educación de calidad y calidez.

Tabla No. 41 Ud. ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años

Opción	f	%
Si	6	30,00
No	13	65,00
No contesta	1	5,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

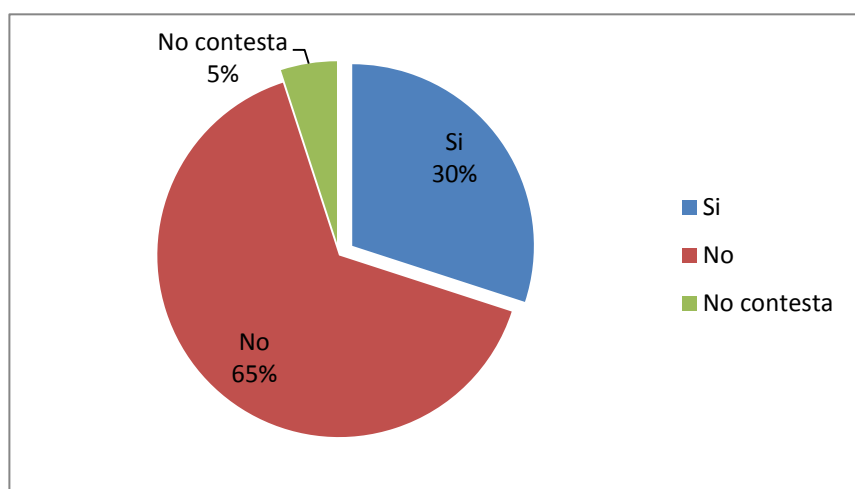


Figura No. 41: Ud. ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

La función del maestro es contribuir al desarrollo y crecimiento intelectual de alumnos y docentes, ser facilitador, tutor, mediador y orientador en el proceso por el cual los jóvenes desarrollan sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a los otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Sobre si ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años, los docentes contestaron en su gran mayoría, el 65% que **No** lo han hecho; 30% asegura **Si** haberlo hecho y el 5% no respondió.

Quizás porque falta capacitación e interés en coordinar, diseñar y dictar un curso, no lo hacen, pero es importante meditar que como formadores de la juventud, debemos también ser tutores o capacitadores, con esto estamos cumpliendo una gran misión de servir y no ser servidos.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso.

Estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.2 Modalidad de estudios.

Este curso se llevará a efecto de forma presencial, los días sábados en doble jornada de 7h30 a 13h30 y de 14h00 a 18h00.

4.3 Objetivos.

General

- Utilizar las estrategias que permitan desarrollar el pensamiento crítico en el proceso enseñanza-aprendizaje de los docentes participantes, para lograr una educación de calidad y calidez.

Específicos

- Fomentar la reflexión sobre las prácticas de enseñanza e intercambiar vivencias, logros y dificultades del proceso pedagógico mediante el uso de estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Compartir experiencias, reflexiones, e innovaciones para buscar las soluciones a problemas en el proceso enseñanza aprendizaje.

4.4 Dirigido a.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El curso está dirigido a docentes de bachillerato con un nivel de experiencia superior a los 5 años (**Nivel Tres**) del Colegio “7 de Septiembre” de la parroquia Muluncay, cantón Zaruma, provincia de El Oro, que sientan la necesidad de capacitarse.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Entre los requisitos están los siguientes:

Recursos materiales:

- Libro de texto de procesos, métodos y técnicas
- 20 pliegos de papel periódico
- 5 marcadores permanentes
- 2 marcadores de tiza líquida

Tecnológicos

- Memorias, diapositiva
- Un computadora, internet, pendrive.
- Ciertas habilidades para navegar en la web, conocimiento de cómo se realiza la clasificación y almacenamiento de la información, y además tener conocimiento de lo que son las redes sociales, el YouTube, cómo bajar archivos de clases dinámicas, imágenes, como enviar talleres por medio de correos, como ponerse en contacto con los estudiantes a través de una sala chat, para variar los recursos y dinamizar la enseñanza.

4.5 Breve descripción del curso.

Este curso es muy importante para los docentes investigados, el cual permitirá conocer que estrategias se puede utilizar para hacer que una clase sea interesante, ya que muchos desconocen el uso de técnicas y métodos adecuados para impartir un tema o una asignatura, así mismo no saben el valor del diseño o uso de los recursos didácticos.

Lo que se desea conseguir mediante esta capacitación es que los docentes hagan conciencia de mejorar su estilo de enseñanza utilizando herramientas precisas para que las clases sea más activas, creativas y de calidad y de esta manera lograr un aprendizaje crítico y significativo en la juventud.

Tabla N° 42. Contenidos del curso

OBJETIVO	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
<p>Potenciar el conocimiento y desarrollo de nuevas estrategias que contribuyan a desarrollar el pensamiento crítico, mediante la formación tanto presencial como virtual.</p>	<p>SESIÓN No.1</p> <p>Estrategias para promover el pensamiento crítico en varias materias.</p> <p>Bienvenida y dinámica.</p> <p>Charla: ¿Cómo desarrollar el pensamiento crítico en las diferentes asignaturas?</p> <p>Actividad en grupos por asignatura: Planificación de una mini lección.</p> <p>Subtema 1.1: Desarrollo de inteligencia emocional a través de la escritura creativa.</p> <p>Lectura: Importancia de trabajo en grupo para el desarrollo del pensamiento crítico.</p> <p>Subtema 1.2: Métodos Didácticos.</p>	<p>Talleres con temas para la capacitación de forma modular que incluyan trabajos a ser desarrollados de manera individual y grupal</p> <p>Talleres que fomenten el trabajo participativo de cada uno de los participantes.</p>	<p>Se aplicarán evaluaciones a la finalización de cada taller en los que se incluirá dominio, habilidades pedagógicas, profundidad de contenidos, objetivos, material, entre otros.</p> <p>La autoevaluación es la evaluación que el docente realiza a los participantes de forma individual y grupal.</p>

	<p>Subtema 1.3. Metodologías basadas en enfoque por competencias.</p> <p>SESIÓN 2: Métodos activos y dinámicos para un mejor aprendizaje.</p> <p>Subtema 2.1: ¿Cómo aplicar las didácticas activas en el aula?</p> <p>Subtema 2.2: El trabajo cooperativo.</p> <p>Trabajo grupal: ¿Cómo aprenden nuestros estudiantes?</p> <p>Subtema 2.3: ¿Qué son las inteligencias múltiples?</p> <p>Análisis y reflexión de cada tipo de inteligencia.</p> <p>SESIÓN 3: Variedad de técnicas y recursos didácticos dependiendo de las asignaturas.</p> <p>Subtema 3.1: Conceptos de técnicas y recursos didácticos.</p>		
	<p>Subtema 3.2: Las técnicas activas para un</p>		

desempeño auténtico.

Introducción: Video “Uso de métodos activos”

Lectura: ¿Cómo aplicar las técnicas de acuerdo a los métodos?

Subtema 3.3: Relación de las técnicas con las destrezas con criterio de desempeño.

Subtema 3.4: Elaboración y uso adecuado de los recursos didácticos.

SESIÓN 4: Uso de las Tics y otros recursos en el aula.

Reflexiones sobre la alfabetización tecnológica.

Subtema 4.1: Las Tics como el mejor recurso para el proceso de enseñanza –aprendizaje.

Lectura dirigida y comentada.

Subtema 4.2: Aprendizaje potenciado por la tecnología.

Análisis: ¿Cómo utilizar las Tics en el aula?

Subtema 4.3: Nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Debate sobre como promover el uso de las Tics.

SESIÓN 5: Diseño de recursos didácticos.

Selección y recursos didácticos.

Elaboración de planes de clase.

Exposición de trabajos.

SESIÓN 6: Clase demostrativa con el uso de métodos, técnicas y recursos didácticos.

Evaluación final de curso.

Fuente: Curso de formación a docentes de bachillerato

4.5.1 Contenidos del Curso.

SESIÓN 1

Estrategias para promover el pensamiento crítico en varias materias.

Preguntas, preguntas, preguntas.

Cuestionar adecuadamente es el núcleo del pensamiento crítico: se fomenta la curiosidad animando al alumnado a hacer preguntas que conduzcan al conocimiento, aprendizaje, comprensión y comunicación.

Proporcionar apoyos para la conversación

No dejes de apoyar las intervenciones con guías, tipo "estoy de acuerdo en esto" o "estoy en desacuerdo en esto"; también, "¿puedes aclarar lo que entiendes por dudas?".

Modelar nuestras expectativas y/de acuerdo a sus intervenciones

Haz demostraciones y ejemplos sobre cómo entrar en un debate, establecer diferencias, estructurar la intervención, cómo disertar, cómo hacer resúmenes analíticos y, también, cómo guardar las formas y el (mero y puro) civismo, diferenciando las personas de las ideas.

Controversias constructivas

Los debates suelen formarse porque hay perspectivas diferentes en las aulas y, precisamente, suelen acabar en el caos más absoluto; hay que recordarles que el desacuerdo no puede basarse en opiniones personales o sentimientos, sino que debe apoyarse en datos y en argumentos.

Desarrolle estrategias específicas para promover la lectura, la escritura, la comunicación y la escucha críticas. Suponga que los estudiantes entran a su clase, como en efecto lo hacen, con habilidades limitadas en esas modalidades esenciales de aprendizaje.

Ayúdales a elegir los contenidos relevantes

¿Qué temas son relevantes y qué deben conocer para poder iniciar el debate? Saber hacer una buena selección de contenidos te facilitará las cosas realmente.

Diseñe el descubrimiento de temas de tal forma que los estudiantes comprendan las ideas fundamentales, esenciales del contenido. Planee la instrucción de manera que los

estudiantes se apropien de conceptos organizadores que les permitan retener más de lo que usted les enseña.

Debate socrático

El debate socrático supone un verdadero desafío intelectual y el docente queda en un segundo plano, limitándose a la observación y, en todo caso, a la mediación.

Evaluación

Evaluar el pensamiento crítico es muy complicado. Los ensayos o los discursos pueden servirnos para observar las habilidades del alumnado y trazar una línea de progreso que, por tanto, nos da más bien una evaluación cualitativa y no tanta cuantitativa. Las metodologías deben ser variadas, así como las actividades: no dejes de programar pequeñas investigaciones y proyectos.

Explique detenidamente a los estudiantes los estándares intelectuales que utilizará usted para calificar y por qué los usará. Enseñe a los estudiantes, tan claramente como pueda, cómo evaluar su propio trabajo usando esos estándares.

Charla: ¿Cómo desarrollar el pensamiento crítico en las diferentes asignaturas?

Análisis de textos

Profundización de contenidos

Análisis y solución de problemas

Importancia e influencia de las Tics en el desarrollo de la realidad

Proceso de aprendizaje basado en el diálogo participativo

Interpretación y expresión a partir de gráficos

La didáctica del pensamiento crítico se puede practicar en todo nivel académico y en toda materia. Es importante entender que es un eje transversal que se lo puede implementar a través de estrategias muy variadas que además promueven el aprendizaje activo y significativo.

A través de experiencias reales, los estudiantes observan lo que les rodea y descubren causa, efecto, contrastes y relaciones entre las plantas que conforman la biodiversidad de un espacio determinado. A partir de lo concreto y particular, argumentan sus observaciones.

Lo importante es reforzar de manera permanente los elementos del razonamiento y los estándares intelectuales para cultivar hábitos mentales en los estudiantes que los hacen plantear preguntas, buscar fundamentación a lo que aprenden, revisar sus ideas y analizar desde varias perspectivas, porque la labor del docente es guiar al alumno, respetando su proceso, a que descubra la respuesta correcta.

Actividad en grupos por asignatura: Planificación de una mini lección.

Desarrollo de inteligencia emocional a través de la escritura creativa.

Lectura: Importancia de trabajo en grupo para el desarrollo de Pensamiento crítico.

Una meta central de la educación actual es formar persona preparadas para enfrentar críticamente situaciones e ideas, esto supone favorecer en cada momento de la experiencia educativa, y en todas las asignaturas, a estrategias de revisión de las ideas que presentan los textos, evaluar constantemente las ideas de los compañeros, las propias y las de los docentes, a la luz de evidencias y teorías que establecen coherencia, sostenibilidad y fuerza de la ideas que circulan en el salón de clase.

El reto de los docentes hoy, es saber aprovechar los diversos momentos de trabajo educativo (lecturas, discusiones, elaboración de escritos, etc.) para introducir estrategias variadas que lleven a esa vigilancia crítica de las ideas de los estudiantes cuando trabajan en equipo.

Métodos didácticos: seleccionar los métodos más directos y pertinentes para la enseñanza

Ante esta situación, a las instituciones educativas, se les demanda asumir conscientemente el proceso de cambio e innovación que permita colocarse a la vanguardia en la producción de nuevos conocimientos, adquisición de nuevas estrategias de enseñanza que han pasado a ser un componente estratégico para el desarrollo frente a los nuevos requerimientos de habilidades y altos niveles de capacitación y especialización, además del re-diseño de programas educativos que se reclaman en un nuevo marco de integración regional.

Es necesario conocer y aprender a utilizar los métodos y técnicas, para facilitar y brindar una mejor enseñanza y con esto permitir que la calidad de la educación mejore notablemente.

El sistema de formación profesional y técnica por competencias: las metodologías basadas en un enfoque por competencias.

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

SESIÓN 2

Métodos activos y dinámicos para un mejor aprendizaje.

Las dinámicas grupales son un instrumento de liberación que posibilita un intercambio de experiencias y sentimientos. Conlleva un acercamiento entre personas lo que permite conocer mejor al resto, superar trabas emocionales y sociales e integrarse a las realidades de otros. Implica también, un desarrollo de habilidades de expresión y transmisión de ideas y opiniones, lo que repercute en las capacidades comunicativas de los alumnos. El aprendizaje activo, es una metodología que colabora en el proceso del aprendizaje.

Dinámicas Grupales.- Es un cuerpo de conocimientos teóricos que permite esclarecer los fenómenos grupales de la vida escolar enriqueciendo las posibilidades docentes, de la cual se derivan técnicas grupales que pueden ser utilizadas eficazmente en el desarrollo de una metodología de aprendizaje. (PÉREZ, 2003).

Las dinámicas grupales que se llevan a cabo son fundamentalmente dos técnicas:

Grupo pequeño de discusión.

Consiste en que el grupo trata un tema o problema en discusión libre o informal, conducido por un coordinador. Las normas a seguir son:

*La discusión se realiza sobre el tema que se está trabajando, apartándose lo menos posible del mismo.

*El intercambio de ideas sigue cierto orden lógico, no se realiza al azar, gira en torno del objetivo central, aunque el curso de la discusión debe dejarse a la espontaneidad del grupo.

*Habrá un director que se elegirá por todos y el cargo será rotativo para desarrollar la capacidad de conducción de todos los miembros.

Talleres participativos, donde participan mediante un debate (BERMÚDEZ).

Técnicas Grupales. Las técnicas grupales son herramientas metodológicas que se desarrollan mediante la planeación consecutiva de una serie de actividades con el fin de llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje, en los que los individuos forman parte activa del proceso. Dichas técnicas son variadas según su finalidad, el contexto, las características del grupo, etc. El objetivo de las técnicas grupales, es necesario definir precisamente cuáles son los logros esperables para la dinámica grupal a fin de no perder de vista el motivo por el cual se consigna la tarea. En cualquier caso, es necesario que la metodología propuesta prevea la relación entre práctica y la teoría de modo tal que permita regresar a la práctica para transformarla y optimizarla.

Las teorías del aprendizaje pretenden describir los procesos mediante los cuales tanto los seres humanos como los animales aprenden. Numerosos psicólogos y pedagogos han aportado sendas teorías en la materia.

Las diversas teorías ayudan a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano, elaborando a su vez estrategias de aprendizaje y tratando de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento. Su objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

Una teoría es mejor que otra cuando reúne estas condiciones:

- Logra una disminución de contenido empírico con respecto a la teoría anterior, es decir, predice hechos que aquella no predecía.
- Explica con mismo o más éxito todo aquello que la teoría anterior explicaba.
- Logra corroborar empíricamente al menos una parte de su exceso de contenido.

Por consiguiente, lo que caracteriza una buena teoría en la terminología es su capacidad para predecir e incorporar nuevos hechos, frente aquellas otras teorías que se limitan a explorar lo ya conocido. Un programa puede ser progresivo teóricamente cuando realiza predicciones nuevas aunque no sean corroboradas o empíricamente cuando corrobora a alguna de las predicciones. Un programa progresivo puede dejar de serlo cuando agota su capacidad predictiva y se muestra incapaz de extenderse hacia nuevos dominios si logra hacer nuevas predicciones parcialmente corroboradas.

Piensa que una nueva teoría se impondrá sobre otra vigente, cuando además de explicar todos los hechos relevantes que esta explicaba, se enfrente con éxito a algunas de las anomalías de las que la teoría anterior no podrá darse cuenta. Las teorías del aprendizaje conforman un variado conjunto de marcos teóricos que a menudo comparten aspectos y cuestiones o incluso, suponen postulados absolutamente contradictorios (Lakatos, 1978).

Las técnicas de aprendizaje activo son un requisito indispensable para alcanzar los propósitos educativos, puesto que el estudiante no va a tener profesores que solo “le enseñen o le expliquen”, por lo tanto sus necesidades de estudio se vuelven mas urgentes e imperiosas; sin descartar el hecho de que las técnicas de aprendizaje activo también se constituyen en una herramienta básica del sistema educativo en general.

Cómo aplicar las didácticas activas en el aula

Pedagogía Vs Pedagogía de la ternura

Fundamentalmente debemos hacer conciencia de lo que se pretende es coadyuvar para propender a una educación eficaz en donde se demuestren cambios positivos a nivel individual, comunitario, regional y nacional, cambios en la forma de estudiar, de aprender, poner en práctica los aprendizajes obtenidos en pro del mejoramiento de la calidad de vida y cambios en la estructura social y económica del país; en definitiva deseamos potenciar el desarrollo de destrezas cognitivas, psicomotoras y afectivas que contribuyan a que el estudiante aprenda a percibir, comprender, interpretar y transformar el conocimiento, logrando así una autonomía en su aprendizaje.

También es primordial que miremos en el alumno, al ser humano, al hombre hecho a imagen y semejanza de Dios, al joven, a ese ser que viene en busca de superación, de progreso, no fragmentemos sus metas con nuestras actitudes, sino que ayudemos a lograr en ellos una formación integral basada en el amor, en donde el colegio no sea mas que un medio para lograr ese fin trascendente.

El trabajo cooperativo

Los métodos activos para lograr aprendizajes significativos

Es de vital importancia que los maestros permanezcamos en constante innovación para utilizar satisfactoriamente los métodos de enseñanza aprendizaje, porque no podemos enseñar con metodologías del ayer, a estudiantes del hoy y que se preparen para el mañana. Es urgente que aprendamos a utilizar y conocer nuevas estrategias para llegar al estudiante, que seamos creativos, que creemos métodos y técnicas que se adecuen a la situación actual.

Sin embargo es importante que cada docente en función a su experiencia profesional y la realidad en la que se da el aprendizaje, aplique las mejores técnicas, tomando en cuenta que los grupos de estudiantes con los que se trabaja viven realidades distintas, por lo que a veces no podemos aplicar los mismos métodos y técnicas, sino que tenemos que buscar otras estrategias, respetando las diferencias individuales que como seres humanos tenemos.

Preguntas ¿Cómo aprenden nuestros estudiantes?

Los estudiantes tienen diferente forma de aprender porque son seres diferentes, cada quien con sus actitudes, habilidades, el maestro debe trabajar minuciosamente para permitir que los jóvenes logren aprendizaje significativo esto se puede hacer en base a:

Trabajo grupales.

Exposiciones y debates.

Lecturas y resúmenes.

Sobre todo el docente debe ganarse la confianza y aprecio de sus educandos, para alcanzar unas relaciones armónicas, entre educando y educador, favorecer el proceso educativo.

Qué son las inteligencias múltiples.

Análisis, reflexión, trabajos grupales

La Teoría de las Inteligencias Múltiples es la teoría de Howard Gardner (académico de la Universidad de Harvard) que nos habla de una manera de entender la(s) inteligencia(s).

Gardner propone una redefinición de la inteligencia convirtiéndola en un potencial psico-biológico, en donde es decisiva la influencia del ambiente en el que se desarrolla el individuo, sus estilos cognitivos, la disposición para resolver problemas y crear productos.

De esta manera Gardner nos dice que:

1. Qué las inteligencias no son cosas que pueden ser vistas o cuantificadas.
2. Qué son potenciales que serán o no serán activados, dependiendo de los valores de una determinada cultura, las oportunidades disponibles en dicha cultura y las decisiones personales realizadas por individuos, y/o sus familias o docentes.

Fundamentalmente, propone 8 maneras distintas de ser inteligentes, dejando de lado el que la inteligencia es sólo un buen desarrollo de lo lingüístico y lo lógico-matemático y estas son:

Inteligencia lingüística: Es la capacidad de pensar en palabras y de utilizar el lenguaje para expresar y apreciar significados complejos. Los escritores, los poetas, los periodistas, los oradores y locutores presentan niveles altos de esta inteligencia.

Inteligencia lógico-matemática: Es la capacidad para calcular, medir, evaluar hipótesis y proposiciones, efectuar operaciones matemáticas complejas. Los científicos, matemáticos, contadores, ingenieros y analistas de sistemas, entre otros presentan estas capacidades.

Inteligencia naturalista: Consiste en observar los modelos de la naturaleza, identificar y clasificar objetos, establecer patrones y comprender los sistemas naturales. Tienen estas capacidades: los botánicos, los agricultores, los ecologistas los cazadores, los paisajistas.

Inteligencia espacial: Proporciona la capacidad de pensar en tres dimensiones. Permite a las personas percibir imágenes internas y externas, recrearlas, transformarlas o modificarlas, recorrer el espacio o ubicar objetos, producir y decodificar información gráfica. Pilotos, marinos, artistas plásticos y arquitectos, entre otros, tienen un alto desarrollo de esta capacidad.

Inteligencia musical: Es la inteligencia que poseen los compositores, críticos musicales, oyentes sensibles, músicos en general, directores de orquestas. Es la capacidad de ser sensible a las melodías, ritmo, armonía y tono. También está orientada a los distintos estados de ánimo que produce la música.

Inteligencia cinético-corporal: Permite al individuo manipular objetos y expresarse a través de las habilidades físicas. Los atletas, bailarines, cirujanos, mimos y artesanos poseen esta inteligencia desarrollada.

Inteligencia interpersonal: Es la capacidad de comprender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. Es también, ser sensible a los estados de ánimo, modos y humores del

otro. Esta capacidad la poseen los docentes, actores, políticos, trabajadores sociales, entre otros.

Inteligencia intrapersonal: Es la capacidad de percibirse a uno mismo y de utilizar dicho conocimiento para planificar y dirigir la propia vida. Esta capacidad está presente en buena medida en los teólogos, psicólogos y filósofos.

SESIÓN 3

Conceptos claves de recurso, medio y material didáctico.

Con el fin de establecer un lenguaje común conviene, aunque sea de forma sucinta, acercarnos al concepto de algunos términos tales como recurso, medio y material didáctico. La mayoría de autores no terminan de ponerse de acuerdo sobre el significado de estos términos. Así en muchos casos se emplean como sinónimos o se hacen pequeñas convenciones por el uso más o menos de moda y al término en cuestión se le añade algún adjetivo, medios audiovisuales, medios informáticos; o un grupo de palabras, medios de comunicación social; en tanto que material o materiales, didácticos o curriculares, queda relegado al empleo de otros medios. Quizá el término que encontramos más veces definido sea el de materiales; así, por ejemplo, define los materiales curriculares como: Instrumentos y medios que proveen al educador de pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza. (Zabala, 1990).

En su definición apela tanto a aspectos de contenido como a los propios medios como objeto y la capacidad de éstos para reconstruir el conocimiento, y entiende por materiales aquellos artefactos que, en unos casos utilizando las diferentes formas de representación simbólica y en otros como referentes directos (objeto), incorporados en estrategias de enseñanza, coadyuvan a la reconstrucción del conocimiento aportando significaciones parciales de los conceptos curriculares. (San Martín, 1991).

Una definición clásica es que los recursos didácticos son los medios materiales de que se dispone para conducir el aprendizaje de los alumnos. Entendemos, no obstante, que sí hay diferencia en los términos. Así el término recurso es más amplio y englobaría a los otros. Desde una perspectiva didáctica podríamos decir que recurso es una forma de actuar, o más bien la capacidad de decidir sobre el tipo de estrategias que se van a utilizar en los procesos de

enseñanza; es, por tanto, una característica inherente a la capacidad de acción de las personas. (Mattos, 1963).

Los medios didácticos podríamos definirlos como el instrumento del que nos servimos para la construcción del conocimiento; y, finalmente, los materiales didácticos serían los productos diseñados para ayudar en los procesos de aprendizaje. (Isidro Moreno Herrero, 2004)

Tipos de técnicas y recursos didácticos

Variedad de Técnicas y recursos didácticos

Existe una variedad de técnicas y recursos didácticos que el docente conjuntamente con el educando puede utilizar, para hacer de una clase un momento de encuentro y dialogo, más no aburrimiento o cansancio.

Dentro de las técnicas de aprendizaje activo las más importante son:

La técnica de expresión oral.- Se presenta en dos formas diferentes: la espontánea y la reflexiva. Se produce de forma espontánea, para llamar la atención de los demás, narrar hechos ocurridos; expresar sentimientos, deseos, estados de ánimo o problemas; argumentar opiniones o manifestar puntos de vista sobre los más diversos temas. La expresión oral espontánea por excelencia es la conversación, que se utiliza en las situaciones cotidianas de la vida.

Cuando se expone de forma reflexiva algún tema, se hace, generalmente de forma objetiva, tras haberlo pensado y analizado detenidamente. Esta modalidad expresiva se utiliza en los discursos académicos, conferencias, charlas, mítines, etc., y en algunos programas de los medios de comunicación (Trujillo, Wildamiro S, 2000).

Técnica de expresión escrita.- Son los recursos, mecanismos y procedimientos que el escritor utiliza para desarrollar cada una de las estrategias que harán que el estudiante sea capaz de ser comunicativo por escrito (Rodríguez, Paz, Luz 1998).

Técnicas de expresión gráfica.- El ser humano por naturaleza es un ente comunicativo, siempre buscando la forma de establecer intercambiar y dar a conocer ideas con sus semejantes. En los inicios de la humanidad esto se realizaba por medio de gestos y sonidos.

Después desarrolla la capacidad de generar grafos o dibujos como elementos para la comunicación de ideas, dentro de este grupo los primeros ejemplos de comunicación que distinguimos son las pinturas rupestres, ellas representaban tanto la realidad de las personas y comunidades (animales, astros, semejantes, etc.) como los sentimientos y tradiciones (festejos, labores diarias) de los humanos de la época.

El uso de gráficos como medio o forma de comunicación evoluciono con el tiempo dando origen por un lado al Dibujo Artístico que busca expresar ideas y generar sensaciones estimulando la imaginación del espectador con sus formas, colores y texturas; y por el otro al Dibujo Técnico que tiene como finalidad el representar un objeto de forma objetiva y precisa, conteniendo toda la información necesaria para poder llevar a cabo su construcción (Revista Electrónica Tecnología e Informática).

Cómo aplicar las técnicas de acuerdo a los métodos.

Las técnicas activas para un desempeño auténtico

En la actualidad, las herramientas tecnológicas son fundamentales para la ejecución de diferentes procesos dentro de las instituciones. De una u otra manera, utilizamos dispositivos electrónicos y telecomunicaciones en diversas actividades todos los días. Es claro que las tecnologías de información y comunicación son recursos fundamentales para el desarrollo exitoso de los procesos en las organizaciones, algunos de los beneficios del uso de esta herramientas son: optimización de recursos, automatización de tareas, servicios personalizados, información actualizada, entre otros.

Relación de las técnicas con las destrezas con criterio de desempeño.

La construcción del conocimiento y el desarrollo de las destrezas, se proyecta en el diseño curricular a través del enfrentamiento de situaciones y problemas reales de la vida, y de métodos participativos, para llevar a los estudiantes a alcanzar los logros de desempeño, con un pensamiento lógico, crítico y creativo.

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación microcurricular, que incluye el sistema de clases y de tareas de aprendizaje, en relación con las técnicas e instrumentos a utilizarse.

Elaboración y uso adecuado de los recursos didácticos.

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

Los planteles educativos por tanto, habrán de propiciar nuevas formas de enseñanza para dar paso a la innovación de procesos de enseñanza y de aprendizaje, que no se circunscriben al ámbito del aula, sino a la institución en su conjunto, al considerar tanto su dinámica interna como su finalidad y práctica social, usando satisfactoriamente los recursos didácticos y las estrategias que faciliten la creación del pensamiento crítico.

SESIÓN 4

Uso de las TICS y otros recursos en el aula.

Reflexiones sobre la alfabetización tecnológica

Hemos escuchado el término TIC o NTIC, alrededor del cual se han desarrollado diversas definiciones dependiendo del área de aplicación. Las siglas NTIC corresponden a Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, las mismas que son el conjunto de herramientas tecnológicas como programas de informática, computadoras y redes de comunicaciones, que permiten ingresar, procesar y transmitir información.

No sería posible el acceso a la información sin un equipo terminal, que permita al usuario enviar y recibir información mediante las redes de comunicaciones. Estos equipos terminales pueden ser las computadoras personales, las portátiles, las agendas electrónicas, las televisiones, los reproductores de audio y video, los teléfonos celulares o las consolas de videojuegos. Los equipos terminales son parte de las TIC.

Las Tics como el mejor recurso para el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

En tal sentido, será necesario, construir un sistema de educación de cooperación intensa que propicie la movilidad de académicos y estudiantes, y la innovación permanente de los procesos educativos. Las instituciones educativas deberán crear ambientes favorables para lograr una docencia que le permita ir atendiendo los cambios cada vez más comprometidos que tienen una nueva e innovadora visión del mundo, con su capacidad de respuesta ante la sociedad y con la generación de conocimiento.

Aprendizaje potenciado por la tecnología

Cómo utilizar las Tics en el aula

En las instituciones educativas, ya se usan las herramientas tecnológicas que dan soporte al área administrativa; y que también son usadas en el aula, aunque no siempre estamos al tanto de como aprovechar la tecnología y muchas de las veces son mal utilizadas.

Existe una infinidad de programas según la aplicación requerida, algunos están disponibles de forma gratuita, mientras que otros son accesibles al pagar su licencia de uso; entre los programas más utilizados tenemos los de Microsoft Office, como Word o Excel.

Actividades que podemos promover con el uso de las TICS

Nuevas tecnologías de la información y comunicación y la conservación del medio ambiente: una relación necesaria.

La reestructuración curricular implica la consideración de las diferencias del contexto cultural, histórico y económico propio de cada país, incorporando una nueva visión y un nuevo modelo de enseñanza centrado en el estudiante, al combinar el saber teórico y práctico tradicional con la ciencia y la tecnología de vanguardia, que propicie a su vez nuevos tipos de vínculos, y de colaboración con la comunidad y con los más amplios sectores de la sociedad.

SESIÓN 5

Diseño de recursos didácticos

Los medios didácticos y los recursos educativos realizan diversas funciones al momento de diseñarlos:

Proporcionan información

Guían los aprendizajes de los estudiantes

Ejercitan habilidades y motivan

Evalúan conocimientos y habilidades

Tipología de los recursos didácticos

Materiales convencionales son:

Impresos

Tableros didácticos

Materiales manipulativos

Juegos

Materiales de laboratorio

Materiales audiovisuales:

Imágenes fijas proyectables

Materiales sonoros o audio

Materiales audiovisuales o video

Nuevas tecnologías:

Programas informáticos educativos

Servicios telemáticos (web, chats, correo electrónico, páginas virtuales, etc.)

Tv y video interactivo.

Exposición de trabajos con recursos didácticos diseñados

Luego del diseño de recursos didácticos, se procederá a la exposición individual y grupal de trabajos con el uso de los recursos indicando su estructura e importancia dentro del proceso de enseñanza.

Selección y uso de recursos didácticos diseñados.

Una vez realizada la explicación de cada grupo se procederá a la selección de los recursos que cada grupo utilizara para la elaboración de las planificaciones didácticas a desarrollarse y que metodologías utilizaran para la clase demostrativa.

Elaboración de planes de clase.

Cada grupo elaborara su plan de acuerdo al tema, asignatura y año de bachillerato, usando los recursos acordes a su tema.

La didáctica del pensamiento crítico puede ser aplicada a todas las asignaturas y en todos los niveles, promueve el aprendizaje activo y significativo. El desarrollo del pensamiento crítico debe ser trabajado como eje transversal.

Actividad grupal: Compartir las planificaciones individuales realizadas por los docentes

PLANIFICACIÓN DE CLASE

ASIGNATURA: Física y química

TEMA: Oxidación y Reducción

NIVEL: 2do año de BGU

Objetivo Cognitivo, procedimental y actitudinal :

Contenidos:

ANTICIPACION	CONSTRUCCIÓN	CONSOLIDACION
Lluvia de ideas y Elaboración de un Mapa semántico cuyo concepto clave es REACCIONES QUIMICAS	Lectura en parejas: pág del texto 188- 193 Construcción del cuadro: ¿Qué veo? ¿Qué no veo? ¿Qué infiero?.	Cuadro de actividad de lectura y análisis dirigido.
Pregunta esencial ¿Qué relación existe entre los electrones de los elementos y las diferentes clases de reacciones químicas?	En parejas , los estudiantes proponen ejemplos y desarrollan ejercicios de asignación de valores de oxidación de algunos elementos	Evaluación: presentación del cuadro de actividades de lectura y análisis dirigido
Presentación del objetivo de clase y contenidos.		anexo:1

SESIÓN 6

Clases demostrativas con el uso de métodos, técnicas y recursos didácticos

Evaluación final del curso

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

El facilitador de este curso tendrá el siguiente perfil:

Magister en Pedagogía

Docente de Bachillerato

Experiencia en la docencia 12 años

Tutor de cursos: Relaciones Humanas. Actualización de la Reforma Curricular.

Manejo de excelente comunicación

Con conocimiento de las Tics

Conocimiento de la Pedagogía y didáctica

Manejo de métodos, técnicas en el aula

Conocedor de los estándares de desempeño docente

4.5.3 Metodología.

Los métodos que se utilizarán para el desarrollo de este curso serán: el descriptivo e investigativo; deductivo e inductivo, analítico y sintético, los cuales permitirán, abordar los diferentes temas a tratarse. Entre las técnicas que se usaran están; lluvia de ideas, plenarias, debates, lecturas y la observación directa, que permitirá ver como se trabaja durante las sesiones del curso.

Con esto se pretende utilizar las estrategias que permitan desarrollar el pensamiento crítico en el proceso enseñanza-aprendizaje de los docentes participantes, para lograr una educación de calidad y calidez. Además, compartir experiencias e ideas para solucionar problemas en el ámbito educativo.

La capacitación se llevará a cabo en sesiones, las mismas que tendrán una duración de diez horas cada una, los horarios de trabajo se coordinarán entre la conducción de la institución y el asesor pedagógico a cargo del taller.

Los interesados necesariamente deberán comenzar con la sesión como una actividad de intercambio de experiencias, análisis de videos, discusión de casos, reconociendo la temática a tratarse durante el curso.

Para la sesión dos, se requiere el manejo correcto de definiciones claves sobre pedagogía didáctica, se llevará a efecto con estudio de casos, exposición magistral, talleres grupales, plenarias.

Para la sesión 4 se requiere de ciertas habilidades para navegar en la web, conocimiento de cómo se realiza la clasificación y almacenamiento de la información, y además tener conocimiento de lo que son las redes sociales, el YouTube, cómo bajar archivos de clases dinámicas, imágenes, como enviar talleres por medio de correos, como ponerse en contacto con los estudiantes a través de una sala chat, para variar los recursos y dinamizar la enseñanza.

Cada una de las sesiones se dará a través de talleres y en la sesión 5 se diseñaran algunos recursos didácticos, los mismos que serán utilizados por los docentes en sus clases demostrativas aplicando una serie de métodos y técnicas de enseñanza. También se realizara una exposición de trabajos realizados durante el curso, y en la última sesión se harán las clases demostrativas, utilizando las estrategias que ayudarán a desarrollar el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza aprendizaje y se aplicará la evaluación final, para su respectiva acreditación

4.5.4 Evaluación.

Para la evaluación se tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- Prueba inicial del evento
- Revisión de la práctica cotidiana
- Cuestionamiento de las prácticas cotidianas
- Participación activa en el curso
- Plenarias, exposiciones
- Trabajos individuales y grupales
- Elaboración de recursos didácticos
- Clase demostrativa
- Asistencia

4.6 Duración del curso.

El presente curso está diseñado para ser trabajado en seis sesiones de diez horas cada una, con un total de 60 horas.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollar.

Nº	ACTIVIDADES	Abril 2014				Mayo 2014			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Dinámica de presentación. Charla ¿Cómo desarrollar el pensamiento crítico en las diferentes asignaturas? Planificación de clase.	X							
2	Trabajo Grupal Métodos activos y dinámicos para un mejor aprendizaje. Plenaria y conclusiones.		X						
3	Lectura dirigida y comentada: Variedad de técnicas dependiendo de las asignaturas.			X					
4	Observación de videos y análisis: Uso de las Tics y otros recursos en el aula. Trabajo individual y exposiciones.				X				
5	Trabajos Grupales: Diseño de recursos didácticos. Elaboración de planes de clase.					X			
6	Clases demostrativas. Evaluación final.						X	X	

Elaborado Por: Lic. Silvia Macas Cuenca

4.8 Costos del curso.

Tabla No 43 Costos del curso

A. RECURSOS HUMANOS				
Nº	DENOMINACIÓN	HRS. TRAB.	COSTO H/T	SUBTOTAL
1	Asesora	40	10	400,00
2	Tutor especialista	60	20	1.200,00
TOTAL				1.600,00
B. RECURSOS MATERIALES				
Nº	DENOMINACIÓN	UNIDADES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
	Material de Oficina			
10	Esferográficos	10	0,25	2,50
20	Lápiz	20	0,25	5,00
10	Borrador	10	0,15	1,50
4	Cinta	4	0,25	1,00
50	Papelógrafos	12	0,10	1,20
20	Marcadores	20	0,50	10,00
2	Tinta	2	24,00	48,00
2	Clip (Caja)	2	0,35	0,70
2	Grapas (Caja)	2	0,25	0,50
2	Resmas INEN A4	2	4,50	9,00
20	Discos	20	0,40	8,00
20	Varios(Internet)	20	0,50	10,00
TOTAL				97,40
C. REALIZACIÓN DE TALLERES				
40	Impresos(Originales)	40	0,10	4,00
40	Impresos(Copias)	40	0,03	1,20
50	Papelógrafos	10	0,20	2,00
10	Tiza líquida	10	0,35	3,50
20	Marcadores permanentes	5	0,35	1,75
TOTAL				12,45
D. IMPREVISTOS				
A		100		
B		8,50		
C		0,75		
TOTAL				109,25
E.TOTAL				1.819,10

Fuente: Cursos de formación a docentes del Colegio "7 de Septiembre"

Para el financiamiento del tutor del programa de capacitación se firmará un convenio interinstitucional de intercambio profesional, su alimentación se reconocerá y el material como de escritorio, memorias e internet, será financiado con recursos propios de quien promueve este curso.

4.9 Certificación.

En la certificación se especifica el número de asistencias mínimas que debe tener un docente para aprobar y otorgar una certificación de aprobación de curso, además de cumplir con otros parámetros como exámenes y entrega de trabajos que se planificaren.

REPÚBLICA DEL ECUADOR	
COLEGIO NACIONAL “7 DE SEPTIEMBRE”	
CONFIERE EL PRESENTE:	
CERTIFICADO	
A:	
Por haber asistido y participado el curso de capacitación <i>“ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYEN A DESARROLLAR EL PENSAMIENTO CRÍTICO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE”</i> , realizado en las instalaciones de la institución educativa, los días sábado, del 05 de abril al 17 de mayo de 2014, con una duración de 60 horas.	
Muluncay, mayo de 2014	
_____ Rector	_____ Vicerrector
_____ Secretaría General	_____ Tutor del programa de capacitación

4.10 Bibliografía.

Aispur, Gustavo, Fernando. (2010). *Métodos y Técnicas Educativas*. 1era Edición. Habreluz Cía. Ltda.

Argüelles, Antonio. (1998). Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia. Editorial LIMUSA S.A. México.

Martínez, Sánchez, Francisco. (2007). Nuevas Tecnologías y Educación. PEARSON EDUCACION, S.A. Madrid- España.

Reyes, Sara. (2008). Técnicas de Aprendizaje Activo. Impresión Creativa. Loja- Ecuador.

Trujillo, Wildamiro, S. (2000) La comunicación oral. __ P.26-27. EN Educación. __ Nº 101. __ Ciudad de la Habana, septiembre- diciembre.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

Al término del trabajo de investigación, luego del diagnóstico y análisis de resultados sobre las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Es la primera vez que se realiza este tipo de investigación en este plantel educativo, por lo que los docentes investigados sienten la necesidad de una capacitación continua y oportuna, ya que a la mayoría le gusta capacitarse.
- El curso de formación es elaborado para apoyar a los docentes que no han tenido la oportunidad de capacitarse en lo referente a estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que el 13,10% le gustaría capacitarse en esta temática.
- Los docentes de bachillerato, manifiestan que es muy importante capacitarse en temas educativos, que han asistido a muy pocos debido, a la falta de información o tiempo; por eso piden a la autoridad se informe oportunamente.
- El 85% de los docentes de bachillerato investigados, desean seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.
- Los directivos de la Institución nunca fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente, ni ofrecen o elaboran actualmente proyectos, cursos o seminarios; los que se capacitan lo hacen los fines de semana, por requerimientos personales; por tal razón piden a la autoridad se de capacitación en la institución.
- Se necesitan que los docentes de bachillerato se capaciten e innoven constantemente, por el avance tecnológico y la necesidad urgente de brindar una educación de calidad y calidez para permitir el ingreso de jóvenes a la universidad sin dificultades.
- La finalidad del curso de formación, es que los docentes utilicen estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico para que mejoren el sistema de enseñanza y se obtengan excelentes aprendizajes.

RECOMENDACIONES:

Se propone las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa investigada a participar activamente de los cursos de capacitación auspiciados por el Ministerio de Educación, los cuales son obligatorios y gratuitos.
- Que participen activamente del curso de Formación sobre estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Se recomienda a las autoridades, brindar un mejor servicio a los docentes en cuanto a información sobre las capacitaciones y motivar al profesorado a participar de ellas.
- Se recomienda a los docentes hacer conciencia de que necesitan mejorar el nivel profesional, esto lo demuestran algunos docentes investigados que dicen les gustaría formarse en maestrías.
- Que las autoridades cumplan con las funciones encomendadas implementando, gestionando o diseñando cursos, seminarios o proyectos de mejora para maestros y autoridades.
- Que los docentes de bachillerato tomen conciencia de la importancia que tiene el recibir una capacitación para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, poniendo en práctica lo recibido.
- Se recomienda a las autoridades y docentes que utilicen estrategias que contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico para obtener óptimos resultados en el rendimiento académico, y despertar el interés en los educandos.

BIBLIOGRAFÍA

Libro (electrónico):

Bernal, Agudo, J.L., (Julio 22) Liderar el cambio. El liderazgo transformacional <http://wzar.unizar.es/acad/fac/egb/educa/jlberna//lid.tynasf.html>.

Artículo de Revista: Impresa

González, M.V., (2004). La formación de profesores responsables a través de la investigación-acción. *Revista de investigación educativa*, n°2 (vol.22), pp. 417- 442.

González, R. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* Vol.43 (6), (ISSN: 1681-5653).

Shulman, L., (2005). Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado* n° 9 (Vol.2), pp.1-30.

Sobrado L. (2005) "EL DIAGNÓSTICO EDUCATIVO EN CONTEXTOS SOCIALES Y PROFESIONALES". *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 23, n.º 1, págs. 85-112

Tedesco, A. B. "Educación a distancia y nuevas tecnologías: Espacio de reflexión", Argentina. Extraído de *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 16 81-5653)*

Tejedor, F.J., (1990). Perspectiva Metodológica del Diagnóstico y Evaluación de necesidades en el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, pp.15-37

Vezub, Lea, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de currículum y formación del profesorado*. N° 11,1

Artículo de Revista Electrónico:

Gómez, C. (2006) Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio en *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos* ISSN:1727-897X. www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2950064.pdf.

Sánchez, J.A. (2001). El desarrollo profesional del docente universitario. *Revista universidades*

(Vol.22) Versión electrónica [http://www.unam.mx/udual/CID4/Revista/22/Desarrollo profesional.htm](http://www.unam.mx/udual/CID4/Revista/22/Desarrollo_profesional.htm).

Tesis o Disertación (Recuperada del Web):

Sánchez, J.A. (2001). Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia universitaria (Tesis doctoral). Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/tesis/edu/ucm-t25447.pdf>. ISBN: 84-669-2359-4.

Documentos en el web:

Malpica, C.N. La administración de la educación y sus relaciones con la planificación y con la investigación. [Documento PDF]. Instituto internacional de planeamiento de la educación- UNESCO.

Mineduc, (2002). Demanda de actualización pedagógica y formación inicial de docentes técnicos. Documento www.chilecalifica.c/prc/n-0-demanda.doc.

Pérez, S. M. (1999) ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? Tendencias pedagógicas n° 04. Recuperado de www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf

Registro Oficial N° 417. (31 de marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. [En línea] Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>

Reyes Santana, Manuel (2011), “*El diagnóstico de necesidades de formación*” Universidad de Huelva.España.Recuperadode:http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf

Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.[En línea], disponible en:http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf

UNESCO (2006). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación*. ISBN 92-9189-037-4

Fuentes de Internet

- www.educacion.gob.ec
- <http://www.cursosdecapitacionmexico.com/>
- <http://www.educarecuador.ec/noticias/78-los-ejes-transversales-en-su-clase.html>
- <http://www.monografias.com/trabajos15/objetivos-organizacionales/objetivos-organizacionales.shtml#ixzz2MiwXZjz7>
- <http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/educacion/2011/1/04/liderazgo-nuevos-tipos-de-lederazgo/>
- <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002> : Asesor web de necesidades formativas.
- http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=2872&Itemid=90

ANEXOS

DATOS INSTITUCIONALES

Sírvase llenar los datos de la Institución Educativa que usted dirige:

Nombre de la Institución: Colegio “7 de Septiembre”

Rector: Lic. Jorge Eduardo Aguilar Morocho

Teléfono Institucional: 072143110

Dirección de la Institución: Muluncay – Calle José Baudilio Cabrera

Tipo de Parroquia: Rural

Número total de docentes de bachillerato: 20

Tipo de Bachillerato que oferta: Bachillerato Técnico: Administración de Sistemas y Mecanizado y Construcciones Metálicas.

Nota: En caso de que su autorización sea positiva, el día, lunes, 17 de diciembre del 2012, a las 14H00 se aplicará la encuesta a todos los docentes de bachillerato.

ANEXO 1

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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


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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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



ANEXO 2



Colegio "7 de Septiembre"

(Fundado el 9 de Abril de 1987, por Acuerdo Ministerial N°. 2829)

Muluncay-Cantón Zaruma-Provincia de El Oro

Mail: colegio7septiembre@hotmail.es

Teléf. 2143-110

Oficio No. 317 R-CN7S
Muluncay, Diciembre del 2012

Magister
Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA SDE TITULACIÓN- MAESTRÍA
EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL
Loja.

De mis consideraciones:

Como Rector del Colegio "7 de Septiembre" de la Parroquia Muluncay, Cantón Zaruma, llego a Ud. con un atento y cordial saludo augurándole éxitos en el desempeño de sus delicadas funciones.

Permítame llegar a su autoridad para hacerle conocer que este rectorado autoriza para que la estudiante SILVIA MACAS CUENCA aplique las encuestas a los Docentes del plantel bajo mi regencia.

Particular que comunico para fines legales consiguientes.

Atentamente,

Lic. Jorge Eduardo Aguilar M.
RECTOR



C.c/Arch.
Adriana

ANEXO 3



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

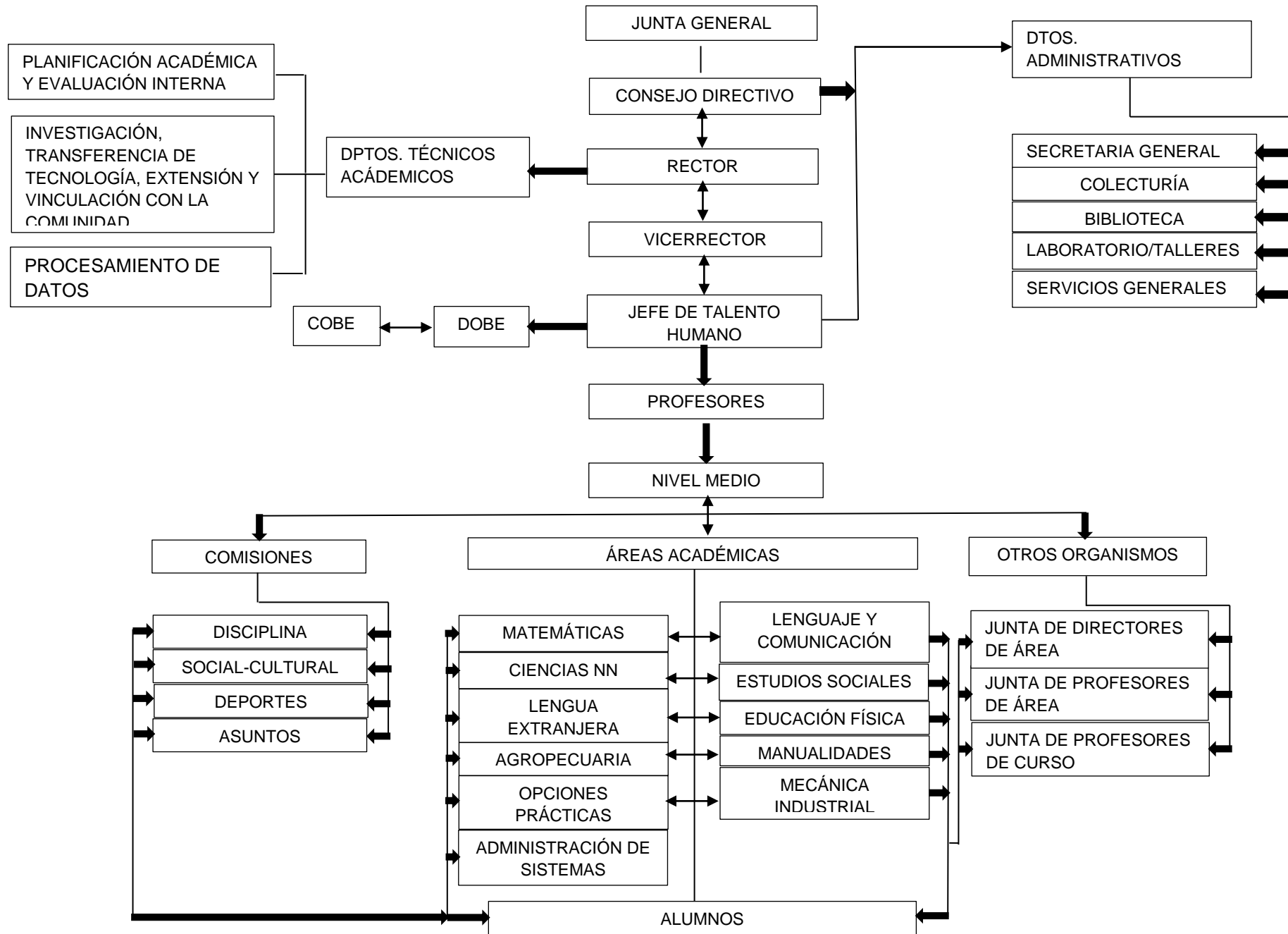
6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil 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					

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL COLEGIO NACIONAL MIXTO "7 DE SEPTIEMBRE"



ENTREVISTA CON EL RECTOR



PRESENTACIÓN DEL OFICIO PARA DESARROLLAR LAS ENCUESTAS



AUTORIZACIÓN DEL RECTOR



PROFESORES QUE FALTARON DE CONTESTAR LA ENCUESTA



DOCENTES CONTESTANDO LA ENCUESTA

