



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Intillacta”, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, período 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR** : Guachamín Iza, Segundo David

**DIRECTORA** : Arteaga Marín, Mirian Irlanda, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO - TENA**

2013

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

Magister.

Mirian Irlanda Arteaga Marín

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe "Intillacta", de la provincia de Napo, ciudad de Tena, período 2012 – 2013, realizado por Guachamín Iza, Segundo David, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013

f). .....

## DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, *Guachamín Iza Segundo David*, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Intillacta”, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, período 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mirian Irlanda Arteaga Marín directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: **Guachamín Iza Segundo David**

Cédula: **150030140-1**

## DEDICATORIA

- A Dios: Todo poderoso que con su Santo Espíritu guió la realización de este Trabajo.
- A mi esposa: *Myrian Beatriz Durán Jara* por darme un buen ejemplo y de quien guardo el más bello de los recuerdos.
- A mis hijas: Que este esfuerzo sea un ejemplo que deseen imitar.
- A mis hermanos: Con amor.
- A toda mi familia: Con especial cariño.
- A mis compañeros: Que supieron apoyarme en forma inquebrantable en todo momento.
- A mi Directora: ***Arteaga Marín, Mirian Irlanda, Mgs.*** Por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por regalarme la vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por la oportunidad y facilidades recibidas para culminar mi carrera.

A la **Magister Arteaga Marín Mirian Irlanda**, quien sin escatimar esfuerzo alguno se constituyó en orientadora y motivadora permanente para la culminación del presente trabajo.

**Guachamin Iza Segundo David**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
<b>CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Necesidades de formación.</b>	<b>6</b>
1.1.1. Concepto.	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D Hainaut, de Cox y deductivo)	11
<b>1.2. Análisis de las necesidades de formación.</b>	<b>13</b>
1.2.1. Análisis organizacional.	13
1.2.1.1. La educación como realidad y suproyección.	14
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, media y largo plazo.	17
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	18
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	20
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano(características, demandas de organizaciones, regulación)	23
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI Reglamenta la LOEI-Plan decenal	28
1.2.2. Análisis de la persona.	32
1.2.2.1 Formación profesional.	32
1.2.2.1.1. Formación inicial.	34

1.2.2.1.2. Formación profesional docente	36
1.2.2.1.3. Formación técnica.	38
1.2.2.2. Formación profesional.	40
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	42
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un Profesional de la educación.	44
1.2.2.5. Características de un buen docente.	46
1.2.2.6. Profesionalismo de la enseñanza.	51
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	53
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.	55
1.2.3.1. La función del gestor educativo .	55
1.2.3.2. La función del docente.	56
1.2.3.3. La función del entorno familiar.	57
1.2.3.4. La función del estudiante.	59
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.	62
1.3. Cursos de formación.	64
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente	64
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.	66
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	67
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	70
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>	<b>73</b>
2.1 Contexto.	74
2.2. Participantes.	80
2.3. Diseño y métodos de investigación.	82
2.3.1 Diseño de la investigación.	82
2.3.2 Métodos de investigación.	82
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.	83
2.5 Recursos.	84
2.5.1 Talento Humano.	84
2.5.2 Materiales.	84
2.5.3 Económicos.	84
2.6. Procedimiento.	85

<b>CAPÍTULO 3:DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
3.1 Necesidades formativas.	86
3.2 Análisis de la formación.	94
3.2.1 La persona en el contexto formativo.	94
3.2.2 La organización y la formación.	97
3.2.3 La tarea educativa.	101
3.3 Los cursos de formación.	105
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE</b>	117
<b>Pertinencia de la propuesta</b>	118
4.1. Tema del curso.	119
4.2. Modalidad de estudio.	119
4.3. Objetivos.	119
4.4. Dirigido a:	119
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.	119
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	120
4.5. Breve descripción del curso.	120
4.5.1. Contenidos del curso.	120
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.	122
4.5.3. Metodología.	123
4.5.4. Evaluación.	123
4.6. Duración del curso.	124
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.	125
4.8. Costos del curso.	126
4.9. Certificación.	126
4.10. Bibliografía.	126
<b>CONCLUSIONES</b>	128
<b>RECOMENDACIONES</b>	129
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	130
<b>ANEXOS</b>	130



## ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

### 2.1. Metodología

Tabla N° 1 Tipo de Institución Educativa.	78
Tabla N° 2 Género.	80
Tabla N° 3 Cargo que desempeña.	81

### 3.1. Necesidades formativas

Tabla N° 4 El título de pregrado tiene relación con el ámbito educativo	86
Tabla N° 5 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.	88
Tabla N° 6 Para Ud. es importante seguir capacitándose en temas educativos.	89
Tabla N° 7 En qué temáticas le gustaría capacitarse.	91
Tabla N° 8 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.	92
Tabla N° 9 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparte los cursos/capacitaciones.	92
Tabla N° 10 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.	93
Tabla N° 11 La persona en el contexto formativo.	94
Tabla N° 12 La organización y formación.	97
Tabla N° 13 La tarea educativa.	101
Tabla N° 14 En cuanto a los últimos cursos realizados.	105
Tabla N° 15 En cuanto al último curso recibido.	106
Tabla N° 16 Ud. ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años.	108
Tabla N° 17 Para usted es importante seguirse capacitando en temas importantes.	108
Tabla N° 18 En qué temáticas le gustaría capacitarse	109
Tabla N° 19 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que Ud. no se capacite.	111
Tabla N° 20 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos de capacitación.	112

Tabla N° 21	Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación.	113
Tabla N° 22	La institución en que labora ha propiciado cursos en los últimos años.	113
Tabla N° 23	Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.	115

## RESUMEN

El presente trabajo investigativo está basado en un problema pedagógico curricular donde falta desarrollar las competencias del docente, vinculando la teoría con la práctica para lograr potencializar su desempeño profesional. Por esta razón se presenta el siguiente tema investigativo: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Intillacta”, de la provincia de Napo, ciudad Tena, período 2012-2013.

El objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa, para cuyo trabajo investigativo participaron veinte docentes técnicos del establecimiento, los mismos que se sujetaron a la aplicación de un cuestionario para su respectivo análisis y síntesis del proceso investigativo con resultados. Lográndose detectar deficiencias pedagógicas y curriculares que han dificultado el desarrollar las competencias profesionales del docente para mejorar la calidad de educación.

En conclusión puedo mencionar que la educación debe dar un giro de 180° para que existan cambios estructurales de base y sean los pilares para la firme transformación o revolución de las competencias técnicas a obtener aprendizajes significativos de emprendimiento y producción laboral para beneficio de la sociedad.

Palabras claves: **potencializar, emprendimiento, competencias.**

## **ABSTRACT**

This research work is based on a curriculum developed pedagogical problem where missing teacher competences, linking theory with practice to achieve potentiate their professional performance. "Assessment of training needs of the teachers of School of Intercultural Bilingual Community Learning Centre "Intillacta ", in the province of Napo, Tena city, period 2012-2013.

For this reason the following research topic is presented. The overall objective is to analyze the training needs of high school teachers of the school, for which research work involved 20 technical teachers establishment, the same that were subjected to a questionnaire for examination and synthesis of the research process with results. Achieving pedagogical and curricular detect deficiencies that have hindered the development of the professional skills of teachers to improve the quality of education.

In conclusion I can mention that education should give a 360 ° so that there are structural changes in base and are the building blocks for the final transformation or revolution of the technical skills to obtain meaningful learning of entrepreneurship and labor productivity for the benefit of society.

Keywords: **potentiate, entrepreneurship, skills.**

## INTRODUCCIÓN

El presente tema de investigación, tiene una perspectiva de un diagnóstico de necesidades de formación docente que constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permitirá establecer parámetros para las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Así podemos mencionar que el tema no ha sido investigado en otras oportunidades ni en el contexto local y nacional, por tal razón se le da la importancia en vista que proporcionara resultados que ayudaría a solucionar una debilidad en el campo pedagógico-curricular y así lograr mejorar la calidad en los estándares educativos.

El estudio de la siguiente investigación se lo realiza tomando en cuenta la problemática que presenta los docentes de bachillerato, considerando así las deficiencias pedagógicas, curriculares, psicológicas y socio culturales que afectan al desempeño profesional y por ende al rendimiento de los estudiantes.

Además estas debilidades educativas se transforman en necesidades de formación docente porque constituyen carencias en el desarrollo profesional que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

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

Además el tema: ***Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe "Intillacta", de la ciudad de Tena, cantón Tena, provincia de Napo*** nos permitirá identificar las principales necesidades del profesorado en materia de preparación para la docencia en aspectos tales como: el diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, la organización institucional, conocimientos psicológicos y en la autoevaluación de su práctica docente.

Con esos estudios realizados a través de la investigación participativa servirán para enfocarse a mejorar la calidad de educación en la institución educativa siendo los beneficiarios los estudiantes y maestros de la institución educativa y porque no decir también la comunidad y la sociedad de este sector.

Dentro de los recursos, medios y motivaciones están a nuestro alcance como investigador por cuanto existe la predisposición de los docentes y autoridades educativas del plantel a colaborar con su contingencia y confianza de manifestar con honestidad para generar resultados favorables al trabajo investigativo.

El producto de la presente investigación se fundamentará y se concluirá en:

- ✓ Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- ✓ Identificar las necesidades y los intereses de los docentes en las fases iniciales de procesos de desarrollo profesional, como un paso previo a la planificación de actividades específicas de aprendizaje.
- ✓ Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Con estos referentes investigados, sustentados y fundamentados en el currículo y la pedagogía actual proponemos el “Curso de formación para la aplicación de estrategias pedagógicas de aprendizaje, dirigidos a los docentes del colegio Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Intillacta” del sector Paushiyacu Alto, perteneciente al cantón Tena, provincia de Napo”.

En conclusión, los docentes necesitan de cambios pedagógicos y curriculares para mejorar sus competencias y lograr fortalecer sus funciones profesionales por tal razón invito a los alumnos, docentes, directivos, padres de familia para que lo revisen esta propuesta de investigación y así se logre concienciar de la importancia que tiene los resultados de la investigación.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

### **1.1.1. Concepto**

Por esta razón es elocuente mencionar que ciertos autores definen a las necesidades de formación como una exigencia a los docentes para que exista un cambio de actitud y profesionalismo, así podemos mencionar a González & González (2007) señala que las necesidades de formación “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”

Montero (1987) se refiere a las necesidades formativas como: «el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza».

Con el pasar del tiempo estudiosos de este tema señala que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos (Homero, 2000).

Tomando en consideración los criterios de los autores, se puede manifestar que las necesidades de formación es producto de los problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio para determinarlas en necesidades demandadas que vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Estas necesidades formativas envueltas como carencias o deficiencias en el docente deberían transformarse en una formación en función del maestro como tutor, en la adquisición de estrategias y técnicas para la actuación del docente, en el aprender a diseñar a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas, en saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el



aprendizaje, en la adquisición de estrategias de investigación en el aula y tener más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores

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

Las necesidades formativas son imperiosas, urgentes y necesarias para el cambio de actitud de los docentes mediante la capacitación y actualización, ya que el conformismo y los resultados han influido en el sistema de educación tradicional y con resultados regulares que han provocado en una crisis educativa y social.

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

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

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

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

- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos. D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:
  1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.
  2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
  3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
  4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
  5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Los autores manifiestan que las necesidades de formación docentes se determinan por las exigencias educativas actuales en el campo tecnológico y de competencias intelectuales para una innovación pedagógica, cultural y social. Cambios tanto para el educando como para el educador que se deben realizar de urgencia por cuanto la educación está en crisis y necesita de mentores capacitados a cambios y reformas curriculares.

Estos mentores capacitados serían los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas, diseñadores de proyectos y de desarrollo curricular, evaluación, manejo de recursos tecnológicos para que verdaderamente la educación se sustente en los cambios estructurales de un nuevo sistema de educación, siempre y cuando

también el docente cambie su actitud de innovar su capacidad intelectual y profesional para dar un servicio importante a la sociedad en general.

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

La evaluación es una necesidad formativa por cuanto piensan que se lograría constatar la realidad educativa local y nacional por esta razón la evaluación es un “proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos” (Witkin&Altschuld, 1966)

Para Suárez (1990) (citado en Walberg&Haertel, 1990, 29): «La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades».

Para autores como Calderhead (1986, 22):«Los cursos de formación del profesorado están influenciados por creencias, valoraciones y compromisos diversos sobre la naturaleza de la enseñanza y de cómo se adquiere mejor la competencia didáctica»

Durante este proceso de evaluación a un sistema de educación, es con la finalidad de ir determinando las carencias, debilidades y defectos pedagógicos, curriculares, psicológicos, tecnológicos en la aplicación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, para posteriormente determinar los cursos de capacitación necesarios y de interés para el personal docente de la institución educativa.

La evaluación es de vital importancia por cuanto los resultados determinan las necesidades didácticas, pedagógicas y administrativas para mejorar a un proceso sistemático educativo y así cumplir metas u objetivos para mejorar la calidad de la educación y el cumplimiento de los estándares educativos.

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

#### 1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales.

Esta demanda en los momentos actuales está condicionada por un auge creciente de la matrícula, el cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad. Los cambios en el contexto social y universitario han connotado la necesidad de utilizar alternativas para cubrir la docencia con profesionales no capacitados para tal propósito, y además se exigen nuevos roles y tareas al profesor ante la complejidad del proceso formativo (De la Cruz, 2000; Imbernon, 2006; Addine, 2004).

La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido socio-cultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura (Fuentes, 2008).

Los procesos de pensamientos de los profesores no se producen en vacío, sino que hacen referencia a un contexto psicológico (teorías implícitas, valores, creencias) y a un contexto ecológico (recursos, circunstancias externas, limitaciones administrativas, etc...) (Clark y Inger, 1979).

Las necesidades formativas del docente se encaminan a dar un giro de 360° para mejorar la calidad de la educación, existiendo desde luego de docentes tradicionales a docentes **mentores** en el ejercicio para que liberen en el 80% del tiempo de su cátedra para asumir procesos de capacitación y acompañamiento pedagógico en aula, solo así se profundizaría a cambios estructurales de fondo en el aspecto pedagógico, curricular y social.

Además es necesario potenciar y transformar el comportamiento del docente en el saber, hacer, ser y convivir para profundizar propios procesos de desarrollo humano y garantizar nuestra cultura y educación de valores. Estas necesidades formativas del docente surgen

por la crisis educativa y la baja productividad de entes intelectuales capaces de generar emprendimientos y un sustento coyuntural.

Los cambios en la educación y en la sociedad plantean nuevas demandas a la profesión docente haciéndola cada vez más compleja. La formación permanente, entendida como el conjunto de actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del profesorado, se reconoce entonces como un derecho y una obligación de todos los docentes.

#### **1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, dKaufman, de D Hainaru, de Cox y deductivo)**

##### **Modelo de A. Rosett**

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes : “De dónde partimos y “hacia dónde vamos”
2. Tipos de formación que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.
5. Su modelo gira en torno al Análisis de las Necesidades de Formación, toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

##### **Modelo de R.A. Kaufman (1988)**

Kaufman (1988), desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones (1987) un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de las necesidades.

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

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas del problema.

3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
6. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
7. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
8. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

### **Modelo de F. M. Cox (1987)**

F. M. Cox (1987) uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

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

Según los tres modelos concuerdan en las necesidades de formación docente mediante un proceso de planificación, ejecución y evaluación para seleccionar a un grupo de docentes más capacitados y que se incorporen a la actualización pedagógica - curricular para que así logren desempeñar las funciones como docentes mentores.

La participación de los docentes en eventos de actualización pedagógica incorpora a nuevas prácticas metodológicas, técnicas, operaciones o procesos en la enseñanza-aprendizaje, así como modelos para la generación de la creatividad e innovación de nuevos aprendizajes intelectuales, a través del proceso de un inter aprendizaje activo.

Los tres modelos de las necesidades de formación están basados en una evaluación continua y de procesos para contextualizar los resultados y lograr determinar los objetivos y metas propuestas a innovar un nuevo sistema de educación centrado en la calidad según los estándares educativos en un modelo de educación científica y productiva.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Luego de sustentar en una necesidad de formación en los docentes y fijar estrategias a mejorar la calidad de educación, se añaden la situación organizacional para fortalecer el nivel de impacto educativo.

“Una organización es un conjunto de elecciones que busca problemas, asuntos en espera de soluciones que pueden tener respuesta y tomadores de decisiones que buscan trabajo”  
Cohen, March y Olsen.(1998)

Para (Etzioni, 1965) nos indica que la organización constituye un sistema socio técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socio – económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación.

Además Etzioni, indican que es un proceso de la dirección educativa (y empresarial en general) la cual se orienta a la detección de las debilidades de la institución (la cual debe realizarse de forma analítica y metódica), con el objetivo de identificar adecuadamente los siguientes aspectos:

- Las debilidades de la institución y la forma en la cual se presentan.
- Las causas relacionadas.
- Consecuencias.
- Grado de relevancia.
- Estrategias de corrección y prevención.

En tal sentido, el análisis organizacional es un proceso el cual abarca desde la sistemática identificación de debilidades y demás factores adversos que resten eficiencia a la organización, hasta el establecimiento de planes de mejora y prevención. De esta forma, se promueve la calidad en los procesos organizacionales.

Y también en una Institución Educativa es la ordenación de todos y cada uno de los elementos que lo integran. En ellos se aprecia una conveniente disposición y, sobre todo, sistematicidad (García, 2002).

El análisis organizacional es de vital importancia por cuanto es el inicio visual de un diagnóstico institucional de sus debilidades, amenazas, y problemas que son detectados para conocer cómo está la situación contextual técnica y pedagógica. Estos aspectos identificados serán sujetos de una planificación más rigurosa para cumplirlos bajo una estricta ejecución y evaluación de las actividades conjuntas entre todos los entes educativos y administrativos para cumplirlos o rever a una toma de decisiones conjuntas.

Las organizaciones poseen una cultura que le es propia a un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforma. La cultura a su vez es creada, por la calidad del medio ambiente interno que en consecuencia, condiciona el grado de cooperación institucional con propósitos dentro de una organización.

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

Hoy en día los jóvenes deben tomar conciencia de que su vida como estudiantes trasciende y cambiará su vida como personas, su futuro depende de ello. Al terminar los estudios se enfrentan a una realidad muy distinta a la que creían, donde un papel que dice que tienes experiencia vale.

La actual crisis de la educación tiene que ver con la crisis de humanidad que hay en nuestra civilización, con el cambio de época que se viene diciendo hace tiempo, en donde lo más impactante es el modelo de ser hombre y mujer, de organizarse la sociedad que viene surgiendo, si hoy sufrimos el impacto de la crisis ecológica por la falta de un desarrollo sustentable es por la poca conciencia que tenemos de nuestra responsabilidad ante el cosmos y las nuevas generaciones. Muchos se quedan en la obvia y clara crisis de valores, pero esta no es culpa solo de los individuos, sino de sus modelos y de la sociedad toda. (A. Pérez Esclarín, Educar en valores, 2012).

En este análisis se hablará acerca de la importancia que hay de tener un sistema educativo bien diseñado y planeado, para la buena formación y un proceso enseñanza-aprendizaje de calidad, teniendo en cuenta los objetivos de este, no olvidando las necesidades que se



presentan en la sociedad y según los requerimientos de las organizaciones. Así debemos de tomar en cuenta los modelos de calidad, y estar siempre actualizados.

Morin, E.; (2001) explica cómo debemos asumir la comunidad docente y la sociedad en general para lograr ciudadanos competentes en la sociedad del conocimiento: Educación de la formación del sentido crítico supone no sólo un cambio de los contenidos de la educación, sino también un cambio metodológico. Se trata de un aprendizaje de y para la vida. Es un conocimiento que parte de la realidad y que constantemente remite a ella. Fomentar la participación y educar en el sentido crítico supone asumir un modelo comunicativo en el que el diálogo sea un elemento clave, que ayude a superar la pasividad a la que se acaba habituando el individuo cuando se convierte en receptor acrítico. Transformar la información en conocimiento: La información debería conducir a un proceso de formación de las personas que las lleve a la transformación de la realidad. En que lleve a la dinámica de información-formación-transformación. Educación en medios, democracia y diversidad: El proceso de globalización de la economía (y con ella de la cultura, de los medios...) nos lleva a hacer realidad la "aldea global" pensada ya hace unos cuantos años.

Para la autora Cruz (2012) la educación es una realidad que recurre a tres clases de argumentos:

- Históricos
- Pedagógicos
- Sociales

### **Punto de vista Histórico**

1. A través del desenvolvimiento de la cultura han existido pueblos cada vez más evolucionados.
2. La educación es causa y efecto. **Causa:** la misma cultura influye en la evolución del hombre y la sociedad. **Efecto:** permite individuos y pueblos más cultos.
3. Actualmente tenemos un grado mayor de educación que el que las décadas.
4. Hoy tenemos mayores recursos tecnológicos.
5. Tenemos mayor independencia moral y económica.
6. Grado más alto de conciencia histórica y social.
7. Mejores condiciones de vida que antes.

### **Punto de vista Pedagógico**

1. El ambiente es determinante.
2. Nada educa tanto como el ambiente y el grado de evolución de éste.
3. Se aprende de cada elemento de la vida.

### **Punto de vista social**

Los pueblos se aventajan unos a otros.

1. Los países que actualmente son los más desarrollados económica y tecnológicamente hablando son los que han dado mayor impulso a la educación.
2. Tiene mayor número de instituciones educativas y de mayor calidad. Aquí se cumple nuevamente, la educación como causa y resultado del desenvolvimiento de los pueblos.

Como señala Delval J. (1990) una reflexión sobre los fines de la educación es una reflexión sobre el destino del hombre, sobre el puesto que ocupa en la naturaleza, sobre las relaciones entre los seres humanos (p.47); bajo estos principios hemos realizado las reflexiones aquí expuestas teniendo presente que ese destino se enmarca en el futuro que estamos abocados a construir y en el que de una u otra forma debemos tener presente:

**1ero.** Que la educación es un proceso que presupone avance y progreso social, que busca el perfeccionamiento del individuo a lo largo de la vida, es por tanto una función de la sociedad que permite capacitar a las personas para comprender su realidad y transformarla.

**2do.** La educación tiene a su vez ciertas funciones sociales que debe cumplir, en relación con la cultura, que es la dinamizadora de la estructura social, la de preservarla, desarrollarla y promoverla buscando para la sociedad una cualidad superior.

**3ro.** Para cumplir sus funciones sociales las categorías calidad y pertinencia serán claves si se busca construir un nuevo escenario educativo en cualquier sociedad.

**4to.** La educación es un importante agente de cambio social y promotora de desarrollo, cada sociedad está abocada a asumir una actitud prospectiva con respecto a su sistema educativo, condicionando a través de ella el bienestar social y la preparación ideológica para asimilar los cambios y buscar nuevas alternativas que conduzcan a un nuevo modelo social en correspondencia con el desarrollo socioeconómico de la humanidad que tribute a un desarrollo humano sostenible.

Por lo antes señalado la educación en cualquier sociedad requiere de mayor atención pues constituye factor determinante y dinamizador de prosperidad socioeconómica y de un desarrollo humano más coherente que permite ampliar las opciones humanas.

La triangulación educativa está entre lo histórico, pedagógico y social por cuanto es la sociedad quien se beneficia del desarrollo cultural de los pueblos para así mejorar el nivel de vida y para un buen vivir.

La identidad cultural está en la educación de los pueblos y de ella depende la formación integral de las personas humanas para un mejor desenvolvimiento de los profesionales y de la sociedad en general. Pensemos que las raíces culturales está en el buen vivir y para eso tenemos que educar con el ejemplo moral y la calidad intelectual.

Por ello, hoy en día, el papel de los formadores no es tanto enseñar 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 aplicables que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta la formación centrada en el alumno y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva y de memorización de la información.

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

La calidad de la educación y los resultados de un proceso educativo están bajo los lineamientos o metas organizacionales propuestas a cumplirlos a través de un trabajo en grupo y planificado.

Por tal motivo, Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L. (2003) explica que las metas organizativas son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización. Una organización adquiere sentido e identidad a través del conjunto de metas que la integran. Existen empresas que tienen un mismo giro, en una misma localidad, pero lo que las hace únicas son sus metas, porque cada una de ellas son distintas y por consecuencia operan de manera diferente.

Seguidamente Daft, R. (2005) manifiesta que las metas u objetivos de una organización sirven a tres propósitos:

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

En los planes a corto, mediano y largo plazo Robbins (1998) menciona que las organizaciones han adoptado la terminología de los analistas financieros quienes describen los rendimientos de las inversiones como de corto, mediano y largo plazo. El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años, y cualquier periodo mayor que cinco años se clasifica como largo plazo.

Como el término nos indica, las metas organizacionales dentro de los proyectos, seminarios, propuestas están claramente definidas a un tiempo determinado para dar el seguimiento oportuno e ir evaluando los procesos y a la vez detectar los juicios de valor para posteriormente fijar una toma de decisiones para un cambio organizativo de la institución educativa.

Y es de responsabilidad de los directivos lograr que las metas organizacionales se filtren de manera clara a los mandos medios quienes, a su vez, guiarán el trabajo en cada una de las áreas y departamentos de la institución administrativa para el logro de las mismas.

La eficiencia y la eficacia de los recursos y la administración han sido utilizadas para la organización y la producción de ente intelectuales. Si una organización alcanza un nivel dado de producción con menos recursos que otra se describirá como más eficiente. Una organización puede tener un elevado índice de eficiencia con el hecho de optimizar recursos, alcanzará sus objetivos o metas organizacionales.

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

Los recursos institucionales evidentemente son indispensables para la actividad educativa porque de esa manera ayudan a organizar y estructurar a la institución eficientemente y de calidad administrativa.

Así (Alba, 2011) manifiesta que *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 Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- *Recursos materiales.* Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- *Recursos funcionales.* Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

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

Además Marconi (2012) indica que en los antiguos modelos de la educación privada, de las asociaciones de padres de familia y de los consejos consultivos de educación, se agregan ahora nuevos modelos de asignación de responsabilidades educativas a entidades ya existentes (económicas o no-económicas) o a nuevas entidades comunales de finalidad educativa o polivalente. Esto representa una frontera para la administración educativa tradicional que fue solamente una expresión y respuesta burocrática a los problemas de la gestión gubernamental o escolar de los servicios educativos.

Mientras que Chiavenato (2007) señala que los recursos son los medios con los que cuentan las organizaciones para realizar sus tareas y lograr sus objetivos, esto es los bienes o servicios que se consumen para la realización de las actividades organizacionales. Pueden verse como los insumos necesarios para obtener el producto final o servicio prestado por la organización. Generalmente cuando se habla de recursos surgen la imagen simplificada de dinero, equipo, materiales, personal.

Los recursos institucionales son fundamentalmente necesarios para el accionar de las actividades educativas, la utilización acertada de estos recursos económicos y físicos optimizan la calidad y eficacia de la atención y servicio a los padres de familia, docentes, estudiantes; esto crea un ambiente de confianza en el sistema administrativo.

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en servicio. El personal administrativo en funciones técnico-profesionales generalmente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales, ordinariamente está bajo el mismo régimen que los demás servidores civiles del Estado.

La política de personal es igualmente trascendente para el buen funcionamiento de la administración educativa. El personal es el componente fundamental de las organizaciones y sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales a la marcha administrativa, y muy especialmente en lo que atañe a sus relaciones con los servicios educativos y con el magisterio en particular.

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

#### **1.2.1.4 Tipos de liderazgo educativo**

En el quehacer diario se observan líderes en diversos ámbitos, cada líder tiene su estilo propio, estos estilos los definió en sus orígenes Max Weber y aunque su uso fue limitado a las ciencias sociales por los desacuerdos surgidos acerca de su definición y aplicación. Su definición fue tomada en el ámbito industrial para definir a los diferentes líderes.

A continuación se definen los líderes según Weber (2012) señalan a:

**Líder autocrático:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

**Líder participativo o democrático:** Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y

señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.

El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Entre los estudios que identifican diferentes estilos directivos destaca con luz propia, por su influencia en el ámbito de la educación, la propuesta de Kurt Lewin. Este autor establece tres estilos de ejercicio de liderazgo Lewin, Lippit y White, (1939):

El liderazgo autoritario. El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional en el que los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.

El liderazgo democrático. Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.

El liderazgo "laissez faire". El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y lo deja a su propia iniciativa.

Dentro de una institución educativa, el liderazgo debe ser eminentemente pedagógico o educativo. Como consecuencia, aunque las peculiaridades generalmente aplicables a cualquier tipo de liderazgo puedan ser aplicables al que se ejerce dentro de una institución educativa, la principal preocupación del liderazgo educativo ha de ser la promoción de la potencialidad o competencias de todos los miembros de la institución o de aquellos sobre los que ejerce su actuación orientadas a lograr una educación de calidad, preferiblemente dentro de un enfoque de calidad total o integral.

Este tipo de liderazgo debería encarnar las dimensiones que se describen seguidamente (Gento, 2002). Un auténtico liderazgo debería encarnarlas todas, no sólo alguna de ellas: si sólo encarna algunas, pero no todas, podríamos estar ante un seudolíder que, si bien posee algunos rasgos propios del liderazgo, carece de otros y, por tanto, no responde al concepto de líder tal como aquí se entiende. Nos referimos seguidamente a tales dimensiones:

- Dimensión carismática. Implica que el líder (ya sea un individuo o un equipo de personas) resulta atrayente, de modo que facilita que otras personas se sientan a gusto estando con

él/ella o ellos. Esta dimensión provoca que tales otras personas que están en su entorno traten de estar a su lado y se sienten cómodas cuando lo están.

- Dimensión emocional. Las personas que encarnan esta dimensión muestran una actitud positiva hacia aquéllos con quien se relaciona. Si nos situamos en una institución educativa, ello supone que en su relación con toda persona (ya sea de la propia institución o relacionado con ella), quien posee tal dimensión trata a todo el mundo con la más exquisito respeto, amabilidad, consideración y hasta reconocimiento de sus méritos o cualidades. Al mismo tiempo, el líder poseedor de tal dimensión defiende y promueve la dignidad de toda persona y muestra estima y aprecio hacia toda persona.
- Dimensión anticipadora. En virtud de tal dimensión atribuible al líder educativo o pedagógico posee la capacidad para ver de modo anticipado las que podrían ser las estrategias más apropiadas y las actividades más efectivas para resolver retos o problemas futuros o para lograr las aspiraciones deseadas. Esta dimensión implica, también, la percepción anticipada de las consecuencias o efectos que se derivarán de las soluciones que se pongan en marcha.
- Dimensión profesional. A tenor de esta dimensión, los líderes educativos han de impulsar a la institución hacia el logro de metas y objetivos educativos y tratarán de facilitar a dicha institución y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de las estrategias precisas para lograr la más elevada calidad de la educación.
- Dimensión participativa. En virtud de esta dimensión, el/la líder pone de manifiesto que el mejor modo de estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo es animarlos a ofrecer su esfuerzo junto al de otras personas en proyectos en los que están comprometidos por haber participado con su intervención en las decisiones tomadas en cada una de las fases de tales proyectos: desde su propuesta hasta la valoración de sus consecuencias. Datos empíricos recogidos muestran que en instituciones educativas de auténtica calidad los miembros de las mismas trabajan de modo colaborativo y que la calidad institucional se incrementa si el propio sistema educativo actúa de modo coordinado con tales instituciones.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de supropia autoconciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación



hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

La persona líder es quien inicia con las acciones, dirige, motiva y controla buscando la toma de decisiones, al subalterno para direccionar a soluciones conjuntas en beneficio de la institución educativa. Es el líder que facilita a dicha institución y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de las estrategias precisas para lograr la más elevada calidad de la educación.

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

#### **1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano**

Según Bernardo (2011), señala que el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

#### **Demandas de organización**

La conveniencia de que todos los ciudadanos terminen los estudios de bachillerato, y de que estos estudios se presenten a través de un modelo que brinde equidad social, está respaldada por numerosos estudios. Por ejemplo, Ottone (1997) plantea que la educación media continúa siendo en América Latina un factor determinante para la obtención de

empleo y, por consiguiente, un vehículo de movilidad social. Asimismo, un estudio de la CEPAL de 1996 asevera que “existe una relación fuerte y directa entre más y mejor educación media y la reducción de la pobreza” (citado por Macedo &, 2002,). En ese mismo sentido, Machado (2000) asegura que “si quisiéramos que nuestra región deje de ser la más inequitativa del mundo tenemos que invertir en la secundaria.”

Dentro de la demanda de organización, el Ministerio de Educación Ecuatoriano manifiesta que:

La decisión de extender el período de instrucción obligatoria materializa así la convicción de que nuestro país necesita que todos sus ciudadanos reciban, como mínimo, el beneficio de una etapa de escolarización más larga, más completa y de mejor calidad que la obtenida solamente con la educación básica y que, como consecuencia, estén mejor preparados para enfrentar exitosamente las exigencias políticas, socioeconómicas y educativas en el siglo XXI, como se explica a continuación:

- a. Entre las exigencias políticas están las que surgen como consecuencia de la progresiva democratización de nuestra sociedad y el consiguiente incremento de la participación de la población en la política nacional, tendencia reflejada en la disposición constitucional de otorgar el voto optativo para jóvenes de 16 a 18 años de edad.

Independientemente de esto último, es evidente que una sociedad vigorosamente democrática como la que queremos alcanzar en Ecuador requiere, para su buen funcionamiento, de un alto nivel de participación ciudadana, tanto en cantidad como en calidad. Dicha participación solo puede darse si se logra formar hasta el bachillerato, 10 puesto que es el último tramo de educación obligatoria ciudadanos equipados con habilidades de análisis crítico, de argumentación y de deliberación bien desarrolladas, con un determinado nivel de capital cultural y de capital social, conocedores de la realidad social así como del funcionamiento de los sistemas políticos y económicos a nivel nacional e internacional, plenamente conscientes de sus derechos y de sus responsabilidades cívicas, y que, además, hayan interiorizado los valores de una cultura de paz, democrática, igualitaria, tolerante, inclusiva y solidaria, que acepte y celebre las diferencias de opinión y otros tipos de diversidad entre las personas y los grupos humanos, que participen en el diálogo intercultural, y que consagren el respeto inexcusable de los derechos humanos.

- b. Entre las exigencias socioeconómicas destaca la imperiosa necesidad de reducir la excesiva brecha entre ricos y pobres en un país como el nuestro, (caracterizado por profundas desigualdades socioeconómicas, y garantizar, además, la igualdad de oportunidades) para el acceso a una vida digna a toda la población, y en especial a los sectores económicamente más vulnerables. Para lograr este objetivo, el bachillerato debería enseñar competencias de trabajo que permitan a los egresados incorporarse inmediatamente al mercado laboral si así lo deciden, pero sin perder, por ello, la formación de habilidades intelectuales que les capacite para escoger la opción de continuar sus estudios superiores; o a la inversa, es decir, además de continuar la universidad estar preparados para una eventual vida laboral.
- c. Entre las exigencias educativas hay que subrayar dos: por una parte, el bachillerato debe garantizar la consecución de los aprendizajes suficientes para satisfacer las necesidades formativas integrales específicas de los y las jóvenes de estas edades: necesidades psicoafectivas, socio-económicas, político-culturales e intelectuales, pues al ser el nivel educativo terminal del ciclo obligatorio, es muy probable que para muchas personas sea la última etapa de sus estudios formales. Por otra parte, el bachillerato debe cumplir con la que fue su función tradicional, que sigue estando vigente, de ser una puerta de entrada a la vida laboral y/o la educación superior. Para desempeñar las funciones formativas, capacitadoras y propedéuticas, el currículo del bachillerato debe estar bien articulado con las demandas laborales de los diferentes sectores productivos y de las universidades y otros centros de educación superior, de tal manera que no haya una ruptura excesiva entre uno y otro. Asimismo, es necesario que el bachiller interesado en ingresar a la universidad no se vea limitado en sus opciones como resultado, justamente, de una especialización prematura y exageradamente parcelada, para lo cual es imperioso que su formación haya sido lo suficientemente genérica como para que ninguna opción de estudios superiores quede excluida. (Versión preliminar para validación técnica por el Ministerio de Educación Ecuatoriana)

### **Marco legal actual**

De la misma manera el Ministerio de Educación Ecuatoriano y por Decreto Ejecutivo manifiesta que:

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

En la ley ecuatoriana de antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

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

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

- Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración.
- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento.
- Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás.
- Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas.
- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación:

### **Bachillerato en Ciencias**

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico [sic] y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

## **Bachillerato Técnico**

Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

## **Bachillerato en Artes**

Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística. (Decreto Ejecutivo 2010)

El nuevo sistema de educación está en un proceso de cambio por un nuevo modelo de educación de acuerdo a las necesidades locales y regionales, fundamentándose en un currículum basado en emprendimientos y competencias que beneficiaría al progreso social y económico de nuestro país.

El bachillerato garantizará la consecución de los aprendizajes suficientes para satisfacer las necesidades formativas integrales específicas de los y las jóvenes, necesidades psicoafectivas, socio-económicas, político-culturales e intelectuales, como vemos el modelo de educación es integral donde los perfiles de los estudiantes están en función desarrollar sus capacidades intelectuales para que sea competente en el mercado laboral.

Entonces están los proyectos de la vida, en la mira de los objetivos y metas de las reformas educativas por cuanto los jóvenes serían capaces de emprender un trabajo para generar y sustentar un ingreso económico.

Para esto los docentes técnicos deberán transformarse en profesores mentores para lograr complementar la teoría y la práctica docente en la producción de entes pensantes y productivos.

### **1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI)**

20 rupturas al statu quo que representa el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

#### **Garantiza el respeto de los derechos de todos los estudiantes:**

- a.** Asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo. Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo. Nuestro Gobierno inició la entrega de gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.
- b.** Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad. El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela porque se aceptan varios otros documentos según el caso. Además, una vez estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales.
- c.** Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión con la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo. Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad. En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

- d.** Fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas. Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.
- e.** Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos. Antes, la participación de las familias en el sistema educativo público era casi nula y no existían mecanismos apropiados que permitieran exigir un servicio educativo de calidad. El Reglamento de la LOEI establece instancias de participación y veeduría de los representantes legales de los estudiantes, tales como el Gobierno escolar y reuniones para la construcción del Código de Convivencia y del Proyecto Educativo Institucional.
- f.** Vela por los derechos de los estudiantes de establecimientos particulares y fiscomisionales. Antes, existía poca regulación por parte del Estado en establecimientos particulares y fiscomisionales. Con el Reglamento de la LOEI, se establecen normas básicas para velar por los derechos de los estudiantes de dichos establecimientos. Por ejemplo, de acuerdo al principio de inclusión educativa, se regula que las instituciones educativas no podrán cobrar valores adicionales por ningún estudiante en atención a sus necesidades educativas especiales.
- g.** Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual. Por primera vez, en la normativa educativa se establecen reglas muy claras para prevenir que se cometan infracciones de índole sexual en el ámbito escolar y, en caso de que ocurrieren, que se proteja a las víctimas y se sancione debidamente a los infractores.
- h.** Redefine la jornada nocturna así como las modalidades semipresenciales y a distancia para asegurar la excelencia. Antes, no existía una regulación clara de la educación que se realizaba en la jornada nocturna ni en las modalidades semipresenciales y a distancia para asegurar que el servicio que se prestaba a los estudiantes era de calidad. Con el Reglamento, se establecen las condiciones para asegurar la calidad de dichos programas. Por ejemplo, los estudiantes de estos programas tomarán exámenes estandarizados que certifiquen su cumplimiento de los requisitos de graduación.

- i. Permite la autonomía a los establecimientos educativos para complementar el currículo nacional. Antes, todos los establecimientos educativos debían cumplir con el currículo nacional o iniciar un largo proceso para obtener una categoría de excepcionalidad que les permitiera cambiar sus programas de estudio. El Reglamento de la LOEI determina que las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos para mejorar de la calidad de su servicio, según las especificidades culturales y necesidades particulares de sus estudiantes y en función de las características del territorio en el que operan, siempre que garanticen que sus estudiantes consigan los aprendizajes básicos comunes establecidos en el currículo nacional.

Rompe con los viejos paradigmas de calidad educativa para asegurar mejores aprendizajes:

- j. Invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio. Antes, la planta central del Ministerio de Educación emitía normativas que los supervisores educativos debían transmitir a los establecimientos para su cumplimiento, con dudosos resultados. En el Reglamento de la LOEI se definen mecanismos que permiten cambiar esa dinámica y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos:

- En primer lugar, establece estándares de calidad educativa que describen los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo.
- Los establecimientos educativos tendrán que autoevaluarse y crear planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa; esto lo harán con la ayuda de los nuevos asesores educativos, quienes deben orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de dichos estándares.
- Finalmente, los auditores educativos deberán realizar una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados en relación con los estándares de calidad educativa por las instituciones educativas.

- k. Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje. Antes, las normas de evaluación no favorecían el aprendizaje de los estudiantes. El Reglamento de la LOEI cambia drásticamente el modelo anterior y consigue que la evaluación estudiantil cumpla con una función educativa. Por una parte,



exige más esfuerzo académico a los estudiantes (todos deben cumplir con los estándares de aprendizaje y obtener siete sobre diez como calificación mínima) y, por otra, también exige más a los establecimientos educativos, pues estos deberán dar el apoyo requerido para que los estudiantes logren las metas de aprendizaje.

- I. Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar. Antes no existían normas claras sobre la honestidad académica en el ámbito escolar; y como consecuencia, la copia y el plagio se volvieron prácticas comunes. Partiendo de que presentar como propios los productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje, el Reglamento de la LOEI exige el cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa y establece sanciones para quienes infrinjan estas normas.
  
- II. Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil. La tradicional visión punitiva de la disciplina es reemplazada por una visión orientada a la formación del estudiante. El nuevo Reglamento manda que cuando los estudiantes cometan faltas, estos deben realizar actividades compensatorias para enmendar daños ocasionados y reflexionar sobre sus acciones y las consecuencias de estas.

### **Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015**

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

El Reglamento de la LOEI exige el cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa y establece sanciones para quienes infrinjan estas normas por esta razón estamos sujetos a una evaluación permanente y continua para así rendir cuentas a la sociedad en general e ir determinando los estándares educativos.

Según las últimas reformas educativas se dirigen a grandes cambios estructurales en el sistema educativo con el fin de mejorar la calidad y equidad educativa. Reformas educativas que tienen un enfoque a romper paradigmas tradicionales y surgir una educación de competencias y emprendimientos. Estos paradigmas reformadas tienen un fin común la de desarrollar las capacidades y competencias en los educandos y educadores para potencializar sus funciones y ser entes para el bien común familiar y social.

En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo de valoración, de una diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas.

## **1.2.2 Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1. Formación profesional**

El Diario Manabita “Libre pensamiento” se refiere a que existe una necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes. Pero, ¿qué es la formación docente?, para contestar iniciaremos con el concepto de la palabra formación, que es de origen latino, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse. Autores cubanos que tratan el tema de la formación toman en cuenta la triada: individuo-profesión-sociedad. Se observa en esta relación elementos individuales, generales, universales y componentes profesionales. Con el pasar del tiempo estudiosos de este tema señalan que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos (Homero, 2000).

La profesionalización implica la movilización de los actores de un cierto número de saberes, de saber hacer y de actitudes propias a una ocupación dada. Los recursos movilizados en el ambiente mismo de trabajo, constituyen la profesionalidad. La cual es el conjunto de

características de una profesión que remite a la naturaleza más o menos elevada y racionalizada de los saberes y destrezas que se utilizan en el ejercicio profesional: La profesionalización como construcción de una profesionalidad apunta a un dominio práctico y a un cierto grado de racionalización del proceso de trabajo (Lang 1999: 29).

La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos (Birgin, 2006).

Porello es necesario emprender políticas articuladas entre organismos y sectores del Estado que atiendan en forma simultánea los diversos pero convergentes aspectos que redundan en la elevación de la calidad de la educación básica: salud, atención de la primera infancia, desarrollo curricular, infraestructura y equipamiento escolar, sistemas de evaluación, intensificación de la jornada escolar, diversificación de las materias, talleres y oportunidades de aprendizaje de los alumnos, trabajo colaborativo con las comunidades y sus instituciones intermedias.

La formación es un proceso integral, consecuente, fundamental en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos

Esta formación profesional ha permitido desarrollar sus actitudes propias para fortalecer las competencias profesionales. Este cambio de comportamiento es fundamental para desempeñar como docentes de un grupo de estudiantes, que cada día a día debemos dar un cambio profesional, es decir docentes o mentores para formar individuos con competencias y virtudes para que se desenvuelva y sea participe en la sociedad.

En si la formación profesional es fundamental primeramente para el cambio de actitud del docente y luego para su desempeño competente y con resultados competitivos, complementándose con el apoyo del gobierno en infraestructura, equipamiento escolar, y un sistemas de evaluación con toma de decisiones.

### **1.2.2.1.1. Formación Inicial Docente:**

La clave para el cambio educativo está en la formación docente inicial que es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional. (Sánchez Puente, 1995)

Para contar con docentes reproductores y ejecutores acríticos, es necesario que las instituciones de Formación Inicial preparen profesores eficientes mediante la capacitación en el manejo de técnicas, normas y contenidos instrumentales que garanticen el logro de los objetivos prefijados (Suárez, 1994) y el entrenamiento de las destrezas y habilidades necesarias para enseñar eficazmente a través del empleo de técnicas de programación pedagógica, el uso de nuevos recursos de enseñanza y, en menor medida, la adquisición de conocimientos disciplinares (Diker y Teriggi, 1997)

Para (Sánchez Puente, 1995) la formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

Una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Como se puede apreciar, se consagra un tiempo definido al logro de un objetivo claro.

Además permite caracterizar en el espacio formativo.

- Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.
- Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo.
- Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas (docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo.
- Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo. Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional.

Para contar con docentes reproductores y ejecutores acrílicos, es necesario que las instituciones de Formación Inicial preparen profesores eficientes mediante la capacitación en el manejo de técnicas, normas y contenidos instrumentales que garanticen el logro de los objetivos prefijados (Suárez, 1994) y el entrenamiento de las destrezas y habilidades necesarias para enseñar eficazmente a través del empleo de técnicas de programación pedagógica, el uso de nuevos recursos de enseñanza y, en menor medida, la adquisición de conocimientos disciplinares (Diker y Teriggi, 1997)

La **formación docente inicial** es una etapa de preparación profesional que mediante la capacitación estarán en la capacidad de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

En si la formación inicial en el desempeño de los profesores se encuentran por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas en la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión. Con lo mencionado, la intención es mostrar, que las responsabilidades sean compartidas, y la tarea de darles solución también. Si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de los futuros profesores y profesoras, no podemos desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de alumnos y alumnas, como formadores en el hacerse cargo de lo que a cada uno le toca en este proceso.

La formación de los futuros docentes está en la Formación Inicial, es decir en la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y de emprendimiento.

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

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

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

Al continuar con la misma línea dice Casanova (2003: 10), es posible afirmar que la formación profesional es una actividad educativa:

- Orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral, pero permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras.
- Con componentes teóricos y prácticos, con mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación.
- Con una dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos.
- Conlleva un carácter laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

La formación profesional Casanova (2003: 10) precisa que posee un componente didáctico, al igual que otras formas de educación, pero con énfasis marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos. Tiene una preocupación comparativamente mayor que otras formas de educación por los vínculos entre contenidos y métodos de dicha formación por un lado, y los cambios que se operan en el mundo de la producción y el trabajo.

Por otro lado, los organismos internacionales como UNESCO (1996), han propuesto algunas características que pretenden orientar los perfiles de futuros docentes, entre ellos: el dominio de los contenidos disciplinarios y pedagógicos propios de su ámbito de enseñanza, la modificación sustantiva del rol que tradicionalmente ha cumplido como

transmisor, para convertirse en un facilitador y mediador entre los contenidos escolares y los aprendizajes de los alumnos, potenciando su capacidad de discernir, seleccionar los contenidos escolares asociándolos a los conocimientos y saberes locales, haciendo uso de las pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo con el que trabaja. Así, se propone una pedagogía activa, que se funda en el diálogo constante, en la vinculación entre la teoría y la práctica, atendiendo a la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo, cuyo desenlace previsto es la puesta en marcha de nuevas ideas, así como la generación de proyectos innovadores

La formación profesional del docente debe estar en el nivel de los estándares de desempeño profesional, ya que sus conocimientos, habilidades y actitudes deben poseerlos profesionalmente para que la educación se asegure que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente, es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Además la formación profesional del docente debe estar enriquecida de elementos teóricos, metodológicos y experienciales para que les permita analizar las dimensiones y niveles que estructuran el trabajo docente, con la finalidad de acercarse más a la actividad profesional. De este modo el docente se caracterizaría por tener una formación definida, práctica, profesionalizada, con vocación, e identidad educativa.

Visto así la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

Difícil tarea que deberá enfrentarse desde dos aristas, la una de los propios docentes y la otra desde el Ministerio de Educación. Con solo capacitar, evaluar, mantenerlos viviendo en el miedo de perder su trabajo no se podrá lograr los cambios que se operan, cuando el proceso de formación no es asumido desde la necesidad individual. Qué importante se hace entonces esa formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; intentar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética, tarea bastante difícil.

### **1.2.2.1.3. Formación técnica**

Según el Ministerio de Educación, Educación de Calidad para una sociedad más justa, las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

a) Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

b) Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

c) Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

Además la Comisión Ministerial de Formación Técnica Chilena (2003), 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.

En este escenario, se hace ineludible 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.

La formación técnica surge por la necesidad de cambiar los modelos pedagógicos y tradicionales que siempre han producido entes teóricos con limitadas capacidades para producir o generar un trabajo. Ahora la propuesta es generar entes intelectuales teóricos y prácticos, capaces de generar y producir una obra calificada que beneficie al sector



productivo y por ende tener ingresos económicos para continuar con sus emprendimientos innovadores.

Atento a esta realidad, el Consorcio de Universidades demandante del estudio denominado Redformadocentes (2006) resume tal problemática en los siguientes núcleos:

- a) Déficit real de docentes con formación adecuada para desempeñarse en el sistema de la educación técnica. Si bien la mayoría de quienes realizan esta función tienen una formación que les otorga dominio y conocimiento específico del área en la que enseñan, carecen de la adecuada formación pedagógica, especialmente referida al manejo y dominio de instrumentos y herramientas para conducir efectivos procesos de aprendizajes y evaluar adecuadamente sus logros.
- b) La oferta educativa de los programas de formación y actualización de docentes técnicos debe ser flexible para responder, adecuada y eficazmente, a necesidades educacionales de participantes heterogéneos. Por una parte, la formación inicial debe garantizar una formación técnica y pedagógica caracterizándose por realizarse en interacción con el mundo productivo mediante la vinculación (en distintas formas) con la actividad laboral y la reflexión constante sobre lo que significa la práctica pedagógica.
- c) Se requiere responder la necesidad de que los docentes técnicos estén en condiciones de facilitar el ingreso y permanencia de las personas en el mundo del trabajo. Para ello, los programas de formación y actualización de los docentes técnicos, deben contar con información actualizada del mundo laboral y de un modelo de orientación para el desarrollo profesional y ocupacional para los docentes técnicos con proyecciones para su transferencia a su labor profesional docente.
- d) Se requiere incorporar e integrar variedad de situaciones o ambientes de aprendizajes que permitan atender las diferencias individuales y las condiciones facilitadoras de los aprendizajes esperados. Los tipos y variedad de situaciones sustentan los ambientes de aprendizajes que estructuran y organizan las experiencias de los estudiantes. Su selección y organización debe posibilitar la concreción de experiencias pertinentes para los diferentes tipos de aprendizajes y para sus consecuencias psicológicas.
- e) Se necesita aplicar en los procesos de formación y actualización profesional los códigos de la modernidad, especialmente las tecnologías informáticas y de comunicaciones. Globalmente, los resultados de experiencias de las TICs propician una modalidad semipresencial que facilita intercalar los aprendizajes con la práctica laboral del alumno.

La formación técnica en la construcción del sujeto, tiene un principio de constatación de que el sujeto es un ser vivo y, por lo tanto, un individuo con necesidades e intercambios permanentes con el medio. Por su carácter de actor social de necesidades, y en función de ellas, tiene la necesidad de interaccionar con otros.

En estas relaciones va produciéndose una acción planificada y social como el trabajo profesional. Vale decir, los bienes destinados a satisfacer dichas necesidades, donde el hecho más esencial e inmediato, al mismo tiempo que histórico y cotidiano, es que los hombres producen y reproducen su vida en una doble relación con la naturaleza y con los otros hombres. Esta es la razón por la que, la formación debe ser técnica y práctica para generar fuentes de trabajo y por lógica un ingreso económico a favor del núcleo familiar y social.

Pero la formación técnica debe ir correlacionada o paralela con la pedagogía actual por cuanto se enmarcan en un proceso de enseñanza-aprendizaje que posteriormente se debe disciplinar a los discentes y docentes para evaluar los aprendizajes por competencias. En sí, se requiere de una educación técnica y competitiva para el desarrollo social, cultural y económico de nuestra sociedad.

#### **1.2.2.2. Formación continua**

Nuestro foco de discusión es la formación continua del profesorado en servicio, la cual se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general (Duhalde y Cardelli, 2001).

Son muchas las definiciones que encontramos en la literatura sobre formación, y concretamente sobre formación continua, la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente (de Lella, 1999); como la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica, sirviendo la teoría para corregir, comprobar y transformar la práctica, en interrelación dialéctica (Gorodokin, 2005). Se señala como objetivo prioritario de la formación en servicio, contribuir a la mejora del desempeño profesional mediante la actualización de conocimientos relacionados con la formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Por tanto, si se pretende promover el desarrollo de la profesionalización docente con el fin de mejorar el desempeño y el consecuente impacto en la calidad de los aprendizajes, uno de los caminos a seguir es la implantación de políticas formativas que permitan compartir el aprendizaje de los/as compañeros/as.

Si queremos a docentes comprometidos con la inclusión educativa, las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad preparándoles para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo unos conocimientos básicos, teóricos y prácticos en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales (Blanco, 2005).

Este panorama debe repensar nuevamente el rol del profesorado desligándose de su papel de ejecutor mecánico para dar paso a un nuevo profesor más activo capaz de tomar decisiones, transformador, innovador y más creativo.

Según la Ley de Educación Formación Docente y Técnica, la formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

Con la formación continua se pretende promover el desarrollo de la profesionalización docente con el fin de mejorar el desempeño y el consecuente impacto en la calidad de los aprendizajes. Una formación con objetivos alentadores para que el docente este consiente de la necesidad de cambiar su personalidad y profesionalización con miras a ser una docente mentor para que se familiarice con los continuos cursos de capacitación pedagógico, curricular, psicológica y social, solo así el docente generaría y fortalecería los aprendizajes significativos para formar perfiles de alumnos con múltiples capacidades intelectuales y morales.

Si queremos mejorar el desempeño profesional de los docentes, se debe mantener una capacitación continua para la actualización de los conocimientos relacionados con la formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios para que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

La calidad de la educación está en cumplimiento de los estándares educativos mediante el proceso permanente de la adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente. Con esto el nuevo profesor estará más activo, capaz de tomar decisiones, transformar, innovar y más creativo para crear y generar un ambiente de aprendizajes significativos en los discentes.

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

La formación del profesorado constituye uno de los ejes prioritarios para garantizar la calidad de nuestro sistema educativo en sus diferentes niveles.

Por su parte, Ferry (1991) entiende la formación como un proceso de desarrollo individual tendente a adquirir o perfeccionar capacidades. Este autor diferencia la formación del profesorado de otras actividades formativas. En primer lugar, señala que se trata de una formación doble, en la que se ha de combinar la formación académica con la formación pedagógica. En segundo lugar, la formación del profesorado es un tipo de perfeccionamiento profesional, es decir, forma profesionales. En tercer lugar, la formación del profesorado es una formación de formadores, lo que influye en el necesario isomorfismo que debe existir entre la formación de profesores y la práctica profesional.

Y González (1995), nos dice que se puede hablar de formación del profesorado como una acción o conjunto de actividades que se desarrollan en contextos organizados e institucionales a través de las cuales las personas adultas interactúan e interiorizan conceptos, procedimientos y actitudes que les capacitan para intervenir en la enseñanza.

Otra perspectiva es la que ofrecen Medina y Domínguez (1989) al considerar la formación del profesorado como la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando en el equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común. Estos autores plantean la necesidad del profesor como un sujeto reflexivo e innovador, cuya formación se desarrolle en el contexto de su trabajo, junto con el resto de sus compañeros; abogan,

también, por el trabajo colaborativo entre los profesores de una misma área o centro, como mejor camino de formación profesional.

Siguiendo esta línea, Marcelo (1994), alude a que la formación del profesorado es un campo de conocimiento e investigación centrado en el estudio de los procesos a través de los cuales los profesores aprenden y desarrollan su competencia profesional. Cabe destacar ciertas apreciaciones de esta afirmación. En primer lugar, la formación del profesorado se considera como un proceso, que en modo alguno es asistemático, puntual o fruto de la improvisación, de ahí que podamos destacar su carácter de sistemático y organizado. En segundo lugar, se entiende que la formación del profesorado es un concepto que puede referirse tanto a los sujetos que están realizando estudios para convertirse en profesores, como a aquellos docentes que llevan ya algunos años en la docencia.

Hemos de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio. Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos, no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente.

La formación y actualización del profesor no solamente se limita al aprendizaje de unos contenidos o aspectos técnicos o teóricos que favorezcan a los posteriores procesos de enseñanza, además de todo esto, la formación del profesorado debe profundizar en la consecución de un estilo determinado de trabajo que se acerque a las necesidades propias del alumnado.

Mientras las capacidades y la formación técnica del docente sean con fines de innovar el cambio de aptitud de los discentes y del docente mentor serán siempre con la intención de

crear un ambiente dinamizador a generar entes intelectuales capaces de producir conceptos, juicio de valor, conclusiones, síntesis e informes que provoquen ideas e innovaciones de reflexión y crítica para el trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio.

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

Según Enrique Martínez Salanova Sánchez (1989), señala que los profesores deben dar entre sí la imagen de coherencia con la empresa, siendo coherentes entre sí, coherentes con el objeto, los contenidos, de la formación (la intervención social y sus metodologías propias, animación sociocultural, educación de personas adultas, etc.) y coherentes, adecuados, con cada realidad concreta.

#### **Tipos de formación**

##### **Formación Metodológica**

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

##### **Formación tecnológica**

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

##### **Formación didáctica específica**

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

##### **Formación sobre la propia profesión**

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Otro autor como (Morales, 1998), se refiere a los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye el conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento

de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.

- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela. El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.

Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.

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

Un docente debe tener una formación enriquecida de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones para ser un buen diseñador y programador teórico práctico para generar un currículo acorde a las necesidades e intereses de los discentes. Con estas competencias generará, grandes emprendedores en los discentes los mismos que estarían en condiciones de desempeñar trabajos prácticos y acorde a una necesidad útil, competente y económica.

La característica importante del docente está en la imagen de coherencia, entre sí, coherencia en la formación pedagógica, metodológica, animación sociocultural,

tecnológica, didáctica y sobre su propia profesión y coherente, adecuados, con cada realidad concreta.

Además los docentes deben tener los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover fundamentándose en lo teórico - práctico para generar un currículo acorde a las necesidades e intereses de los discentes.

Los profesores tienen cada vez menos como tarea única el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El profesor, al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorios, que la que posee las verdades prefabricadas, deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras, interacción, animación, comprensión y estímulo.

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

A más de su perfil profesional, el docente se distinguirá por su actitud y aptitud como persona a la preparación y formación moral e intelectual de los discentes.

Haaz (2009) señala las siguientes características del buen maestro:

- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.



- Respetar las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
- En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente.
- No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, ama a su profesión y piensa siempre en superarse.
- Domina el uso de tecnologías de informática y comunicaciones, campus virtual y redes sociales, en beneficio de sus alumnos.

Según (Thomas, 2013) los buenos maestros son raros. Esta es una lista de características que los profesores excelentes tienen en común:

1. **Conocimiento de la materia.** No se puede enseñar lo que no se sabe. Todos los maestros no necesitan ser expertos en sus campos. Los maestros deben continuar la construcción de la comprensión de sus temas a lo largo de su carrera.
2. **Paciencia.** Tener mucha paciencia con las personas cuya falta de disciplina, inmadurez, indolencia interrumpe el trabajo de otros estudiantes. La paciencia con los estudiantes que están tratando de aprender, sin embargo, es parte integrante de la profesión docente. La impaciencia con los estudiantes sinceros es una indicación de las deficiencias del propio maestro.
3. **Curiosidad intelectual.** Todos los buenos maestros son intelectualmente curiosos y, naturalmente, impulsados por su interés en mantenerse al corriente de los cambios en sus campos.
4. **Confianza.** Los buenos maestros tienen confianza en sus capacidades para detectar, donde los estudiantes están en el proceso de aprendizaje y las habilidades de sus estudiantes para aprender el material que se presenta de una manera lógica y gradual.
5. **Compasión.** Profesores con talento son capaces de trabajar con los alumnos con diferentes niveles de madurez y conocimientos. Se sabe de un profesor universitario que una vez hizo la siguiente declaración acerca de su experiencia como profesor: "Cada año que enseño es más difícil para mí, porque yo soy un año más viejo y los

estudiantes siguen de la misma edad. La diferencia de edad cada vez mayor me obliga a esforzarme más para llegar a ellos. ”

6. **Logro.** Los profesores con experiencia tienen ideas claras sobre lo que sus estudiantes deben saber al final de cada sesión, y ellos entienden lo que deben hacer en el camino para alcanzar esas metas.
7. **Planificación.** Los maestros deben tener planes y atenerse a ellos. Esto va más allá de rigidez de un programa del curso. Los maestros efectivos perciben cuando los estudiantes necesitan más tiempo para absorber el material y, dentro de las limitaciones, están dispuestos a darle más.
8. **Conciencia.** Los maestros de escuelas primarias y secundarias deben tener ojos en la parte posterior de la cabeza. Tienen que ser conscientes de todo lo que sucede en sus aulas y en los pasillos adyacentes. Los maestros que están despiertos son capaces de dejar terminar con un problema antes de que comience y de mantener a los estudiantes en regla.
9. **Tutoría.** Los maestros a menudo sirven como mentores a sus alumnos. El deseo de influir positivamente en los alumnos es una motivación principal de muchos profesores cuando entran en la profesión docente.
10. **Madurez.** En ninguna profesión la madurez es tan importante que en la enseñanza. Los estudiantes experimentan altibajos emocionales, y los profesores perspicaces son capaces de sentir los cambios y responder a ellos adecuadamente. Los maestros deben ser los pilares, siempre alentando a los estudiantes a crecer como seres humanos y el desarrollo académico.
11. **Participación de la comunidad.** Mantener buenas relaciones de la comunidad es parte de ser un maestro, y ponerse en contacto con los padres, administradores y líderes de la comunidad aumenta su eficacia en el aula.
12. **Organización.** Guiar estudiantes uno-a-uno es fácil en comparación con llevar a los estudiantes de un aula en una sola dirección. Los maestros deben ser capaces de gestionar las personalidades múltiples de los estudiantes y organizar sus temas de manera que un número máximo de estudiantes se beneficia de sus presentaciones.
13. **Visión.** La enseñanza abarca mucho más que pasar la información de los maestros a los estudiantes. Los maestros deben ser iluminadores que proporcionan a sus alumnos

no sólo con material interesante y útil, sino también la visión de que podrían tener si aprenden bien.

14. **Contexto.** Cada tema tiene un contexto, y los profesores son responsables de proporcionárselo a sus estudiantes. Dado que no se aprende en el vacío, los maestros deben enseñar a sus alumnos la información que están aprendiendo puedan ser utilizados o podrían conducir al desarrollo de algunas habilidades útiles.
15. **Misión.** Es importante que los profesores comuniquen a los estudiantes ya la comunidad un sentido de satisfacción con la elección de la enseñanza como su misión en la vida. La enseñanza en su nivel más alto es un llamado, y los buenos profesores lo sienten a sus corazones.
16. **Entusiasmo.** Los excelentes maestros nunca pierden el entusiasmo por su profesión. Podrán llegar a estar temporalmente agobiados por problemas administrativos o por problemas aislados, pero su compromiso subyacente con su trabajo es constante. Los estudiantes sienten esta energía, y los profesores que lo proyectan son mucho más éxitos que aquellos que no lo hacen.

Según Rogers (1986) el facilitador debe tener una actitud diferente al maestro tradicional él debe presentarse de la siguiente manera:

- Auténtico, directo.
- Considerado, apreciativo, tolerante y confiado respeto del estudiante, de toda su persona, sus opiniones sentimientos etc.
- Hábil para liberar la motivación natural intrínseca del educando.
- Empático, percibiendo desde adentro las reacciones del estudiante.
- Comprometido, organizado, deberá proveer recursos de tres tipos: clima general favorable, utilización de experiencias de grupo como recurso para la educación y el aprendizaje y los materiales didácticos.
- Imparcial, íntegro, no facilitará más libertad que aquella con la que se siente auténtico.

La Universia México: Noticias de actualidad se refiere a que una persona que busca desempeña en la tarea de educar a las personas y contribuir a su progreso íntegro, debe tener las **5 características de los maestros más eficaces** que son:

## **Una mente abierta**

**Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro.**

Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

*“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”,* afirma Lynn Columba (2012), coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

## **Flexibilidad y paciencia**

Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, **una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes** que están a tu cargo.

## **Dedicación**

Ser profesor genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, **esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza,** durante este período de descanso.

## **Actitud positiva**

**Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas** que pueden expresar o tener los estudiantes.

## **Altas expectativas**

**Un maestro eficaz debe tener altas expectativas,** por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

Un buen docente se caracterizará primordialmente por su actitud positiva a romper paradigmas tradicionales y a emprender un nuevo reto, a mejorar la calidad de educación, esta expectativas motivarán a ser el hombre cada día mejor, consciente para generar capacidades y a emprender competencias entre una nueva generación.

Por tal razón un docente debe ser un buen observador, es decir, debe estar consciente de todo lo que ocurra en la clase. Debe observar lo que ocurre en el aula e interpretarlo.

El profesor tiene que ser esencialmente un buen profesional, aplicar los procesos de enseñanza y aprendizaje, con habilidad, dada la dificultad de las interacciones en el aula

Lo más principal sería tener paciencia y comprensión, ya que no todos los alumnos son iguales y muchos necesitan que el profesor les inspire confianza para que ellos puedan acercarse a él y pedirles lo que necesitan.

Otra cualidad fundamental es que tenga vocación y una actitud educadora, es decir, que su preocupación se centre en formar entes y no sólo informar. Vocación unida a la capacidad para adaptarse a la realidad de su aula, creando estrategias adecuadas y necesarias para planificar y programar el proceso de enseñanza.

El docente es capaz de motivar al alumno sobre la materia que se trata y llegar a que el alumno sea autónomo a la hora de aprender. Creo que sólo se aprende cuando a uno le interesa lo que aprende. Debe saber escuchar y dialogar, como requisito fundamental para la convivencia en el aula y fuera de ella.

Finalmente un docente debe ser una persona capaz de dominar cualquier situación que se plantee en el día a día, sin perder el control de la situación, pero sin demasiada rigidez que lo convierta en una figura lejana y aburrida para el alumno.

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

Los intereses y las fortalezas de los profesores determinan un punto clave del inicio de un currículo para enseñanza y su profesionalización incide de manera directa en las prácticas pedagógicas y la pertinencia del desarrollo de la enseñanza teórico práctica dentro del contexto en el que se desenvuelve la comunidad educativa.

Marín (2004) conceptualiza a la profesionalización como el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

Ahora, Pérez (1998) se refiere a que está bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión.

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, Marín (2004) el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual

Razón por lo que hoy en día la profesionalización del docente debe ir a la par con el avance de este mundo globalizado y mediático para que la enseñanza se enmarque el humanismo moderno para la proyección y el logro de nuevos perfiles sociales del educando ecuatoriano.

El profesionalismo del docente le conduce a un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma, es decir la constante capacitación para actualizar sus conocimientos pedagógicos y curriculares para que de esa manera supere los ideales conformistas, a un docente mentor, diseñador y programador de currículos productivos.

La formación, el desempeño profesional y la adquisición de competencias generan a potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos, promoviendo con prioridad, una visión formativa de eficiencia, eficacia y calidad, que respete la diversidad, tanto de alumnos como de docentes, para que partiendo de ella encausar la preparación y el fortalecimiento del conocimiento de los estudiantes de la escuela básica en nuestro país, que enfrenta el reto de promover una educación basada en el desarrollo de competencias para la solución de conflictos cotidianos y aquellos propios del desempeño laboral, situaciones formativas, en las que la calidad ha de ser el requerimiento fundamental durante el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Resulta imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida para la vida, con el propósito de reflejar el dinamismo social y cultural

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

Campbell (1971) subraya que la capacitación es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. Sus objetivos están ubicados en el corto plazo, son restringidos e inmediatos, y buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto, preparándolo adecuadamente para él. Se imparte en la empresa o en organizaciones especializadas en capacitación. En las empresas, la capacitación generalmente es delegada al jefe superior inmediato de la persona que ocupa un puesto. Obedece a un programa preestablecido, aplicado mediante una acción sistemática que busca adaptar al hombre al trabajo. Se puede aplicar a todos los niveles o divisiones de la empresa.

En cambio que, Chiavenato (2007) señala que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Mientras que Flippo (1970) explica que la “capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo”.

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

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

La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

Además la capacitación del docente debe estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano.

Una formación y capacitación de los educadores, mediante un proceso permanente de desarrollo y replanteamiento de programas educativos en beneficio del educador y del estudiante. Debe estar capacitado de acuerdo a los avances tecnológicos concomitante a una educación integral y competente para así reestructurar una planificación con metas y objetivos de mejorar las competencias productivas.



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

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

Para, Kotter (1997) señala que, un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

El gestor educativo transformacional lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional. En palabras de José Luis Bernal Agudo “el liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa” (Bernal Agudo, 2001)

La función del gestor educativo es la de motivar y ayudar a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional. Es decir debe transformar la situación actual organizacional en una administración competente y de servicio a la sociedad.

Además un gestor educativo es quien administra los recursos que direcciona, lidera en la administración de la institución y sus procesos. Es decir, un gestor educativo con capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

Un gestor con capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales, donde se

favorezcan los esfuerzos compartidos y se pueda armonizar las voluntades para disminuir las divergencias.

En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo y la toma de decisiones.

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

Tejada (1997) explica que en las ideas de este preámbulo nos remite a un acotamiento sobre la función docente como un conjunto de acciones-actividades-tareas en las que participa el profesor en un contexto de intervención institucional (ya sea en el interior de las aulas o en su interacción con otros colegas o directivos), así como en la interacción con los padres y la comunidad en general.

Otro criterio tiene Imbernón (1994) el cual subraya a la función docente como un componente práctico: el profesor adquiere conocimiento y habilidades especializadas durante un periodo de formación a lo largo de su vida profesional como el resultado de su intervención en un contexto y como consecuencia de una toma de decisiones aplicadas a situaciones únicas y particulares que encuentra durante el desempeño de su actuación

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador 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 estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo 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 aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta 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.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Es fundamental que el docente cumpla con la funciones de diagnosticar, planificar, ejecutar y la de evaluar porque solo así encontraría una funcionalidad de resultados, que posteriormente hallaría juicios de valor, para luego tomar decisiones a mejorar los procesos educativos. Un docente más que mediador, es un mentor y competente para que construya entes creativos, intelectuales, capaces de generar y producir ideas innovadoras o talentos humanos.

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

Indiscutiblemente la función del entorno familiar modela los valores y su condición de razonamiento para ser una persona o ente intelectual, racional y respetuoso con sus semejantes en su entorno natural y social.

En cuanto a su comportamiento es “el desarrollo de los procesos de abstracción, que ocurren sólo en el proceso de crecimiento infantil y en el desarrollo cultural, está unido al

comienzo del uso de instrumentos externos y a la elaboración de formas complejas de conducta” (Luria y Vygotsky, 1992, p. 142)

Socialmente y en su entorno natural y social “El mundo exterior tiene un impacto considerable desde el momento en que el niño comienza a relacionarse con personas, grupos e instituciones, cada una de la cuales le impone sus perspectivas, recompensas y castigos, contribuyendo así a la formación de sus valores, habilidades y hábitos de conducta” (Bronfenbrenner, 1993, p. 16) .

El contexto es inseparable de contribuciones activas de los individuos, sus compañeros sociales, las tradiciones sociales y los materiales que se manejan. Desde este punto de vista, los contextos no han de entenderse como algo definitivamente dado, sino que se construyen dinámicamente, mutuamente, con la actividad de los participantes. Podemos pensar entonces por qué la escuela y la familia pueden entenderse como contextos educativos del desarrollo.(Cole, 1996; Erickson y Schulz, 1997; Rogoff, 1993).

La tarea esencial de la familia es cuidar a los hijos, formarlos y educarlos. Esto quiere decir ayudarlos a crecer física y emocionalmente, lo cual sólo se consigue “enseñando a pensar (Bion)”, para que los niños puedan ser personas con individualidad y con criterios propios, es decir, que se puedan permitir ser diferentes de los padres y de los otros hermanos y que puedan ser unos adultos responsables y capaces de colaborar solidaria y creativamente dentro de la comunidad en que vivimos

La familia es el principal agente de la Educación. Su función educadora y socializadora basándose en como institución, supone un conjunto de personas que aceptan, defienden y transmiten una serie de valores y normas interrelacionados a fin de satisfacer diversos objetivos y propósitos. Los padres, en este proceso, actúan como modelos que los hijos imitan. Hay una abdicación de la familia en la cultura urbana, esto se debe a aspectos como el trabajo de ambos cónyuges, las distancias, los horarios y el pluriempleo... va siendo reemplazado en la faceta educativa por la escuela, las amistades. Debemos señalar también los factores temporal espacial, de escolarización y la distancia social. Padres e hijos, aportan distintas culturas al hogar, ya que se mueven por ambientes distintos. La familia es, en definitiva, el agente de socialización.

Así es la familia es importante dentro de la educación formadora de sus hijos por cuanto interactúan por instinto y bajo normas que orientan por cada uno de sus miembros para

fortalecer la educación y la cultura mediante la comunicación y así dejar cristalizado una cultura familiar, local y comunitaria.

La familia tiene el derecho y el deber de la educación. Son los padres los que deciden sobre las cuestiones esenciales de sus hijos e hijas, más mientras más pequeños son. Deciden el centro educativo en que matricularlos, son quienes crean una determinada cultura familiar y sirven de referentes a sus hijos. Del mismo modo son los padres los que gozan de la relación de intimidad única que sólo se da en el seno de la familia y que permite interrelaciones personales de afecto, ayuda, orientación, soporte, etc. Por ello y por su cariño desinteresado, están en mejores condiciones de conseguir el crecimiento en autonomía y madurez de sus hijos e hijas

Los padres nos han de aparecer como mejores amigos de sus hijos e hijas, dejar de ejercer la autoridad que les corresponde y exigir a otras instancias que la ejerzan. La autoridad no consiste en mandar, sino que es sinónimo de ayudar a crecer, de transmitir además de amor, felicidad y bienestar, valores y normas, de fomentar junto con el cariño el respeto. En la actualidad, la mayoría de los padres educan sin límites y respeto a sus hijos y de aquí viene una de las dicotomías entre la escuela y la familia.

El ambiente familiar influye de manera decisiva en la cultura de los hijos. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño o adolescente va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres.

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

En la concepción de Girón (2011) subraya que el rol del alumno en la escuela nueva debe ser:

- Alumno es el protagonista del proceso educativo.
- La formación íntegra del alumno frente a los contenidos y su modo de transmitirlos.
- La relación maestro-alumno sufre una transformación. De una relación de poder-sumisión que se da en la Escuela Tradicional, se sustituye por una relación de afecto-camaradería.
- Es más importante la forma de conducirse del maestro que la palabra.
- Respeto por la individualidad del alumno.

- Respeto y libertad a los intereses del alumno frente al sistema educativo y los libros mediante actividades variadas.
- Se refuerza el sentimiento de las responsabilidades individuales y sociales con la colaboración del maestro que será un auxiliar del libre y espontáneo desarrollo del alumno.
- No hay competencia pero sí cooperación colectiva y superación personal.
- Se excluye el trato idéntico en los alumnos.
- La educación prepara al alumno como futuro ciudadano, que cumpla sus deberes hacia el prójimo y ser consciente de su dignidad de hombre.
- Para la Escuela Nueva las experiencias de la vida cotidiana despiertan un mayor interés que las lecciones proporcionadas por los libros que solo serán un suplemento entre más formas de aprender. La escuela se centra plenamente en la vida; la naturaleza, la vida del mundo, los hombres y los acontecimientos serán los nuevos contenidos. La educación es un proceso para desarrollar cualidades creadoras en el niño.

Según Hernández (2011) señala que el rol del estudiante es cambiar 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.

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

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

**Motivados por el aprendizaje:** Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.

**Colaborativos:** Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

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

Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

El alumno de hoy, también debe:

- Saber trabajar en equipos colaborativos,
- Ser capaz de auto-dirigirse, auto-evaluarse y auto-monitorearse,
- Tener habilidades de auto-aprendizaje que le permitan aprender para toda la vida,
- Saber resolver problemas,

Ser empático, flexible, creativo y responsable.

El primer paso es enseñar a los alumnos a identificar las características predominantes de su persona, así como su estilo de aprendizaje y de esta manera reflexionar con ellos sobre sus fortalezas y áreas de oportunidad lo que les permitirá desarrollar sus capacidades al máximo.

Resulta pertinente citar a Alonso, et. al. (1997) con esta magnífica idea. "La propuesta de los estilos de aprendizaje ofrece a los docentes y a los alumnos datos significativos sobre el aprendizaje individual y el aprendizaje de los otros miembros del grupo, con los que debe compartir su caminar diario en el aula" (p. 59)

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.

La función del estudiante no es estar de manera pasiva dentro de un proceso, sino debe ser capaz de aplicar y transformar el conocimiento en resolver problemas de forma creativa, correlacionarse entre los alumnos y docentes para fomentar una cultura de bienestar y progreso educativo cultural.

Además debe ser participe en la construcción de sus conocimientos de manera interactiva, de tal forma que el planteamiento de retos y actividades, las interpretaciones, discusiones y

conclusiones, así como la elaboración de explicaciones y descripciones las realicen en colaboración con sus colegas.

Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Están motivados por el aprendizaje, comprometidos a encontrar placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante. Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están dispuestos a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante. Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa.

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

Enseñar y aprender son estrategias paralelas que el docente debe tener muy en claro, la situación pedagógica en llevar y dinamizar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Consecuente con esta situación, Roald, SaundrayMcGuire (2009) concuerdan que 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. El mentor 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. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.



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 juicioso 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.

Russi (2011) se refiere a la Nueva Educación como la no dependencia directa del alumno, sino más bien en su propia autonomía para llevar adelante su proceso de aprendizaje, lo cual no significa la prescindencia de la figura del docente (Pues, éste último debe tornarse en un guía, en un facilitador, como en el esquema de enseñanza no directiva planteado por Dewey). En este contexto, el educador debe capacitarse, aprendiendo a enseñar para que su alumno sea capaz de desenvolverse con independencia de criterio-en este sentido, el docente debe enseñar a pensar para que ese desempeño autónomo del educando sea un hecho tangible.El alumno debe tornarse en un sujeto capaz de crear sus propias argumentaciones, sin la necesidad de repetir mecánicamente el discurso de enseñanza-como si fuese una verdad revelada dogmáticamente impartida por el docente en el espacio físico del aula.

Se terminó ya la etapa de que el educador es quien tiene en su haber el conocimiento absoluto, y que el alumno debe esperar tan sólo de su docente para poder tener un acercamiento a la fuente de conocimientos, ya que hoy por hoy son diversas los bancos de datos a los que se puede acceder (Internet, por ejemplo)y el educador debe acompañar procesos de búsquedas motivados por el interés del sujeto que aprende. Por ello, el docente debe enseñar a pensar en cuanto a los materiales o contenidos que resulten como producto de dichos procesos de búsqueda del conocimiento. El educador debe estar preparado para aprender a enseñar para enseñar a pensar, y este es un desafío significativo para la Nueva Educación o Educación Holística.

En este contexto, estamos ante la tarea de construir y dar sentido al conocimiento, de no sólo saber, sino que también saber enseñar bien, para que el aprendizaje sea significativo, es decir, para toda la vida

El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor. El aprendizaje activo ayuda a la participación de los estudiantes facilitándoles el aprendizaje. La interacción juicioso de grupos e individuos, el docente ha

provocado un desempeño autónomo del educando, es decir generando sus propios conocimientos o argumentaciones.

Debemos considerar como factores claves a las personas con conocimientos, a las experiencias, temores, resistencias, escepticismo, valores, creencias, actitudes; a la sociedad como ente que financia la educación y que espera el retorno de su inversión; a la realidad que indica cuándo y cómo hacer las cosas con pertinencia y calidad; a los conocimientos para construir y resolver problemas sociales; a los métodos científicos, didácticos y pedagógicos a emplear, y como también a los recursos.

El conocimiento está en permanente actualización y no como verdad absoluta, sino relativa; utilizando metodologías múltiples a aplicarse en contextos y realidades diversas y diseñando un sistema de evaluación formativa sumativa que aclare y transmita aprendizajes significativos y no simple reproducción de información. Es aprender a aprender para toda la vida, estudiando y aprendiendo siempre.

### **1.3. Cursos de formación**

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

La capacitación docente es un proceso de formación continua, de crecimiento personal, social y profesional mediante el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que en lo fundamental van a promover en él un cambio de actitud respecto a su desempeño.

Para, Millán Francisco (1995) explica que a la capacitación y actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

“En vez de concentrarse en una larga formación académica, el proceso de formación docente debería contemplar una preparación pedagógica más breve, combinada desde el inicio con prácticas directas, en la que el alumno-maestro vaya asumiendo responsabilidades crecientes. Esto significa que, al contrario de la práctica prevaleciente, la formación continua, a lo largo de la vida profesional, tendría mayor preponderancia que la formación inicial”

Según Castillo Nubia (2013) señala que el capital humano o talento humano como se desee llamar, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productiva el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

En tal sentido, Tedesco (1998) se refiere a “Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio”

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

La docencia, como práctica intelectual y profesional, son indispensable en la formación personal para que conduzca a un cuestionamiento sobre sí mismo, sobre los deseos y el desarrollo del ejercicio profesional, a una formación permanente que permita analizar la trascendencia de la entrega educativa, a enfrentar los mismos problemas y a desempeñar la tarea de ser profesores.

La capacitación es importante por cuanto el docente debe mantenerse firme en su mejoramiento profesional y a la vez debe estar capacitado acorde a las necesidades técnicas, tecnológicas, pedagógicas y culturales que cada día van innovándose y sufriendo la ciencia cambios y transformaciones para que el hombre lo descubra y actúe pensando a solucionar problemas. Entonces el docente debe ayudar aprender a aprender porque tanto el ser humano como el docente deben correlacionarse para llegar a un inter-aprendizaje de soluciones creativas y a generar conocimientos significativos.

### 1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Para Cabero Julio, (2006) señala las ventajas más citadas son las siguientes:

- Pone a disposición de los alumnos un amplio volumen de información.
- Facilita la actualización de la información y de los contenidos.
- Flexibiliza la información, independientemente del espacio y el tiempo en el cual se encuentren el profesor y el estudiante.
- Permite la deslocalización del conocimiento.
- Facilita la autonomía del estudiante.
- Ofrece diferentes herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica para los estudiantes y para los profesores.
- Favorece una formación multimedia.
- Facilita una formación grupal y colaborativa.
- Favorece la interactividad en diferentes ámbitos: con la información, con el profesor y entre los alumnos.
- Facilita el uso de los materiales, los objetos de aprendizaje, en diferentes cursos.
- Permite que en los servidores pueda quedar registrada la actividad realizada por los estudiantes.
- Ahorra costos y desplazamiento.

Para el mismo Cabero Julio, (2006) subraya además algunos inconvenientes:

- Requiere más inversión de tiempo por parte del profesor.
- Precisa unas mínimas competencias tecnológicas por parte del profesor y de los estudiantes.
- Requiere que los estudiantes tengan habilidades para el aprendizaje autónomo.
- Puede disminuir la calidad de la formación si no se da una ratio adecuada profesor-alumno.
- Requiere más trabajo que la convencional.
- Supone la baja calidad de muchos cursos y contenidos actuales.

Los cursos de formación nos trae algunas ventajas, ventajas que de uno y otra manera ayudan a mejorar la calidad de educación, así podemos mencionar el uso y manejo adecuado de los recursos didáctico, facilitan y mejoran los procesos de enseñanza-aprendizaje ya que se puede acceder a estos datos desde cualquier lugar, confianza en la autoevaluación constante del docente, le permite conocer su perfil personal profesional, el docente ayuda al alumno a estructurar su propio aprendizaje, además se incluye en el

enlace de cada tema a la cantidad de información de la que el alumno dispone sea mucho mayor que en la enseñanza tradicional y que gracias a esta gran cantidad de información el alumno puede contrastar la información de cada enlace para construir un aprendizaje más crítico.

Dentro de las desventajas, los cursos de formación de los docentes, requiere de una gran dedicación, esfuerzo y gasto de tiempo que a veces es difícil de mantener por parte del profesor. Los cursos de capacitación están siendo de baja calidad porque sus contenidos de capacitación no están siendo actualizados. En cuanto a los alumnos necesitan unos conocimientos previos de Internet, la formación del profesorado acerca de la creación de páginas web.

Pienso que la formación de capacitación trae más ventajas que desventajas por la razón a que lo cursos están siendo programados por el Ministerio de Educación consecuente a una evaluación pedagógica – curricular sometida a los docentes; esta programación es correlacionado con las debilidades dentro del desempeño profesional como docentes en la práctica pedagógica, que sin embargo los resultados son alentadores por cuanto están bajo un proceso de mejoramiento profesional, enfocado a cumplir con los estándares educativos.

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

El diseño, la planificación y los recursos de los cursos formativos son elementos indispensables e indiscutibles por cuanto ayudan y dirigen organizadamente los eventos de capacitación y actualización de los docentes para que los resultados sean generativos y eficientes.

Ferrández y Puente (1990) señalan a la planificación como "la acción que posibilita poner en situación concreta un proyecto de enseñanza". Para ello el educador tiene que tomar una serie de decisiones que le ayuden a organizar, ejecutar y controlar una actividad didáctica determinada, en un contexto determinado y con un grupo de alumnos concretos. La planificación es una fase intermedia entre el programa, que nos viene dado, y la ejecución de la acción docente con ese grupo de alumnos.

Seguidamente, Zabalza (1987) sostiene algunos principios del proceso de programación: realidad, racionalidad, socialidad, publicidad, intencionalidad, sistematicidad y selectividad. En la planificación de la educación de adultos es muy importante definir de forma operativa

el ámbito en el que debe actuar. La tarea es difícil ya que ello va a depender de las características, objetivos, políticas y niveles de desarrollo de cada país.

Mientras que Bruner (1969) explica que el diseño instruccional se ocupa de la planeación, la preparación y el diseño de los recursos y ambientes necesarios para que se lleve a cabo el aprendizaje.

De todas maneras, Broderick (2001) refiere al diseño instruccional como el arte y ciencia aplicada de crear un ambiente instruccional y los materiales, claros y efectivos, que ayudarán al alumno a desarrollar la capacidad para lograr ciertas tareas.

Algo más amplia resulta la definición de Richey, Fields y Fosson (2001) explican y apuntan una planificación instruccional sistemática que incluye la valoración de necesidades, el desarrollo, la evaluación, la implementación y el mantenimiento de materiales y programas.

Heinich, Molenda, Russell y Smaldino (1996) se refieren a otra parte importante en el proceso de enseñanza y de aprendizaje es la Evaluación. Para que se dé un aprendizaje exitoso es de vital importancia determinar qué cosas deben ser mejoradas. La evaluación permite revisar la instrucción y la revisión de la instrucción ayuda a asegurar los resultados finales del proceso de enseñanza y aprendizaje.

En la planificación de la enseñanza en cualquier modalidad educativa: presencial, mixta, a distancia o virtual, es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Mantener en mente que los cursos “enseñados” previamente de manera tradicional pueden necesitar rehacerse en todo o parte de su diseño Instruccional: objetivos o competencia, contenidos, materiales, estrategias y medios, entre otros. El enfoque de la instrucción cambia hacia presentaciones multimedia, aprendices comprometidos y a una sincronización cuidadosa de presentación de información de calidad.
- Cuando se estén revisando los materiales, medios y estrategias, tradicionales usados en el salón de clase, considerar formas de ilustrar conceptos o temas claves usando tablas, figuras, audio, video, otras representaciones multimedia.
- Planificar actividades que fomenten la comunicación, interacción e interactividad entre todos los participantes o elementos del proceso (estudiantes, docentes, institución, entre otros). No sólo el instructor tiene que planificar su interacción sino que también se debe

planificar como va a ser la interacción por parte de los estudiantes, y esta planificación implica proveer todo el entrenamiento necesario para que los estudiantes participen de este tipo de actividades. “Planificar actividades que le permitan a los estudiantes trabajar en grupo, en forma cooperativa y/o colaborativa. Esto ayuda a construir un ambiente social de soporte. Por ejemplo, el profesor puede presentar casos de estudio relacionados con los conceptos y teorías que se ven en el curso y entonces, grupos de estudiantes, que pueden estar ubicados en distintos sitios, discuten esos casos de estudio y llegan a soluciones por consenso.

- Estar preparado en caso de que ocurran problemas técnicos. Si el equipo falla, es importante para los estudiantes tener asignaciones y proyectos independientes del profesor y tener formas alternativas de comunicación como fax, teléfono, correo electrónico, Twitter, Blog, Facebook, entre otros.

En resumen, muchos autores coinciden al señalar que el proceso de desarrollo instruccional debe estar basado en las características y necesidades de los estudiantes, en el contexto, de concordancia con el estilo de enseñanza del instructor, las metas del curso y su contenido, los estilos de aprendizaje de los estudiantes, entre otros.

Estas necesidades de trabajo en grupo se fundamenta en un diseño, planificación y de recursos para donde los discentes mantengan un ambiente de cooperación, solidaridad, integración y de discusión para construir un ambiente dinamizador, para crear competencias intelectuales en los participantes y así lograr fortalecer la comunicación entre docentes, alumnos y autoridades de la institución.

Cuando un profesional se plantea el desarrollo de un curso sigue un proceso, de forma consciente y no rutinaria, con el fin diseñar y desarrollar acciones formativas de calidad. El disponer de modelos que guíen este proceso es de indudable valor para el docente o el pedagogo, que en muchos casos será requerido para diseñar y programar los materiales y estrategias didácticas del curso. Es en este sentido en el Diseño Instruccional, que establece las fases a tener en cuenta en este proceso y los criterios a tener en cuenta en el mismo.

Las diferentes concepciones del Modelos de Diseño Instruccional sirven de guía a los profesionales sistematizando el proceso de desarrollo de acciones formativas. El diseñador tiene la función de identificar las competencias y habilidades que el alumno debe dominar y a continuación seleccionar el estímulo y la estrategia instruccional para su presentación.

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

La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos (Birgin, 2006).

Por ello es necesario emprender políticas articuladas entre organismos y sectores del Estado que atiendan en forma simultánea los diversos -pero convergentes- aspectos que redundan en la elevación de la calidad de la educación básica: salud, atención de la primera infancia, desarrollo curricular, infraestructura y equipamiento escolar, sistemas de evaluación, intensificación de la jornada escolar, diversificación de las materias, talleres y oportunidades de aprendizaje de los alumnos, trabajo colaborativo con las comunidades y sus instituciones intermedias, etc.

La tarea docente universitaria en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992).

En tal sentido, Tedesco (1998) señala que: "Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio"

Por otro lado, la sesión de la Conferencia Internacional de Educación (1998), explican el rol de los docentes como un mundo en proceso de cambio. Expresan las orientaciones y problemas que deberían resolverse como así también cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas efectuará en el sector educativo, los cuales dan una visión acabada del enfoque sistémico sobre la problemática docente en su conjunto:

1. Reclutamiento de los docentes: atraer jóvenes más competentes para ejercer la profesión docente
2. Formación inicial: mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
3. Formación en servicio: pertenencia con la institución.
4. Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.



5. Los docentes y otros actores sociales asociados en el proceso educativo: la educación es responsabilidad de todos.
6. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
7. La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.
8. Promover la sinergia y empatía entre los docentes.
9. La Colaboración de entes regionales e internacional como instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes ante los retos del siglo XXI.

La importancia de todos estos elementos citados anteriormente, plantean a nuestro modo de comprender la necesidad de una nueva dinámica educativa en la cultura de calidad y evaluación, cultura de pertinencia, cultura informática, cultura de gestión estratégica eficaz y cultura al compromiso con el país.

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

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

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico y ininteligible.

En el marco de nuestro análisis holístico es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo.

Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes.

En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas, realicen una juiciosa reflexión acerca de sí sus capacidades poder o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## **2.1. Contexto**

### **Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Intillacta” de Paushiyacu**

Luego de varios años de lucha y gracias al subsistema de educación Bilingüe se logró la creación del Centro Educativo Comunitario “Intillacta” de Paushiyacu como una escuela pluridocente con 35 alumnos en los cuatro grados inferiores en el año lectivo 1991-1992 con los señores profesores Gerardo Calapucha y Gloria Torres y, como pioneros de esta iniciativa destacan los padres de familia como Camilo Grefa, Pedro Shiguango y Felipe Arias entre otros, el mismo que inició a funcionar en las instalaciones de la Iglesia Episcopal del Ecuador ubicado en la parte baja de la misma comunidad. Posteriormente es elevado a Octavo, Noveno y Décimo Nivel de Estudios según las Resoluciones Nos – 016 – 017 – 018. Todo esto se dio gracias a la gran demanda de estudiantes que quedaban al margen de los estudios que tanto ansían los padres de familia. En sus 14 años de vida institucional se han logrado importantes avances como el incremento de una buena infraestructura en lo que concierne a aulas escolares y un selecto grupo de profesionales con títulos académicos que garantizan un alto nivel de rendimiento escolar.

Es importante destacar que muchos alumnos y estudiantes que se han matriculado en esta entidad educativa son alumnos que no han sido recibidos en otras escuelas y colegios debido a su bajo rendimiento, pero que en esta institución han recibido una oportunidad y, posteriormente han logrado ingresar a los colegios del sistema hispano.

Cabe destacar que en la actualidad se están proyectando la construcción de bloque de aulas gracias al apoyo de entidades de desarrollo como el Honorable Consejo Provincial y el Ministerio de Educación.

En la actualidad podemos afirmar que es una gran necesidad la creación del ciclo diversificado con la especialidad de Informática como así lo demuestran los datos obtenidos de una encuesta realizada a los interesados debido a que los educandos y padres de familia así lo manifiestan, por cuanto aducen que no pueden dar seguimiento a la Educación Bilingüe Intercultural con identidad propia.

#### **Datos Históricos:**

El Centro Educativo Comunitario “Intillacta” de Paushiyacu con diecisiete años de vida institucional, inició sus labores en el año lectivo 1992-1993 bajo la iniciativa de tres padres de familia que vinieron preocupados como sus hijos iban perdiendo las costumbres ancestrales y, sobre todo lo máspreciado que tenemos las diferentes culturas, nuestra lengua. Se inició como una escuela pluridocente con dos maestros, posteriormente (cinco

años después) como escuela completa y finalmente, como unidad educativa intercultural básico.

Desde hace ocho años se ha implementado el trabajo en clases como maestros de nivel hasta tercero y, a partir de cuatro han experimentado como profesores de aula, el cual nos ha dado grandes satisfacciones, esto como una alternativa que el mismo MOSEIB nos permite a los diferentes centros educativos implementar su propio modelo en base a las particularidades que cada zona presenta.

**Límites:**



*Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe "Intillacta" de Paushiyacu  
Fuente: propia*

La comunidad "Intillacta" de Paushiyacu limita al Norte con el río Tena, al Sur con la barrio Vista Hermosa, al Oeste con la Vía perimetral y al Este con el estero Paushiyacu.

Está asentada sobre un territorio de 17 hectáreas divididas en tres sectores: Paushiyacu Alto (donde se ubica el centro educativo), Centro Paushiyacu (cancha cubierta de la comunidad) y, sector de la perimetral.

Cuenta en la actualidad con todos los servicios básicos tales como: agua potable, luz eléctrica, alcantarillado sanitario y pluvial, teléfono, calles con aceras y bordillos y recolección de basura.

**Población:**

El número de núcleos familiares es de 172 con un promedio de seis hijos, alcanzando un aproximado de 1300 habitantes en su gran mayoría de la nacionalidad kichwa amazónica (94%) y el porcentaje restante con personas de origen mestizo.

La distribución poblacional según de edad escolar es la siguiente: 12% entre los 0 y 6 años, 45% entre 6 y 15 años, 18% entre los 15 y 25 años y el restante son personas adultas.

**Situación económica:**

La población económica activa, en especial los padres de familia son empleados públicos en un 30% el 40% tiene empleos ocasionales en el área de la construcción, el 10% se dedica a la agricultura, otro 10% se dedica al comercio y el 10% a actividades varias (empleos privados).

En cuanto al porcentaje de empleo por sexo se ha visto que existe un equilibrio entre la mano de obra que oferta el sector femenino como el de los varones.

Hay casos de trabajo infantil, los mismos que se dedican a prestar su trabajo en las lavadoras de carros y como betuneros. Con esto ayudan en el sustento de la economía familiar.

**Transporte:**

Por la ubicación privilegiada que posee, cuenta con el servicio de buses urbanos que cruzan su territorio cada quince minutos, incluso es paso obligado de los buses interprovinciales que van hacia y desde la ciudad de Quito por la vía Baeza y las provincias norteñas de Orellana y Sucumbíos.

**Pesca y recolección:**

En lo que se refiere a la pesca, los miembros de nuestra comunidad realizan estas labores en una mínima proporción en los ríos Tena, Misahuallí, Napo y el Anzu. Lo que más se pesca en el corroncho o carachama, el bocachico, la jandia el bagre; esta pesca se hace en forma intermitente y para el consumo familiar.

En lo que respecta a la recolección de frutos, los miembros comunitarios realizan en sus fincas, es decir, fuera del territorio de nuestra organización. Entre los productos que se cosechan están: morete, ungurahua, frutipan, chonta, etc.

**Casería:**

La casería es escasa, sin embargo se acostumbra cazar animales como son: guanta, guatusa, armadillo, conejo, guatines, etc. Utilizando escopeta y trampas tradicionales. Todo esto en los sectores aledaños a nuestra organización.

**Artesanía:**

Dentro del campo de las artesanías tanto el hombre como la mujer se dedica al tejido con fibras naturales realizando verdaderas obras de arte llamado bisuteriakichwa, obteniendo los productos tales como: la canasta, el abanico, las escobas, los sombreros, las shicras, las correas las gargantillas, las pulseras, los aretes, etc. y la elaboración de ollas y mocahuas con la utilización del barro o arcilla. Para realizar estos trabajos siguen cursos de especialización en bisutería kichwa.

**Idioma:**

El idioma o lengua predominante es el kichwa hablado por un 60% de la población de la comunidad y como lengua de relación intercultural, el castellano, por lo que nos consideramos bilingües por el dominio de las lenguas kichwa y español. Cabe destacar que las personas adultas somos quienes mantenemos nuestra lengua y, en los centros educativos se hacen esfuerzos para rescatar nuestra lengua.

**Vivienda:**

Dentro de la cultura kichwa se han ido perdiendo las viviendas típicas construidos de paja toquilla y caña guadua, sin embargo son muy pocos los que conservan esta tradición que es muy saludable por su frescura.

Esta costumbre se ha visto afectada por la dificultad que tienen las personas para encontrar esos materiales por su distancia o escasos.

La mayoría de los habitantes han sustituido sus construcciones con las de madera, hojas de zinc, cemento y bloques, aunque costoso pero de fácil adquisición.

**Religión:**

La mayoría de los moradores profesan la religión católica y evangélica.

### Tradiciones:

Las tradiciones que mantienen y se practican en la actualidad son la ceremonia matrimonial típica o boda, las mingas familiares y comunitarias, la alimentación, los ritos del shamanismo y la medicina tradicional en un pequeño porcentaje.

### Educación:

La comunidad de "Intillacta" de Paushiyacu, actualmente cuenta con un Centro de cuidado diario (ORI), el Programa de NutriInfancia, jardín de Infantes, Educación básica Bilingüe, y un Centro artesanal de Corte y Confección.

Existen centros de educación primaria, y media en los barrios cercanos a nuestra organización de la jurisdicción hispana, por ello es imprescindible el nivel académico que los docentes bilingües debemos tener para garantizar el buen rendimiento escolar de nuestros docentes y no tengan problemas en el nivel básico como en el nivel secundario, tal como lo hemos venido realizando.

### Organización de apoyo comunitario:

Para mejorar la gestión comunitaria se han creado instancias de apoyo tales como: Organización de Bisuterías Kichwas, Grupo de Mujeres de la Academia de Corte y Confección y clubes de fútbol que trabajan en coordinación y el aval de la dirigencia de la comunidad y la organización madre, la FONAKIN.

### Archivo maestro de instituciones educativas (INFORME LEGAL)

<b>CÓDIGO</b>	15800012	<b>PERÍODO</b>	2012-2013 S	<b>FECHA DE CREACIÓN</b>	28/10/1991
<b>ACUERDO MINISTERIAL</b>	Nº 144 del 24 de septiembre del 2002				
<b>INSTITUCIÓN</b>	CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERUCULTURAL BILINGÜE "INTILLACTA" DE PAUSHIYACU				
<b>RÉGIMEN</b>	SIERRA	<b>SOSTENIMIENTO</b>	FISCAL	<b>JORNADA</b>	MATUTINA
<b>TIPO</b>	EDUCACIÓN REGULAR	<b>SEXO</b>	FEMENINO Y MASCULINO	<b>NIVEL</b>	INICIAL, EB. Y BACHILLERATO
<b>PROVINCIA</b>	NAPO	<b>CANTÓN</b>	TENA	<b>PARROQUIA</b>	TENA
<b>DIRECCIÓN</b>	CARLOS SHIGUANGO O LUIS ARIAS INCHIKIRU				
<b>CASERÍO</b>	CARLOS SHIGUANGO O LUIS ARIAS INCHIKIRU				
<b>TELÉFONO</b>	062888177				
<b>ZONA INEC</b>	URBANA				
<b>DOCENTES</b>	28				
<b>ALUMNOS</b>	422				



**Tabla N° 1. Tipo de Institución Educativa**

Opción	frecuencia	Porcentaje
Fiscal	20	100.0
Fiscomisional	0	0.0
Particular	0	0.0
Municipal	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Tipo de bachillerato que ofrece la institución educativa**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0.0
Bachillerato Técnico	20	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

**Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	0	0.0
Comercio exterior	0	0.0
Contabilidad	0	0.0
Administración de sistemas	0	0.0
Restaurant y Bar	0	0.0
Agencia de Viajes	0	0.0
Cocina	0	0.0
Informática y comercialización turística	0	0.0
Aplicaciones Informáticas	20	100.0
Organización y gestión de la secretaria	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0 %</b>

**Fuente** : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe "Intillacta" de Paushiyacu

**Elaborado por:** Lic. David Guachamin

La institución educativa es de sostenimiento fiscal por cuanto es regentada por el Estado. La institución pública es operada o recibe fondos del gobierno estatal.

Ofrece un bachillerato técnico dedicado a un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales para lograr el estudiante a la hora de graduarse, pueda competir y desarrollarse en el mundo laboral.

En parte también este bachillerato en aplicaciones informáticas atiende a la administración de sistemas beneficiándose en el ámbito de las organizaciones que ha cobrado en la actualidad una importancia significativa, pues los niveles de competitividad de aquellas también dependen de los niveles de eficiencia y de flexibilidad en los desempeños que los recursos humanos que laboran en dicho ámbito.

## 2.2. Participantes:

**Tabla Nº 2. Género**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	55.0
Femenino	9	45,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

### Estado civil

Opción	f	%
Soltero	2	10.0
Casado	18	90.0
Viudo	0	0.0
Divorciado	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

### Edad

Opción	frecuencia	Porcentaje
20 a 30	4	20.0
31 a 40	3	15.0
41 a 50	9	45,0
51a 60	3	15,0
61 a 70	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

La institución educativa está conformada en su mayoría con 11 docentes de género masculino, y un grupo considerable de 9 maestras pertenecientes al género femenino. Nos falta un largo camino por recorrer, es necesario continuar con un proceso que permita asegurarnos que la vida de las siguientes generaciones estará caracterizada por un entorno más equitativo, donde tanto las mujeres como los hombres ejerzan los mismos derechos y las mismas obligaciones, sin distinción de género. Las mujeres presentan mayor competencia ética con los varones. Valores como la responsabilidad, honestidad y compromiso se han incorporado en mayor medida a las profesoras, que en lo docentes de sexo masculino.

Dentro de las labores docentes existen más profesores(as) casados(as), que solteros.

El mayor grupo de profesores promedian entre la edad de 41 a 50 años de edad, seguida de entre los que tienen de 31 a 60 años y uno de 61 a 70 años de edad. Miranda (2009), comenta que no existe relación en la edad con las competencias cognitivas, sociales, éticas y afectivo sociales.

**Tabla N° 3. Cargo que desempeña**

Aspectos	frecuencia	Porcentaje
Docente	20	100.0
Técnico Docente	0	0.0
Docente con funciones administrativas	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

**Tipo de relación laboral**

Aspectos	frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	5.0
Nombramiento	13	65.0
Contrato ocasional	6	30.0
Reemplazo	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

**Tiempo de dedicación**

Aspectos	frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	18	90.0
Medio tiempo	0	0.0
Por horas	2	10.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

**Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

Aspectos	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	10.0	0	0.0
Nivel técnico o tecnológico superior	6	60.0	2	20.0
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	3	30.0	7	70.0
Especialista (4to nivel)	0	0.0	1	10.0
Maestría (4° nivel)	0	0.0	0	0.0
PHD (4° nivel)	0	0.0	0	0.0
Otro Nivel	0	0.0	0	0.0
No contesta	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin

El 100% de los encuestados ocupan el cargo como docentes en sus funciones dentro de la institución educativa, no así como técnicos docentes, esto implica en la formación técnica de los estudiantes para generar competencias y emprendimientos.

La mayoría de los docentes tienen nombramiento fiscal en su relación laboral, esto ha motivado a cumplir con sus funciones como docente, no así con los de contrato ocasional que laboran desmotivados pero cumplen con su encargo a desempeñarse.

Las labores docentes tienden a ocuparlo durante a tiempo completo. Las Escuelas de Tiempo Completo son espacios educativos que amplían su jornada escolar para brindar mayores oportunidades de aprendizaje. El contar con mayor tiempo es una de sus características principales, sin embargo, también son de relevancia primordial la gestión escolar, el uso efectivo del tiempo y la diversificación de las actividades que se promueven, tanto en la escuela, como en el aula para crear ambientes propicios para el aprendizaje. (*Programas de escuelas de tiempo completo*). Apenas un docente es especialista del cuarto nivel, mientras que 6 docentes tienen el nivel técnico o tecnológico superior y un docente tiene del bachillerato, entonces los docentes de la especialidad son escasos e insuficientes para el número de estudiantes de la especialidad.

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

#### **2.3.1 Diseño de la investigación:**

Dentro del proceso investigativo se inició con la aplicación de un cuestionario a los docentes investigados, luego se recopila los datos y la información respectiva, posteriormente se somete a un procesamiento de la información para analizar e interpretar los resultados, para finalmente elaborar las conclusiones y recomendaciones.

De los resultados de la investigación se obtuvieron las debilidades, amenazas, fortalezas de las cuales, se logró generar una propuesta pedagógica en beneficio de los docentes y alumnos de la institución educativa y comunidad, que posteriormente fue planificado y evaluada durante el proceso de su desarrollo.

#### **2.3.2 Métodos de investigación.**

Los métodos que se aplicó en el desarrollo de la investigación son las siguientes:

El analítico permitió determinar las debilidades, amenazas, fortalezas de los problemas de la institución educativa. Producto de este análisis pedagógico, curricular, psicológico y social se sintetiza en una propuesta para solucionar un problema educativo.

La presente investigación surge de una hipótesis planteada a los problemas pedagógicos, que se ha detectado por la aplicación de una encuesta a los docentes del establecimiento.

Además es deductiva porque se alcanzó correlacionar entre la teoría y la práctica de la investigación acción, lográndose verificar y comprobar la realidad de los docentes de la institución con los conceptos que proponen los autores.

Debemos destacar que es inductivo porque se determinó las conclusiones finales del trabajo investigativo, de la cual se generará una propuesta pedagógica a solucionar un problema en la institución educativa.

Con los datos obtenidos se logró obtener la interpretación hermenéutica de una realidad existente en el entorno educativo y comunitario para producir una base de datos como para el inicio de una propuesta pedagógica.

Y es estadístico porque cuantificó a los docentes de acuerdo a su situación social educativa, valor que se le da porque lleva un proceso cuantificable para comprobar una hipótesis del problema planteada. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de una o varias consecuencias verticales deducidas.

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

### **2.4.1 Técnicas de investigación:**

Las técnicas que se utilizó para la presente investigación-acción son:

- La observación directa como un instrumento que se necesitó fundamentalmente para el investigador, para la práctica educativa de los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Se aplicó una encuesta o cuestionario de preguntas planteadas para que respondan los docentes de varias inquietudes y necesidades pedagógicas-curriculares y así lograr conocer la problemática situacional de la institución educativa.
- Además una entrevista con el señor Rector de la institución educativa para la disponibilidad de la aplicación de la encuesta a los profesores y la socialización de una propuesta a solucionar un problema pedagógico.

#### 2.4.2 Instrumentos de investigación:

El instrumento de investigación para la recolección de datos se utilizó un cuestionario “Necesidades de Formación Docente de Bachillerato” dirigido a los docentes de la institución del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Intallacta”, el mismo que nos sirvió para proporcionarnos información verídica de la aplicación del modelo pedagógico en el establecimiento.

#### 2.5 Recursos:

##### 2.5.1 Talento Humano :

- Docentes del Bachillerato
- Rector
- Vicerrector
- Maestrante
- Director de Investigación

##### 2.5.2 Materiales:

- Computadora
- Impresora
- Internet
- Textos
- Hojas de papel boom
- Anillado
- Copias
- Impresiones

##### 2.5.3 Económicos:

• Impresiones	\$ 200
• Copias	\$ 100
• Internet	\$ 50
• Textos y revistas	\$ 240
• Taxi	\$ 20
• Anillados	\$ 10
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 620</b>

## 2.6. Procedimiento

Para proceder con la investigación se preparó y ejecutó un acercamiento diagnóstico pedagógica, curricular de la institución educativa, de la situación prevista, posteriormente se contextualizó el problema de investigación, esto nos sirvió para planificar y conjeturar las preguntas de la encuesta a investigarse.

Una vez obtenida la encuesta, se llevó a cabo una entrevista con el señor rector del Centro Educativo, con el fin de presentar el oficio de solicitud para la aceptación respectiva a llevarse en marcha la investigación dentro del establecimiento, la cual es aceptada favorablemente.

Luego se convocó a todo el personal docente de la institución educativa a una charla para socializar y dar constancia de los objetivos que persigue la investigación y la propuesta pedagógica.

Posteriormente se aplicó a los docentes de la institución un cuestionario con el tema: "Necesidades de formación docente en el Bachillerato", los mismos que los analizan y contestan las preguntas de manera veraz y legal, es decir según el criterio profesional de cada docente.

Con estos criterios investigados a los docentes, se procedió a analizar y registrar los datos en la Matriz cuestionario "Necesidades de Formación Docente en el Bachillerato", la misma que nos sirvió posteriormente para el respectivo análisis de los problemas pedagógicos, curriculares y profesionales, que de igual manera constatamos las versiones o conceptos de los diferentes autores con la realidad actual de la institución educativa investigada, es decir se hizo el marco teórico para la cual se tuvo que hacer una revisión bibliográfica y la reestructuración de la misma y la metodología, que posteriormente elaboramos el diagnóstico, análisis y discusión de resultados, para la interpretación de los resultados obtenidos, finalmente redactamos las conclusiones y las recomendaciones.

Complementario a esta investigación, se planteó una propuesta pedagógica para solucionar en parte los problemas pedagógicos y curriculares manifestados por los docentes de la institución educativa, llevándose así con el desarrollo del marco teórico, su revisión y la aceptación por parte del asesor de tesis de la mencionada propuesta.

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



### 3.1. Necesidades Formativas

**Tabla N° 4. El título de pregrado tiene relación con el ámbito educativo.**

Opción	frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferente menciones/ especialidades)	11	55.0
Doctor en educación	2	10.0
Psicólogo educativo	0	0.0
Psicopedagogo	2	10.0
Ingeniero en Informática y sistemas	1	5.0
Otros (Profesores en Ciencias de la Educación)	4	20.0
<b>TOTAL:</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

#### **El título de pregrado tiene relación con otras profesiones**

Opción	frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0.0
Arquitecto	0	0.0
Contador	0	0.0
Abogado	0	0.0
Economista	0	0.0
Médico	0	0.0
Veterinario	0	0.0
Otras profesiones	1	5.0
No contesta	19	95.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

#### **El título de postgrado (4º nivel), tiene relación con**

Opción	frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	2	10.0
Otros ámbitos	0	0.0
No contesta	18	90.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

Existen 11 docentes, es decir el 55% que poseen el Título en el ámbito educativo. Los títulos de formación profesional acreditan las competencias incluidas en el perfil profesional, incluyendo competencias profesionales, personales y sociales para favorecer la competitividad, la empleabilidad y la cohesión social, así como las cualificaciones profesionales y las unidades de competencia incluidas en el título.

De los 20 docentes 19 no contestan, esto quiere decir que los docentes obtienen títulos con relación a la educación pero de todas maneras existe diferencia en la titulación por niveles y especialidades profesionales. Esto es importante por cuanto existe profesionalismo en el

trabajo dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, lamentablemente el docente debe mantener un hábito de capacitación y para eso somos recios al cambio pedagógico curricular, todo esto es producto a no mejorar o innovar nuestras capacidades intelectuales.

De los 20 docentes, existen 18 que no indican poseer un título de posgrado de postgrado, es decir han logrado obtener un título de tercer nivel, es claro darnos cuenta que es necesario profesionalizar al personal docente para obtener un título de cuarto nivel o a su vez capacitar para mejorar sus competencias intelectuales y de rendimiento escolar en sus alumnos.

**Tabla Nº 5. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel**

Aspectos	frecuencia	Porcentaje
Si	13	65.0
No	5	25.0
No contesta	2	10.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

**El título de cuarto nivel que le interesa**

Aspectos	frecuencia	Porcentaje
Maestría	6	30.0
Ph. D	0	0.0
No contesta	14	70.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato Intercultural Bilingüe "Intillacta" de Tena, Napo.  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

El 65% de los docentes admiten seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel es decir una Maestría en educación. A esta decisión se le considera como una **formación docente continúa**, que es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

**Tabla N° 6. Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.**

Opción	frecuencia	Porcentaje
Si	20	100.0
No	0	
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

**En que temáticas le gustaría capacitarse**

Opción	F
Pedagogía educativa	9
Teorías del aprendizaje	3
Valores y educación	0
Gerencia/Gestión educativa	4
Psicopedagogía	5
Métodos y recursos didácticos	5
Diseño y planificación curricular	5
Evaluación y planificación curricular	1
Políticas educativas para la administración	1
Temas relacionados con las materias a su cargo	3
Formación en temas de mi especialidad	3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2

**Cómo le gustaría recibir la capacitación?**

Opción	frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	40.0
Semipresencial	11	55.0
A distancia	1	5.0
Virtual/internet	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

**Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría capacitarse.**

Opción	frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	2	10.0
Fines de semana	17	85.0
No contesta	1	5.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
 Elaborado por: Lic. David Guachamin

La capacitación a los docentes con temas educativos mejora la calidad de la educación, por tal razón opinan el 100% que es de vital importancia la capacitación continua. Los nuevos

conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización.

La capacitación y actualización son estrategias necesarias para la aplicación en las instituciones educativas en general, con la finalidad de moldear a su capital humano, motivarlo, desarrollar su desempeño individual satisfactoriamente y lograr con ello mejorar la calidad del producto de la empresa. El capital humano o talento humano como se le desee llamar, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos. (Castillo, N. 2012)

Los docentes desean capacitarse en Pedagogía Educativa y en las Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación por cuanto manifiestan la necesidad de optimizar los recursos tecnológicos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas e las personas en sus puestos de trabajo.

- HABILIDAD es la facilidad para realizar una tarea con cierta eficiencia, empleando el mínimo de recursos y de tiempo.

- ACTITUDES son los marcos de referencia, generalmente emocionales, a través de los cuales juzgamos la realidad, y condicionamos nuestra conducta, predisposiciones para actuar, criterios de juicio.

- CONDUCTA es la forma de actuar y de relacionarse con los demás; aquí no se evalúan las causas de las conductas. Se busca modificar conductas ante situaciones concretas. (Edgardo, F. 2009)

A los docentes les gusta recibir el curso de capacitación profesional de manera semipresencial para actualizar sus conocimientos, manifestándose así el 85% que desearían recibir la capacitación los fines de semana. Semipresencial, es una forma de aprendizaje relativamente nuevo. El estudiante trabaja de modo autónomo, pero es apoyado por el grupo y el tutor. Durante las sesiones presenciales del grupo, los estudiantes reflexionan sobre su progreso, ejercitan habilidades de conversación, repasan las unidades anteriores y preparan las unidades siguientes.

**Tabla N° 7. ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?**

Opción	F
Pedagogía educativa	9
Teorías del aprendizaje	3
Valores y educación	0
Gerencia/Gestión educativa	4
Psicopedagogía	5
Métodos y recursos didácticos	5
Diseño y planificación curricular	5
Evaluación y planificación curricular	1
Políticas educativas para la administración	1
Temas relacionados con las materias a su cargo	3
Formación en temas de mi especialidad	3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato*

*Elaborado por: Lic. David Guachamin*

La mayoría de los docentes desean capacitarse en Pedagogía Educativa y en la Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación por cuanto manifiestan la necesidad de optimizar los recursos tecnológicos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Para aprovechar de manera efectiva el poder de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), deben cumplirse las siguientes condiciones esenciales:

- Alumnos y docentes deben tener suficiente acceso a las tecnologías digitales y a internet en los salones de clase, escuelas e instituciones de capacitación docente.
- Alumnos y docentes deben tener a su disposición contenidos educativos en formato digital que sean significativos, de buena calidad y que tomen en cuenta la diversidad cultural.
- Los docentes deben poseer las habilidades y conocimientos necesarios para ayudar a los alumnos a alcanzar altos niveles académicos mediante el uso de los nuevos recursos y herramientas digitales.

**Tabla N° 8. ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?**

Opción	F
Falta de tiempo	11
Alto costos de los cursos o capacitaciones	2
Falta de información	10
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1
Falta de temas acordes con su preferencia	5
No es de su interés de capacitación profesional	1
Otros motivos	7

Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin

El 45,45% y el 18% de los profesores no se capacitaron por la falta de tiempo y la falta de información. Estos obstáculos recargan al trabajo que implica para la organización, gestionar los procesos formativos de sus empleados y disponer de espacios para el aprendizaje dentro de la jornada laboral. Otras dificultades son: El horario de trabajo, la limitada movilidad y los problemas salariales.

**Tabla N° 9 ¿Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones?**

Opción	F
Aparición de nuevas tecnologías	6
Falta de cualificación profesional	2
Requerimientos personales	2
Necesidades de capacitación continua y permanente	12
Actualización de leyes y reglamentos	3
Otros	0

**Otros motivos por los que usted asiste a cursos capacitaciones**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	15	45.45
El prestigio del ponente		
Obligatoriedad de asistencia	2	6.06
Favorece mi ascenso profesional	6	18.18
La facilidad de horarios	1	3.04

Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin

Los docentes opinan que los motivos por lo que se imparten los cursos está por las necesidades de capacitarse permanentemente y continua, la aparición de nuevas tecnologías, y la actualización de leyes y reglamentos.

La formación continua es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito que las diferentes figuras institucionales y solidarias participen constantemente en procesos de formación que les ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral.(Francisco Márquez 160, Col. Condesa, Delegación Cuauhtémoc,C.P. 06140, México)

Pero existen otros motivos por la que los docentes se capacitan como es la relación del curso con la actividad docente, porque les gusta capacitarse y les favorece el ascenso profesional. Hay muchas razones por las cuales una organización debe capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual. Y con esto me refiero a que vivimos en un contexto sumamente cambiante. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y nos enfrenta constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo y por eso debemos estar siempre actualizados.

**Tabla N° 10. ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?**

Opción	frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0.0
Aspectos Técnicos/Prácticos	11	55.0
Ambos	9	45.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

El 55% de los docentes opinan considerar al aspecto técnico-práctico como la mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación, y un 45% indican que son los aspectos teóricos, técnicos-prácticos. La teoría-técnico-práctico son los de mayor importancia para el desarrollo de un curso de capacitación a favor de los docentes.

La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresarán su clase haciendo buen uso de las máquinas tecnológicas y haciendo más práctica la enseñanza.

### 3.2. Análisis de la formación

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

Tabla N° 11 La persona en el contexto formativo

#### Valoración

1 Es la calificación más baja

5 Es la calificación más alta

6 No responde

LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
• Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	3	15	2	10	10	50	5	25	0	0	0	0	20	100
• Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar.)	1	5	2	10	9	45	5	25	3	15	0	0	20	100
• Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	5	2	10	9	45	5	25	3	15	0	0	20	100
• Mi formación en tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	4	20	13	65	1	5	2	10	0	0	20	100
• La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0	2	10	8	40	7	35	3	15	0	0	20	100
• La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	0	0	7	35	8	40	5	25	0	0	20	100
• Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	1	5	8	40	8	40	3	15	0	0	20	100
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>64</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>140</b>	<b>100</b>
<b>MEDIA TOTAL</b>	<b>0.71</b>	<b>4</b>	<b>1.86</b>	<b>9</b>	<b>9.14</b>	<b>46</b>	<b>5.57</b>	<b>28</b>	<b>2.71</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

El contexto educativo del centro educativo es una serie de elementos y factores que favorecieron u obstaculizaron el proceso de enseñanza/aprendizaje en el aula. Para los maestros es de vital importancia conocer el tipo de contexto en el cual se desenvuelven: los elementos curriculares, la aplicación de la didáctica, los factores que determinan los aprendizajes, los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato, el uso y el manejo de la TIC y otros con el fin de evaluar y mejorar la calidad de la educación.

Mediante la aplicación de la encuesta a los docentes en el Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe "Intillacta" de Paushiyacu, del 100% de los docentes encuestados, el 50% sostiene que a veces analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, el 25% indica que es frecuente el análisis de los elementos curriculares, el 15% dicen que nunca analizan y el 10% manifiestan rara vez. Entonces se conoce que los profesores a veces analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, podemos considerar elementos básicos del currículo al conjunto de componentes mínimos que integran cualquier currículo educativo: los objetivos, los contenidos, la metodología y la evaluación.

Un 50% de los docentes de la institución educativa analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza como: la inteligencia, personalidad, clima escolar, etc.

Mientras que un 45% sostienen que a veces analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza entonces podemos experimentar que necesitan analizar los factores que condicionan la calidad de la enseñanza aprendizaje tales como:

- Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.
- Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, tiempo de dedicación... Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso.
- La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.

- Aspectos pedagógicos: PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

Del total de los docentes encuestados, el 50% manifiestan que a veces analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, otros como el 40% sostiene que frecuentemente lo hacen, un 5% lo hacen rara vez y un 5% desconoce. Entonces la mayoría de los docentes necesitan de fortalecer el análisis de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, lo que enseñan en el centro educativo, las enseñanzas que reciben en la escuela deberán ser de utilidad en el futuro, el horario de las clases, las instalaciones y medios de los centros, el presupuesto educativo, Horario de las clases, la convivencia entre los alumnos, la atención que se da a los alumnos que tienen más dificultades, a actividades extraescolares, participación de los alumnos, la necesidad de reducir el número de asignaturas, la forma de enseñar y de evaluar de los profesores, el interés que manifiestan los profesores por los alumnos, los contenidos de las asignaturas, la preparación de los profesores, el ambiente de estudio, el orden y la disciplina.

Seguidamente el 65% de los docentes sostienen que a veces la formación en tic, le ha permitido manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes, el 20% manifiesta que rara vez la información en tic le ha permitido manejar herramientas tecnológicas, el 20% indican que siempre lo han manejado estas herramientas tecnológicas y el 5% lo hacen frecuentemente. Entonces deduzco que los profesores necesitan informarse en la TIC, por cuanto les permitirá manejar las herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a los estudiantes, estas bases teóricas y destrezas operativas permitirá integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.

Además el 40% de los profesores dicen que frecuentemente la formación profesional recibida le ha permitido orientar el aprendizaje de los estudiantes, el 35% manifiestan que a veces la formación profesional recibida ha orientado el aprendizaje, el 25% indican que siempre han orientado el aprendizaje. En referencia la mayoría de los docentes aciertan que la formación profesional recibida les ha permitido orientar el aprendizaje de los estudiantes para ayudar enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos y contextuales.

En conclusión el rango medio calificado para los docentes del establecimiento indica que necesitan mejorar sus perfiles profesionales dentro del contexto formativo porque solo así las orientaciones de enseñanza aprendizaje a los estudiantes nos indicarían un nivel óptimo de resultados y la participación de los estudiantes sería más eficiente, dinámica y oportuna.

### 3.2.2. La organización y la formación.

**Tabla Nº 12 La organización y la formación.**

**Valoración**

1 Es la calificación más baja

5 Es la calificación más alta

6 No responde

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
• Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la loei (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	5	0	0	11	55	5	25	3	15	0	0	20	100
• Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	1	5	0	0	10	50	8	40	1	5	0	0	20	100
• Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	5	4	20	5	25	8	40	2	10	0	0	20	100
• Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	0	0	1	5	5	25	13	65	1	5	0	0	20	100
• Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	6	30	9	45	5	25	0	0	0	0	20	100
• Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	1	5	2	10	11	55	3	15	3	15	0	0	20	100
• Describe las principales	0	0	0	0	6	30	9	45	5	25	0	0	20	100

funciones y tareas del profesor en el aula.														
• Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	1	5	0	0	5	25	9	45	5	25	0	0	20	100
• Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)														
• Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	1	5	10	50	6	30	3	15	0	0	20	100
• Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	0	1	5	9	45	9	45	1	5	0	0	20	100
• Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	0	0	2	10	11	55	5	25	2	10	0	0	20	100
• Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0	0	0	10	50	8	40	2	10	0	0	20	100
• Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	10	1	5	11	55	3	15	3	15	0	0	20	100
• Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	1	5	12	60	4	20	3	15	0	0	20	100
• Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	8	40	9	45	3	15	0	0	20	100
TOTAL	7	3	6	2	133	46	104	36	37	13	0	0	287	100
MEDIA TOTAL	0.49	3	0.41	2	9.27	46	7.25	36	2.58	13	0	0	20	100

Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
 Elaborado por: Lic. David Guachamin

Dentro del ámbito de la organización y la formación debemos destacar la importancia que tiene la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente desde el 31 de marzo del 2012, la cual ha permitido garantizar la calidad de la educación del sistema educativo.

Concomitante a esta nueva Ley de Educación la finalidad está en aplicar los estándares de calidad educativa, las mismas que tienen un solo fin ofrecer una educación con calidad y calidez.

Con esta base de conocimiento puedo hacer referencia que 55% de los profesores manifiestan que a veces conocen el proceso de la Carrera Docente propuesto en la LOEI, mientras que el 25% indican que frecuentemente conocen la propuesta de la Ley, el 15% dicen que siempre conocen este proceso, y un 5% desconocen.

La mayoría de los profesores tienen escasos conocimientos del proceso de la Carrera Docente propuesta en la Ley Orgánica Educativa Intercultural como es en el ámbito escalafón, derechos y deberes, etc. La LOEI muestra un enfoque de respeto a los derechos y deberes pero también rescata la importancia del cumplimiento de los mismos, rompe así con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establecer al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Es menester manifestar que dentro del clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo), los docentes en un 50% a veces lo analizan para evaluar, y tomar nuevas decisiones. Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización

De la misma manera el 40% de los docentes encuestados manifiestan que frecuentemente conocen del tipo de liderazgo por él o los directivos de la institución educativa, el 25% indican que a veces han conocido el tipo de liderazgo, el 20% expresan que rara vez han observado un liderazgo, el 10% considera que siempre han demostrado capacidad de liderazgo y el 5% desconocen. La mitad de los docentes reconocen el tipo de liderazgo por él o los directivos de la institución educativa y el otro grupo necesitan relacionarse con las acciones conjuntas de los directivos. El liderazgo es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.

Si mencionamos acerca de los proyectos, del total de los docentes encuestados, el 45% manifiestan que a veces plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, el 30% responden que rara vez dan el seguimiento a los proyectos, y el 25% indican que frecuentemente lo hacen. La mayoría de los docentes necesitan fortalecer en el planteamiento, ejecución y seguimiento de los proyectos educativos por que permite sistematizar, sustentar, optimizar y concretar la gestión institucional, a través de una real orientación, conducción y desempeño colectivo. Un proyecto escolar, es que el docente debe definir un diseño inicial que motive y estimule a los alumnos para que aumenten sus conocimientos. En este sentido, es que consideramos importante que el docente tome en cuenta algunos puntos.

Dentro de la planificación de los proyectos, el 55% de los profesores, expresan que a veces planifica, ejecuta y da seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, el 15% expresa que frecuentemente planifica, ejecuta y da seguimientos a los proyectos, otro 15% indica que siempre lo hacen, el 10% rara vez. A la mayoría de los docentes le es necesario dar seguimiento a los proyectos planificados en el aspecto económico, social, cultural o educativo por cuanto se identificaría oportunamente cualquier **debilidad o amenaza** contra lo planeado con el objetivo de tomar **decisiones** oportunas para corregirlas.

Es fundamental también analizar los instrumentos de evaluación, logrando detectar que del total de los encuestados, es decir el 45% de los docentes opinan que frecuentemente elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, el 25% manifiestan que siempre elaboran las pruebas de evaluación, otro grupo de 25% indican que a veces lo realizan estas pruebas y un 5% que nunca. Los profesores si están elaborando las pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos esto quieren decir que les servirá para el tratamiento y posterior análisis de los resultados de aprendizajes para la toma de decisiones. Así como elaboran instrumentos de evaluación, también los docentes en su mayoría utilizan medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositiva, pizarra, videos.)

Debo destacar también que los docentes en un 50% a veces diseñan programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas, con el mismo porcentaje manifiestan diseñar planes de mejora de la propia práctica docente. Relacionando con el proceso de enseñanza aprendizaje un 55% de los docentes indican que diseñan y aplican técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y talleres. Tienen como debilidad el

fortalecimiento de la comunicación y del desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes. Finalmente un 60% de los docentes indican que a veces diseñan instrumentos para su autoevaluación de la práctica docente.

En conclusión puedo evaluar que el personal docente de la institución están enmarcados en un nivel medio curricular, pedagógico y tecnológico por la cual se evidencia la necesidad de llevar a cabo procesos de evaluación para un buen desempeño profesional.

### 3.2. 3. La tarea educativa.

**Tabla N° 13 La tarea educativa.**

#### **Valoración**

1 Es la calificación más baja

5 Es la calificación más alta

6 No responde

LA TAREA EDUCATIVA														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
• Describe las funciones y cualidades del tutor	1	5	1	5	9	45	7	35	2	10	0	0	20	100
• Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	1	5	13	65	3	15	3	15	0	0	20	100
• Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	1	5	11	55	8	40	0	0	0	0	20	100
• Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	12	60	7	35	1	5	0	0	20	100
• Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	0	0	6	30	13	65	1	5	0	0	20	100
• Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0	2	10	11	55	7	35	0	0	0	0	20	100
• Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0	0	4	20	6	30	8	40	2	10	0	0	20	100

(estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo														
• Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	1	5	9	45	7	35	3	15	0	0	20	100
• Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	1	5	7	35	8	40	4	20	0	0		
• Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarlos en su solución.	0	0	0	0	11	55	6	30	3	15	0	0	20	100
• Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	0	0	7	35	9	45	4	20	0	0	20	100
• El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0	1	5	7	35	7	35	5	25	0	0	20	100
• Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	0	0	0	0	9	45	6	30	5	25	0	0	20	100
• Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de	0	0	0	0	9	45	9	45	2	10	0	0	20	100



desarrollo)														
• Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	1	5	2	10	10	50	5	25	2	10	0	0	20	100
• Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0	0	0	5	25	10	50	5	25	0	0	20	100
• Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	2	10	11	55	4	20	3	15	0	0	20	100
• Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	1	5	9	45	6	30	4	20	0	0	20	100
• Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	4	20	10	50	6	30	0	0	20	100
• El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0	0	0	7	35	9	45	4	20	0	0	20	100
• Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	5	4	20	11	50	4	20	0	0	20	100
TOTAL	2	0	18	4	195	45	160	37	62	14	0	0	437	100
MEDIA TOTAL	0.09	0	0.86	4	8.43	45	7.62	37	3	14	0	0	20	100

Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin

La complejidad actual dentro de la tarea educativa esta la labor docente, en la formación intelectual y psicológica de los estudiantes, ya que no se reduce tan sólo a la asimilación de conceptos, sino también a las representaciones morales y de comportamiento, siendo las mismas que deben vincularse a las necesidades vitales de los sujetos y su correspondencia con la aspiración de conducirse armónicamente en la calidad de los aprendizajes en un ambiente armónico, dinámico y participativo dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los docentes del bachillerato del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe "Intillacta" se han mantenido en un rango medio dentro de la tarea educativa es decir tales como: aplicación de técnicas básicas en el proceso de enseñanza individualizada y grupal, manejo de la didáctica, estrategias para la motivación, conocimientos de los alumnos en la parte psicológica, interacción alumno-docente en la comunicación didáctica, planificación tomando en cuenta las experiencias y conocimientos de los discentes, evaluación de destrezas, aplicación de la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, y en la identificación de necesidades educativas especiales de los estudiantes.

Debo indicar también que la mayoría de los profesores necesitan profundizar las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente en planificar, ejecutar y evaluar. Se puede notar también que son escasas las estrategias para motivar a los alumnos para así promover la creatividad y la cooperación; deben enseñar siempre con mucho entusiasmo y cuando sea posible, dejar a los alumnos que tomen sus propias decisiones, siempre con el debido control y guía del tutor.

Se evidencia que los docentes requieren conocer cómo percibir con facilidad los problemas de los estudiantes con el propósito de ayudar al alumno a mejorar su desempeño. Las personas no actuamos, pensamos y sentimos de manera idéntica. Somos diferentes, tanto en lo que respecta a nuestras características físicas e intelectuales, como en lo que se refiere a nuestras características psicológicas, y estas diferencias son consustanciales a nuestra naturaleza humana.

Es indispensable que los docentes incrementen ayudar a comprender y a solucionar los problemas de los estudiantes porque esto integra a la actividad reproductiva, productiva y creativa del estudiante, quien debe sentir que necesita los conocimientos para requerir de aprendizajes significativos.

En conclusión la tarea educativa es de responsabilidad de toda la comunidad educativa, porque solamente así se cumpliría la filosofía de la visión y misión que tienen como

objetivos para mejorar la calidad de la educación de manera eficiente y productiva. Todo lo mencionado se lograría siempre y cuando el docente cambie de actitud moral y profesional y se someta permanentemente a cursos de capacitación para así reformar su perfil integro a cumplir con los estándares educativos de calidad.

### 3.3. Los cursos de formación.

**Tabla N° 14 En cuanto a los últimos cursos realizados.**

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.	F	%
Un curso	8	40,0
Dos cursos	1	5.0
Tres cursos	1	5.0
Cuatro cursos	0	0.0
Cinco cursos	1	5.0
Seis cursos	2	10.0
No contestan	7	35.0
TOTAL:	20	100.0

Totalización en horas	F	%
0-25 horas	0	0
26-50 horas	7	35.0
51-75 horas	1	5.0
76- 100 horas	1	5.0
Más de 76 horas	4	20.0
No contesta	7	35.0
Total	20	100.0

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

En primer lugar debo destacar lo que nos dice (Edgardo Fringo), la capacitación busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puesto de trabajo. Por esta razón es de interés del Gobierno Ecuatoriano la formación y capacitación de los docentes para mejorar la calidad de la educación. En cuanto a los últimos cursos que ha realizado el docente de la institución educativa manifiestan que el 40% han realizado un solo curso y el 35% no contestan esto me indica que son pocos los docentes que se han preocupado de actualizar y mejorar sus condiciones y perfiles profesionales.

De igual manera existe el 40% de los docentes que apenas tienen de 26 a 50 horas de cursos de capacitación y de la misma manera docentes que no contestan que se podría decir que no realizaron ningún curso de mejoramiento profesional. "La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." (Blake, O., 1997)

De todas maneras las políticas del Gobierno Nacional debería promocionar y dotar de cursos de capacitación para los docentes con todas las facilidades técnicas – curriculares, pedagógicas y tecnológicas para que así posea mejores oportunidades de participación y de mejoramiento en el desempeño profesional, es hora que incluso las autoridades de la institución educativa motiven a los docentes para que se inscriban en los cursos de mejoramiento profesional o de capacitación y sean ellos quienes cumplan a cabalidad las funciones de deberes encomendadas por la constitución política en la labor docente.

**Tabla N° 15 En cuanto al último curso recibido.**

Hace que tiempo lo realizó el curso	F	%
1 mes	0	0.0
2 meses	0	0.0
3 meses	0	0.0
4 meses	0	0.0
5 meses	1	5.0
6 meses o más	12	60.0
No contestan	7	35.0
TOTAL:	20	100.0

Curso recibido de capacitación	F	%
Pensamiento Crítico	5	25.0
Didáctica de Matemática	1	5.0
Actualización Curricular	2	10.0
Organización Institucional	1	5.0
Tecnología de la Informática y la Comunicación	3	15.0
Asistente técnico de Gestión Ambiental	1	5.0
Estrategias Metodológicas	1	5.0
Cultura Física	1	5.0
No contestan	5	25.0
TOTAL	20	100.0

<b>Lo hizo con el auspicio de:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
El Gobierno	12	60.0
La Institución donde labora Ud.	2	10.0
Beca	0	0.0
Por cuenta propia	1	5.0
No contesta	5	25.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

Un número considerable de docentes han realizado hace 6 meses o más el curso de capacitación y otro grupo muy significativo no contesta, por lo que indican no haber realizado cursos de capacitación profesional. Mediante la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas e las personas en sus puestos de trabajo para así maximizar su eficiencia y lograr que se sientan más cómodos con sus tareas.

Debe dar a conocer que a pesar de ser un colegio con especialidad en computación e informática, los docentes tienen escasos cursos de capacitación en Informática y Comunicación de acuerdo al bachillerato técnico, de igual manera son pocos los docentes que se inclinan por los cursos de capacitación en pensamiento crítico y de igual forma un grupo considerable no contestan acerca de los cursos en que se han capacitado.

Deduzco que los profesores necesitan informarse en la TIC, por cuanto les permitirá manejar las herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a los estudiantes, estas bases teóricas y destrezas operativas permitirá integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.

El mayor número de docentes que se han capacitado en los cursos de mejoramiento profesional han sido auspiciados por el Gobierno. El Ministerio de Educación, a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe), ha dictado cursos de capacitación que buscan afianzar la calidad del sistema educativo y la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.

**Tabla N° 16 ¿Ud. ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años?**

Contestan	F	%
SI	2	10.0
NO	18	90.0
TOTAL	20	100.0

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

Las últimas exigencias de la Ley Orgánica Educativa Intercultural es que el docente debe haber participado como capacitador o facilitador de algún evento educativo. Por lo que se puede observar que el 90% de los docentes no han impartido cursos de capacitación en los dos últimos años, esto quiere decir los maestros necesitan de un cambio de actitud profesional a esa realidad, por cuanto deben comprometerse a cumplir con la calidad de los estándares educativos que por supuesto la experiencia y la práctica docente conllevan a mejorar el nivel de condiciones profesionales y a tener confianza en el propio personal docente de la institución educativa. En conclusión se debe compartir los conocimientos y experiencias entre todos los docentes, directivos y autoridades de la comunidad educativa para así lograr metas u objetivos propuestos en la planificación estratégica institucional.

**Tabla N° 17 ¿Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos?**

Opción	F	%
SI	20	100.0
NO	0	0.0
TOTAL	20	100.0

Cómo se gustaría recibir la capacitación	F	%
Presencial	8	40.0
Semipresencial	11	55.0
A distancia	1	5.0
Virtual/internet	0	0.0
TOTAL	20	100.0

Y en que horarios	F	%
De lunes a viernes	2	10.0
Fines de semana	17	85.0
No contesta	1	5.0
TOTAL	20	100.0

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

Los últimos avances tecnológicos, científicos y los cambios en la sociedad han provocado un nivel de impacto por la que exigen al docente a capacitarse de manera permanentemente y lograr así desarrollar las competencias pedagógicas.

Dentro de este panorama el papel del docente es vital, pues le corresponde ser uno de los más importantes actores sociales para enfrentar estos retos, por lo tanto, de su formación y permanente actualización dependerá el que el país pueda enfrentar el tercer milenio que ha traído consigo una revolución científico-tecnológica, la globalización del planeta, la conciencia del deterioro del ambiente y la urgencia de hacer sostenible el desarrollo socioeconómico. También ha traído “el descalabro de las teorías que hasta hace muy poco constituyeron la base explícita de las propuestas educativas por la presencia de nuevas alternativas que abren el camino a un nuevo quehacer educativo” (Manterola, 1995).

La capacitación a los docentes con temas educativos mejora la calidad de la educación, los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades entodas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla lapersona en la organización. Por esta razón logramos constatar que el 100% de los docentes contestan que si es importante seguirse capacitando, de los cuales el 55% gustaría recibir la capacitación de manera semipresencial, es decir todos los fines de semana y un 40% de manera presencial, es decir de lunes a viernes.

Como podemos darnos cuenta que los docentes están predispuestos a renovar sus conocimientos técnico-pedagógico y tecnológico para así demostrar a los estudiantes un cambio de motivación y desarrollo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La capacitación de los docentes en su mayoría requiere de manera semipresencial es decir los días sábados y domingos por las razones a que durante la semana es decir de lunes a viernes laboran y cumplen con sus funciones de profesores hasta las 15h30 por la cual demuestran cansancio y agotamiento por la labor realizada.

En si la predisposición está latente en los docentes de la institución pero ahora lo que falta es la motivación por parte de las autoridades del plantel para dotarles de todas las facilidades a que pueda capacitarse en momentos oportunos, es decir cuando el Ministerio de Educación convoque a los docentes a una capacitación masiva o por grupo.

**Tabla N° 18 ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?**

Contestan	f
Pedagogía educativa	9
Teorías del aprendizaje	3
Valores y educación	0
Gerencia/Gestión educativa	4
Psicopedagogía	5
Métodos y recursos didácticos	5
Diseño y planificación curricular	5
Evaluación y planificación curricular	1
Políticas educativas para la administración	1
Temas relacionados con las materias a su cargo	3
Formación en temas de mi especialidad	3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño.

Podemos notar que la capacitación de los docentes está siendo el punto débil para mejorar su mística profesional. Sin embargo un grupo considerable de docentes del establecimiento manifiestan que les gustaría capacitarse en el área de la Pedagogía Educativa, seguida de las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la educación, como también en Psicopedagogía, métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular.

Todas las temáticas son de vital importancia y necesarias para el fortalecimiento profesional académico, por cuanto todo gira en torno a un proyecto o propuesta institucional que generaría entes intelectuales y productivos que van en beneficio de los discentes. Es un compromiso leal de los docentes con las políticas del Gobierno Ecuatoriano a través del MEC para capacitar y mejorar la educación en el país.



**Tabla Nº 19 ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que Ud. no se capacite?**

<b>Temáticas a capacitarse.</b>	<b>f</b>
Falta de tiempo	11
Alto costos de los cursos o capacitaciones	2
Falta de información	10
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1
Falta de temas acordes con su preferencia	5
No es de su interés de capacitación profesional	1
Otros motivos	7

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

Tanto para los educadores como para todos los agentes sociales, es un hecho que la profesión docente atraviesa una profunda crisis, además de que no goza del prestigio, apoyo y reconocimiento de los gobiernos, de las instituciones ni de la sociedad en general. El tratamiento institucional y social que se les da contradice el carácter mismo de la complejidad cada vez mayor que adquiere esta profesión. Su formación no corresponde con la realidad social en que se desarrollan los estudiantes. Pero es claro que las nuevas demandas inducen un cambio de perspectiva, nuevos estilos de enseñanza, en un marco de permanente revisión y cuestionamiento. Y, aún cuando los educadores ven necesarios los cambios, es evidente que su nivel de involucramiento es mínimo. (Lucio Gil, 1997)

Los profesores no se capacitan por la falta de tiempo y la falta de información. Estos obstáculos recargan al trabajo que implica para la organización, gestionar los procesos formativos de los docentes y disponer de espacios para el aprendizaje dentro de la jornada laboral.

Ante esta negativa que desfavorece a la profesión del docente, la administración educativa debe velar por el bienestar de todos los docentes, incentivándolos de la mejor manera para que continúen con el proceso de seguimientos en la capacitación y de esa manera su participación sea activa dentro de los programas promocionadas por el MEC.

**Tabla Nº 20 ¿Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos de capacitación?**

<b>Contestan</b>	<b>f</b>
Aparición de nuevas tecnologías	6
Falta de cualificación profesional	2
Requerimientos personales	2
Necesidades de capacitación continua y permanente	12
Actualización de leyes y reglamentos	3
Otros	0

**¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos de capacitaciones?**

<b>Contestan</b>	<b>F</b>
La relación del curso con mi actividad docente	15
El prestigio del ponente	0
Obligatoriedad de asistencia	2
Favorecen mi ascenso profesional	6
La facilidad de horarios	1
Lugar donde se realizó el evento	0
Me gusta capacitarme	9

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

El papel del docente es vital, pues le corresponde ser uno de los más importantes actores sociales para enfrentar estos retos, por lo tanto, de su formación y permanente actualización dependerá el que el país pueda enfrentar el tercer milenio que ha traído consigo una revolución científico-tecnológica y la globalización del planeta. Esta es la necesidad urgente de los docentes en capacitarse de acuerdo a sus necesidades y de la sociedad cambiante.

Los datos estadísticos nos indican que la mayoría de los docentes del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe "Intillacta" se han impartido los cursos por las necesidades de capacitación continua y permanente y la aparición de nuevas tecnologías. Otro grupo de docentes indican que se lo hacen por la actualización de leyes y reglamentos, por la relación del curso con la actividad docente, por la obligatoriedad de la asistencia y la facilidad de horarios, todo esto engloba y favorecen para el ascenso profesional.

De todas maneras podemos ser testigos que las políticas del Gobierno han favorecido actualmente a la educación por cuanto, por intermedio del MEC promocionan y convocan a los cursos de capacitación docente para capacitar y actualizar el pensamiento crítico de los

docentes para que sean más eficientes y competentes y así lograr mejorar la calidad de la educación de los docentes y discentes.

**Tabla Nº 21 ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación?**

Contestan	F	%
Aspectos teóricos	0	0.0
Aspectos Técnicos/Prácticos	11	55.0
Ambos	9	45.0
TOTAL	20	100.0

Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin

La didáctica es una complementación entre la teoría y la práctica, la teoría consiste en aprender una serie de conocimientos tanto generales como particulares y la práctica consiste en la aplicación de los conocimientos que hemos adquirido durante la fase teórica.

Pero esta realidad los docentes por lo general han sido el punto débil por la crítica de los estudiantes, ya que existen docentes que solamente aplican la teoría como fundamentación de la asignatura, esto ha causado aburrimiento y desconcentración de los estudiantes durante las clases demostrativas por los docentes. Esta es la razón por la que los docentes en la investigación manifiestan y consideran a los aspectos técnicos prácticos como una concepción pedagógica fundamental durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en los cursos de capacitación.

Además se pronuncian que los aspectos teóricos y los aspectos técnicos-prácticos son tan importantes para el proceso de enseñanza aprendizaje ya que conllevarían a obtener o generar mejores resultados de aprendizaje y competencias pedagógicas. Cimentado de tal manera esta fundamentación en el cambio de actitud del maestro que los llevaría con toda seguridad y efectividad a la práctica docente en el salón de clases.

**Tabla Nº 22 La institución en que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años.**

Contestan	F	%
SI	8	40.0
NO	12	60.0
TOTAL	20	100.0

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

<b>Contestan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
SI	7	35
NO	13	65
TOTAL	20	100

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

<b>Contestan</b>	<b>f</b>
Áreas del conocimiento	5
Necesidades de actualización curricular	7
Leyes y reglamentos	2
Asignaturas que usted imparte	5
Reforma curricular	3
Planificación y programación curricular	2
Otras	0
No contestan	7

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

Las autoridades de la institución educativa están a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la institución. El dominio de estas competencias permite realizar con eficacia las prácticas administrativas correspondientes hacia el logro de la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales. Una de estas metas es la de capacitar, generar cursos de innovación y mejorar la capacidad del profesional.

De todas manera podemos observar que el 60% de los profesores indican que en la institución educativa no han propiciado de cursos de capacitación, y el 40% manifiestan que si han desarrollado. Existen dos grupos de docentes en la que conocen que la institución educativa ha propiciado cursos de capacitación y el otro grupo manifiesta que no lo han realizado. Sin embargo un curso al docente le mantiene informado, actualizado y también competitivo en la carrera hacia los trabajos más buscados, un curso de capacitación, de actualización de conocimientos y también de incorporación de nuevos es clave para seguir desarrollándose en el campo profesional.

El 65% de los docentes desconocen que las autoridades de la institución educativa en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos para cursos o seminarios de

capacitación, mientras que un 35% indican que las autoridades si están elaborando proyectos educativos. La mayoría de los docentes desconocen que las autoridades de la institución educativa en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos para cursos o seminarios de capacitación.

Los docentes manifiestan que los cursos de capacitación se realizan en función de necesidades de actualización curricular, áreas del conocimiento, asignaturas que imparten, reforma curricular, planificación y programación curricular y otro grupo de profesores muy significativo no contestan.

Los docentes manifiestan así porque de una y otra manera tienen el deber y la obligación de capacitarse ya que se generan cursos de acuerdo a las necesidades e intereses de la comunidad educativa. Y por intermedio de este proceso están los directivos que son los responsables de asesorar, multiplicar e innovar desde el punto de vista pedagógico, curricular, tecnológico, técnico y psicológico para cumplir con los estándares educativos.

**Tabla Nº 23 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0.0
Casi siempre	3	15.0
A veces	16	80.0
Rara vez	1	5.0
Nunca	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

*Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
Elaborado por: Lic. David Guachamin*

Los directivos están encargados de buscar el perfeccionamiento en el talento humano, en mejorar el clima organizacional y en la convivencia escolar pero para esto se debe generar cursos de innovación y desarrollo profesional de los docentes para que de esa manera contribuir significativamente a la mejora de la práctica docente en cada una de las instituciones educativas.

Pero las encuestas no indican que del total de los profesores encuestados, el 80% sostienen que a veces los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 15% indican que casi siempre han fomentado la participación del profesorado en los cursos, y el 5% manifiestan que rara vez.

Con esto datos puedo sustentar y dar un criterio fiable en que los directivos necesitan de un cambio de actitud porque de ellos depende la motivación de los docentes para participar en los cursos de formación y de igual manera deberían estar conscientes en mejorar la calidad de educación, solamente así evaluaríamos a los directivos de su gestión administrativa en la planificación estratégica, pedagógica, clima organizacional, talento humano y recursos.

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

### **Pertinencia de la Propuesta:**

La Institución educativa Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe "Intillacta" de la provincia de Napo, ciudad Tena auspicia un bachillerato técnico en administración de sistemas y aplicaciones informáticas pero lamentablemente no ha sido optimizado y utilizado por los docente entre los medios o recursos tecnológicos, para la aplicación de estrategias pedagógicas de aprendizaje, estableciéndose así un modelo pedagógico tradicional que no genera resultados alentadores a potencializar las capacidades y competencias de los estudiantes.

Producto de la existencia de esta incoherencia pedagógica curricular de mantener un ambiente dinamizador al aplicar las escasas estrategias técnicas y metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, está también el poco interés de cambiar su pedagogía - curricular en el aula por ser inherentes a participar en los cursos de formación o capacitación profesional.

En referente a los elementos curriculares como es planificación y evaluación lo están cumpliendo, más bien solo para medir el nivel de los conocimientos adquiridos y no así para generar aprendizajes significativos en las diferentes áreas de estudio en los discentes y que sean aplicables a generar emprendimientos para la vida cotidiana de los mismos.

Se han propuesto planificar, ejecutar y hacer el seguimiento de proyectos educativos pero hace falta la capacitación técnico pedagógico, curricular para concienciar y así cristalizar los objetivos propuestos a mejorar la calidad de vida y de educación en los jóvenes.

Los docentes están diseñando planes de mejora, técnicas didácticas para la enseñanza y aprendizaje, pero no existe coherencia para la solución de problemas reales y aplicables por intermedio de un razonamiento lógico a mejorar las competencias educativas.

*"Aprender a ser, como aprendizaje que orienta hacia la construcción de la identidad personal y que incluye como un ingrediente básico hacia la búsqueda de los referentes de sentido para vivir y convivir"* **Heredia (2012)**



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

“Curso de formación para la aplicación de estrategias pedagógicas de aprendizaje dirigidos a los docentes del colegio Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Intillacta” del sector Paushiyacu Alto, perteneciente al cantón Tena, provincia de Napo”

#### **4.2 Modalidad de Estudio:**

La presente propuesta pedagógica curricular se desarrollará mediante una modalidad presencial, aprovechando las horas extracurriculares a partir de las 14h00 a 16h:00 por lapso de 80 horas clases.

#### **4.3 Objetivos**

##### **4.3.1 General:**

- Capacitar al personal docente en la aplicación de estrategias de aprendizaje para mejorar sus competencias profesionales.

##### **4.3.2 Objetivos Específicos:**

- Aplicar las estrategias técnicas o metodológicas activas de aprendizaje en la capacitación para potencializar y mejorar las competencias pedagógicas y curriculares para la práctica docente.
- Elaborar un manual de estrategias de aprendizaje para reforzar los conocimientos teóricos-prácticos de los docentes.
- Evaluar los conocimientos teóricos y prácticos durante la capacitación o actualización de estrategias de aprendizaje para conocer el nivel de aprendizaje generados.

#### **4.4. Dirigidos a:**

##### **4.4.1. Nivel Formativo de los Destinatarios:**

El curso de mejoramiento profesional está categorizado en el Nivel Dos la cual permitirá a los docentes de la institución educativa mejorar los conocimientos teóricos y prácticos fundamentándose en las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de los alumnos y por ende mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje

Estas estrategias le permitirán construir su aprendizaje de forma significativa mediante procesos lectores, razonamiento, comprensión crítica, memoria, solución de problemas, creatividad, argumentación oral y escrita, a la vez, será capaz de ordenar y desarrollar su

pensamiento activando sus procesos cognitivos básicos (atención, analogía, clasificación, inferencia, motivación)

#### **4.4.2. Requisitos Técnicos:**

En la praxis pedagógica curricular dentro del aula, el docente de cada asignatura deberá poseer su propio recurso tecnológico básico como: una computadora, conexión a internet, correo electrónico y como complemento dentro de la sala de audiovisuales, la instalación de un proyector de diapositivas para facilitar la capacitación de asesoramiento individual y grupal. Además deberá adquirir una guía didáctica de las temáticas a tratarse en el curso de formación y profesionalización y por último tener conocimientos básicos del uso y manejo de la computadora en el programa Windows 2013.

#### **4.5. Descripción del Curso:**

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

#### ***Contenido Programático***

##### **Definición de estrategia de aprendizaje.**

- 1.1. Técnicas y estrategias.
- 1.2. De las técnicas de estudio a las estrategias de aprendizaje.
- 1.3. Características de la actuación estratégica.

##### **Clasificación de las estrategias de aprendizaje en el ámbito académico**

- 2.1. Estrategias de ensayo.
- 2.2. Estrategias de elaboración.
- 2.3. Estrategias de organización.
- 2.4. Estrategias de control de la comprensión.
  - Estrategias de planificación.
  - Estrategias de regulación, dirección y supervisión.
  - Estrategias de evaluación.
- 2.5. Estrategias de apoyo o afectivas.

## **La enseñanza de las estrategias de aprendizaje**

- 3.1 El profesor ante las estrategias de aprendizaje.
- 3.2 Por qué enseñar estrategias de aprendizaje.
- 3.3 Qué estrategias enseñar y cuándo.
- 3.4 Cómo enseñar las estrategias de aprendizaje.

## **Dificultades prácticas para enseñar a los alumnos estrategias de aprendizaje**

- 4.1 Dificultades por parte del profesor
- 4.2 Dificultades por parte del alumno:
  - Problemas administrativos.

## **Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje Medios y Materiales Educativos**

### Presentación

- 5.1. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.
  - 5.2. Estrategias de aprendizaje.
  - 5.3. Características de las estrategias de aprendizaje.
  - 5.4. Clasificación de estrategias de aprendizaje.
  - 5.5. Las principales estrategias de aprendizaje.
- 
- 6.1. Estrategias para generar conocimientos previos y para generar expectativas apropiadas.
    - Actividad focal introductoria.
    - Discusión guiada.
    - Actividad generadora de información previa o lluvia de ideas.
    - Objetivos o intenciones.
  - 6.2. Estrategias para mejorar la elaboración de la información por aprender.
    - Ilustraciones.
    - Los gráficos.
    - Preguntas intercaladas o preguntas adjuntas o insertadas

### 6.3 Organizadores gráficos.

- Cuadro sinóptico
- Círculos y habilidades y contrastaciones
- Cruz categorial
- Mapas conceptuales
- Araña
- Investigación
- Las redes conceptuales
- Los mapas mentales
- Línea de tiempo
- Diagrama por qué
- Espina de Ichikawa
- El tour de base

### 4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del Tutor que Dictará el Curso.

#### Datos Profesionales:

- NOMBRE Y APELLIDOS : Lcdo. David Guachamin
- LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO : Tena, 23 de Abril de 1966
- ESTADO CIVIL : Casado
- CÉDULA DE IDENTIDAD : 1500301401
- DOMICILIO : Tena, Napo
- e-mail : [segundodavid1@hotmail.com](mailto:segundodavid1@hotmail.com)
- Teléfono : 0979247957

#### Formación Académica:

- Licenciado en Ciencias de la Educación
- Profesor de Educación Media
- Profesor de Educación Primaria
- Bachiller en Ciencias de la Educación
- Bachiller en Humanidades

#### Experiencia Laboral:

- Seminario Taller sobre Reforma Curricular.
- Seminario Taller Refuerzo Equipo Provincial Facilitador de la Red

- Seminario Taller de Reforma Curricular (Facilitador)
- Seminario Taller de Evaluación de los Aprendizajes
- Facilitador de la Capacitación Masiva de Evaluación de los Aprendizajes.
- Seminario Taller de Capacitación sobre REFORMA CURRICULAR a Equipos Provinciales y Cantonales.
- Profesor Tutor en la Elaboración, Ejecución y evaluación del Proyecto de Investigación
- Introducción a la Actualización Curricular de la Educación General Básica.

#### **4.5.3. Metodología:**

La metodología que utilizaremos en el curso de capacitación presencial incorpora métodos expositivos, participativos, reflexivos y de análisis, combinándolos con técnicas de manejo de grupos, dinámicas, juegos lúdicos y ejercicios vinculados al tema bajo tratamiento. Según el tema de la capacitación, la metodología que aplicamos nos permite obtener productos definidos (documentos elaborados) como medios de comprobación del entrenamiento de los participantes.

La metodología de enseñanza para el curso será de carácter analítica, participativa e interactiva.

Analítica, porque se busca contribuir a fortalecer la capacidad de análisis crítico de los participantes sobre las causas de los conflictos de la aplicación de estrategias de aprendizaje y sus posibles soluciones a través de discusiones y debates sobre casos concretos.

Participativa, porque se busca que los propios participantes enriquezcan el contenido del curso a través de discusiones y análisis continuos sobre casos y experiencias en las que han estado involucrados.

Interactiva, porque se busca que a través de las actividades prácticas del curso, los participantes intercambien experiencias y aprendizajes y experimenten la aplicación de estrategias pedagógicas de aprendizaje en la práctica docente.

#### **4.5.4 Evaluación:**

Para constatar los avances programáticos y del cumplimiento de los objetivos de la propuesta se aplicará una evaluación **diagnóstica** para detectar sus previos conocimientos

en informática de manera personal, una evaluación **inicial** porque se realizará el diagnóstico de los participantes al inicio de cada temática, luego una evaluación **procesual** en la ejecución del seminario taller se evaluará el cumplimiento de las actividades, propuestas, o dificultades y soluciones dadas, cumpliéndose con una evaluación **final** de los objetivos, de los facilitadores, de la organización y coordinación, del rendimiento académico de los participantes y de la significación de los conocimientos.

#### **4.6 Duración del Curso:**

DOS MESES: 2 horas extra clases diarias x 40 días= 80 horas clases

#### 4.7. Cronograma de Actividades a Desarrollarse.

	TIEMPO	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE							
		ACTIVIDADES				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración de la propuesta.	■																			
2	Aprobación de la propuesta.	■	■	■																	
3	Autorización para la ejecución.				■																
4	Socialización de la propuesta a los miembros de la comunidad educativa.				■																
5	Ejecución de la planificación-propuesta.					■	■	■	■	■	■	■	■								
6	Evaluación del curso de capacitación.																■				
7	Informe de los resultados de la capacitación.																■				
8	Clausura del acto.																	■			

#### 4.8. Costos del Curso:

CURSO	COSTO
• Inscripción y matrícula del curso.	20
• Adquisición de material didáctico y folletos.	10
• Certificado del curso de capacitación	5
• Refrigerio.	5
TOTAL	\$ 40

#### 4.9. Certificación:

Al termino del curso de capacitación y previo a la aprobación del mismo por el docente se hará acreedor de un certificado legalizado por el Distrito Educativo Intercultural Bilingüe de Napo por el tiempo de 80 horas clases. Certificado otorgado para veinte (20) profesores, considerando una calificación de 100 puntos para su respectiva aprobación del curso de formación.

#### 4.10. Bibliografía:

- Diaz barriga F. (2003) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo Ed. Mc. Graw Hill, México.
- Ferreiro G.R. (2003) Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Cooperativo. Editorial Trillas, México.
- García, F.J.; Trenchs, C. R. y Doménech, F. (1996): Elaboración y evaluación de mapas conceptuales. En F. J. García Bacete y F.Doménech (eds) *Prácticas para Psicólogos en Contextos escolares*. Col.lecció material docent de la Universitat Jaume I.Castellón.
- García Bacete, F. J. (1996): Aplicaciones de las teorías del aprendizaje en la educación. En F. J. García Bacete y F. Doménech (eds) *Prácticas para Psicólogos en Contextos escolares*. Col.lecció material docent de la Universitat Jaume I. Castellón



- Hernández Blasi, C. (1996): Vygotsky y la escuela sociohistórica. Cap. III. En R. A. Clemente y C. Hernández Blasi: Contextos de Desarrollo Psicológico y Educación. Edit. Aljib
- [http://www.Sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/.../Enf002.../ESTRATEGIAS\\_EA2.pdf](http://www.Sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/.../Enf002.../ESTRATEGIAS_EA2.pdf).
- [http://www.udesarrollo.cl/udd/CDD/articulo/files/Estrategias\\_Aprendizaje.doc](http://www.udesarrollo.cl/udd/CDD/articulo/files/Estrategias_Aprendizaje.doc).
- [http://cmapspublic2.ihmc.us/rid%3D1198168429062\\_109991564\\_6219/ESTRATEGIA-AS-EA2.pdf](http://cmapspublic2.ihmc.us/rid%3D1198168429062_109991564_6219/ESTRATEGIA-AS-EA2.pdf).
- Rivas, F. (1997): El proceso de Enseñanza/Aprendizaje en la Situación Educativa. Ariel, Psicología

## CONCLUSIONES:

- Los docentes tienen un nivel aceptable en sus labores profesionales por cuanto se ha observado que necesitan de una capacitación técnico - pedagógico curricular acorde a las necesidades actuales de formación académicas de los estudiantes.
- Los docentes a pesar de ser una institución educativa con aplicaciones informáticas no lo están optimizando estos recursos para crear un ambiente de orientación a los estudiantes dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje y como complementos a la práctica docente con los medios didácticos.
- Los elementos curriculares para el bachillerato, como planificación y evaluación están inmersos dentro del proceso técnico pedagógico en un 60% de los maestros, incidiendo en el otro grupo que necesita de capacitación profesional.
- Existen dificultades en la aplicación de las estrategias metodológicas durante el proceso de enseñanza aprendizaje para optimizarlas y desarrollar las competencias pedagógicas.
- Dentro de la comunicación didáctica pedagógica existe una interacción entre alumno-profesor y viceversa aceptándose el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera individualizada y grupal en un 60% de los docentes que laboran en la institución.
- Los métodos y técnicas empleadas por los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las de investigación para alumnos en el aula, están siendo aplicadas pero no de la manera adecuada como para crear un ambiente dinámico y potencializador que genere aprendizajes significativos en los estudiantes.
- Se diseñó un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

## RECOMENDACIONES:

- Capacitar al personal docente de la institución educativa mediante taller teóricos práctico en lo tecnológico, técnico pedagógico, y curricular acorde a las necesidades actuales de formación académica de los profesores, autoridades y estudiantes.
- Optimizar los medios tecnológicos con una propuesta curricular por parte de los docentes y autoridades de la institución educativa para priorizar los contenidos con competencias sociales, culturales y educativas y así crear un ambiente potencializado de aprendizajes significativos.
- Continuar con el seguimiento de la evaluación en las necesidades de formación para los docentes de la institución educativa para lograr mejorar los estándares educativos.
- Dar el seguimiento a la formación de necesidades mediante la capacitación del docente para contribuir a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso.
- Mantener el lenguaje cultural, ancestral y oficial como un medio de comunicación didáctica y pedagógica para que se continúe manteniendo una interacción entre discente y docente, aceptándose dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de manera individualizada y grupal.
- Aplicar métodos y técnicas activas dentro del proceso enseñanza-aprendizaje para crear un ambiente dinámico y potencializado de capacidades para que genere aprendizajes significativos.
- Socializar los Proyectos Educativos, culturales y tecnológicos a los padres de familia, docentes, estudiantes y miembros de la comunidad para que se integren a formar parte del proceso sistemático, aplicable e integrador de los proyectos.
- Mantener un ambiente familiar educativo donde las autoridades y docentes lleven actividades conjuntas de integración con el fin de cumplir cada uno las funciones correspondientes y así lograr desarrollar la capacidad en la gestión administrativa, curricular y de nuevas modalidades pedagógicas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buele, M., (2013) Cites de Educación UTP, La capacitación docente una estrategias de desarrollo humano. Recuperado <http://dspace.unl.edu.ec>
- Campbell, J.P., (1971) "Personal Trainin and development", Annual Review of Psychologi, vol. 22.
- Daft, R., Teoría y diseño organizacional. Thomson Editores S.A., México, 8ª edición, 2005. (Cap. 3.)
- Delval J.,(1990) Los fines de la educación, Siglo Veintiuno de España Editores, 1990 - 109 páginas
- El diario. Ec., manabita de libre pensamiento. Recuperado: [www.eldiario.ec/](http://www.eldiario.ec/) el diario manabita de libre pensamiento ec.com
- Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de Educación Secundaria.
- Ferry, G.,(1991) El trayecto de la formación. Madrid: Paidós. Recuperado: [www.redalyc.org/pdf/132/13206301.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/132/13206301.pdf)
- Flippo, E., (1970) Principios de administra cao de pessoal, Sao Paulo, Atlas. Disponible: [bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/5856/4553](http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/5856/4553)
- Gómez L.,(993) La formación del profesorado como un factor decisivo de la excelencia educativa, Grau Company S. Disponible: [ua.es/dspace/bitsetream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf](http://ua.es/dspace/bitsetream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf).
- González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revistas Iberoamericanas de Educación N° 43/6 <http://www.rieoei.org/deloslectores/1889Maura.pdf>

- Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L. (2003). Teoría de la organización un enfoque estratégico. España: Pearson Prentice Hall. Disponible: [www//brad.unid.edu.mx/category/administracion-de-empresas/](http://www.brad.unid.edu.mx/category/administracion-de-empresas/).
- Lineamientos Nacionales para la Formación Docente Continua y el Desarrollo Profesional Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología Instituto Nacional de Formación Docente Área: Desarrollo Profesional Docente.
- Manso E., (2010). La Formación y el desarrollo profesional de los docentes. Instituto de evaluación y asesoramiento educativo. Disponible: [www.fuhem.es/media/educación /File/Encuesta 2010/Encuesta Formación y Desarrollo Profesional Docente\\_FUHEM\\_2010.pdf](http://www.fuhem.es/media/educación/File/Encuesta%202010/Encuesta%20Formación%20y%20Desarrollo%20Profesional%20Docente_FUHEM_2010.pdf)
- Marconi, J., (2012) administración educativa, La Ceiba, Honduras, C.A. 25 Abril 2012
- Mcgehee, W. y Thayer, P. (1961) Training in business and industry, Nueva York, Wiley interscience. Disponible: [www.prezi.com/wivrk-asuga/manejo-de-recursos-humanos/](http://www.prezi.com/wivrk-asuga/manejo-de-recursos-humanos/)
- Medina, A. y Domínguez, C. (1989). La formación del profesorado en una sociedad tecnológica. Madrid: Cincel. Disponible: [www.books.google.com/books? isbn=8436937015](http://www.books.google.com/books?isbn=8436937015)
- Módulo I: Fascículo I, (2004): Centro Andino de excelencia para la capacitación de Maestros. Disponible: [http://www.uasb.edu.ec / listado \\_ publicaciones. php?sw=ok&cd\\_tipo\\_publicacion\\_grupo=15&tp=SR](http://www.uasb.edu.ec/listado_publicaciones.php?sw=ok&cd_tipo_publicacion_grupo=15&tp=SR)
- Morin, E.; (2001) Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Disponible: [www.paginasprodigy.com/peimber/7saberesMorin.pdf](http://www.paginasprodigy.com/peimber/7saberesMorin.pdf)
- Pérez, G., (2000) (última revisión: 7/08/11) Los docentes; Funciones, roles, competencias necesarias, formación. Disponible: [www.peremarques.pangea.Org / docentes2.htm](http://www.peremarques.pangea.Org/docentes2.htm)

- Registro Oficial N° 417 (31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural, Quito. Disponible:[www.educación.gob.ec/legislación-educativa/loi.html](http://www.educación.gob.ec/legislación-educativa/loi.html)
- Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 1(0), 1997 Disponible:[www.aufop.com/aufop/revistas/lista/digital](http://www.aufop.com/aufop/revistas/lista/digital)
- Russi, L, Educar par lo humano, Herramientas Pedagógicas. Disponible:[www.pedagogíaholística.com](http://www.pedagogíaholística.com).
- Sandoval, L., Camargo, M., Vergara, M., Quiroga, A., Halima. F. (2008). Necesidades de formación de docentes en un estudio de instituciones educativas colombianas. Disponible:[www.educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/.../1707](http://www.educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/.../1707)
- Souza, A. (1996) Descubre tu liderazgo, Grupo editorial latinoamericano, Paulinas. Santa Fe de Bogotá D.C. Disponible:[www.cucs.udg.mx/cedosi/drupal/sites/default/.../Acervo\\_Medicina.pdf](http://www.cucs.udg.mx/cedosi/drupal/sites/default/.../Acervo_Medicina.pdf)
- Sonia Corre V. y otros La función directiva y el gestor educativo. Disponible:[virtual.funlam.edu.co/.../17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf](http://virtual.funlam.edu.co/.../17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf)

# ANEXOS

## Contenido Programático

### Unidad de aprendizaje Nº 1

#### 1. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE.

##### 1.1. Técnicas y estrategias.

Las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje.

Al respecto Brandt (1998) las define como, "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andragógico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien".

Es relevante mencionarle que las estrategias de aprendizaje son conjuntamente con los contenidos, objetivos y la evaluación de los aprendizajes, componentes fundamentales del proceso de aprendizaje.

Siguiendo con esta analogía, podríamos explicar qué es y qué supone la utilización de estrategias de aprendizaje, a partir de la distinción entre técnicas y estrategias:

- **TÉCNICAS:** actividades específicas que llevan a cabo los alumnos cuando aprenden.: repetición, subrayar, esquemas, realizar preguntas, deducir, inducir, etc. Pueden ser utilizadas de forma mecánica.
- **ESTRATEGIA:** se considera una guía de las acciones que hay seguir. Por tanto, son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje.

Tradicionalmente ambos se han englobado en el término PROCEDIMIENTOS.

<b>ESTRATEGIA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• USO REFLEXIVO DE LOS PROCEDIMIENTOS</li></ul>
<b>TÉCNICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• COMPRENSIÓN Y UTILIZACIÓN O APLICACIÓN DE LOS</li></ul>

	PROCEDIMIENTOS
--	----------------

Para explicar la diferencia entre técnicas y estrategias se podría usar una analogía de Castillo y Pérez (1998): no tiene sentido un equipo de fútbol de primeras figuras (técnicas) jugando al fútbol sin orden ni concierto, sin un entrenador de categoría que los coordine (estrategias). Y éste poco podría hacer si los jugadores con los que cuenta apenas pueden dar algo de sí...

La técnica, sin la estrategia muere en sí misma, pero es prácticamente imposible desarrollar cualquier estrategia sino hay calidad mínima en los jugadores (dominio de la técnica). Por otra parte, si el mejor futbolista dejase de entrenar y su preparación física decayera (hábito) poco más de alguna genialidad podría realizar, pero su rendimiento y eficacia se vendría abajo.

Los futbolistas realizan la tarea, pero el entrenador la diseña, la evalúa y la aplica a cada situación, determinando la táctica que en cada momento proceda.

Por tanto, se puede definir **ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE**, como:

Proceso mediante el cual el alumno elige, coordina y aplica los procedimientos para conseguir un fin relacionado con el aprendizaje.

Resumiendo: no puede decirse, que la simple ejecución mecánica de ciertas técnicas, sea una manifestación de aplicación de una estrategia de aprendizaje. Para que la estrategia se produzca, se requiere una planificación de esas técnicas en una secuencia dirigida a un fin. Esto sólo es posible cuando existe **METACONOCIMIENTO**.

El metaconocimiento, es sin duda una palabra clave cuando se habla de estrategias de aprendizaje, e implica pensar sobre los pensamientos. Esto incluye la capacidad para evaluar una tarea, y así, determinar la mejor forma de realizarla y la forma de hacer el seguimiento al trabajo realizado.

## **1.2. De las técnicas de estudio a las estrategias de aprendizaje.**

Desde este punto de vista, las estrategias de aprendizaje, no van, ni mucho menos, en contra de las técnicas de estudio, sino que se considera una etapa más avanzada, y que se basa en ellas mismas.



Es evidente pues que existe una estrecha relación entre las técnicas de estudio y las estrategias de aprendizaje:

- Las estrategias, son las encargadas de establecer lo que se necesita para resolver bien la tarea del estudio, determina las técnicas más adecuadas a utilizar, controla su aplicación y toma decisiones posteriores en función de los resultados.
- Las técnicas son las responsables de la realización directa de éste, a través de procedimientos concretos.

### **1.3. Características de la actuación estratégica:**

Se dice que un alumno emplea una estrategia, cuando es capaz de ajustar su comportamiento, (lo que piensa y hace), a las exigencias de una actividad o tarea encomendada por el profesor, y a las circunstancias en que se produce. Por tanto, para que la actuación de un alumno sea considerada como estratégica es necesario que:

- Realice una reflexión consciente sobre el propósito u objetivo de la tarea.
- Planifique qué va a hacer y cómo lo llevará a cabo: es obvio, que el alumno ha de disponer de un repertorio de recursos entre los que escoger.
- Realice la tarea o actividad encomendada.
- Evalúe su actuación.
- Acumule conocimiento acerca de en qué situaciones puede volver a utilizar esa estrategia, de qué forma debe utilizarse y cuál es la bondad de ese procedimiento (lo que se llamaría conocimiento condicional).

Si se quiere formar alumnos *expertos* en el uso de estrategias de aprendizaje, estos son los contenidos en los que habrá que instruirlos.

## **Unidad de aprendizaje Nº 2**

### **2. CLASIFICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE EN EL ÁMBITO ACADÉMICO.**

Se han identificado cinco tipos de estrategias generales en el ámbito educativo. Las tres primeras ayudan al alumno a elaborar y organizar los contenidos para que resulte más fácil el aprendizaje (procesar la información), la cuarta está destinada a controlar la

actividad mental del alumno para dirigir el aprendizaje y, por último, la quinta está de apoyo al aprendizaje para que éste se produzca en las mejores condiciones posibles.

### **2.1. Estrategias de ensayo.**

Son aquellas que implica la repetición activa de los contenidos (diciendo, escribiendo), o centrarse en partes claves de él. Son ejemplos:

- Repetir términos en voz alta, reglas mnemotécnicas, copiar el material objeto de aprendizaje, tomar notas literales, el subrayado.

### **2.2. Estrategias de elaboración.**

Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar. Por ejemplo:

- Parafrasear, resumir, crear analogías, tomar notas no literales, responder preguntas (las incluidas en el texto o las que pueda formularse el alumno), describir como se relaciona la información nueva con el conocimiento existente.

### **2.3. Estrategias de organización.**

Agrupar la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura al contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías. Incluyen ejemplos como:

- Resumir un texto, esquema, subrayado, cuadro sinóptico, red semántica, mapa conceptual, árbol ordenado.

### **2.4. Estrategias de control de la comprensión.**

Estas son las estrategias ligadas a la Metacognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia.

Si utilizásemos la metáfora de comparar la mente con un ordenador, estas estrategias actuarían como un procesador central de ordenador. Son un sistema supervisor de la acción y el pensamiento del alumno, y se caracterizan por un alto nivel de conciencia y control voluntario.

Entre las estrategias metacognitivas están: la planificación, la regulación y la evaluación

- **Estrategias de planificación.**

Son aquellas mediante las cuales los alumnos dirigen y controlan su conducta. Son, por tanto, anteriores a que los alumnos realicen ninguna acción. Se llevan a cabo actividades como:

- Establecer el objetivo y la meta de aprendizaje
- Seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo
- Descomponer la tarea en pasos sucesivos
- Programar un calendario de ejecución
- Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario
- Seleccionar la estrategia a seguir

- **Estrategias de regulación, dirección y supervisión.**

Se utilizan durante la ejecución de la tarea. Indican la capacidad que el alumno tiene para seguir el plan trazado y comprobar su eficacia. Se realizan actividades como:

- Formularles preguntas
- Seguir el plan trazado
- Ajustar el tiempo y el esfuerzo requerido por la tarea
- Modificar y buscar estrategias alternativas en el caso de que las seleccionadas anteriormente no sean eficaces.

- **Estrategias de evaluación.**

Son las encargadas de verificar el proceso de aprendizaje. Se llevan a cabo durante y al final del proceso. Se realizan actividades como:

- Revisar los pasos dados.
- Valorar si se han conseguido o no los objetivos propuestos.
- Evaluar la calidad de los resultados finales.
- Decidir cuándo concluir el proceso emprendido, cuando hacer pausas, la duración de las pausas, etc.

## **2.5. Estrategias de apoyo o afectivas.**

Estas estrategias, no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce. Incluyen:

- Establecer y mantener la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar la ansiedad, manejar el tiempo de manera efectiva, etc.

Por último señalar, que algunos autores relacionan las estrategias de aprendizaje con un tipo determinado de aprendizaje. Para estos autores cada tipo de aprendizaje (por asociación/por reestructuración) estaría vinculado a una serie de estrategias que le son propias.

- El aprendizaje asociativo: ESTRATEGIAS DE ENSAYO
- El aprendizaje por reestructuración: ESTRATEGIAS DE ELABORACIÓN, O DE ORGANIZACIÓN.

## **2.6. La elección de las estrategias de aprendizaje.**

El alumno debe escoger, de entre las de su repertorio, la estrategia de aprendizaje más adecuada en función de varios criterios:

- Los contenidos de aprendizaje (tipo y cantidad): la estrategia utilizada puede variar en función de lo que se tiene que aprender, (datos o hechos, conceptos, etc.), así como de la cantidad de información que debe ser aprendida. Un alumno que, p.e., sólo debe aprender la primera columna de los elementos químicos de la tabla periódica, puede, elegir alguna estrategia de ensayo: repetir tantas veces como sea preciso el nombre de los elementos, o utilizar alguna regla mnemotécnica. Estas mismas estrategias, pueden ser utilizadas para la memorización de vocabulario en inglés (datos).
- Los conocimientos previos que tenga sobre el contenido de aprendizaje: si el alumno quiere relacionar, los distintos tipos de aviones que existen y clasificarlos es necesario tener unos conocimientos más amplios que saber el nombre.
- Las condiciones de aprendizaje (tiempo disponible, la motivación, las ganas de estudiar, etc.). En general puede decirse que a menos tiempo y más motivación

extrínseca para el aprendizaje más fácil es usar estrategias que favorecen el recordar literalmente la información (como el ensayo), y menos las estrategias que dan significado a la información o la reorganizan (estrategias de elaboración o de organización).

- El tipo de evaluación al que va a ser sometido: en la mayoría de los aprendizajes educativos la finalidad esencial es superar los exámenes; por tanto, será útil saber el tipo de examen al que se va a enfrentar. No es lo mismo, p.e., aprender el sistema periódico químico para aplicarlo a la solución de problemas químicos que aprenderlo para recordar el símbolo o estructura atómica de cada elemento. Esto es, las pruebas de evaluación que fomentan la comprensión de los contenidos ayudan a que los alumnos utilicen más las estrategias típicas del aprendizaje por reestructuración.

### **Unidad de aprendizaje N° 3**

## **3. LA ENSEÑANZA DE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

### **3.1. El profesor ante las estrategias de aprendizaje.**

Todos estaríamos de acuerdo en afirmar que nadie puede enseñar lo que no sabe. Si es el profesor el que debe enseñar las estrategias de aprendizaje, es necesario formar profesores estratégicos. Es decir, profesores que:

- Conozcan su propio proceso de aprendizaje, las estrategias que poseen y las que utilizan normalmente. Esto implica plantearse y responder preguntas como: ¿soy capaz de tomar notas sintéticas en una charla o conferencia?, ¿sé como ampliar mis conocimientos profesionales?, etc.
- Aprendan los contenidos de sus asignaturas empleando estrategias de aprendizaje: No olvidemos, que en la forma en que los profesores aprenden un tema para enseñarlo a sus alumnos, así lo enseñaran; y la metodología de enseñanza, influye directamente en la manera en que los alumnos estudian y aprenden.

- Planifiquen, regulen y evalúen reflexivamente su actuación docente. Es decir, plantearse cuestiones del tipo ¿cuáles son los objetivos que pretendo conseguir?, ¿qué conocimientos necesitaré para realizar bien mi trabajo?, ¿son adecuados los procedimientos que estoy utilizando?, ¿me atengo al tiempo de que dispongo?, ¿he conseguido, al finalizar la clase, los objetivos que me propuse?, si volviese a dar la clase, ¿qué cosas modificaría?, etc.

### **3.2. Por qué enseñar estrategias de aprendizaje.**

Como profesores todos nos hemos preguntado muchas veces, por qué ante una misma clase, unos alumnos aprenden más que otros. ¿Qué es lo que distingue a los alumnos que aprenden bien de los que lo hacen mal?. Existen muchas diferencias individuales entre los alumnos que causan estas variaciones. Una de ellas es la capacidad del alumno para usar las estrategias de aprendizaje:

Por tanto, enseñar estrategias de aprendizaje a los alumnos, es garantizar el aprendizaje: el aprendizaje eficaz, y fomentar su independencia, (enseñarle a aprender a aprender).

Por otro lado, una actividad necesaria en la mayoría de los aprendizajes educativos es que el alumno estudie. El conocimiento de estrategias de aprendizaje por parte del alumno influye directamente en que el alumno sepa, pueda y quiera estudiar.

- **SABER:** el estudio es un trabajo que debe hacer el alumno, y puede realizarse por métodos que faciliten su eficacia. Esto es lo que pretenden las estrategias de aprendizaje: que se llegue a alcanzar el máximo rendimiento con menor esfuerzo y más satisfacción personal.
- **PODER:** para poder estudiar se requiere un mínimo de capacidad o inteligencia. Está demostrado que esta capacidad aumenta cuando se explota adecuadamente. Y esto se consigue con las estrategias de aprendizaje.
- **QUERER:** ¿es posible mantener la motivación del alumno por mucho tiempo cuando el esfuerzo (mal empleado por falta de estrategias) resulta insuficiente?. El uso de buenas estrategias garantiza que el alumno conozca el esfuerzo que requiere una tarea y que utilice los recursos para realizarla. Consigue buenos resultados y esto produce que (al conseguir más éxitos) esté más motivado.

### 3.3. Qué estrategias enseñar y cuándo.

Durante mucho tiempo los profesores se han preocupado fundamentalmente de la transmisión de los contenidos de sus asignaturas. Algunos valoraban el uso de las técnicas de estudio, pero las enseñaban desconectadas de los contenidos de las asignaturas.

Para estos profesores, los alumnos serían capaces por sí mismos, de aplicarlas a los distintos contenidos, sin necesidad de una intervención educativa que promueva su desarrollo o aplicación. Las últimas investigaciones indican:

Es insuficiente enseñar a los alumnos técnicas que no vayan acompañadas de un uso estratégico (dosis de metacognición en su empleo). La repetición ciega y mecánica de ciertas técnicas no supone una estrategia de aprendizaje.

Desde este punto de vista, no sólo hay que enseñar las técnicas, (subrayar, toma apuntes, hacer resumen.), también hay que adiestrar al alumno para que sea capaz de realizar por si mismo las dos tareas metacognitivas básicas:

- PLANIFICAR: la ejecución de esas actividades, decidiendo cuáles son las más adecuadas en cada caso, y tras aplicarlas; EVALUAR su éxito o fracaso, e indagar en sus causas.

Por tanto, hay que enseñar estrategias, ¿pero cuáles?:

- ¿Estrategias específicas (las que se aplican en situaciones o en contenidos concretos) o generales (las que se aplican por igual en diferentes situaciones o contenidos)?

La respuesta es clara: hay que guiarse por los contenidos y enseñar las que más se usen en el curriculum y en la vida cotidiana, esto es; aquellas que resulten más funcionales.

Partiendo de esto se puede deducir fácilmente que el inicio de la enseñanza de estrategias de aprendizaje se puede fijar desde el principio de la escolaridad (aunque puede iniciarse en cualquier momento).

Son muchos los autores que han trabajado en este tema. Algunos proponen un plan que incluye las destrezas y estrategias básicas de aprendizaje, así como un calendario a través de todo el sistema educativo. En nuestra institución, por la edad y el nivel académico de nuestros alumnos, es de suponer que muchos de ellos ya posean gran parte de estas estrategias. No obstante, la propuesta es interesante, y nos dará idea de qué estrategias básicas deben tener nuestros alumnos para conseguir un aprendizaje eficaz, qué debemos enseñarles si no lo poseen y qué debemos reforzar.

- Comprensión lectora.
- Identificar y subrayar las ideas principales.
- Hacer resúmenes.
- Expresión escrita y oral.
- Orientación básica en el uso de la atención y de la memoria y en el saber escuchar.
- Estrategias de memorización para recordar vocabulario, definiciones, fórmulas....
- Realización de síntesis y esquemas.
- Estrategias para los exámenes, para aprovechar las clases y para tomar apuntes.
- Realización de mapas conceptuales.
- Estrategias de aprendizaje más específicas de cada materia, (realización de análisis morfosintáctico, enseñanza explícita de razonamiento, estrategias de resolución de problemas, pensamiento crítico).
- Cómo utilizar la biblioteca.
- Cómo organizar y archivar la información en el estudio.
- Cómo realizar trabajos monográficos y hacer citas bibliográficas.

Por último decir, que se recomienda además:

- Enseñar cómo se emplea la estrategia.
- Cuando se puede usar:

### **3.4. Cómo enseñar las estrategias de aprendizaje.**

Nadie discute la utilidad y la necesidad de enseñar estrategias de aprendizaje. Pero, ¿cómo podemos enseñarlas a nuestros alumnos?.

Una de las cuestiones más discutidas es si es mejor realizar la enseñanza incorporada al curriculum o separada de él. En el primer caso el profesor introduce la enseñanza de



las estrategias con la del contenido normal de la asignatura. En el segundo caso se imparte un curso específico centrado en la enseñanza de las estrategias.

En la actualidad, existen cursos de enseñanza de las estrategias de aprendizaje fuera del currículum, (los llamados talleres para aprende a aprender). Sin embargo, una de las dificultades que presentan estos métodos de aprendizaje de estrategias fuera del currículum normal, es que se corre el riesgo, de que los alumnos no lo conecten con sus asignaturas. Si es así, la incidencia será mínima. Por eso, en la actualidad todos los expertos están de acuerdo en que:

Las estrategias de aprendizaje pueden y deben enseñarse como parte integrante del currículum general, dentro del horario escolar y en el seno de cada asignatura con los mismos contenidos y actividades que se realizan en el aula.

Su enseñanza va vinculada a la Metodología de enseñanza, y se relaciona con las actividades que el profesor plantea en el aula, con los métodos usados, con los recursos que utiliza y con la modalidad de discurso que usa para interactuar con sus alumnos. Todo ello, eso sí, programado en su UNIDAD DIDÁCTICA.

En este sentido, se puede decir, que la esencia de la enseñanza de estrategia de aprendizaje consiste en: pensar en voz alta en clase y hacer explícitos los procesos que han llevado a aprender o resolver una tarea.

El método más usual para estimular la enseñanza directa de las estrategias, es el MOLDEAMIENTO seguida de una PRÁCTICA GUIADA.

En el moldeamiento se entiende que se va más allá de la imitación. Se trata de que el control y dirección, que en un principio son ejercidos por el profesor, sean asumidos por el alumno. El medio utilizado para conseguir esto es la verbalización.

Los pasos serian los siguientes:El profesor enseña la forma adecuada de ejecutar la estrategia. En esta fase él marca qué hacer, selecciona las técnicas más adecuadas y evalúa los resultados. Lo puede hacer a través de:

- Explicitar una guía concreta.

- Ejemplificar cómo utilizar la estrategia a través de un modelo, (que puede ser el mismo profesor).
- Exponer en voz alta las decisiones que deben tomarse para la aplicación.
- El alumno aplica la estrategia enseñada por el profesor con la constante supervisión de este: en esta fase el profesor vigila el trabajo del alumno y puede ir guiándole. La interrogación guiada; es decir, ir haciendo preguntas al alumno sobre el trabajo es una buena técnica, (¿qué has hecho primero?, ¿qué has hecho después?, ¿qué pasos has llevado a cabo?, ¿por qué has hecho eso?, etc.).
- Se practicará la estrategia en temas y contextos distintos: el alumno debe enfrentarse a tareas que requieran reflexión y toma de decisiones para ir asumiendo el control estratégico.
- Una vez consolidada la ejecución de la estrategia, se debe comprender en qué circunstancias se puede utilizar y en cuáles no es recomendable su utilización.
- Aquí, el profesor, comienza a responsabilizar a sus alumnos, de las decisiones que deben tomarse al extender la estrategia a distintas áreas. En este caso, el profesor puede, para aprovechar a los alumnos más aventajados, facilitar la práctica en pequeños grupos heterogéneos; y debe ofrecer feed-back (retroalimentación) continuo con respecto a los problemas que vayan surgiendo.
- Se facilitará que el alumno generalice la estrategia a otros temas y tareas de mayor complejidad, con la mínima ayuda del profesor. Se van retirando las ayudas, y promoviendo que el alumno practique la estrategia de forma autónoma en entornos de aprendizaje tan reales como sea posible.

En definitiva, la enseñanza de las estrategias de aprendizaje exige que:

- Se produzca la interacción profesor - alumno.
- El alumno desempeñe un papel activo en su aprendizaje.
- Se centre la enseñanza en los procesos de aprendizaje y no sólo en los productos.

Esto lleva en muchos casos, a un cambio en los métodos didácticos. Donde se implique al alumno en el aprendizaje, se diseñen actividades teniendo en cuenta el objetivo y la estrategia necesaria para realizarla, y donde después de llevarlas a cabo, se dedique un tiempo a evaluar los pasos dados.

## Unidad de aprendizaje N° 4

### 4. DIFICULTADES PRÁCTICAS PARA ENSEÑAR A LOS ALUMNOS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE.

Las dificultades que se presentan se pueden analizar en 3 niveles:

#### 4.1. Dificultades por parte del profesor:

- Rechazo de toda innovación: La enseñanza de estrategias de aprendizaje lleva aparejado utilizar unos determinados métodos de instrucción. En muchos casos, éstos son distintos de los que los profesores venían utilizando. Para algunos profesionales, esto supone una inferencia con la práctica aceptada, y lo rechazan.
- Desconocimiento del propio proceso de aprendizaje: Enseñar estas estrategias depende, en buena medida, de la capacidad que el profesor tenga para discutir el aprendizaje con sus alumnos. Para ello, es necesario que éste sea capaz de hacer consciente su propio proceso de aprendizaje. Esto no siempre es así.
- No formación en los métodos desarrollados para la enseñanza de este contenido.

#### 4.2. Dificultades por parte del alumno:

- El principal problema es la resistencia del alumno a ser activo en su aprendizaje. Esto es así, porque los modelos tradicionales de enseñanza así lo fomentaban y, sobre todo, porque no aprecia la utilidad de este aprendizaje para el rendimiento en los exámenes; pues normalmente éstos premian el aprendizaje más o menos mecánico o memorístico.

#### 4.3. Problemas administrativos:

- El tiempo: es difícil con el actual plan de estudios encontrar tiempo para introducir este aprendizaje en el aula. Por otro lado, también el profesor necesita tiempo para preparar actividades. Esto es especialmente complicado en las Academias y Escuelas, donde los profesores, además de las labores docentes,

suelen tener otras obligaciones profesionales (guardias, ser responsable de otras actividades, etc.).

- Disposición del mobiliario en clase: el debate y el trabajo en grupo es una de las maneras de llevar a cabo esta enseñanza. Se necesita contar con un mobiliario adecuado donde, se cuente con mesas y sillas móviles.
- Presiones sociales: existen presiones sociales que dificultan esta enseñanza: necesidad de dar determinados contenidos, el tener alumnos que deben superar examen basados, fundamentalmente, en los contenidos conceptuales (en muchos casos puestos por el jefe del departamento u otro profesor), tradición de un sistema de educación tradicional, etc.

En definitiva, son muchos los problemas, que hoy por hoy, existen en la Enseñanza para poder generalizar la enseñanza de estrategias de aprendizaje. Sin embargo, se ha de hacer un esfuerzo por superarlos. De lo contrario un flaco favor se estaría haciendo a los alumnos que serán los profesionales del mañana. En este sentido en la actualidad se cuenta, además de los esfuerzos personales de cada uno de los profesores en sus respectivas asignaturas, con un espacio y un tiempo que se pueden aprovechar para la realización de cursos específicos: LAS TUTORIAS.

### **Estrategias para un buen aprendizaje**

La concepción constructivista mantiene que la idea de la finalidad de la educación que se imparte en los colegios es promover los procesos de aprendizaje personal del alumno en el contexto cultural que pertenece.

Una de las formas constructivistas es el enseñar a pensar y actuar.

El aprendizaje ocurre si se cumplen una serie de condiciones: que el alumno sea capaz de relacionar de manera no arbitraria la información.

La motivación. La motivación es lo que genera la práctica, si se estimula la voluntad de aprender. Aquí es donde el papel del profesor es más importante, el cual debe de inducir hacia esa motivación para que luego puedan aplicarlos en clase.

La motivación no es una técnica de enseñanza, sino un factor importante para todo el aprendizaje. De nada sirven muchas técnicas o estrategias si luego el alumno no siente motivación alguna por lo que está haciendo. Los factores pueden deberse a la familia, aunque que también a la conexión entre profesor y alumno. El tipo de los mensajes que

da el profesor, la forma etc.harán que el alumno se sienta motivado, ya sea por interés o por sentirse identificado.

### **Aprendizaje cooperativo**

Es interesante pensar que lo mejor es que el alumno pueda individualizarse y que trabaje a su propio ritmo. Pero es necesario promover la colaboración y el trabajo en grupo, ya que establece un enriquecedor modo de descubrimiento a la vez de relacionarse con los demás, esto hace que aprendan en equipo. En cierto modo se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden técnicas sociales de grupo.

Cuando se evalúa de manera individual se evalúa con pruebas basadas en un criterio individual y realizando esto estamos ignorando a los demás alumnos en lo que a aprender en grupo se refiere. Si se coopera en equipo se forman metas y logros que se materializan en logros en común lo que genera una complacencia entre amigos y al mismo tiempo una motivación de todo el grupo.

### **Situaciones de aprendizaje, la competitividad**

Una de las situaciones que se producen en los procesos de aprendizaje es la competitividad. La enseñanza cuando es trabajada en situaciones individuales en el sentido de que el alumno trabaje con independencia y a su ritmo es una de las mejores formas, pero es muy difícil individualizar cada caso cuando estamos en multitud de alumnos. Cuando se trabaja en situaciones individuales no hay metas comunes sino las propias metas de cada alumno. En situaciones competitivas es todo lo contrario ya que entramos en objetivos que los demás alumnos también persiguen en los exámenes (o pruebas de todo tipo). A medida que los alumnos son comparados el número de recompensas depende del número de recompensas repartidas entre los demás estudiantes. El trabajo en equipo es muy bueno y obtiene beneficios en los resultados del estudiante, ya que obtenemos cualidades como son:

- la obligación
- la ayuda
- la comunicación
- la competitividad
- la cooperación

Aunque el grupo de aprendizaje es un factor importante y en muchos casos muy bueno, muchas son las quejas que dicen que las instituciones prefieren una atención individualizada a los grupos numerosos, alegando que los contenidos no se respetan o que pueden encontrar diferentes contenidos que no son de la materia, etc.

### **Las estrategias de aprendizaje de manera global**

De una manera muy amplia realmente ¿ qué son las estrategias de aprendizaje ?.Son procedimientos que incluyen técnicas, operaciones y actividades que buscan el "aprender a aprender".Las estrategias de aprendizaje pueden clasificarse en tres grandes grupos : dominio del conocimiento al que se aplican, del tipo de aprendizaje que favorecen, de su finalidad, del tipo de técnicas particulares que conjuntan.Algunas de las estrategias de aprendizaje que el profesor puede ampliar tenemos:

- Las estrategias preinstruccionales: son estrategias que preparan al estudiante en que y como va a aprender,explicando las diferentes formas y el contenido.
- Las estrategias coinstruccionales: apoya a los contenidos de la enseñanza, aporta informaciones como detección de la información principal, la conceptualización,limitación, etc.
- Las estrategias pos instruccionales: se realizan después del contenido que se ha aprendido y permiten al alumno formar una visión general.
- Las estrategias de recuperación generan y mejoran la búsqueda de información que hemos almacenado
- Las estrategias previas a la lectura establecen los órdenes a seguir antes de comparecer ante un tema, motivando a leer a el alumno
- Las estrategias después de la lectura pueden ser resúmenes,preguntas,etc...
- Las estrategias de evaluación son una tarea necesaria y es la que controla el proceso de reflexión sobre la enseñanza y debe ser parte de ella.

### **Bibliografía:**

- [http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca\\_ele/plan\\_curricular/niveles/13\\_procedimientos\\_aprendizaje\\_introduccion.htm](http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/plan_curricular/niveles/13_procedimientos_aprendizaje_introduccion.htm) Nos habla de las estrategias de aprendizaje, nuevas formas, visiones etc...
- <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/pregrado/desarrollo-y-perfeccionamiento-docente/oferta-de-cursos/46399/estrategias-de-aprendizaje-y-evaluacion> Nos comentas tipos y estrategias.

- [http://www.revista.universidaddepadres.es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=638&Itemid=622](http://www.revista.universidaddepadres.es/index.php?option=com_content&view=article&id=638&Itemid=622) Revista que trata en este artículo sobre las estrategias de aprendizaje
- <http://www.utel.edu.mx/oferta-educativa/educacion-continua/cursos/gerenciales/curso-estrategias-ensenanza> Una serie de cursos
- <https://docentesinnovadores.net/Contenidos/Ver/2612> Gran documento explicativo ...
- [http://www.umg.edu.mx/portal2/index.php?option=com\\_content&view=article&id=103&Itemid=100](http://www.umg.edu.mx/portal2/index.php?option=com_content&view=article&id=103&Itemid=100) Especialistas en estrategias de aprendizaje.
- <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/index.htm>

## **Unidad de aprendizaje Nº 5**

### **5.1 ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

Las estrategias de aprendizaje son procedimientos (conjuntos de pasos, operaciones, o habilidades) que un estudiante emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas.

Sin embargo, en la actualidad parece que los planes de estudio de todos los niveles educativos promueven precisamente alumnos altamente dependientes de la situación instruccional, con muchos pocos conocimientos conceptuales sobre distintos temas disciplinares, pero con pocas herramientas o instrumentos cognitivos que les sirvan para enfrentar por sí mismos nuevas situaciones e aprendizaje pertenecientes a distintos dominios, y les sean útiles ante las más diversas situaciones.

### **5.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

- a) La aplicación es controlada y no automática.
- b) Requiere de una reflexión profunda sobre el modo de emplearlas.
- c) Implican que el estudiante sepa seleccionar inteligentemente de entre varios recursos y capacidades que tenga a su disposición.

La ejecución de las estrategias de aprendizaje ocurre asociada a otros tipos de recursos y procesos cognitivos de que dispone cualquier estudiante. Diversos autores concuerdan con la necesidad de distinguir entre varios tipos de conocimiento que poseemos y utilizamos durante el aprendizaje:

1. **Proceso cognitivos básicos:** son todas aquellas operaciones y proceso involucrados en el procesamiento de la información, como atención, percepción, codificación, almacenaje, memoria y recuperación etc.

2. **Conocimientos conceptuales específicos:** se refieren al bagaje de hechos, conceptos, principios que poseemos sobre diversos temas de conocimiento, el cual está organizado en forma de un retículo jerárquico constituido por esquemas. Brown (1975) ha denominado saber a este tipo de conocimiento.

Por lo común se denomina “conocimientos previos”.

3. **Conocimientos estratégicos:** este tipo de conocimiento tiene que ver directamente con la

que hemos llamado aquí estrategias de aprendizaje. Brown lo describe de manera acertada con el nombre de saber cómo conocer.

4. **Conocimiento metacognitivo:** se refiere al conocimiento que poseemos sobre qué y cómo los sabemos, así como al conocimiento que tenemos sobre nuestros procesos y operaciones cognitivas cuando aprendemos, recordamos o solucionamos problemas. Brown lo describe con la expresión conocimiento sobre el conocimiento.

### **5.3 CLASIFICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

Pueden clasificarse en función de que tan generales o específicas son, del dominio del conocimiento al que se aplican, del tipo de aprendizaje que favorecen (asociación o estructuración), de su finalidad, del tipo de técnicas particulares que reúnen, etc.

**Estrategias de recirculación de la información.** Se consideran como las más primitivas empleadas por cualquier estudiante. Supone un procesamiento de carácter superficial y son utilizadas para conseguir un aprendizaje literal o al pie de la letra de la información. La estrategia básica es el repaso, el cual consiste en repetir una y otra vez (recircular) la información que se ha de aprender en la memoria de trabajo hasta lograr una asociación para luego integrarla en la memoria a largo plazo.

Las estrategias de repaso simple son útiles cuando los materiales que se han de aprender no poseen escasa significatividad lógica, o cuando tienen poca significatividad psicológica para el estudiante. De hecho puede decirse que son las estrategias básicas para el logro de aprendizajes repetitivos o memorísticos.



Las estrategias de elaboración suponen básicamente integrar y relacionar la nueva información que ha de aprenderse con los conocimientos previos pertinentes. Puede ser de dos tipos: simple y compleja; la distinción entre ambas radica.

### **RECOMENDACIONES GENERALES SOBRE LAS ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS** (CASTILLO,2006):

1.No existen recetas mágicas. No hay estrategias que funcionen en cualquier situación con cualquier contenido a desarrollar. Lo que funcionó en una ocasión puede no funcionar de la misma manera en otra.

2. Selección de la estrategia. Para elegir la estrategia debemos tomar en cuenta los objetivos que se desean conseguir, la edad y experiencia previa de los participantes, la cantidad de participantes, el ambiente en el que se realizará la actividad, los recursos y materiales disponibles, la duración de la sesión y tu propia experiencia.

3. Adecuar estrategias. Así como los alimentos no se consumen crudos, sino previa preparación, no debemos aplicar una estrategia exactamente tal como leímos o nos la enseñaron. Siempre hay que hacer el trabajo intelectual de adaptarlas a las necesidades del momento. Adapta las estrategias a otros usos, otros contenidos o situaciones. Una estrategia que puede usarse para una ocasión o tema, puede ser reciclada y adaptada para ser usada de un modo diferente para el logro de objetivos diferentes al planeado originalmente.

4. Investigar y experimentar. Buscar alternativas de uso diferente a estrategias conocidas.

Experimenta, aplica tu Creatividad para crear nuevas situaciones de aprendizaje.

5. Crea un banco de estrategias, en las que están anotadas las experiencias exitosas y fallidas, que nos permitan el mejoramiento continuo. Anotar la “especialidad” de cada estrategia, para saber en qué caso y condiciones es más efectiva, sus características y particularidades. De ese modo, cuando necesitemos una estrategia, será más fácil elegirla.

Al ir tomando mayor experiencia debemos ir especializándonos en algunas de estas estrategias para poder empezar a experimentar con ellas haciendo uso de nuestra creatividad y la de los estudiantes participantes.

## **ESTREGIAS GENERALES O ESPECÍFICAS.**

Las estrategias cognitivas son fundamentalmente “situadas”, es decir, que funcionan y son útiles en situaciones específicas, frente a la idea de una estrategia general que se aplica igualmente en situaciones.

### **5.4 LAS PRINCIPALES ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE ESTRATEGIAS COGNITIVAS:**

1. Planificar y controlar el proceso de aprendizaje.
2. Regular el éxito y el fracaso.
3. Apreciar el valor intrínseco del conocimiento.
4. Desarrollar actitudes positivas hacia el aprendizaje.
5. Controlar las emociones
6. Dirigir la atención en forma global o selectiva.
7. Seleccionar las ideas principales.
8. Organizar y estructurar la información.
9. Analizar y sintetizar la información.
10. Acceder al conocimiento previo.
11. Elaborar la información por medio de analogías, imágenes, ejemplos y preguntas.
12. Hacer inferencias.
13. Repetir la información
14. Superar visiones convencionales.
15. Juzgar críticamente las ideas y la credibilidad de la fuente de información.
16. Establecer el valor personal de los conocimientos.
17. Explorar la memoria de manera autónoma o sistemática.
18. Aplicar lo aprendido a tareas diferentes.
19. Evaluar los conocimientos aprendidos.
20. Evaluar la calidad de los procesos activados.

### **5.5. ESTRATEGIAS MÁS EFECTIVAS PARA GENERAR CONOCIMIENTOS PREVIOS**

#### **Funciones:**

1. Actuar como situaciones que activan los conocimientos previos de los alumnos.
2. Servir como foco de atención o como referente para discusiones posteriores.
3. Influir de manera poderosa en la atención y motivación de los alumnos.

Ejemplo: Al estudiar el tema “flotación de cuerpos”, consiste en utilizar distintos materiales con diferente densidad que propongan una experiencia y pedir que digan

cuáles se hundirán y cuáles no, y expongan sus hipótesis sobre las variables involucradas en la flotación de los cuerpos.

Tener claro los objetivos de la discusión, ver hacia dónde conducirla: activar y favorecer el compartir de conocimientos previos que sirven al aprendizaje de los nuevos contenidos.

4. Inicie la discusión introduciendo de manera general la temática central del nuevo contenido solicitando la participación de los alumnos sobre lo que saben de éste. Anime y participe a una buena cantidad de alumnos, de manera que los otros escuchen y se involucren activamente.

5. En la discusión, elabora preguntas abiertas que requieran más de una respuesta afirmativa o negativa. Dé tiempo para que los alumnos respondan.

6. Participe en la discusión y modele la forma de hacer preguntas y dar respuestas.

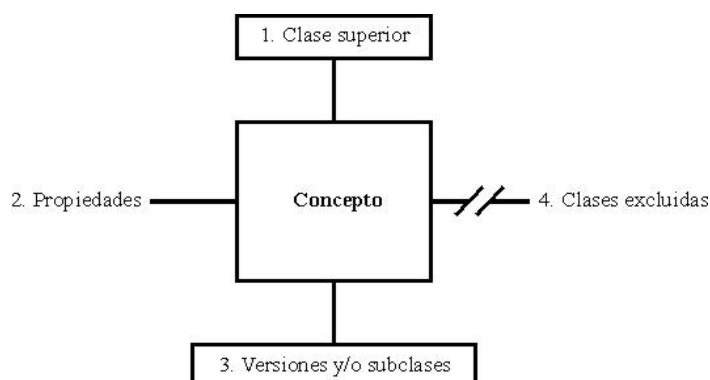
7. Maneje la discusión como un diálogo informal en un clima de respeto y apertura. Anime a que los alumnos también hagan preguntas sobre las respuestas escuchadas de sus compañeros.

8. No deje que la discusión se demore demasiado ni que se disperse; la discusión debe ser breve, bien dirigida y participativa.

9. Dé un cierre a la discusión resumiendo lo esencial; anime a los alumnos a que participen en el resumen y que hagan comentarios finales.

## 5.6. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA ELABORACIÓN DE LA INFORMACION POR APRENDER

### ILUSTRACIONES

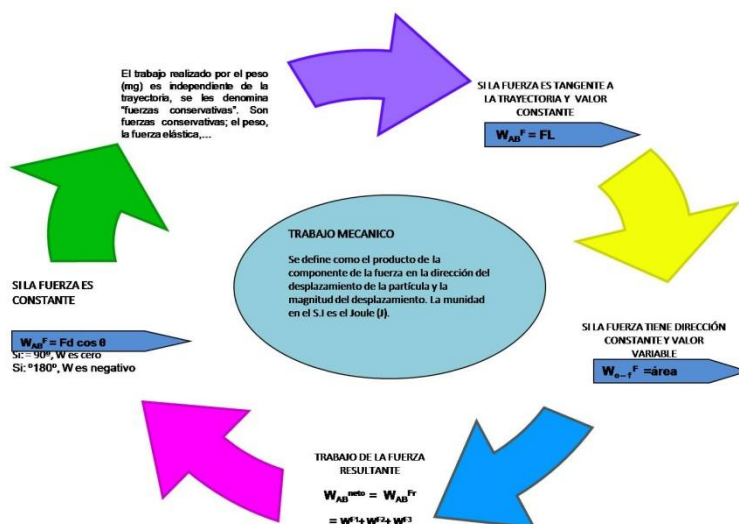


1. Dirigir y mantener la atención, el interés y la motivación de los alumnos.

2. Permitir la explicación en términos visuales de lo que sería difícil comunicar puramente lingüística.

3. Favorecer la retención de la información; se demostrado que las ilustraciones favorecen el recuerdo de los textos.
4. Permite integrar en un todo información que de otra forma quedaría fragmentada.
5. Contribuir a clarificar y a organizar la información. Seleccionar las ilustraciones pertinentes que correspondan con lo que se va aprender. Es conveniente tener muy claro qué función desempeñará la ilustración.
6. Incluir ilustraciones que tengan estrecha relación con los contenidos más relevantes. Es necesario colocar cerca de los contenidos que se refieren.
7. Las ilustraciones a color serán preferibles a las de blanco y negro sólo si esta dimensión añade información relevante sobre el contenido que se ilustra, o se busca realzar el atractivo del material. De no ser así, el color influye poco en el aprendizaje.
8. Elegir ilustraciones claras y nítidas y en lo posible, sencillas de interpretar.
9. Son preferibles las ilustraciones completas y realistas que las abstractas, sobre todo para los alumnos de menos edad.
10. Las ilustraciones humorísticas en ocasiones ayudan a mantener el interés y la motivación de los estudiantes. Especialmente a los jóvenes.

## LOS GRÁFICOS



1. Ayudan a comprender mejor las relaciones cuantitativas que si éstas se expresaran en forma puramente verbal. Es más, muchas relaciones cuantitativas son difíciles de comprender si no se utilizan los gráficos.

2. El aprendizaje y la comprensión de las relaciones cuantitativas centrales se mejora si las gráficas se utilizan de manera adjunta con carácter reforzante o complementario.
  3. Colocar el gráfico cerca al contenido al que se refieren.
  4. Vincular de manera explícita los gráficos con la información que representan.
  5. Deberán emplearse dentro del texto pies de figura y referencias a las ilustraciones.
- Un gráfico aislado no le dice nada al alumno o al lector.

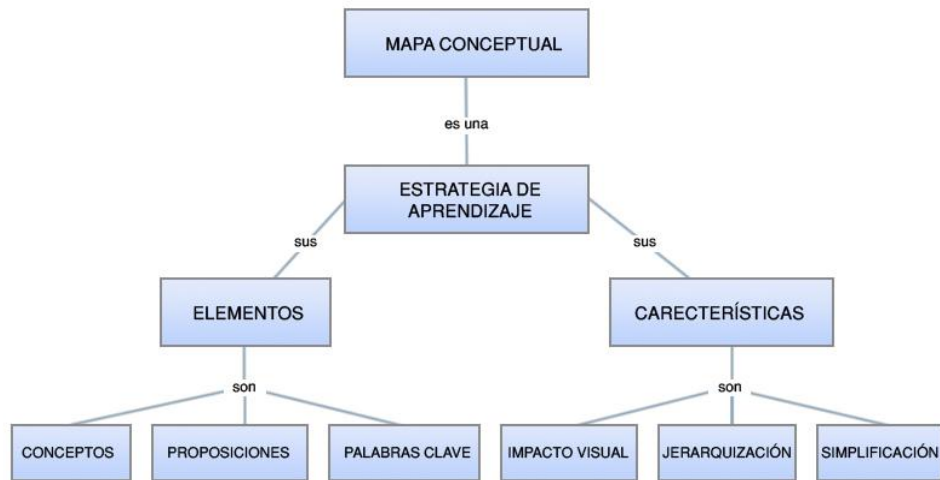
### CUADRO SINOPTICO



### CRUZ CATEGORIAL



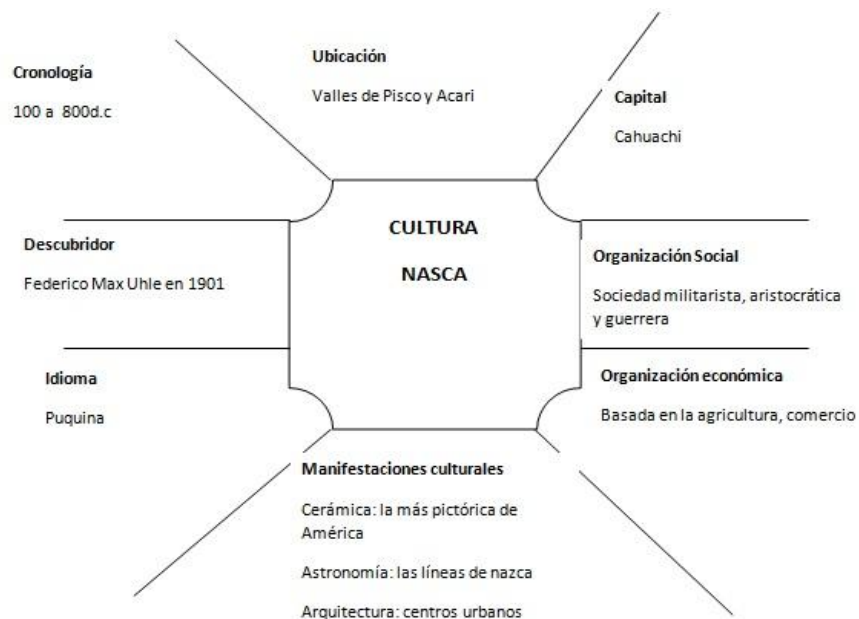
## MAPAS CONCEPTUALES



Según Jones los mapas conceptuales pueden ser de tres clases: mapas arañas, mapas encadenados y mapas jerárquicos. Cada uno de éstos representa un tipo diferente de estructura de contenido. No son los únicos.

Se le conoce también como mapas semánticos, organizadores gráficos más de información red.

## ARAÑA

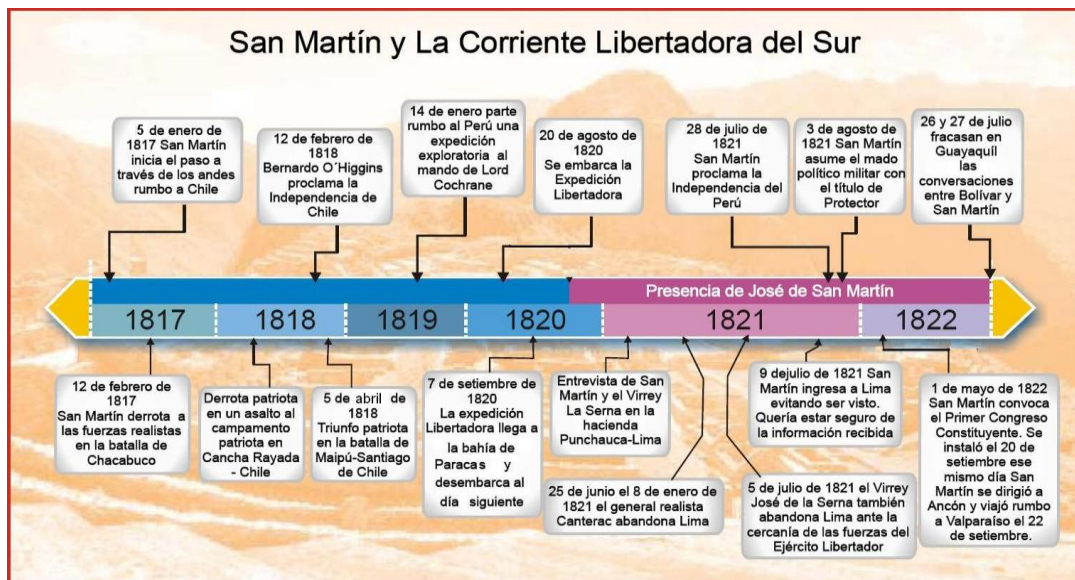


## LÍNEA DE TIEMPO

Habilidades que permite desarrollar:

- Periodificar
- Ubicación temporal de eventos y hechos históricos
- Razonar
- Graficar

Esta técnica se trabaja generalmente en el área de Ciencias Sociales, Comunicación. Para ello se traza una línea eje sobre la cual se indican las fechas o periodos de la historia de estudio y en ambos márgenes o lados se ilustran los eventos o hechos históricos con imágenes y textos correspondientes.



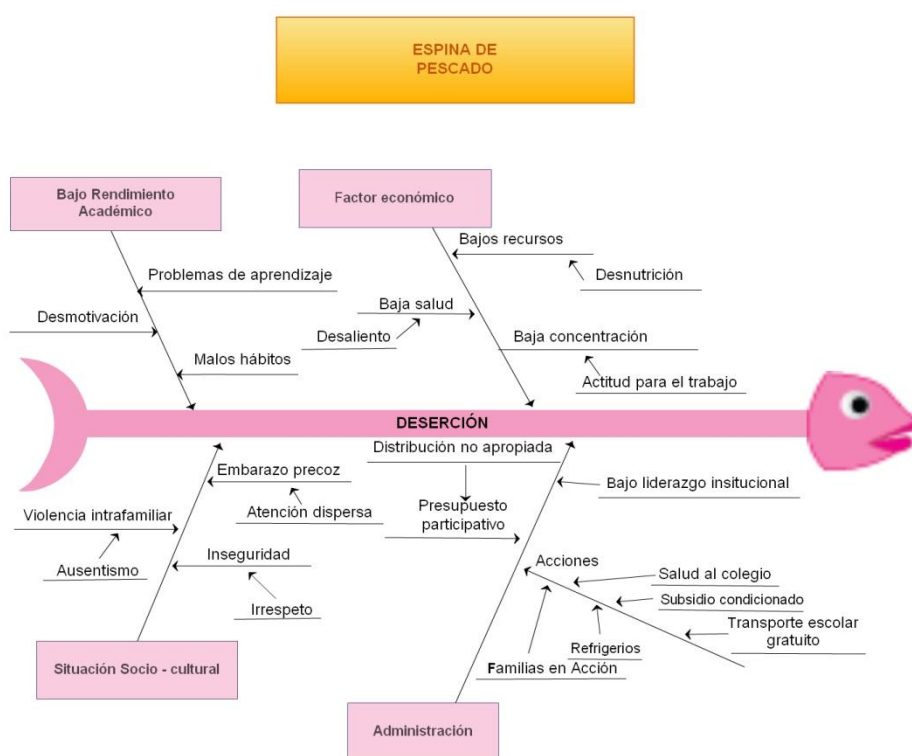
## DIAGRAMA



El profesor determina los temas y las capacidades que quiere que los alumnos construyan, diseñándolas tareas relacionadas con el tema para cada base y proporcionando a los estudiantes la información necesaria para la realización de cada una de las tareas.

1. Se forman grupos heterogéneos, no mayores de cinco integrantes.
2. Con las carpetas se forman las bases (el número depende de los temas que el maestro ha elegido. Se recomienda unas cinco bases).
3. En cada base el docente coloca un cartel con el número de la base, las tareas que debe realizar y el material bibliográfico necesario.
4. A cada grupo se le entrega un cuadernillo de hojas en el que deben elaborar las tareas de cada base.
5. A cada grupo se le puede ubicar en una base. Se les indica a los estudiantes que para realizar la tarea tendrán un tiempo. Concluido éste, el docente indicará el cambio de base, la rotación de los grupos se hará teniendo en cuenta las manecillas del reloj.
6. Cuando los grupos han pasado por todas las bases y realizado las tareas de cada una, el docente.
  - Realiza un sorteo y a cada grupo se le asigna la responsabilidad de presentar un trabajo final, por ejemplo: Tengo que presentar un trabajo final de la base 3, entonces voy de grupo en grupo recogiendo la hoja del cuadernillo que corresponde a la base 3 (serán los insumos que servirán para enriquecer el trabajo del grupo).
  - Para concluir, cada grupo presenta en la puesta en común, su producto final.

### ESPINA DE ICHIKAMA





1. Dibujar el esqueleto de un pez.
2. En la cabeza, escribir el nombre del problema, situación, acontecimiento, caso u objeto de estudio.
3. El tercer paso depende del uso que el maestro haga de la espina:  
Para hacer comparaciones: En cada espina de la parte superior del esqueleto se colocan las afirmaciones, en la parte inferior se escribe lo opuesto, haciendo correspondencia con el de arriba.  
Para organizar los conocimientos: En cada espina los alumnos escriben todo aquello que, luego de la investigación, han identificado como posibles causas de un fenómeno, hecho, etc.

## **SESIÓN N° 1**

### **PROPÓSITO DE LA SESIÓN.**

- **Identificar, programar y planificar estrategias de aprendizajes en las tareas o temas escolares para la aplicación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje y lograr adquirir aprendizajes significativos.**

### **ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN.**

- ✓ En grupos de trabajo lea los artículos designados por su facilitador para luego discutir las siguientes preguntas:
  - 1.- ¿Qué son las estrategias de aprendizaje?,
  - 2.- ¿Es lo mismo estrategias de aprendizaje que técnicas de estudio?
  - 3.- ¿Cuáles son las estrategias que el alumno debe conocer para realizar adecuadamente la mayoría de las actividades escolares?
  - 4.- Programar y planificar una estrategia de aprendizaje para una tarea/tema escolar.

## SESIÓN N° 2

### PROPÓSITO DE LA SESIÓN.

- **Analizar e identificar la clasificación de las estrategias de aprendizaje en el ámbito académico para dinamizar el proceso de enseñanza aprendizaje y obtener aprendizajes significativos.**

### ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN.

- ✓ Lea y analice en grupos de trabajo la clasificación de las estrategias de aprendizaje en ámbito académico y luego expongan sus respuestas en plenaria.
  - ¿Cuáles son los tipos de estrategias de aprendizaje que se han identificado en el ámbito educativo?
  - Demuestre con un ejemplo la estrategia de ensayo.
  - Anote cuatro ejemplos de estrategias de elaboración. Con su descripción o característica respectiva.
  - Demuestre con un ejemplo práctico una estrategia de organización.
  - Elaborar una planificación con estrategias de regulación, dirección, supervisión y evaluación.

## SESIÓN N° 3

### PROPÓSITO DE LA SESIÓN.

- **Discutir en grupos de trabajo la enseñanza de las estrategias de aprendizaje para dinamizar el inter-aprendizaje entre alumnos y docentes y lograr generar aprendizajes significativos.**

### ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN.

- ✓ Formar grupos disciplinarios para analizar, discutir y exponer en plenaria:
  - ¿Por qué enseñar estrategias de aprendizaje?
  - ¿Qué estrategias enseñar y cuándo?
  - ¿Cómo enseñar las estrategias de aprendizaje?

## SESIÓN N° 4

### PROPÓSITOS DE LA SESIÓN.

- **Comentar críticamente las dificultades prácticas para enseñar a los alumnos estrategias de aprendizaje para lograr un cambio en el proceso de enseñanza-aprendizaje.**

### ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN.

- ✓ Lea y analice en grupos de trabajo las dificultades prácticas para enseñar a los alumnos estrategias de aprendizaje y luego expongan sus respuestas en plenaria.

- 1.- ¿Qué dificultades prácticas tiene el profesor para enseñar a los alumnos estrategias de aprendizaje?
- 2.- ¿Qué dificultades prácticas tiene el alumno para aprender estrategias de aprendizaje?

## Sesión N° 5

### PROPÓSITO DE LA SESIÓN.

- **Analizar las estrategias y técnicas para organizar la información para un nuevo aprender y aplicarlo en el dominio del diseño y selección de estrategias didácticas generales**

### ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 5

- ✓ Lea y analice en grupos de trabajo las estrategias y técnicas para organizar la información para un nuevo aprender y luego expongan sus respuestas en plenaria.
- 1.- ¿Por qué no solo enseñar contenidos?
  - 2.- ¿Qué enseñar/aprender?
  - 3.- Por qué no solo enseñar estrategias?
  - 4.- ¿Cómo enseñar/aprender?
  - 5.- ¿Hay que enseñar contenidos y estrategias? Por qué?
  - 6.- Ejemplifique o diseñe una estrategia didáctica para organizar la información con un tema a elegir?

## MATRIZ DE CRITERIO DE CALIDAD DEL TRABAJO EN CLASE

FECHA:.....GRUPO:.....

P= Participante

Valores: Nada: 0    Mal: 2    Regular: 4    Bien: 6    Muy Bien: 8    Excelente: 10

	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>
<b>Lectura y experiencia</b>				
• El docente aporta a la discusión su comprensión de las letras realizadas.				
• El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su experiencia de vida.				
• El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
<b>Formas de discutir</b>				
• El docente expone en detalle su pensamiento.				
• El docente ilustra lo que dice con ejemplos específicos.				
• El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.				
• El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su pensamiento.				
• El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdo.-				
• Actitud General				
• El docente demuestra disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.				
• El docente valora y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros.				

## MATRIZ DE CRITERIO DE CALIDAD DEL TRABAJO EN CLASE

FECHA:.....GRUPO:.....

P= Participante

Valores: Nada: 0    Mal: 2    Regular: 4    Bien: 6    Muy Bien: 8    Excelente: 10

	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>
<b>Lectura y experiencia</b>				
• El docente aporta a la discusión su comprensión de las letras realizadas.				
• El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su experiencia de vida.				
• El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
<b>Formas de discutir</b>				
• El docente expone en detalle su pensamiento.				
• El docente ilustra lo que dice con ejemplos específicos.				
• El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.				
• El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su pensamiento.				
• El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdo.-				
<b>Actitud General</b>				
• El docente demuestra disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.				
• El docente valora y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros.				

## MATRIZ PARA AUTO Y COEVALUACIÓN DE TRABAJO EN COLABORACIÓN

FECHA:.....GRUPO:.....

P= Participante

Valores: Nada: 0    Mal: 2    Regular: 4    Bien: 6    Muy Bien: 8    Excelente: 10

	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>
<b>Lectura y experiencia</b>				
• El docente aporta a la discusión su comprensión de las letras realizadas.				
• El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su experiencia de vida.				
• El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
<b>Formas de discutir</b>				
• El docente expone en detalle su pensamiento.				
• El docente ilustra lo que dice con ejemplos específicos.				
• El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.				
• El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su pensamiento.				
• El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdo.				
<i>Planeación Pedagógica</i>				
• El docente aporta ideas a la planificación.				
• El docente utiliza lo tratado en el curso en sus aportes.				
<b>Actitud General</b>				
• El docente demuestra disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.				
• El docente valora y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros.				

## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN PEDAGÓGICA

FECHA:.....GRUPO:.....

P= Participante

Valores: Nada: 0    Mal: 2    Regular: 4    Bien: 6    Muy Bien: 8    Excelente: 10

	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>
<b>Uso de lo tratado en el curso</b>				
• <i>Son claros los propósitos disciplinares que se persigue.</i>				
• <i>Se desarrolla desempeños auténticos.</i>				
• <i>Los desempeños parten de la experiencia de los aprendices.</i>				
• <i>Los desempeños y los aprendizajes que se persiguen son relevantes en el contexto de los aprendices.</i>				
• <i>Se permite un tiempo prudencial para que quienes aprenden construyan su aprendizaje (proceso)</i>				
• <i>Los aprendizajes trabajan en colaboración para aprender.</i>				
• <i>La planeación integra aprendizajes de diferente disciplina.</i>				
<b>Secuencia Lógica de Actividades</b>				
• <i>Hay grandes desempeños más específicos que llevan a ellos.</i>				
• <i>El orden en que están organizados los desempeños es lógico y se presta para el paso natural de uno a otro.</i>				
<b>Puesta en práctica</b>				
• <i>Lo puesto en práctica corresponde a lo planeado.</i>				
• <i>Se maneja la situación y sus participantes como en una verdadera clase.</i>				
• <i>Se logra demostrar la aplicación de desempeños auténticos.</i>				
• <i>Los docentes actúan como guías y estímulo del proceso de aprendizaje.</i>				
• <i>Son claros los propósitos de aprendizaje en la puesta en práctica.</i>				

## CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL BILINGÜE “INTILLACTA”



## RECTOR DEL ESTABLECIMIENTO





**DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO**



**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"**

**DOCENTE 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	
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	--

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

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

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

<b>2.1. Género:</b>	Masculino	1	Femenino	2				
<b>2.3 Estado civil</b>	Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
<b>2.2. Edad (en años cumplidos):</b>	_____							
<b>2.3. Cargo que desempeña:</b>	Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas			8
<b>2.4. Tipo de relación laboral:</b>	_____							
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo		12

<b>2.5. Tiempo de dedicación:</b>										
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14					
<b>2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:</b>					SI	15	NO	16		
<b>2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:</b>					1°	17	2°	18	3°	19
<b>2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:</b> _____										

### 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
Doctor en educación	2	Arquitecto	7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
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:

<b>4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:</b> _____							
<b>4.1.2. Totalización en horas (aproximado):</b> _____							
<b>En cuanto al último curso recibido:</b>							
<b>4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:</b> _____							
<b>4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:</b> _____							
<b>4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:</b>							
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  
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

(señale de 1 a 3)

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones  
(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/capacitaciones:  
(alternativas)

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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					

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, 10 diciembre de 2012

Señor(a)  
**RECTOR(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 Educacional, 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 Educacional el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,  
**DIOS PATRIA Y CULTURA**



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



Recibido  
2012-12-10  


Tena, 10 de diciembre del 2012.

Señor  
**RECTOR DEL COLEGIO EDUCATIVO**  
Presente

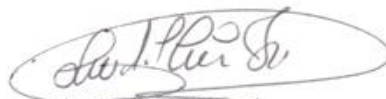
De mi consideración:

Yo, GUACHAMÍN IZA SEGUNDO DAVID, en calidad de maestrante del III semestre del posgrado de Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, me dirijo ante su digna autoridad con la finalidad de solicitarle de la manera más comedida me permita y autorice realizar una investigación a los docentes que dictan clases en el bachillerato, sobre el tema que sugiere la universidad como una propuesta nacional **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de su institución que acertadamente dirige, en el período 2012 – 2013"**.

La realización de la investigación de dicho proyecto nos permitirá conocer más a fondo la realidad de las necesidades que tienen los docentes de su institución como parte de una propuesta nacional en lo que respecta a capacitación y formación profesional en el ámbito educativo

En la seguridad de que mi solicitud será aceptada, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente.



Lic. David Guachamín

ALUMNO MAESTRANTE DE LA UTPL





**CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL  
BILINGÜE "INTILLACTA"**

Paushiyacu – Ecuador  
Acuerdo Ministerial N° 144 del 24 de Septiembre del 2002



RECTORÍA DEL CENTRO EDUCATIVO

Of. N° 052 CECIB-IP  
Tena, 10 de diciembre de 2012

Mgs.

Mariana Buele Maldonado

**COORDINADORA DE TITULACIÓN MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

En su despacho

De mi consideración:

A solicitud del señor **GUACHAMÍN IZA SEGUNDO DAVID**, estudiante del Tercer Semestre del Posgrado de Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja, autorizo para que realice la investigación a los docentes que dictan clases en el nivel Bachillerato en nuestro plantel; en calidad de Rectora Encargada y en representación de la Junta General de Profesores, emito mi aceptación para que el antes mencionado señor estudiante, aplique el tema de "Diagnostico de necesidades de formación de los docente de bachillerato", para lo cual solicito se notifique fecha inicial.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

  
Prof. Teresita Andy  
**RECTOR (E)**





Segundo David Guachamin Iza 

Buscar en correo electrónico 

Carpetas

Entrada 7

Correo no deseado

Borradores 7

Enviados

Eliminados

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos 2

Fotos

Marcados 2

Nueva categoría

(Sin asunto)



arteaga marin miriam irlanda ARTEAGA Acciones

Para: Segundo David Guachamin Iza

1 dato adjunto (10,5 MB)

Outlook Vista activa

TESIS DE GRADO - ...



Descargar como zip

Estimado Segundo,

Adjunto me permito enviar a usted el trabajo de fin de maestría con algunas observaciones, le ruego por favor corregir y mejorar lo solicitado. Las observaciones estan indicadas como comentario en color rojo.

Luego de realizar dichas correcciones su trabajo estaría aprobado, por tanto, podría enviar los tres ejemplares para la revisión del tribunal respectivo.

Atentamente,

Myriam Arteaga  
DOCENTE UTP



Segundo David Guachamin Iza 14/03/2014 Doc  
tena, 14 de Marzo del 2014 Doctora Miriam Arte...

Conte  
Más  
inform



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



**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, 04 de agosto del 2014

Licenciado  
Segundo David Guachamin Iza  
**ESTUDIANTE DE LA MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**  
Tena

De mi consideración:

Por medio del presente me permito comunicar que una vez presentado el informe por parte de los 3 miembros del tribunal revisor, su tesis ha sido **APROBADA**; Sin embargo debe realizar algunos cambios los mismos que serán verificados el día de la disertación de su tesis, las modificaciones que debe realizar son:

- Corregir signos de puntuación.

Éstos cambios los debe realizar máximo hasta el 25 de agosto y luego enviar la **ficha de la Senescyt** en formato de Word y la **tesis** en formato pdf al correo electrónico de biblioteca [bbc@utpl.edu.ec](mailto:bbc@utpl.edu.ec), aquí en biblioteca se encargan de revisar que la ficha concuerde con su tesis y si todo está correcto desde el mismo departamento le notifican para que proceda a grabar el Cd y que envíe a través del centro universitario a la secretaria de la maestría máximo hasta el 20 de septiembre lo siguiente:

- Cd grabado con los archivos que biblioteca le aprueba (tesis y ficha); tanto el cd como la caja del cd deben venir con la respectiva carátula.
- La certificación de su director(a) de tesis, Declaración de Autoría y Cesión de derechos debidamente firmados. (estos documentos son originales y deben estar firmados con esferográfico de color azul).

Si aún no cancela los 220 dólares por concepto de tasa de verificación de expedientes, por favor acercarse al centro asociado de su localidad para que le ayuden con la prefectura respectiva; una vez que cancele el valor indicado por favor reenviar la factura electrónica al correo de [cbquaman@utpl.edu.ec](mailto:cbquaman@utpl.edu.ec). El pago lo debe realizar máximo hasta el 25 de agosto del presente año.

Particular que pongo a su conocimiento, para los fines consiguientes.

Atentamente,



Dra. Mariana Buele Maldonado  
**COORDINADORA DE TITULACIÓN DE LA MAESTRÍA**