



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Técnico “Río Nangaritza”, de la provincia de Zamora Chinchipe,
ciudad de Guayzimi, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Cordero Carrión, Francisco Efrén.

DIRECTOR: Benítez Hurtado, Ofelia Lorena, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ofelia Lorena Benítez Hurtado.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Río Nangaritza, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Guayzimi, período 2012-2013”** realizado por: **Cordero Carrión, Francisco Efrén**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, junio de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Cordero Carrión Francisco Efrén declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Río Nangaritza, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Guayzimi, período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Ofelia Lorena Benítez Hurtado directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamaciones 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....
Cordero Carrión, Francisco Efrén.
Cédula: 1900459734

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios el todopoderoso, por brindarme la sabiduría necesaria a través de la inspiración espiritual para la conclusión de esta tesis, en Gerencia y Liderazgo Educativo. A mis padres quienes me dieron vida, educación, y consejos. A mi esposa e hijos por su apoyo moral y económico, a todos mis familiares Cordero Castillo por ser personas que siempre ofrendaron hasta lo imposible por ver obtener una meta más en mi vida, a mis compañeros de estudio, a mis directores y tutores de la Universidad Técnica Particular de Loja, maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma.

AGRADECIMIENTO

El presente proyecto de Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personalidades desempeñando un papel fundamental en cada uno de los momentos que se protagonizaron con la finalidad de ver cristalizada una importante meta en mi vida, en la familia y sociedad, leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Agradezco a la Mg. Ofelia Benítez por haber confiado en mi persona, por la paciencia y por la dirección de este trabajo. Al Ing. Pablo Cisneros por los consejos, el apoyo y el ánimo que me brindó. A las autoridades y docentes del Colegio Río Nangaritza por su entereza demostrada ante mi persona, a los docentes y técnicos de la Universidad Técnica Particular de Loja, por sus comentarios en todo el proceso de elaboración de la Tesis y sus atinadas correcciones.

Gracias también a mis queridos compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante estos casi tres años de convivir dentro y fuera del salón de clase. A mis padres, hermanos y más familiares que me acompañaron en esta aventura que significó la maestría y que, de forma incondicional, entendieron mis ausencias y mis malos momentos. A mi esposa Vilma Castillo e hijos Alex, Leslie y Fernando, que desde un principio hasta el día de hoy siguen dándome ánimo para terminar este proceso.

Gracias a todos.

INDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDO	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	3
1.1. Necesidades de formación	4
1.1.1. Concepto	4
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	5
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	5
1.1.4. Necesidades formativas del docente	6
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades	7
1.1.5.1. Modelo de Rossett	7
1.1.5.2. Modelo de R.A. Kauffman	8
1.1.5.3. Modelo de F.M. Cox	9
1.1.5.4. Modelo M.I.S de Witkin	10
1.1.5.5. Diseño de J. McKillip	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación.	11
1.2.1. Análisis organizacional.	11
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.	12
1.2.1.2. Metas organizacionales: corto, mediano y largo plazo	13
1.2.1.2.1. Metas de corto plazo	14
1.2.1.2.2. Metas de mediano plazo	14
1.2.1.2.3. Metas de largo plazo	17
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	17
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	18
1.2.1.4.1. Líder carismático	19
1.2.1.4.2. Líder tradicional	20
1.2.1.4.3. Líder democrático	21

1.2.1.4.4.	Líder legítimo _____	21
1.2.1.5.	El bachillerato ecuatoriano _____	21
1.2.1.6.	Reformas educativas _____	23
1.2.1.6.1.	Ley Orgánica de Educación Intercultural _____	23
1.2.1.6.2.	Plan Decenal de Educación del Ecuador _____	24
1.2.2.	<i>Análisis de la persona.</i> _____	25
1.2.2.1.	Formación profesional _____	26
1.2.3.1.1.	Formación inicial _____	26
1.2.3.1.2.	Formación profesional docente _____	27
1.2.3.1.3.	Formación técnica. _____	28
1.2.2.2.	Formación continua _____	29
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje. _____	29
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. _____	30
1.2.2.5.	Características de un buen docente _____	31
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza _____	34
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. _____	35
1.2.3.	<i>Análisis de la tarea educativa.</i> _____	36
1.2.3.1.	La función del gestor educativo _____	37
1.2.3.2.	La función del docente. _____	38
1.2.3.3.	La función del entorno familiar. _____	40
1.2.3.4.	La función del estudiante _____	42
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender. _____	44
1.3.	Cursos de formación _____	46
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente. _____	46
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes _____	47
1.3.2.1.	Ventajas _____	47
1.3.2.2.	Inconvenientes: _____	47
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos. _____	48
1.3.4.	Importancia en la formación del profesional de la docencia. _____	50
METODOLOGÍA _____		51
2.1.	Contexto _____	52
2.2.	Participantes _____	54
2.3.	Recursos _____	60
2.3.1.	Talento Humano _____	60
2.3.2.	Materiales _____	61
2.3.3.	Económicos _____	62

2.4.	Diseño y métodos de investigación	63
2.4.1.	Diseño de la investigación	63
2.4.2.	Método de la investigación	63
2.5.	Técnicas e instrumentos de investigación	64
2.5.1.	Técnicas de investigación	64
2.5.2.	Instrumentos de investigación	65
2.6.	Procedimiento	65
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		67
3.1.	Necesidades formativas	68
	¿Su titulación tiene relación con el ámbito educativo?	68
	¿Su titulación tiene relación con otras profesiones?	69
	¿Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con?	71
	¿Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel?	72
	¿En qué le gustaría capacitarse?	73
	¿Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos?	74
	¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?	75
	¿Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en que horario le gustaría recibirlos?	77
	¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?	78
	¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?	79
	¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?	80
	¿Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones?	82
	¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?	83
3.2.	Análisis de la formación	84
3.2.1.	La organización y la formación	84
	¿La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años?	84
	¿Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios?	85
	¿Los cursos se realizan en función de?	86
	¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente?	88
3.2.2.	La Tarea educativa	89
	¿Las materias que imparte tienen relación con su formación?	89
	¿Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas?	91
3.3.	Los cursos de formación	92
	¿Número de cursos asistidos en los últimos dos años?	92
	¿Totalización en horas de formación?	94

¿Hace qué tiempo realizó el último curso de capacitación que recibió? _____	95
¿A este curso lo hizo con el auspicio de? _____	96
3.4. Práctica pedagógica _____	98
3.4.1. La persona en el contexto formativo _____	98
3.4.2. La organización y la formación _____	99
3.4.3. Tarea educativa _____	101
3.4.4. Resumen _____	102
CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE _____	104
4.1. Tema del Curso _____	105
4.2. Modalidad de estudios _____	105
4.3. Objetivos _____	105
4.3.1. General _____	105
4.3.2. Específicos _____	106
4.4. Dirigido a: _____	106
5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios _____	106
5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios _____	106
4.5. Breve descripción del curso _____	106
4.5.1. Contenidos del Curso: _____	107
4.5.2. Detalle de contenidos _____	109
4.5.3. Metodología _____	138
4.5.4. Evaluación _____	138
4.6. Duración del curso _____	139
4.7. Costos del curso _____	140
4.8. Certificación _____	141
4.9. Bibliografía del curso de formación _____	142
CONCLUSIONES _____	144
RECOMENDACIONES _____	145
BIBLIOGRAFÍA _____	146
ANEXOS _____	155
Anexo 1. Cuestionario _____	156
Anexo 2. Hoja de trabajo. Quien soy. _____	160

Anexo 3. Tabla comparativa del aporte de los filósofos _____	161
Anexo 4. Técnica de los sombreros: significado de cada sombrero. _____	162
Anexo 5. Cuadro para responder según estrategia de aprendizaje sqa: _____	163
Anexo 6. Guía de preguntas. ¡Eso es la Pedagogía! _____	164
Anexo 7. El aprendizaje, material de lectura. _____	165
Anexo 8. Autoestima _____	168
Anexo 9. Rutas de aprendizaje _____	170
Anexo 10. Dinámica de ambientación. Verdadero “yo” _____	172
Anexo 11. Lectura: problemas rendimiento _____	173
Anexo 12. Lectura de técnicas de observación _____	174
Anexo 13. Dinámica de ambientación: el cerdo. _____	175
Anexo 14. Introducción a las experiencias estructuradas _____	176
Anexo 15. Experiencia estructurada _____	179
Anexo 16. El comportamiento según el sistema de representación preferido ____	180
Anexo 17. Actividades según el sistema de representación preferido _____	181
Anexo 18. Cuestionario estilos de aprendizaje _____	182
ANEXO 19. INTELIGENCIAS MÚLTIPLES _____	184
Anexo 20. Inventario de inteligencia múltiples para adultos _____	185
Anexo 21. Inventario de inteligencias múltiples para niños _____	188
Anexo 22. Motivación, material de lectura. _____	190
Anexo 23. Actividad de aprendizaje, motivación _____	191
Anexo 24. Educar en libertad, material de lectura _____	192
Anexo 25. Enfoque evolutivo _____	195
Anexo 26. Cuestionario para conocer la convivencia en el aula y el centro _____	198
Anexo 27. Autoanálisis del estilo de comunicación _____	199
Anexo 28. Lectura el cambio empieza hoy _____	203

Anexo 29. Preguntas para el compromiso _____ **204**

Anexo 30. Compromiso de acción _____ **205**

RESUMEN

Mejorar la educación ecuatoriana como área estratégica de desarrollo nacional, plantea el reto de mejorar la formación del docente, teniendo como referente los estándares de calidad, que permita alcanzar aprendizajes significativos, por lo cual se realizó la presente investigación denominada "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Río Nangaritza, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Guayzimi, período 2012-2013" con el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de esta institución educativa, en el periodo académico 2012 – 2013, contando con la participación de 21 docentes del nivel Bachillerato, a los que se aplicó un cuestionario contextualizado al entorno nacional, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento. Se evidenció que aunque el nivel educativo y la formación inicial están acorde con el desempeño profesional docente, existe la necesidad de continuar con el proceso de capacitación docente y formación de cuarto nivel, lo que debe ser observado por los directivos de la institución educativa y del ente rector de la política en materia educativa para mejorar este sector.

PALABRAS CLAVES: formación inicial y capacitación docente.

ABSTRACT

Improve the Ecuadorian education as a strategic area for national development, poses the challenge of improving teacher education , taking as reference the quality standards that achieves significant learning , so this research called "Training needs was conducted school teachers Nangaritza River Technical College , in the province of Zamora Chinchipe , Guayzimi city , 2012-2013 period" in order to analyze the training needs of high school teachers of this school in the academic year 2012 - 2013 , counting with the participation of 21 teachers from the High School level , which contextualized the locale questionnaire was applied , considering the Organic Law of Intercultural Education and its regulations . was evident that although the level of education and initial training is consistent with teacher professional performance , there is a need to continue the process of teacher training and development of fourth level , which must be observed by the managers of the school and the governing body of the policy in education to enhance this sector.

PALABRAS CLAVES: initial teacher education and training.

INTRODUCCIÓN

Las profundas reformas introducidas al sistema educativo ecuatoriano, plantea la urgente necesidad de profesionalización de los docentes, con el propósito de mejorar su desempeño, el cual responda a los actuales estándares de calidad en materia educativa; ante lo cual se hace necesario conocer las necesidades de formación docente para el diseño de cursos de formación que responda a las especificidades de cada localidad, en este caso del nivel bachillerato del Colegio Técnico Río Nangaritza.

Las necesidades de formación docente está siendo materia de investigación en lo que respecta a la gerencia y liderazgo educacional, toda vez que brinda referentes para la acción tanto de directivos de instituciones educativas como del ente rector de la política educativa ecuatoriana.

Es imprescindible la preocupación de mejorar la profesionalización de los docentes ecuatorianos, sobre todo en momento históricos de profundas reformas al sistema educativo, que amerita que los docentes interactúen con la comunidad educativa, integrada tanto por ellos como por estudiantes, padres de familia y comunidad, en los cuales se debe incidir para que se involucren activamente en el proceso. Ello implica mejorar las habilidades, destrezas y niveles de formación del docente, amén estén acordes a las nuevas exigencias sociales y requerimientos normativos.

El aporte que como profesional en la docencia se puede efectuar a una institución referente en la formación de la juventud en el cantón Nangaritza, considerando su orientación eminentemente técnica, se constituyó en hecho motivador para realizar y culminar la presente investigación.

El primer objetivo específico fue fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. El segundo objetivo específico fue diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Como tercer objetivo se diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para conocer la realidad de un colegio con importancia en el cantón Nangaritza y la provincia de Zamora Chinchipe, se planteó la presente investigación, para la cual se contó con la participación de los 21 docentes del colegio en mención.

Con la colaboración de los 21 docentes del colegio investigado se evidenció el grado de preparación y formación de los docentes del colegio Río Nangaritza, la aplicación de los conocimientos adquiridos en el proceso de formación, así como las necesidades de formación, tanto lo que se refiere a cursos de actualización como a la continuación de estudios universitarios de cuarto nivel.

La presente investigación fue de tipo investigación-acción, con un estudio de características, transeccional/transversal, exploratorio, descriptivo.

Como aporte de la presente investigación para la actualización docente se propone la ejecución del curso de **Psicopedagogía para docentes de bachillerato del Colegio Río Nangaritza**, teniendo como propósito brindarle al docente estrategias, procedimientos y herramientas básicas que le permitan estimular y facilitar el aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes. Este curso desarrolla distintos temas que van relacionados con el diario vivir del docente y al mismo tiempo plantea actividades individuales y grupales, las cuales incentivan la reflexión y autoaprendizaje, proyectándose que el curso se incorpore dentro del plan de formación docente del colegio Río Nangaritza; es así que los docentes tendrán la oportunidad de actualizar o consolidar sus conocimientos y estrategias que les permitan desempeñar adecuadamente la enorme tarea de formar a la niñez y juventud.

MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto

La Real Academia de la Lengua española define a la formación como “Acción y efecto de formar o formarse”. (RAE, 2013), a lo que se puede complementar que este concepto “va más allá de la pura formación y capacitación reglada que tiene lugar en un período concreto de la vida, hay que extenderla a lo largo de toda la existencia, bajo las diferentes formas y denominaciones que va asumiendo, tales como formación tales como formación ocupacional. Formación permanente o continua, o simplemente educación para toda la vida. (García, Iglesias de Ussel, & Martínez Paricio, 2013, pág. 443).

Lo anterior tiene una enorme connotación en el proceso de formación personal, el cual no queda reducido únicamente al estudio que se realiza en el sistema escolarizado, sino comprende al realizado en todas aquellas oportunidades, tanto formales como no formales que tiene el ser humano para acumular conocimiento, el cual puede ser aprovechado posteriormente en las diferentes tareas que desempeña en su vida tanto profesional como privada.

En lo referente al concepto de necesidad formativa, luego de un profundo análisis conceptual para los dos términos implícitos, se conceptualiza como “*un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente*”, en el cual se produce una “*vinculación de la necesidad formativa a una situación de práctica educativa*”, que es esencial para “*comprender el sentido que debe tener el asesoramiento en procesos de formación docente, que se asocia tanto a la actualización del conocimiento como a la mejora de la práctica*”. (Reyes Santana, 2013, págs. 5, 7)

En el concepto anterior, aludido por Reyes se puede evidenciar que la necesidad formativa, desde el punto de análisis de la práctica docente, parte del reconocimiento de una situación problema que necesita ser superada, ya sea en el campo del conocimiento del profesional docente, como en las estrategias y herramientas que pone en práctica en el proceso educativo con los estudiantes, con lo que se ratifica que el ser humano se mantiene en un constante proceso de formación y aun los docentes tienen una imperiosa necesidad de formarse.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. En el plano de la formación docente, según el autor al que se haga referencia se puede citar los siguientes tipos de necesidades formativas. (Reyes Santana, 2013, pág. 11)

- D'Hainaut (1979): De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
- Hewton (1988): Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
- Bradshaw (1972): Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
- Moroney (1977): Normativa, percibida, expresada, relativa.
- Colen (1995): Del sistema, del profesorado

Es evidente que a pesar de los esfuerzos efectuados por varios autores dedicados a la conceptualización de las necesidades formativas, no se ha podido establecer una tipología estandarizada para la clasificación de las necesidades formativas de los docentes, quedando por tanto subjetiva a la óptica desde la cual se haga el análisis, ya que en cada una de las clasificaciones se puede encontrar diferente criterio para la clasificación. Lo importante en todo caso resulta el hecho que existen posibilidades para poder asumir una tipología en función del interés que exista en los actores vinculados al proceso de formación docente.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Al respecto de la evaluación de necesidades formativas, la definición que más se ajusta al requerimiento de la investigación es la planteada por los autores Medina y Villar (1995) y recogida en el artículo "*Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de Educación Secundaria*" (Hervás Gómez & Martín Nogales, 1997).

La evaluación de necesidades («needsassessment») constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los

déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen. (p. 1)

La evaluación de necesidades formativas es un fenómeno que permite ilustrar todas las concepciones. Más que un proceso de naturaleza técnica y aséptica es una actividad penetrada de dimensiones psicológicas, políticas y morales. Por el modo de practicar la evaluación se podría llegar a las concepciones que tiene el profesional que la realiza sobre la sociedad, las instituciones de enseñanza, el aprendizaje y la comunicación interpersonal.

La mejora no depende únicamente sólo de las concepciones, de actitudes y principios que inspiran la práctica de los evaluadores, hace falta además, transformar las situaciones en las que se desarrolla la práctica, esas condiciones no se modifican por arte de magia. Es necesario ejercer la crítica y organizar la exigencia de reivindicaciones, ya que no siempre los administradores están dispuestos a escuchar y facilitar la mejora de esas situaciones.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Al respecto de las necesidades formativas del docente, Francisco Santillán (2010) en “la Formación de docentes en Latinoamérica”, manifiesta que los sistemas educativos deben asumir “tanto el mejoramiento de la calidad y de los estándares de la práctica docente como al mejoramiento del prestigio y de la posición social del docente, haciéndose evidente la necesidad de capacitar a los docentes, para que se adecúen a las actuales necesidades y a los cambios propuestos en las reformas” (p. 3). El autor a partir de un estudio efectuado en 6 países de Latinoamérica: Argentina, Colombia, Ecuador, México, Paraguay y Venezuela, sostiene que la formación inicial concebida como formación terminal, es decir, sin desarrollo posterior, se ha mantenido “bastante al margen de las necesidades que, en la práctica, el docente tiene que enfrentar, como son las demandas de los alumnos y de los cambios y nuevas propuestas pedagógicas, amén de las nuevas necesidades planteadas por una sociedad altamente cambiante” (p. 4).

Es categórico al afirmar que frente a las nuevas demandas sociales incluidas la ciencia y tecnología, no existe una formación docente dinámica que permita responder oportunamente, Las capacitaciones de docentes en servicio se han dado de manera inorgánica y desordenada, privilegiando las necesidades inmediatas de los ministerios de educación o las demandas de los bancos que financian esta capacitación.

Los países europeos han surgido a través de una educación de calidad, ahora en pleno siglo XXI los países de lo que otrora se conocía como “tercer mundo” dan origen a la principal fuente de desarrollo económico-social, la formación de calidad de los individuos, es ahí donde nace el reconocimiento y valoración del docente de forma simplificada, pero que da origen a mejores realidades socioeconómicas en el país.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades

“El concepto de necesidad está muy relacionado con el de valores, de manera que ni lo que se entiende por necesidad ni la metodología para investigarlas será igual para personas con valores distintos. Aunque existen muchos modelos de análisis de necesidades, se pueden considerar dos grandes planteamiento o enfoques, con muchas posibilidades de concreción: las metodologías prescriptivas o normativas y las participativas.” (Parcerisa Aran, Forés Miravalles, & Giné Freixes, 2010, pág. 56)

Analizar las necesidades, sobre todos las relacionadas en el campo formativo, plantea el reto, las personas que realizan esta tarea, se pongan de común acuerdo sobre los modelos que se va a implementar, en procura de que los resultados que se obtengan del proceso, sean lo más cercanos a lo que se necesita para aportar con soluciones a la problemática existente.

Sobre modelos en propuestas de intervención socioeducativas, Pérez y Campanero (1991) efectúan una descripción orientativa sobre los principales modelos utilizados. Estos modelos que se presentan a continuación permiten disponer elementos para el análisis de las necesidades de formación.

1.1.5.1. Modelo de Rossett

Este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo plano, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado. (de la Paz Pérez & Campanero, 1991, pág. 27)

Tiene en cuenta cuatro modelos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: “de donde partimos” y “hacia dónde vamos”
- Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, causas y Soluciones.
- Fuentes de información.

- Herramientas para la obtención de datos.

El análisis de las necesidades de formación según el modelo de Rosset debe permitir a la persona ubicar su horizonte de desempeño, al analizar tanto las situaciones que desencadenan la necesidad, como el tipo de información que se busca, dando énfasis a las fuentes y herramientas de conseguir los datos.

1.1.5.2. Modelo de R.A. Kauffman

En el ámbito de la educación la mayoría de los modelos han estado fuertemente influenciados por los trabajos de Kauffman (1982). Ha definido el análisis o evaluación de necesidades como «un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿dónde estamos actualmente?, y ¿dónde deberíamos estar? Y, por lo tanto, especifica la discrepancia mensurable o (distancia) entre esos dos polos». Siendo la evaluación de necesidades el primer paso en la implantación de un programa. (Bausela Herreras, 2004, pág. 2).

Kaufman despliega, en torno a la planificación de las organizaciones (1987) un proceso de pasos, en el que ocupa un lugar trascendente en la determinación y evaluación de las necesidades, para la determinación ocupando los siguientes elementos: (de la Paz Pérez & Campanero, 1991, pág. 28)

- 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 se consigan en las siguientes:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.

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

Según el modelo de R.A. KAUFFMAN en el análisis de necesidades de formación, es importante analizar a los participantes, sus aspiraciones y necesidades, para lo cual plantea una propuesta que toma mucho de la planificación estratégica, al analizar la problemática, sus alternativas de solución y establecer que el proceso de evaluación debe ser constante.

1.1.5.3. Modelo de F.M. Cox

El modelo Cox (1987), elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos: (de la Paz Pérez & Campanero, 1991, pág. 29)

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.

En el modelo de F.M. COX se da énfasis al involucramiento que debe existir entre la institución, el personal y el contexto social para la superación de la problemática, en un sentido de responsabilidad directa de la comunidad en la superación de las situaciones problemáticas.

1.1.5.4. Modelo M.I.S de Witkin

El modelo de MIS de Witkin (1977, 1984) cuyas siglas significa Management Information System presenta para la evaluación de las necesidades educativas una serie de pasos como son

- análisis de objetivos
- asignación de medidas de control
- plan de recogida de datos y programas según la existencia o no de problemas.

Este modelo plantea para la evaluación de necesidades, sin centrarse en el análisis de la existencia o no de problemas, partir de la definición de objetivos como las metas que orientarán la acción.

1.1.5.5. Diseño de J. McKillip

Este modelo plantea los siguientes pasos: (de la Paz Pérez & Campanero, 1991, pág. 30)

1. Identificar usuarios y usos. Este paso es crítico y omitirlo puede llevar a proyectos no realizados. Los que lo realicen estarán en la base del proyecto.
2. Describir la población objetivo y el centro de servicios.
 - Dispersión geográfica.
 - Transporte.
 - Características demográficas.
 - Limitaciones de elección.
 - Capacidad del servicio.
 - Inventario de recursos.
 - Presencia de agencias colaboradoras y competitivas.
3. Identificar necesidades. Aquí se describen los problemas de la población objetivo y las posibles soluciones. Normalmente se utiliza más de una fuente de información. La identificación debería incluir información sobre las expectativas de resultados, sobre resultados actuales, y sobre el impacto y coste de las soluciones.
4. Evaluar las necesidades. Después de identificar los problemas y sus soluciones, se evalúan. ¿Cuáles son los más importantes para la población objetivo? ¿Cuáles son los más relevantes para la misión y experiencias del centro responsable? ¿Cómo se van a integrar los múltiples y conflictivos indicadores?

5. Comunicar los resultados. Los resultados de una identificación de necesidades deben ser comunicados a todos los implicados.

Este diseño hace hincapié en la importancia de definir los usuarios, usos, la población objetivo y el centro de servicios, el análisis de necesidades, la evaluación de las mismas, incorporando así mismo una etapa de comunicación de resultados a los implicados para el éxito de las acciones. Lo cual no puede soslayarse para el logro de resultados.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1. Análisis organizacional.

En el proceso de análisis de las necesidades de formación, el análisis organizacional va a permitir determinar si existe un clima positivo para la capacitación. (Aamodt, Reyes Ponce, & Catillo Contreras, 2010, pág. 290). Para Fleitman. El análisis organizacional consta de la revisión de organigramas, cuadros de distribución del trabajo, matrices, diagramas de flujo así como de métodos y desempeño administrativo, los exámenes de objetivos, políticas, procedimientos, delegación de responsabilidades, normas y realizaciones. Estos elementos permiten al grupo ser más objetivo en su análisis, conocer la distribución de las áreas, las cargas horarias y los diagramas de flujo que forman parte del manual de organización y operación

Es importante considerar que el sistema educativo constituye el contexto básico en el cual los educadores llevan a cabo su trabajo cotidiano, donde todos forman parte de una organización: una escuela, un colegio, un centro de adultos, las universidades. Contar con una base y estructura organizativa muy sólida, permite la continuidad y administración de las diferentes necesidades demandadas por la educación.

Cunuhay y Masapanta (2013) en el análisis organizacional del Colegio Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, encontró:

La institución educativa posee una filosofía y organigrama caduco los mismos que no han sido actualizados desde sus inicios, además su manual de funciones carece de un esquema completo en donde se identifique todos los requerimientos necesarios para cada cargo laboral. Se ha detectado el desconocimiento del mismo por parte del personal que labora en la institución. Carece de un manual de procesos en donde se demuestre los pasos a realizar

en cada actividad o tarea lo que permite mejorar el desempeño laboral. Igualmente la institución no cuenta con principios constituidos dentro del plantel, pero si lo llevan de manera verbal siendo los mismos indispensables para un buen ambiente y desarrollo laboral. (p. 22)

Este análisis realizado por las investigadoras en mención, permite darse cuenta que es una vista panorámica que comparten gran porcentaje de los centros de estudios, sobre todo los que se encuentran ubicados en zonas de frontera y en sectores urbano marginales, que plantea una urgente necesidad de análisis organizacional, con el propósito de asumir los retos que plantea la actual reforma educativa. Solo en la medida que existan instituciones educativas fuertes en su organización, se podrá alcanzar las tan anheladas mejoras en la calidad de enseñanza- aprendizaje.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Al respecto de la realidad y proyección de la educación, El Ministerio de Educación del Ecuador (2007) en la propuesta de “Actualización y Fortalecimiento curricular de La Educación Básica 2010” hace mención que:

El Plan Decenal del Ministerio de Educación en el Ecuador es un referente de la proyección educativa. El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices la Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo, el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector y la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida. (p. 3)

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del currículo de

Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

Queda entonces planteado el reto, para que los planteamientos de mejoras formulados a partir del análisis de la realidad de la educación, se puedan concretar en todos y cada de los establecimiento educativos.

1.2.1.2. Metas organizacionales: corto, mediano y largo plazo

Las metas son el horizonte, la dirección el sentido mismo de un sistema organizacional educativo, de manera similar como en cualquier otro sistema institucional.

En el proceso de formación docente, a fin de cumplir con la metas organizacionales, en fundamental el análisis, el cual permite “*identificar las líneas de acción a considerar*”, a más de los “*responsables de los programas y áreas y las observaciones y recomendaciones realizadas*”. (Luca de Tena, Argüello Sosa, & Reyes Castro, 2006, págs. 1, 10). Las investigadoras encontraron que la consolidación de metas a corto y largo plazo está íntimamente relacionada con el sentido de pertenencia de sus miembros a esa organización. La corresponsabilidad ante el éxito o el fracaso es una característica clave en el éxito de la comunidad educativa.

Muchinsky (2002) agrega que cuando las normas del equipo y las metas organizacionales son complementarias, se pueden alcanzar altos grados de eficiencia, a la vez que cita a Locke y Latham (1990) quienes al respecto de las metas mencionan.

Las metas tienen dos funciones principales, son la base de la motivación y dirigen la conducta, proporciona los lineamientos a la persona para decidir cuánto esfuerzo dedicar a un trabajo, por lo tanto son conductas intencionadas, influyen en el desempeño de la tarea. Agregan sin embargo que debe cumplirse dos condiciones antes de que las metas puedan influir positivamente en el desempeño. Primero, el individuo desde ser consciente de la meta y debe saber qué hay que lograr. Segunda, el individuo debe aceptar la meta como algo para lo que está dispuesto a trabajar. Las metas pueden ser rechazadas porque son consideradas demasiado difíciles o demasiado fáciles, o porque la persona no sabe que conductas son necesarias para conseguirlas. (p. 12)

Los tres ámbitos en los cuales se mueven las metas, esto es corto, mediano y largo plazo, deben relacionarse con los planes de sistema organizativo, deben superponerse, es decir, la ejecución de metas de corto plazo permitirán modificar las de mediano plazo y el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo.

En el Sistema Educativo Ecuatoriano, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Art. 67 a 75) establece la creación y funcionamiento del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, el cual entre sus funciones (literal “h” del artículo 69) debe “Entregar a la Autoridad Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas. Estos resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo” (Registro Oficial del Ecuador, 2011).

En lo que respecta a las metas del sistema educativo ecuatoriano, se encuentra que existe al momento un actor institucional llamado a velar y garantizar tanto la construcción como evaluación de las metas educativas, con lo cual no quedan cabos sueltos en materia de mejora de la educación. En ello se encuentra implícito un reto para el sistema, en la medida que no se podría efectuar dichos procesos de evaluación, si antes no mejora la calidad del personal docente y se les brinda de todos los recursos e infraestructura educativa que les permita un adecuado desenvolvimiento.

1.2.1.2.1. Metas de corto plazo

Estas metas se refieren generalmente a un horizonte de planificación anual, en el que se efectúa la programación fiscal. Al respecto Otálora (2009) menciona que las “metas de corto plazo permite asignar los recursos humanos, materiales y financieros correspondientes. La programación se la realiza todos los años con el objetivo de definir de manera detallada los componentes de la actividad estatal”. (p. 61).

En el caso del Sistema Educativo Ecuatoriano, estas metas se encuentran contenidas en el plan anual del Ministerio de Educación, como ente rector de la política ecuatoriana.

1.2.1.2.2. Metas de mediano plazo

Las metas de mediano plazo tienen un horizonte de planificación entre uno y cinco años. (Malagón-Londoño, Galán Morera, & Pontón Laverde, 2008, pág. 86). Para fijar este horizonte, Antonio Francés (2006) agrega que “depende de las características de la empresa y su entorno. (p. 286)

Las metas de mediano son el puente que permite conectar las metas de corto con las metas a largo plazo definidos en los planes de desarrollo. En el caso del Ecuador, el mediano plazo se corresponde con el período presidencial con una duración de cuatro años.

Lo que corresponde a la República del Ecuador, la Constitución (Art. 280) contempla que “El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordina las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.”

El Régimen de Competencias del Código Orgánico de Organización territorial Autonomía y Descentralización (Artículo 138) define que *“Es facultad exclusiva del gobierno central la rectoría y definición de las políticas nacionales de salud y educación”*.

Lo contemplado tanto en la Constitución de la República como en la COOTAD, permite razonar que al pertenecer la rectoría de la educación al gobierno central, es mandatorio la observancia de lo contemplado en el Plan Nacional de Desarrollo en la definición y ejecución de la política pública en materia educativa.

Revisando el portal de la Secretaría Nacional de Planificación del Desarrollo, organismo responsable de la planificación en el Estado Ecuatoriano, se encuentra que si bien se ha entregado simbólicamente al pueblo ecuatoriano el Plan para el Buen Vivir para el período 2013-2017 (SENPLADES, 2013), todavía no está disponible una versión pública del plan, por lo cual la política pública del mediano plazo en materia educativa están regidas al Plan para el Buen Vivir 2009-2013.

En materia educativa, el Plan Nacional para el Buen Vivir recoge en 52 estrategias, agrupadas en 23 políticas de 10 objetivos, los lineamientos en materia educativa y de formación de la población.

Específicamente referidas a formación docente, los lineamientos de política pública contemplan dos objetivos y cuatro políticas con sus respectivas estrategias, las cuales se refieren al fortalecimiento de las capacidades docentes. (SENPLADES, 2009)

OBJETIVO 02: Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Política 2.2. Mejorar progresivamente la calidad de la educación, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la unidad en la diversidad e impulsar la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios.

Estrategia c.- Fomentar la evaluación y capacitación continua de los docentes, en la que se incluya la participación de la familia y las organizaciones sociales pertinentes para propender al desarrollo integral de la calidad educativa.

Estrategia f.- Potenciar la actoría de los docentes e investigadores como sujetos de derechos, responsabilidades y agentes del cambio educativo.

Política 2.3 Fortalecer la educación intercultural bilingüe y la interculturalización de la educación.

Estrategia e.- Capacitar y formar docentes especializados para la educación intercultural bilingüe originarios de cada nacionalidad, y generación de incentivos para su permanencia en las localidades.

Política 2.6. Promover la investigación y el conocimiento científico, la revalorización de conocimientos y saberes ancestrales, y la innovación tecnológica.

Estrategia d.- Promover procesos sostenidos de formación académica para docentes e investigadores e investigadoras de todos los niveles educativos y reconocimiento de su condición de trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVO 07: Construir y fortalecer espacios públicos, interculturales y de encuentro común

Política 7.2 Promocionar los deberes y derechos respecto al uso de los espacios públicos.

Estrategia b.- Desarrollar campañas de capacitación a docentes en el conocimiento de los derechos públicos e incorporar este conocimiento en el nivel curricular y normativo en todas las instancias educativas.

El proceso de reforma educativa, recogido en la Constitución y los instrumentos de planificación, permite evidenciar que existe un interés por mejoras en aspectos cualitativos

del sistema educativo, orientados a imprimir mejoras en el perfil del profesional docente, incorporado elementos como la evaluación con la participación de familias y comunidad, así como elevar el grado de responsabilidad del docente en el aporte de alternativas de solución a la problemática existente en el entorno educativo como es la actoría social del docente, la interculturalidad, investigación y derechos.

1.2.1.2.3. Metas de largo plazo

Las metas de largo plazo constituyen referentes orientadores del cambio social esperado, el cual en el contexto de los países, abarca más de un período presidencial, .el horizonte que se suele incorporar en la definición de este tipo de metas se corresponde con diez años.

Para el caso del Estado Ecuatoriano, mediante consulta popular del 26 de noviembre de 2006, el pueblo ecuatoriano aprobó mayoritariamente el Plan Decenal de Educación 2006-2015, que contiene ocho políticas de Estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Un referente de mayor alcance para el sector educativo y la formación docente se constituye lo contemplado por la Constitución de la República del Ecuador, (Art. 350) que establece que “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.” Lo cual da una pauta del perfil de salida que debe contar un titulado en el área educativa.

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

CHIAVENATO Idalberto (2011) menciona que “la organización es una entidad social compuesta por personas y recursos deliberadamente estructurada y orientada con el propósito de alcanzar un objetivo común.”, citado por (Cunuhay Ayala & Masapanta Pilatasig, 2013, pág. 22)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en literal “e” del artículo 17 incorpora el término de “recursos educativos” en el sistema educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 68). Que son puntualizados en los estándares de gestión escolar:

- Planificación estratégica: organización

- Administrativa:
 - Lineamientos normativos
 - Talento humano.
 - Recursos didácticos
 - Sistema de información y comunicación.
- Pedagogía Curricular
 - Gestión de aprendizaje.
 - Tutorías y acompañamiento.
- Convivencia escolar y formación ciudadana.
 - Convivencia escolar y formación integral para la vida escolar y comunitaria.
 - Servicios complementarios.
- Relación del centro educativo con la comunidad
 - Programas de redes de trabajo

Para el Ministerio de Educación del Ecuador, en la actualidad la actividad educativa no se circunscribe únicamente a la relación entre educador y educando (modelo tradicionalmente existente y aun asumido por algunos profesionales del área docente) sino que incorpora otros elementos que externalizan el rol del docente hacia lo comunitario. También se resalta el hecho que se toma en cuenta a aspectos olvidados en la educación tradicionalista, como es la gestión administrativa y planificación institucional.

Ya en la práctica se cuenta que constituyen recursos fundamentales para la actividad educativa las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de información y comunicación, que permite ampliar el radio de acción de las instituciones educativa y cumplir con el rol de convivencia comunitaria que se dispone en los estándares.

A pesar de lo que se contempla en los postulados legales y normativos, también es cierto que aún muchas instituciones educativas se ven con problemas de acceso a los recursos para la actividad educativa, ya sea por la distancia existente desde los centros educativos hasta las oficinas de coordinación educativa de las provincia, o por desconocimiento desde los docentes de lo que pueden y como pueden exigir.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Un líder es definido como la “persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora”, también como “la persona o equipo que va a la cabeza de una competición deportiva”, una tercera definición menciona “construido en aposición, indica que lo designado va en cabeza entre los de su clase” (RAE, 2013).

El Artículo 11 de la Ley de Educación Intercultural establece como una de las obligaciones de los docentes, en el literal “p” *“Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general”*

El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Art. 43) contempla que “los establecimientos educativos fiscales que tengan menos de ciento veinte (120) estudiantes no pueden tener cargos directivos. En estos casos, el docente con nombramiento que tenga más años de servicio debe asumir el **liderazgo de las actividades del plantel** y ser considerado como la máxima autoridad del establecimiento. Para el efecto, debe actuar con el apoyo y seguimiento del Consejo Académico del Circuito, y de docentes mentores y asesores educativos.

Como puede apreciarse en la definición, un líder, entendido desde el ser humano, es la persona o grupo de personas que en primer lugar tienen el reconocimiento de otros para ser orientados, lo mismo en las actividades diarias como en las deportivas. La Ley Orgánica de Educación Intercultural reconoce, incorpora y norma la importancia que tiene el liderazgo en el recurso humano de los establecimientos educativos, tanto desde el nivel docente como en el nivel directivo, lo cual debe estar orientado a la incidencia para mejorar el liderazgo social y el aporte para profundos cambios que deben efectuarse en las comunidades donde se encuentran interactuando los profesionales de la docencia. Esto se traduce en un reto tanto para las instituciones en su conjunto como par el recurso humano, ya que el liderazgo lleva implícita una responsabilidad de actuación conforme a principios de bien colectivo.

1.2.1.4.1. Líder carismático

Robbins (2005) menciona que en el análisis más completo, se identifica cinco características que distinguen a un líder carismático de los no carismáticos: (p. 434)

1. Tienen una visión.
2. Son capaces de articular esa visión
3. Están dispuestos a enfrentar riesgos para lograr esa visión
4. Son sensibles tanto a las limitaciones ambientales como a las necesidades de sus seguidores
5. Muestran comportamientos fuera de lo común.

En los procesos de transformación que se necesitan en el Sistema Educativo ecuatoriano, será necesario que los docentes y por ende los proceso de formación, docentes estén

orientados a generar modificaciones en los estilos de liderazgo docente, de tal sentido se conviertan en referentes de los profundos cambios sociales que necesita la patria. En donde este tipo de liderazgo se muestra como una opción en la medida que se generan capacidades de *entusiasmar, de transmitir confianza y respeto*.

1.2.1.4.2. Líder tradicional

Para clasificar a este tipo de líder D'Souza (1998) parte de la definición que tradicionalmente los "líderes" necesitan iniciativas y poder dirigir y controlar a quienes le siguen. Lo que presupone que este tipo de líderes. (p. 35)

- 1) Se centran en las tareas e ignoran los sentimientos y las relaciones personales.
- 2) Piden opiniones, intentan llegar a un acuerdo, pero nunca abandonan el derecho a tomar la decisión final.
- 3) Mantienen el control sobre las discusiones del grupo e interrumpen las actuaciones perjudiciales y las discusiones irrelevantes.
- 4) Disuaden a los miembros de que expresen sus sentimientos y tratan de mantener una discusión racional y lógica, sin explosiones emocionales.
- 5) Cuando ven amenazada su posición de poder, recurren a la lucha, si es necesario, para mantener la autoridad.

La envidia, el temor, la sospecha y otras emociones, son dominantes en el liderazgo tradicional, donde la gente compite o pelea por un puesto, temeroso de que alguien ocupe su lugar. (Munroe, 2013)

En la práctica del desarrollo comunitario, aunque este tipo de liderazgo, que generalmente se hereda o transmite entre el círculo cercano al poder, puede producir algunos resultados considerados favorables, genera sentimientos de apatía, resentimiento y poca colaboración. Por lo cual, en el proceso de reforma al modelo educativo, se debería tomar este tipo de liderazgo como un referente para no imitar, ya que tanto la Constitución, Plan Nacional para el Buen Vivir, Ley Orgánica de Educación Intercultural, Plan Decenal consideran fundamental para la mejora del sistema educativo la participación de familias y comunidad con actores protagónicos del cambio.

1.2.1.4.3. Líder democrático

El liderazgo democrático consiste en tomar en cuenta todas las opiniones, tomar una decisión basada en el aporte de los demás y compartir la responsabilidad por igual. Un líder democrático pondrá gran énfasis en permitir una amplia participación al momento de tomar decisiones. La mayoría de los líderes democráticos comparten características comunes, lo que hace que el sistema de colaboración de la democracia funcione eficazmente. (Ladkin , 2013).

Un líder democrático es aquel que propicia el diálogo entre el grupo que confía en él, motivando a la participación de todos y todas, lo que facilita el establecimiento de mecanismos de colaboración. Mucho de lo cual es necesario en el fortalecimiento del sistema educativo, al tener que predisponer a la gente para la colaboración.

1.2.1.4.4. Líder legítimo

Para Álvarez y Torres (2011) Una característica del líder legítimo es que usa la legalidad vigente por su posición en la jerarquía de la organización. (p. 89)

Se entiende por líder legítimo, aquella persona que adquiere el “poder” mediante procedimientos autorizados en las normas legales. Dentro de lo cual se puede considerar este tipo de liderazgo a los cargos directivos en las instituciones educativas.

1.2.1.5. *El bachillerato ecuatoriano*

La Constitución de la república del Ecuador (Art. 344) define que el sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. Se garantiza el *acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad hasta el bachillerato o su equivalente (Art. 28).*

La Ley Orgánica de Educación Intercultural de los artículos 43 a 45, establece las normas para el funcionamiento del Bachillerato Ecuatoriano:

“Art. 43.- Nivel de educación bachillerato.- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de

proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y las estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

a. **Bachillerato en ciencias:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,

b. **Bachillerato técnico:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Art. 44.- Bachilleratos complementarios.- Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

a. **Bachillerato técnico productivo.-** Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

b. **Bachillerato artístico.-** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 45.- Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

El nuevo Bachillerato Ecuatoriano delineado en la Constitución e instaurado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, define en cuatro grandes grupos a los títulos del nivel secundario, Bachillerato en Ciencias, Bachillerato Técnico, Bachillerato Técnico productivo y Bachillerato artístico; un punto importante en el proceso es la homologación de los títulos de bachilleres, con la finalidad que puedan ser aceptados en todas las instituciones del nivel superior. Sin embargo es necesario avanzar en el proceso, con la finalidad de superar escollo que se presentan y que son recogidos a diario por los medios de comunicación.

1.2.1.6. Reformas educativas

Cañas, Montoya y Céspedes (2012) sobre la participación de los docentes en las reformas educativas en Latinoamérica y Ecuador, mencionan:

Latinoamérica en estos últimos tiempos trata de asociar a los docentes como protagonistas de las reformas educativas, porque ha visto en ellos un conjunto de cualidades, Ecuador dio un gran paso al permitir la participación de sus docentes en la actualización y reforzamiento del currículo educativo para la Educación General Básica, con ello se confirma que ningún cambio puede hacerse sin la participación de los docentes”

Agregan que “Los profesores ecuatorianos están saliendo de aquellas corrientes educativas de fines del siglo XX”/.../ “del papel del profesor moralizador y socializador, que se identificaba como un normalizador del comportamiento de los niños. Los educadores están conscientes de que este modelo de profesor carece de una amplia formación teórica, que su accionar fue la rutina, que no contó con un saber básico ni técnico para desarrollar el trabajo en el aula.

Los procesos de reformas educativas que se están implementando en Latinoamérica como en Ecuador, reconocen la importancia de la participación y el criterio de los profesionales en docencia, quienes desde el contacto diario con la problemática educativa, pueden aportar con importantes elementos que permitan mejorar el sistema.

1.2.1.6.1. Ley Orgánica de Educación Intercultural

Mediante publicación en el Registro Oficial Nro. 417 de 31 de Marzo del 2011, se pone en vigencia en el Ecuador, la Ley que regula el Sistema Educativo Ecuatoriano, la cual se

denomina Ley Orgánica de Educación Intercultural. Este cuerpo legal en 143 artículos, trece Disposiciones Generales, 40 disposiciones Transitorias y 11 Disposiciones Derogatorias, garantiza *el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación. Se exceptúa del ámbito de esta Ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente.* (Registro Oficial del Ecuador, 2011)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, hace su aparición en el marco legal ecuatoriano, en momentos que se necesita reforzar el aporte que debe hacer el sistema educativo a los cambios del modelo de desarrollo del Ecuador, recoge e incorpora elementos como el Buen Vivir, la Interculturalidad y Plurinacionalidad y las relaciones entre sus actores. Sin embargo debe analizarse el proceso de implementación de la Ley, en tal sentido que vaya trabajándose en el proceso de reglamentación algunos aspectos que actualmente están deteriorados, como la participación de las familias y comunidad, que están siendo apáticas en la vinculación proactiva, quedándose como meros espectadores de los cambios y receptores de una libreta de calificación de sus hijos.

1.2.1.6.2. Plan Decenal de Educación del Ecuador

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. /.../ Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008, págs. 5,6)

Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

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

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es el instrumento de gestión estratégica de la política pública ecuatoriana en materia educativa, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guíen los procesos de modernización del sistema educativo. Teniendo como finalidad mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de problemas y propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

1.2.2. Análisis de la persona.

En el pensamiento de Karol Wojtyla, se puede observar con facilidad la precedencia metodológica del análisis de la persona, antes de examinar su participación en la comunidad humana, quien subraya que la dirección correcta del análisis sobre el ser y el actuar “junto a los otros debe situar su punto de partida en el análisis sobre la correlación persona-acto”. (Manuel Burgos, 2007, pág. 185)

En el Congreso Nacional de Pedagogía se recoge que “es muy interesante y pertinente, no olvidar las diferencias y los aspectos de la personalidad, como el estilo cognitivo DIC, a la hora de elaborar los programas de formación docente.” (Instituto de Estudios Juan Gil-Albert, 1988)

Los programas de formación docente a la hora de su planteamiento deben tomar muy en cuenta el análisis de las personas a las cuales se va a incidir, considerando para ello que la

persona es única y cada relacionamiento del ser con los otros, establece su forma de pensar y de actuar.

1.2.2.1. Formación profesional

Martín Puebla (2009) define a la formación profesional, como:

Conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. El acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial. Las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. (p. 58)

Se entiende a la formación profesional como la actividad tendiente a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. Como actividad educativa se orienta a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral.

1.2.3.1.1. Formación inicial

Al respecto de la formación inicial, Monereo & Pozo (2011) mencionan:

Constituye la primera instancia para iniciar el proceso de construcción social de la identidad profesional. Los asesores consideran esta fase como básica en la asunción de las actuaciones posteriores, no solo por la adquisición de conocimientos y competencias profesionales sino porque a través de la formación inicial se van elaborando las primeras representaciones de la profesión. (p. 240)

La formación inicial es fundamental en la configuración de la identidad profesional del novel docente, la cual se va complementando con las experiencias que el recién titulado acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta. Por lo cual es fundamental que exista un adecuado proceso de formación inicial, que brinde al docente la suficiente solvencia para estar al frente del proceso de enseñanza –aprendizaje.

Esta preocupación de la sociedad es recogida en los Estándares de Calidad Educativa, uno de cuyos objetivos específicos es “Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, La formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 7)

El Fortalecimiento de la Formación Inicial, en la formación del individuo tiene como meta robustecer la calidad de los conocimientos permitiendo en esa perspectiva, mejorar la calidad de entrada de los futuros conocimientos y asegurar su desempeño adecuado al iniciar el ejercicio profesional son necesidades claves de la enseñanza.

1.2.3.1.2. Formación profesional docente

La Constitución de la República (Art. 349) menciona que es deber del estado garantizar al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico. Lo cual es recogido por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Art. 112) que menciona que el desarrollo profesional “es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El Ecuador ha hecho importantes “avances en cuanto a la formación profesional permanente de los docentes en servicio de la Educación Básica”, (Aguilar Cañas, Montoya Rivera, & Céspedes Quiala, 2012) Sin embargo, en la formación de este profesional se manifiestan dificultades que requieren de una solución desde el punto de vista pedagógico, didáctico y metodológico en correspondencia con la actualización pedagógica en dicho proceso.

Lo cual da pautas para mencionar que por lo menos en teoría estaría garantizada tanto por la Constitución como por la Ley la formación profesional del docente, en vista que en la práctica todavía quedan problemas por solucionarse los cuales están referidos a factores tanto del sistema educativo (recursos y dispersión de localidades) como del propio docente (fallas en el sistema de formación inicial).

1.2.3.1.3. Formación técnica.

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2012) Las competencias son esenciales para la reducción de la pobreza, la recuperación económica y el desarrollo sostenible. Por consiguiente, la atención que se presta en las políticas a la **Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP)** va en aumento en el mundo entero. La Enseñanza y Formación Técnica y Profesional abarca el aprendizaje formal, no formal e informal con miras al mundo laboral. Los jóvenes, tanto hombres como mujeres, adquieren conocimientos y aptitudes, desde el nivel básico hasta el más avanzado, en una amplia gama de situaciones institucionales y laborales y en diversos contextos socioeconómicos.

García y Muñoz (2009) concluyen que la formación técnica del profesorado, sin olvidar la formación didáctico-pedagógica, necesitan afianzar de una mejor manera los procesos de integración de las Tics en su práctica docente, siendo los tres puntos más valorados: conocer nuevos programas (50%), creación de páginas web (30%) y la utilización de entornos virtuales (20%). (p. 56)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (Art. 91) circunscribe la formación técnica a los Centros Educativos Comunitarios Interculturales Bilingües, quienes son “responsables del desarrollo de los saberes comunitarios, de la formación técnica, científica y de la promoción de las diversas formas de desarrollo productivo y cultural de la comunidad con la participación de los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.

La formación técnica reviste importancia en que tiende a mejorar la empleabilidad de jóvenes y adultos, lo cual requiere tanto de habilitación laboral como de desarrollo de competencias educativas que hagan posible estrechar lazos entre el conocimiento y su aplicación para la sociedad. Será ello posible en la medida que se estructura un auténtico sistema de educación técnica. En el plano de la formación docente, es importante la introducción de las nuevas tecnologías de información y comunicación, que acerca conocimientos y elimina barreras, por lo cual se hace imprescindible que el nuevo currículo del profesional docente tenga unos sólidos conocimientos de las Tics. La formación técnica no debiera estar circunscrita a los CECIB (Centros Educativos Comunitarios Interculturales Bilingües) sino incorporarse en todos los establecimientos de educación secundaria.

1.2.2.2. Formación continua

Lirio Castro (2005) hace la diferencia entre formación ocupacional y formación continua, la cual estriba en que la primera está destinada a desempleados y la segunda a trabajadores en activo que quieren mejorar sus capacidades y actitudes en el desempeño de su profesión. (p. 126)

La formación continua del docente es el proceso orientado a la mejor permanente del desempeño profesional, lo cual se revertirá en beneficio de alumnos en particular y del sistema educativo en general. En Ecuador los Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación (2012) implementan los “Estándares de Desempeño Profesional”, los cuales tienen como uno de los objetivos guiar, reflexionar y evaluar la formación continua y el desarrollo profesional educativo. (p. 11)

La formación continua se refiere a los procesos de actualización de conocimientos de los trabajadores activos, en procura de mejorar su desempeño laboral, situación que se encuentra actualmente contemplada en los estándares de calidad, como estrategia de mejoramiento de la práctica docente, algo que no debería quedarse solo en aspectos normativos, sino implementar acciones que motiven a docentes a continuar su formación.

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

Grau, Gómez y Perandonés (2010) mencionan que el profesorado se convierte en director y ejecutor de toda reforma que emana de la administración de la educación, siendo fundamental que se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar una labor 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. (p.7). Se trata de fomentar aquellas capacidades que ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, Atender a los aspectos formativos del docente mejora indudablemente la eficacia de sus resultados en su proceso de enseñanza-aprendizaje, y en definitiva, la calidad educativa. (p. 8)

El proceso de aprendizaje tiene en el docente un actor protagónico, que marca el ritmo en el desenvolvimiento del sistema, por lo cual, de la formación inicial recibida como aquella que se efectúa durante su ejercicio profesional, dependerá el fortalecimiento de las capacidades formativas del profesorado y por ende el aporte que puede efectuar en consolidar el proceso de aprendizaje y el sistema educativo. Siendo responsabilidad del Ministerio de Educación,

como ente rector de la política pública en materia educativa (Art. 138 de la COOTAD) establecer las acciones que permitan la formación docente (Art. 349 de la Constitución).

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

La actual Ley Orgánica de Educación Intercultural (literal “a” del Art. 10) contempla como un derecho de los docentes del sector público “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. Lo cual es recogido en los estándares de calidad educativa, donde también se hace referencia a los siguientes tipos de formación del docente: formación inicial, formación continua, desarrollo profesional educativo, apoyo en el aula a través de mentorías. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 7)

Los cursos no son una panacea, hay que dar formación, pero hay que analizar qué tipo de formación se da, “la cual tenga una aplicación directa en el puesto de trabajo y que sea de calidad, no para cubrir el expediente porque si no, no sirve de nada”. (Alonzo, Fernandez Rodriguez, & Nissen, 2009)

En la formación del docente está el péndulo de la calidad educativa, la cual puede orientarse hacia la excelencia o mediocridad del alumnado, nada está dicho en materia de formación docente, en vista que las tendencias cambian conforme cambia el contexto en el cual se desarrolla la práctica pedagógica, lo único claro es que el presente exige una depuración de la multiplicidad de opciones de formación universitaria que proliferaron en los últimos 20 años de privatización de la educación superior en el país, que ha ocasionado que exista una variedad de perfiles profesionales docentes con la consecuente ambigüedad de los objetivos que persigue el ejercicio de la docencia.

Los estándares de calidad planteados por el Ministerio de Educación, deberán ser un referente orientador para los cambios estructurales que deben operarse al interior del sistema de formación docente, en el propósito de estandarizar los nuevos perfiles profesionales en docencia, así como convalidar aquellos que fueron formados con anteriores enfoques, ello en el propósito de que todo el sistema educativo contribuya activa y positivamente en los profundos cambios del modelo de desarrollo que actualmente se plantea.

1.2.2.5. Características de un buen docente

La función docente se desdobra en tres grandes ámbitos: “lo que somos como personas”, “lo que somos como profesionales” y “lo que somos como trabajadores”. En una sociedad del conocimiento, cinco grandes cualidades debe poseer un buen docente: el conocimiento, la cultura profesional, el tacto pedagógico, el trabajo en equipo y el compromiso social. (Zabalza Beraza & Zabalza Cerdeiriña, 2011, págs. 142,143)

Las nuevas necesidades de formación del buen docente giran en torno a “la relación profesor-alumno y a la capacidad del profesorado para trabajar en equipo. (Moreno Aparisi & García López, 2008, pág. 10)

En el marco de la reforma al sistema educativo nacional, los estándares de calidad educativa plantean en los estándares de desempeño profesional las características generales y específicas que en términos normativos debe reunir un docente en el Ecuador, los cuales se encuentran agrupados por dimensiones. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, págs. 11-14):

DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR:

A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.

A.1.1 Domina el área del saber que enseña.

A.1.2 Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia.

A.1.4 Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.

A.2 El docente conoce el currículo nacional.

A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula.

A.2.2 Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.

A.2.3 Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.

A.3 El docente domina la lengua con la que enseña.

A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.

DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.

B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.

B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.

B.2 El docente implementa procesos de enseñanza- aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.

B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.

B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.

B.2.3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.

B.2.6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución

A sus propios cuestionamientos.

B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.

B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.

B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.

B.3.5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.

B.3.6 Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.

DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL

C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.

C.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.

C.1.2 Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.

C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.

C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.

C.2.1 Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.

C.2.2 Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.

C.2.3 Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO

D.1 El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.

D.1.1 Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.

D.1.2 Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.

D.1.3 Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.

D.2 El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.

D.2.1 Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.

D.2.2 Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.

D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.

D.3.1 Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.

D.3.2 Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

En el proceso de definición y conceptualización del buen docente, otrora asignado a criterios subjetivos, donde podían darse casos que esa calificación estaba asignado por una cuestión de calificaciones de los estudiantes, el nuevo contexto de reforma educativa Latinoamericana y particularmente la ecuatoriana, cuyo corolario queda sentado en los actuales estándares de calidad educativa y específicamente los estándares de desempeño profesional, son referentes orientadores para los esfuerzos particulares y colectivos por categorizar al docente y su accionar en la pedagogía. Falta esperar el tiempo y que los resultados de los procesos de evaluación en marcha permiten evidenciar si los mismos han sido construidos, si bien pensando en uniformizar criterios internacionales, ajustados a la realidad de los escenarios en los cuales de desarrollo la práctica docente, la cual continua carente de algunos recursos tanto físicos, materiales, económicos y humanos que demandarán un tiempo hasta conseguir los resultados esperados.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

Vaillant (2009) al respecto de la profesionalización sostiene:

América latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización. Mientras es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política; la situación en algunos países es más compleja pues requieren mayor atención para elevar el prestigio social de los docentes mediante mejores oportunidades de formación y condiciones laborales. Todo indica que para transformar la escuela y el sistema

escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo los docentes. (p.13)

América Latina en general y Ecuador en particular está frente a profundas reformas educativas, orientadas al mejoramiento de la pedagogía y del proceso de enseñanza-aprendizaje, sin embargo es necesario resaltar, que todo ello debe estar acompañado de una visualización que el docente debe ser el factor central del cambio, lo que implica profundas reformas desde las instancias de profesionalización docente, como los centros de estudio superior, uniformizar las carreras que se ofertan para la formación docente y el currículo de licenciamiento docente, con lo cual se puede disminuir las enormes brechas existentes entre los territorios.

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

Zabala (2007) Al respecto de la calidad y desarrollo profesional, dentro de los niveles formativos manifiesta “debemos poseer aquel conjunto de competencias docentes que nos acrediten como formadores bien formados, la temática de las competencias nos vuelven tanto en la relación a cómo debemos ser (profesores y profesoras competentes) en lo que se refiere en lo que debemos hacer formar a nuestros estudiantes en competencias profesionales valiosas”. En esa perspectiva se puede hablar de las siguientes categorías de competencias que se corresponden con otros enfoques formativos. (p. 15):

- 1) Competencia como un conjunto de competencias de conocimientos y habilidades cognitivas que los profesionales deben poseer.
- 2) Competencias como conjunto de actuaciones prácticas que los docentes han de ser capaces de ejecutar efectivamente. En este sentido no basta con <<saber sobre>> o <<saber cómo>>hay que saber operar prácticamente.
- 3) Competencia como ejercicio eficaz de una función. Eficacia que se establece en base a un resultado de las operaciones llevadas a cabo por el profesional, los

- cambios logrados por su actuación, que aparecen como reflejo de la competencia, el aprendizaje de sus alumnos como el resultado de la competencia de un profesor, etc.
- 4) Competencia como conjunto de actitudes, formas de actuación, sensibilidades, valores, etc. Que se supone han de caracterizar la actuación.

La capacitación docente es al sistema educativo, lo que la estructura al edificio, alrededor de ella se van consolidando los procesos de mejoras del proceso de enseñanza – aprendizaje, en la medida que se mejoran los conocimientos, habilidades y destrezas del personal docente para estar al frente de la formación de los estudiantes como de la intervención en otras áreas que aparentemente no revisten importancia pero que en la medida que el docente adquiere una sensibilidad (como el contacto con el entorno familiar y comunitario) logrará cambios significativos en el desarrollo educativo.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La educación es al mismo tiempo, tarea y resultado, ya que por mucho que el profesor se esfuerce por enseñar, si los alumnos no aprenden no puede hablarse de acción educativa en sentido propio. En la educación se da un entrelazamiento entre las acciones de enseñar y aprender, y esta integración constituye uno de los rasgos característicos de la tarea educativa como actividad específicamente humana. Por lo tanto, la relación que existe entre estos conceptos puede expresarse así: la enseñanza es el conjunto de actividades orientadas a promover el aprendizaje; y ambos tienen carácter de medios en relación con el fin que se pretende alcanzar: la educación. El fin de la enseñanza se logra si hay aprendizaje y, de ordinario, para que éste se produzca es necesaria la enseñanza, por lo que ésta se considera fin medio casi imprescindible al servicio de los fines educativos. (García Amilburu, 2010, pág. 106).

Para entender la tarea educativa, en primera instancia es necesario analizar lo que ocurre en la institución educativa, al respecto Furlan (2009) menciona que la escuela puede llegar a ser una “Unidad Educativa” en la medida en que las transformaciones en el interior del sistema educativo se traduzcan en que la escuela tenga mayor poder de decisión sobre el desarrollo de una tarea educativa de calidad en su comunidad educativa. La escuela, no siendo un subsistema o sucursal del sistema central tiene que construir una nueva forma de concretar la educación y una nueva modalidad de organización. Precisaré recuperar su intencionalidad educativa y situar a docentes, profesores, alumnos y padres como reales protagonistas –y no simples recursos– del quehacer institucional. (pág. 27)

El análisis de la tarea educativa implica, “comentar las dificultades, tomar decisiones después de la evaluación, analizar las decisiones de éxito” (Giraldez, 2010, pág. 159)

Analizar la tarea educativa implica entender la integración que existe entre la enseñanza y la educación como actividad efectuada por los seres humanos que prepara a otros seres humanos para la vida, lo que tiene una implicancia mucho mayor que solo la acumulación de conocimientos, sino más bien abrir la mente al razonamiento lógico que permita entender los problemas, analizarlos y encontrarles alternativas de solución, donde no solo se precisa de la intervención de la institución y docentes, sino la integración de las familias y la sociedad como actores protagónicos del proceso educativo

1.2.3.1. La función del gestor educativo

Según Correa et al (2009) “El gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo”. (p. 20). En ese sentido, algunas funciones que se consideran deben cumplir, son.:

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

La LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (Art.11) incorpora como obligaciones de Las y los docentes (literal “p”) “Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.

El nuevo ordenamiento político ecuatoriano, plantea que la educación debe reunir criterios técnicos, pedagógicos, tecnológicos, culturales, lingüísticos, de compensación de inequidades y territoriales de demanda, definiendo requisitos de calidad básicos y

obligatorios para el inicio de la operación y funcionamiento de las instituciones educativas; ello obliga que las personas que se encuentran al frente de este tipo de instituciones, asuman el reto que plantea esta redefinición del rol de la educación en la sociedad y pasen de ser meros ejecutores de acciones educativas a gestores educativos, con el claro compromiso de ser entes motivadores y articuladores de las acciones de docentes, estudiantes, familia y sociedad, con lo cual se logrará que la educación cumpla el fin de compromiso social que tiene.

1.2.3.2. La función del docente.

Los docentes son las personas que interactúan con el alumno en relación asimétrica. Son los encargados de la planificación de la tarea educativa, con el objetivo de que el alumno se convierta en sujeto activo en el proceso de enseñanza y aprendizaje y de avanzar en la consolidación de las competencias básicas de acuerdo con sus necesidades y posibilidades. Estimular y motivar al alumno para activar y aprovechar sus potencialidades es la máxima a la que tendría que aspirar cualquier docente. (Reverter & Ruiz, 2012, pág. 125)

Gather Thurler et al (2012) recogen la hipótesis planteada por Alain Muller, en el sentido que la problemática de la organización del trabajo docente, emerge cuando se pasa de una lógica programática de las nociones que se enseñan a una lógica estratégica de objetivos de aprendizaje que adquirir. (pag. 35). Es decir, a partir del momento en que se presta atención a los aprendizajes reales del alumno “debe reconstruirse todo”, es donde la función del docente se ramifica y se vuelve más compleja y comprometida con el cambio social.

La LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL reconoce (literal “n” del art. 2) a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes.

En el artículo 11 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL se encuentran contempladas las obligaciones de los docentes en el Sistema Educativo Nacional.

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- i) Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- j) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- k) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- l) Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- m) Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- n) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

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.

Puede encontrarse que la función docente ha recobrado el sentido de compromiso con el cambio social, al propugnar ya no solo una vinculación con el establecimiento educativo y la ejecución de tareas curriculares preestablecidas, sino que tanto la teoría como la normativa,

implica un direccionamiento de la función docente hacia la activación del proceso de enseñanza y aprendizaje, teniendo como eje central al alumno, sin dejar de lado el papel que juega la familia y sociedad en la generación del conocimiento. Los derechos la naturaleza y el respeto a la diversidad de culturas, plantea un reto a los docentes de contribuir a la eliminación de barreras sociales que tradicionalmente han enfrentado a la sociedad.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia. Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes. (Lahoz García, 2012)

El ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte. Es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

- Amor
- Autoridad participativa
- Intención de servicio
- Trato positivo
- Tiempo de convivencia

Menciona que la implicación de los docentes en la educación de los educandos debe tener en cuenta en entorno familiar y abrir a él sus ofertas pedagógicas en la seguridad que una mayor atención a las familias elevaría la calidad en el sistema educativo y de la calidad de la vida en sí. La apertura al entorno familiar está haciendo a la comunidad educativa más unida y en comunión permanente, más sensible a los valores. (Juárez Pérez, 2008, pág. 105).

La LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (Art. 12) contempla los derechos que asiste a las familias en el sistema educativo.

- a) Escoger, con observancia al Interés Superior del Niño, el tipo de institución educativa que consideren conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística;
- b) Recibir informes periódicos sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa y que requieran de su conocimiento;
- c) Participar en el gobierno escolar al que pertenezcan;
- d) Ser escuchados y que su opinión, sobre la gestión y procesos educativos, sea analizada por las autoridades educativas y obtener respuesta oportuna sobre las mismas;
- e) Vigilar el respeto a los derechos de sus hijos e hijas o representadas y representados, en las entidades educativas, y denunciar la violación de aquellos ante las autoridades competentes;
- f) Solicitar y acceder a la información que consideren pertinentes y que este en posesión de la institución educativa.

Del mismo modo (Art. 13) contempla las obligaciones que tiene el entorno familiar en el proceso educativo.

- a) Cumplir la Constitución de la República, la Ley y la reglamentación en materia educativa;
- b) Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa;
- c) Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- d) Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;

- e) Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico - social de sus representados y representadas;
- f) Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica;
- g) Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa;
- h) Participar con el cuidado, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas, sin que ello implique erogación económica; y,
- i) Contribuir y participar activamente en la aplicación permanente de los derechos y garantías constitucionales.

Es fundamental el papel que desempeñan las familias en la educación integral de niñas y niños, sobre todo considerando que es el entorno en el cual el educando pasa la mayor parte del tiempo, por lo cual debe generarse las condiciones adecuadas para que las experiencias que se tiene en el hogar puedan ser canalizadas hacia el aprendizaje y sobre todo la formación en valores, ya que de ello dependerá el éxito del proceso educativo; por lo cual los docentes no pueden dejar de atender a este factor clave del sistema y brindarle el suficiente apoyo para que puedan efectuar un verdadero aporte en la generación del conocimiento en niñas y niños.

Con los deberes y responsabilidades que se establecen en la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL queda sostenido que las familias juegan un rol protagónico en el proceso educativo, por lo cual debe promoverse la vinculación activa de estos actores del sistema, el cual no puede quedar relegado a la simple expectación de un proceso y a la recepción de libreta de calificaciones, las familias deben ser más proactivas y coadyuvar en la educación de sus hijos.

1.2.3.4. La función del estudiante

“La enseñanza moderna, especialmente con la incorporación de las Tics, cambia el papel del estudiante (mas autodidacta y proactivo) y del profesor (cas orientador y motivador) durante el complejo proceso de enseñanza aprendizaje.” (Folgueras Méndez & et al, 2012, pág. 369).

Otamendi Herrera et al (2008) Recoge la ponencia de la Dra. Joane Urrutia, que menciona que el estudiante tiene un papel donde se incluye las de contribuidor, creador y seleccionador de contenidos y en donde la función de los docentes se fusiona con la de los estudiantes. Siendo por tanto necesario que en un proceso moderno de aprendizaje el

alumnado conozca perfectamente el entorno de aprendizaje, incluyendo herramientas. Recursos, actividades, etc. (pag. 44)

La LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL contempla (literal “aa” del artículo 2) establece como uno de los principios de la educación las **Identidades culturales**, lo que se traduce en una función del estudiante de construir y desarrollar su propia identidad cultural, su libertad de elección y adscripción identitaria, en espacios de reflexión, visibilización, fortalecimiento y el robustecimiento de su cultura. Siendo obligación del estado (literal “n” del artículo 6) garantizar la participación activa de los estudiantes en los procesos educativos.

Cada obligación determina una función de las personas en el proceso educativo, el artículo 8 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL establece las obligaciones de los estudiantes:

- a) Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b) Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- c) Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d) Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- e) Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- f) Hacer buen uso de becas y materiales que recibe;
- g) Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
- h) Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,
- i) Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

La reconfiguración del sistema educativo como soporte concreto de la educación tiene una estrecha vinculación con las necesidades sociales que son las que en última instancia definen las funciones del estudiante, las cuales responden a su época histórica concreta.

La reformulación de las bases biopsicosociales de la educación redimensiona el papel del estudiante, en el cual se convierte en gestor de su aprendizaje, en búsqueda constante del conocimiento, el cual juega un papel importante en su vida y en la sociedad.

El estudiante debe dejar el tradicional rol pasivo, en el cual generalmente reproduce o repite sin un proceso de análisis del contenido que recibe del maestro. El nuevo enfoque del aprendizaje demanda la consolidación de procesos lógicos del pensamiento.

Es fundamental también la formación de valores en el estudiante, sobre todo los referidos a la consolidación de su propio proceso de formación.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

En relación al ¿cómo enseñar? dos grandes ejes han ido estructurando los debates en las últimas décadas. Por un lado, el lugar de la educación en el binomio empleo-desempleo; esto es, a mayor nivel educativo alcanzado mayor nivel o posibilidad de empleo; dicho de otro modo, el desempleo afecta menos a los más educados. Por el otro, el debate en torno del conjunto de nuevos saberes que deben enseñarse en las escuelas o cursos de reconversión/capacitación laboral de modo que los sujetos adquieran una formación acorde con las nuevas demandas y vicisitudes del desarrollo tecnológico, desarrollen a pleno sus potencias, sus capacidades “La referencia deja de ser la división del trabajo materializada en una estructura de puestos laborales, para hacer referencia a las cualidades personales: el ‘¿qué hace?’ es sustituido por el ¿de qué es capaz?”. (Grinberg, 2009, pág. 167).

Southwell (2009) Sobre ¿Cómo enseñar? recoge el testimonio que la escuela tiene que ser un lugar que permita que estudiantes se equivoquen, porque es la única manera que tienen de aprender. Pero la equivocación no tiene que ser castigada, tiene que servir como un aprendizaje. Por supuesto, hay situaciones límites en las cuales hay que aplicar normas de convivencia. (pag. 145).

En el proceso de enseñar, hay que tener presente que acción y pensamiento están relacionados; provocando la acción, se favorece el desarrollo y el ejercicio del pensamiento, un pensamiento firme y sólido dirige mejor la acción y la hace más eficaz. (Carrasco, 2004, pág. 97)

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- a) La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- b) El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- c) La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- d) Y la potenciación del autoestima; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje. (La ciencia de la Mula Francis, 2010)

González Cabanach et al (2005) en relación a ¿Cómo aprender? Mencionan algunas pautas que pueden ser puestas en práctica por los estudiantes para mejorar su aprendizaje, entre las que se describen. (pág. 21):

- La toma de notas en el aula.- en la cual debe plantearse un propósito, alrededor del cual se concreta una serie de acciones.
- La elaboración de apuntes.- cuyo propósito es comprender y retener información, para lo cual hay dar forma y significado a la información que se recoge.
- La comprensión de textos.- donde se debe poner énfasis en el reconocimiento de las ideas principales y secundarias de los textos, siendo fundamental familiarizarse con palabras nuevas o desconocidas.

La nueva pedagogía fundamenta el proceso de enseñanza – aprendizaje por competencia, para lo cual plantean 11 principios que se debe tomar en cuenta en este enfoque de formación (Zabala & Arnau, 2007, pág. 22):

1. El término competencia nace como respuesta a las limitaciones de la enseñanza tradicional.
2. Las competencias son la actuación eficiente en un contexto determinado.
3. Competencia siempre implica conocimientos interrelacionados con conocimientos y actitudes.
4. La educación en competencias tiene como fin el desarrollo pleno de la persona.
5. Las competencias escolares deben abarcar el ámbito social, interpersonal, personal y profesional.
6. El aprendizaje de las competencias es siempre funcional, lo que implica un planteamiento metodológico múltiple y variado.

7. Enseñar competencias comporta partir de situaciones y problemas reales.
8. Las disciplinas no son suficientes para aprender competencias. En el proceso de enseñanza-aprendizaje, asumir las competencias supone trascender de las disciplinas
9. El área común: respuesta a la enseñanza de competencias. La aplicación, La ejercitación, sin eludir la memorización, y la reflexión resultan clave para el desarrollo de competencias.
10. Los métodos para la enseñanza de las competencias deben tener un enfoque globalizador.
11. Evaluar competencias es evaluar procesos en la resolución de situaciones-problema.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Un Curso de Formación Docente es una oportunidad para que los profesionales, que imparten clases, propicien el desarrollo de sus estrategias de autorregulación y control en sus procesos de enseñanza, es decir, que los docentes aprendan a aprender y a pensar. Lo importante, en este caso, es que el conocimiento no debe transmitirse directamente al alumno, para ello los profesores deben estar preparados para que indiquen e incentiven a los alumnos para el desarrollo del conocimiento creativo; el cual ellos mismos elaboran, revisan, interpretan, cuestionan, confrontan con otras informaciones, relacionan con otros conocimientos, aplican a nuevas situaciones, razonan y aprenden. (González de Salama)

Se puede entender que un curso de formación docente es concebido como el espacio mediante el cual los profesionales de la educación pueden actualizar sus conocimientos, habilidades y destrezas para ponerlas en práctica en el momento de estar frente a sus alumnos y motivarles e incentivarles en la búsqueda del conocimiento y es posible con la confrontación de la información y el razonamiento.

Los actuales momentos de acelerado cambio, sobre todo en lo tecnológico demanda que los docentes en forma constante se actualicen en sus conocimientos, con el propósito de no quedarse con conocimientos caducos, con poca aplicación en el contexto actual.

Para que un curso de formación docente cumpla con su cometido, es necesario tomar en cuenta la reflexión que hace Vaillant (2009) acerca que ser un “buen alumno” en los cursos de formación docente, esto es, “saber identificar los factores que influyen en la enseñanza,

hacer planificaciones adecuadas, seleccionar recursos didácticos innovadores, no transforman al aprendiz en “buen profesor”. Sin duda son condiciones necesarias, pero no suficientes.” (pág. 9). Para que ello se cumpla es necesario que exista por parte del docente un afán de mejoramiento continuo que le motive a buscar la información y sobre todo llevarla a la práctica, las cuales son una excelente ocasión para aprender.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes

1.3.2.1. Ventajas

Malpica Basurto (2013) Menciona que la formación docente en los actuales momentos se desarrolla mediante comunidades de aprendizaje, en vista que la institucionalización de los cambios solo es posible cuando el aprendizaje reflexivo es colectivo. (págs. 208,209) Estos procesos de formación a diferencia de los cursos tradicionales ofrecen las siguientes ventajas comparativas:

- Interés profesional.
- Satisfacción en el desempeño profesional.
- Reflexión crítica en el desempeño profesional.
- Perseverancia en la actuación profesional.
- Compromiso con la calidad del desempeño profesional.
- Dominio y desarrollo de competencias profesionales.
- Capacidad dialógica amplia.
- Actuación profesional ética (por consenso).

Como puede apreciarse, la realización de cursos de formación docente, mediante comunidades de aprendizaje aporta beneficios colectivos en el mejoramiento del desempeño profesional del docente, toda vez que se puede reflexionar en forma colectiva, lo que permite la institucionalización de los procesos de cambio por consenso de los participantes. Solo de esta manera se puede cristalizar y dar sostenibilidad a los postulados de los Estándares de Calidad Educativa.

1.3.2.2. Inconvenientes:

Respecto a los inconvenientes de los cursos de formación docente, Vaillant, (2009) menciona que en América Latina, en muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un

profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea. Ser un “buen alumno” en los cursos de formación docente, esto es, saber identificar los factores que influyen en la enseñanza, hacer planificaciones adecuadas, seleccionar recursos didácticos innovadores, no transforman al aprendiz en “buen profesor”. (pág. 9). Sin duda son condiciones necesarias, pero no suficientes.

En la investigación sobre inserción laboral de titulados universitarios se encuentra que si bien la oferta de cursos de formación, tendrían una utilidad de cara a la inserción laboral de quienes los cursan. Sin embargo, los titulados universitarios valoran escasamente estos cursos como instrumentos que ayuden a la consecución de un empleo. (ANECA, 2007, pág. 74).

Como puede caerse en cuenta, uno de los principales inconvenientes que se presentan en los cursos de formación docente, está relacionado con la utilidad práctica de los contenidos recibidos, los cuales si se sitúan exclusivamente en teorías no puestas en práctica, están descontextualizados del entorno en el cual se desempeña la práctica docente.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para la realización del diseño de un curso es necesario basarse en los principios de las teorías de aprendizaje como el conductismo, cognoscitvismo y constructivismo, así como en los principios y aplicación de la educación para adultos. (Mortis Lozoya, Rosas Jlmenez, & Chairez Flores)

Considerando que con la introducción de las tecnologías de información y comunicación es cada vez más frecuente la realización de cursos de formación utilizando el internet, es necesario revisar los aspectos que hay que considerar en el momento de diseñar un curso de formación utilizando este tipo de tecnología.

Al respecto, González Arechabaleta (2012), Señala que el “uso de la tecnología en formación no debe implicar una pérdida de autonomía y control por parte del formador en el proceso de diseño e impartición de un programa de formación. (pág. 22) Es por ello importante, contar con herramientas tecnológicas” también conocidas como “plataformas de teleformación”, las cuales:

- Tendrán capacidad para integrar las herramientas y recursos necesarios para gestionar, administrar, organizar, coordinar, diseñar e impartir programas de formación a través de la tecnología Internet/intranet.
- Deberán aportar flexibilidad para crear entornos de formación y aprendizaje adaptados a las necesidades de cualquier tipo de organización.
- Incluir todas aquellas herramientas de comunicación tanto síncronas como asíncronas que faciliten el intercambio y la colaboración entre los diferentes usuarios que forman parte de la comunidad de aprendizaje

La misma autora agrega a la plataforma deberá acompañarse un acertado análisis de las necesidades formativas de los potenciales participantes con el fin de adaptar la metodología y orientación pedagógica que mejor cubra las necesidades detectadas.

En lo que corresponde a la **planificación** de un curso debe tomarse en cuenta al menos dos etapas, la etapa de análisis de la situación y la etapa de diseño. En la etapa de análisis se efectúa el estudio de necesidades de capacitación, investigando todos los hechos observables que sean generadores de causas por las cuales no se logra el éxito en las labores. En la etapa de diseño se efectúa, la definición de objetivos y la definición de contenidos. (Ramirez, 2011).

Los **recursos formativos** no es solo aquel material que permite interaccionar con unos contenidos determinados, sino que será toda aquella herramienta que se pueda utilizar para que los participantes en una acción formativa alcancen sus objetivos de aprendizaje. Bajo esta consideración proponen la existencia de dos grandes grupos, materiales y personas. Dentro de los recursos formativos materiales estarían aquellos que proporcionan acceso a la información u que facilitan la interacción significativa con el contenido... Los recursos formativos personales estarían centrados en la parte más social del aprendizaje, aquella que se basa en la interacción entre personas. (Souto Moure & Alonso Doval, 2006, págs. 84-86)

Proponen que algunos parámetros que se debe tomar para elaborar un recurso formativo son:

- Adecuación e integración en el proceso formativo.
- Claridad, sencillez y simplicidad
- Estimular el interés, la motivación y el esfuerzo
- Interactividad comunicacional
- Expresión y creatividad

- Hipertextualidad
- Apertura y flexibilidad

La formación y capacitación docente amerita que se ponga mucha atención en lo que corresponde al diseño, planificación y los recursos formativos, con el propósito de lograr los resultados planteados, que tiene que ver con el fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los docentes para el mejoramiento del proceso de enseñanza – aprendizaje, promoviendo en todos los casos una autonomía del estudiante en la búsqueda del conocimiento.

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

Rodríguez Gómez (1996) Hace un análisis de las diferentes perspectivas que existen en torno a la formación del profesional de la docencia (págs. 144-147), las cuales a saber, son:

- **Perspectiva tradicional.**- vincula a la enseñanza como un oficio y los profesores como trabajadores, propone la separación de teoría y práctica.
- **Perspectiva técnica-científica.**- fundamenta la concepción del maestro como técnico.
- **Perspectiva personalizada.**- la formación del maestro se dirige hacia el desarrollo autónomo.
- **Perspectiva crítica y de transformación social.**- plantea un nuevo papel del maestro enfrentado a situaciones complejas, cambiantes, inciertas y conflictivas.

Reflexiona que todas las aproximaciones mantienen entre sí bases comunes, ancladas sobre los objetivos de un programa de formación de maestros y sobre las tareas asociadas al proceso enseñanza aprendizaje. Todas estas variaciones promueven la madurez psicológica y acentúan la reorganización de las percepciones e ideas específicas vinculadas tanto al conocimiento como a las habilidades docentes.

La realización de los cursos de formación docente radica la importancia en fortalecer la preformación del docente, ya sea con una u otra perspectiva, cada una de las cuales se interesan en el empleo de la información, en las habilidades técnicas de la enseñanza, en reorganizar las percepciones e ideas del maestro y en primar las reflexiones críticas. Sin embargo, es la prioridad de intereses lo que distingue una aproximación de otra. Es decir, la formación del maestro, el significado concedido a las habilidades técnicas o la forma de interrogarse sobre la realidad no es la misma en cada orientación.

METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El escenario para el desarrollo de la presente investigación constituyó el Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza, de la parroquia Guayzimi, cantón Nangaritza, provincia de Zamora Chinchipe, el cual pertenece al Régimen Sierra-Amazonía, con funcionamiento en horario matutino y nocturno.

El establecimiento educativo fue creado en el año 1980, actualmente cuenta con una planta de 21 docentes, para la atención a 400 estudiantes en las secciones diurna y nocturna.

Es la principal institución de educación secundaria en el cantón Nangaritza.

Desde la falta de infraestructura física hasta la carencia de maestros. Son, entre otras, las necesidades que tiene al momento esta institución educativa.

Tabla Nro. 1. Tipo de institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	21	100.00%
Particular	0	0.00%
Fiscomisional	0	0.00%
Municipal	0	0.00%
No contesta	0	0.00%
Total	21	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

El Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza corresponde a una institución educativa de tipo fiscal.

Tabla Nro. 2. Tipo de Bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0.00%
Bachillerato Tecnico	21	100.00%
Total	21	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

El Tipo de Bachillerato que ofrece el Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza es Bachillerato Técnico. De acuerdo a la nueva malla curricular que oferta el estado ecuatoriano el Bachillerato Técnico no facilita avance de trascendencia al sistema productivo ecuatoriano.

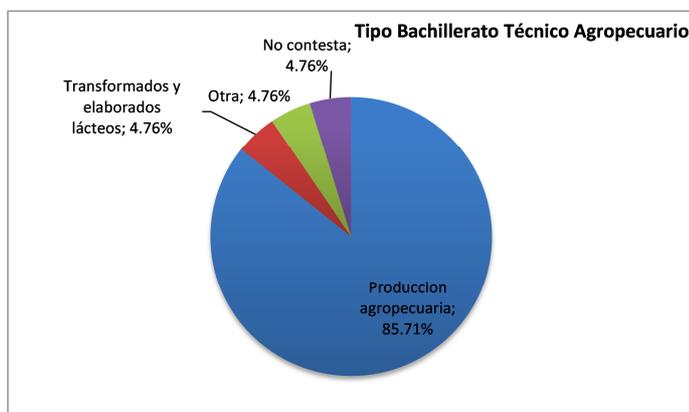
Tabla Nro. 3. Tipo de Bachillerato Técnico Agropecuario

	Frecuencia	Porcentaje
Produccion Agropecuaria	18	85.71%
Transformados y elaborados lacteos	1	4.76%
Transformados y elaborados carnicos	0	0.00%
Conserveria	0	0.00%
Otra	1	4.76%
No contesta	1	4.76%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 1. Tipo de Bachillerato Técnico Agropecuario



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

El tipo de Bachillerato Técnico Agropecuario corresponde a Producción Agropecuaria, que es entendido como tal por el 85% de docentes, mientras que el 5% considera que es Transformados y elaborados lácteos, 5% que es otro tipo de Bachillerato Técnico Agropecuario y 5% no contesta.

Considerando la vocación productiva agropecuaria del cantón Nangaritza, así como el hecho que gran porcentaje de familias que viven en el cantón disponen finca, El Colegio Técnico

Agropecuaria Río Nangaritza constituye un referente de formación técnica, toda vez que posee una finca en la cual pueda realizar una formación eminentemente práctica, que permita consolidar el interés de los estudiantes en la producción de las fincas.

2.2. Participantes

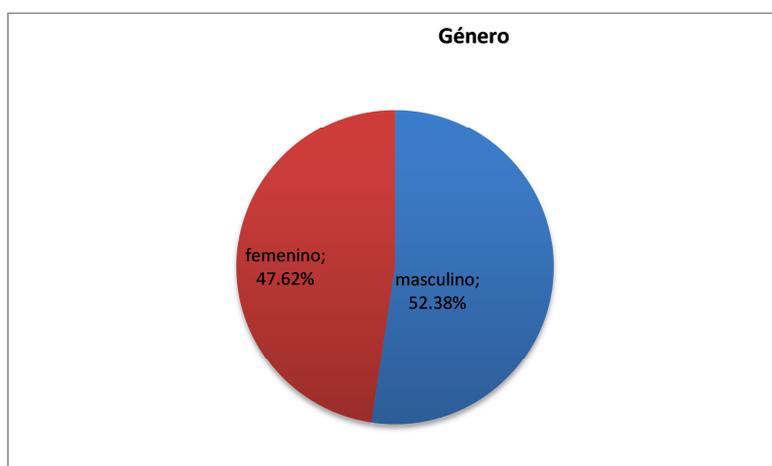
Para la ejecución de la presente investigación se contó con la participación de 21 docentes del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza.

Tabla Nro. 4. Género de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	52.38%
Femenino	10	47.62%
No contesta	0	0.00%
Total	21	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 2. Género de los participantes



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Los docentes investigados corresponden el 52% al género masculino y el 48% al femenino, donde puede evidenciarse una equidad de género en la planta docente del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza.

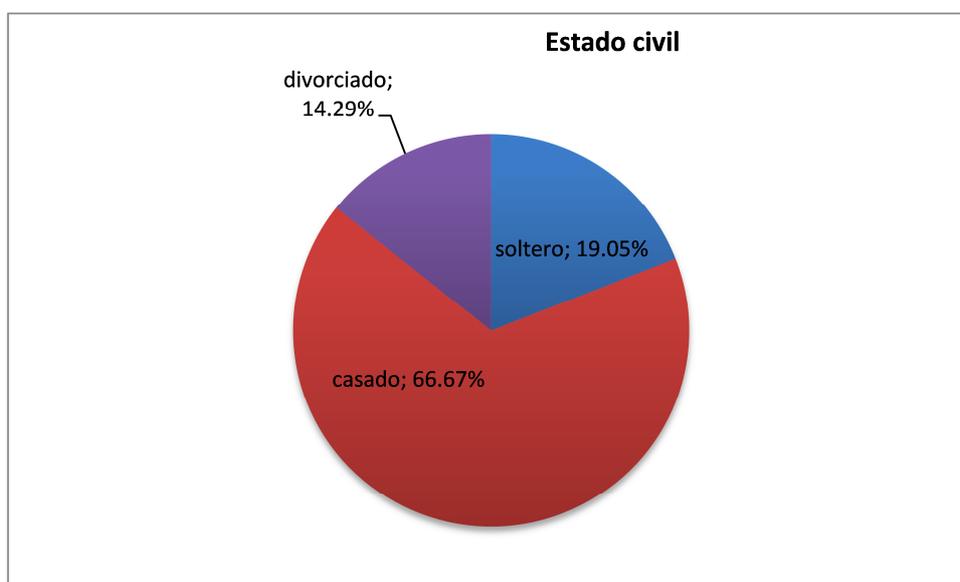
Tabla Nro. 5. Estado civil de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	19.05%
Casado	14	66.67%
Viudo	0	0.00%
Divorciado	3	14.29%
No contesta	0	0.00%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 3. Estado civil de los participantes



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

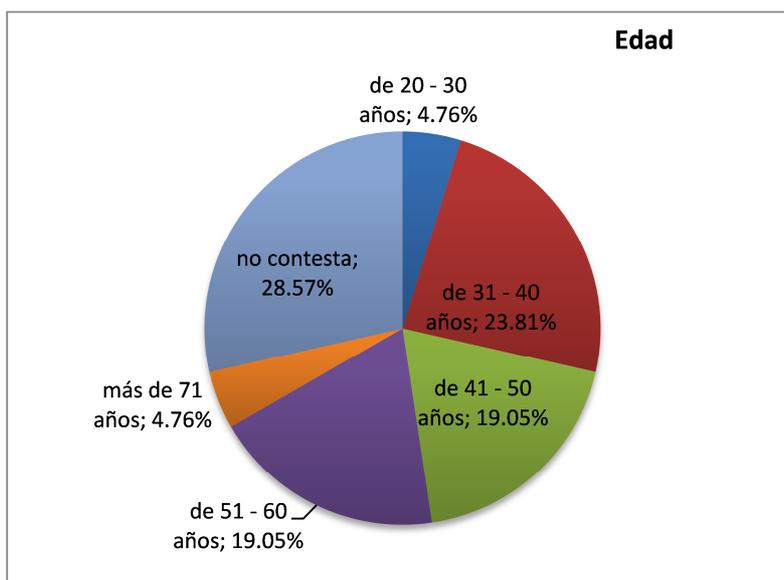
Por estado civil, el 67% de los docentes investigados están casados/as, el 19% se encuentran solteros/as y el 14% divorciados/as.

Tabla Nro. 6. Edad de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	1	4.76%
De 31 - 40 años	5	23.81%
De 41 - 50 años	4	19.05%
De 51 - 60 años	4	19.05%
De 61 - 70 años	0	0.00%
Más de 71 años	1	4.76%
No Contesta	6	28.57%
Total	21	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 4. Edad de los participantes



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Por rango de edad, el 5% se encuentra entre 20 a 30 años; el 24% tiene de 31 a 40 años; el 19% tiene una edad comprendida de 41 a 50 años; el 19% de 51 a 60 años; y, el 5% tiene una edad mayor a 71 años. 28% de docentes no contestan a la interrogante. La sumatoria de porcentajes de docentes con edad inferior a los 50 años suma 48%, lo que se interpreta como un equilibrio entre docentes que han pasado la barrera de los cincuenta años y los de menos edad.

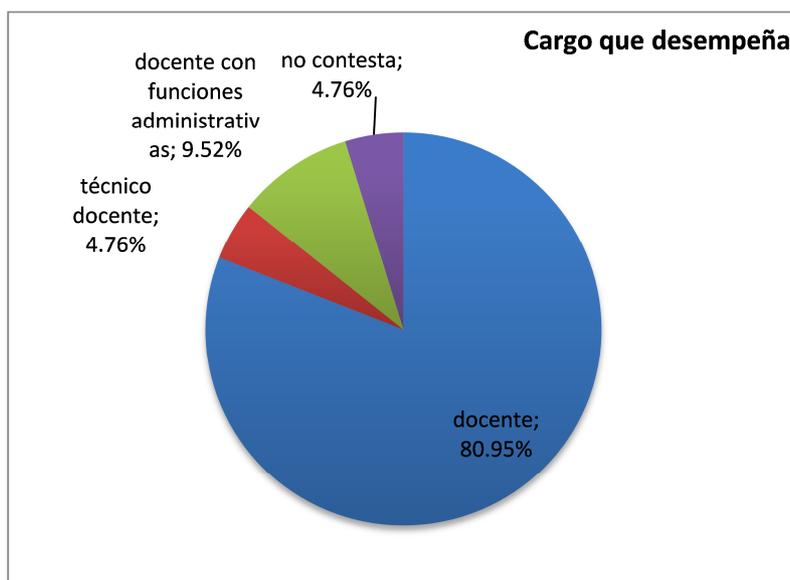
Tabla Nro. 7. Cargo que desempeñan los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	17	80.95%
Tecnico docente	1	4.76%
Docente con funciones administrativas	2	9.52%
No contesta	1	4.76%
Total	21	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 5. Cargo que desempeñan los docentes



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

El 81% de los participantes desempeñan cargo de docente, 5% corresponde a técnico docente, 9% son docentes con funciones administrativas y 5% no contesta a la interrogante.

Se encuentra que la mayoría de los docentes se encuentran desempeñando las funciones para las cuales se prepararon académicamente, lo que es motivador para el desempeño docente. Se deberá observar la situación de cerca del 10% de docentes que se encuentran cumpliendo funciones administrativas, con la finalidad de no desaprovechar este potencial en procesos que pueden ejecutar otras personas con preparación para ello y que los docentes se dediquen a la formación de los estudiantes.

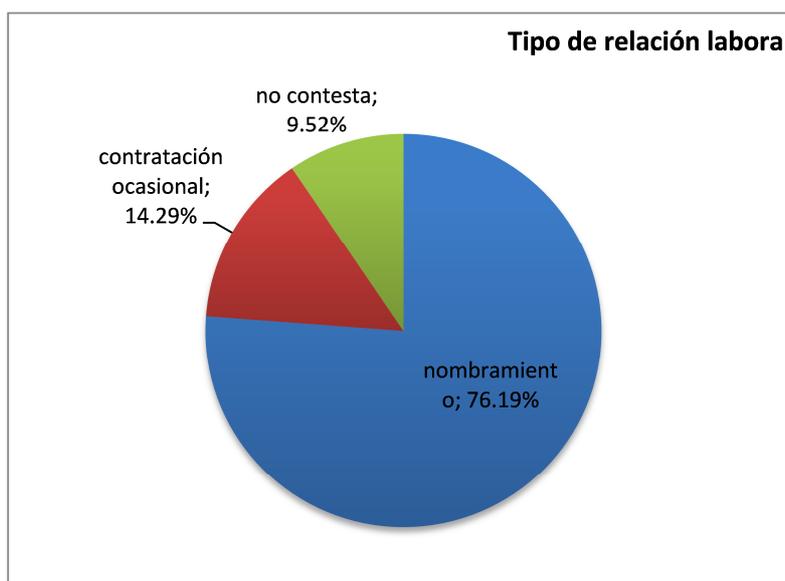
Tabla Nro. 8. Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratacion indefinida	0	0.00%
Nombramiento	16	76.19%
Contratacion ocasional	3	14.29%
Reemplazo	0	0.00%
No contesta	2	9.52%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 6. Tipo de relación laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Por tipo de relación laboral el 76% dispone nombramiento, el 14% contrato ocasional y el 10% no contesta a la interrogante. Esto significa que gran porcentaje de los docentes se encuentran dentro de la carrera educativa, ya sea con nombramiento o contrato, lo que les procura una estabilidad laboral al amparo del Art. 93 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, sin verse abocados cada fin de año a la incertidumbre laboral, lo que debe traducirse en eficiencia y eficacia en materia del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nro. 9. Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	21	100.00%
Medio Tiempo	0	0.00%
Por horas	0	0.00%
No contesta	0	0.00%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

El 100% de los docentes dedican el 100% a tiempo completo a la labor que realizan, con lo cual no tienen otras actividades que distraigan su atención de la labor docente. Estando por tanto con dedicación exclusiva al proceso de formación de estudiantes, lo que debe evidenciarse en los resultados de los procesos de evaluación tanto al desempeño docente como de estudiantes.

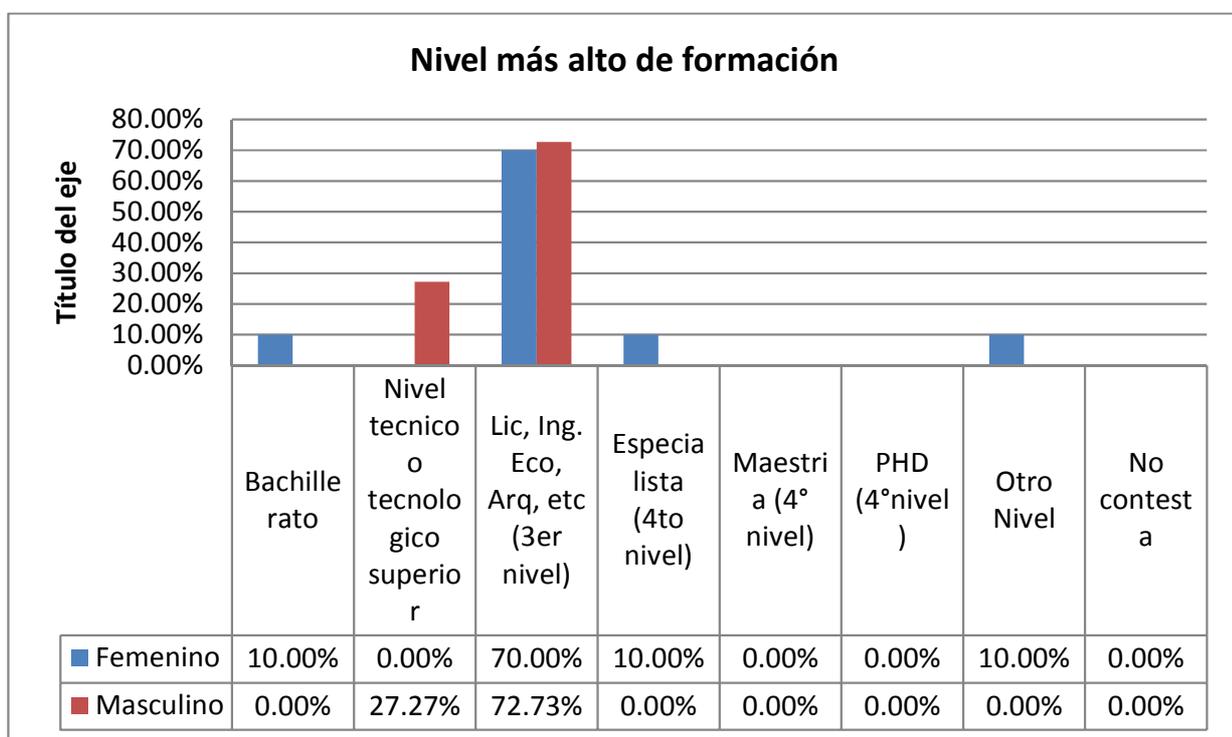
Tabla Nro. 10. Nivel más alto de formación académica

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	10.00%	0	0.00%
Nivel tecnico o tecnologico superior	0	0.00%	3	27.27%
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	7	70.00%	8	72.73%
Especialista (4to nivel)	1	10.00%	0	0.00%
Maestria (4° nivel)	0	0.00%	0	0.00%
PHD (4° nivel)	0	0.00%	0	0.00%
Otro Nivel	1	10.00%	0	0.00%
No contesta	0	0.00%	0	0.00%
Total	10	100%	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 7. Nivel más alto de formación



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

En lo que respecta al nivel más alto de formación de los docentes investigados, el 70% de mujeres y 72% de hombres posee título de tercer nivel, el 10% de mujeres tiene nivel de Bachillerato, el 27% de hombres un nivel tecnológico, el 10% de mujeres formación de especialista de cuarto nivel; y, el 10% de mujeres reporta otro nivel. Encontrándose que un alto porcentaje de docentes tiene formación de tercer nivel como base. Es necesario que mejoren su nivel de formación las docentes que tienen únicamente bachillerato.

2.3. Recursos

2.3.1. Talento Humano

Los recursos humanos partícipes para la presente investigación fueron:

Docentes del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza, los que proporcionaron la información, mediante encuestas en su lugar de trabajo.

Directivo de la institución educativa, representado por el Lic. Oswaldo Zamora, en calidad de Rector del Colegio, quien brindó las facilidades para la realización de la presente investigación.

Investigador, en la persona del Lic. Francisco Cordero, quien recabó y analizó la información presentada en la investigación.

Director de tesis, en las personas del Mgs. Fabián Jaramillo y Mgs. Sonia Noboa, quienes brindaron el apoyo y orientación para ejecutar la presente investigación.

2.3.2. Materiales

Los materiales utilizados en el presente trabajo fueron los siguientes:

- Computador
- Impresora
- Cartuchos de Tinta
- Flash Drive (Memory)
- Cámara Digital
- Material de oficina
- Resmas de Papel
- CDs Simple
- Proyector.

2.3.3. Económicos

Los recursos económicos que se emplearon en el presente trabajo fueron los siguientes.

Tabla. Recursos Económicos utilizados en la investigación

ITEM	CANTIDAD	V. UNITARIO	TOTAL
Cartuchos de tinta	4	15.00	\$ 60.00
Flash memory	1	16.00	\$ 16.00
Material de oficina	1	60.00	\$ 60.00
Resmas de papel	2	4.50	\$ 9.00
CDs simples	2	0.50	\$ 1.00
Anillados	2	2.00	\$ 4.00
Internet	20	1.00	\$ 20.00
Movilización	12	10.00	\$ 120.00
Empastados	4	70.00	\$ 280.00
SUBTOTAL			\$ 570.00
10% IMPREVISTOS			\$ 57.00
TOTAL			\$ 627.00

Elaborado por: El Autor

La investigación se financió en su totalidad por el autor.

Adicional a los recursos económicos fue necesaria la utilización de computador, impresora y cámara digital, los cuales pertenecen al investigador.

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación

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

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.4.2. Método de la investigación

El método de la investigación para el Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Río Nangaritzza se fundamentó bajo las instrucciones y orientaciones de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Por cuanto esta investigación fue un proceso ordenado, encaminado y organizado, lo que representa como propósito fundamental, la búsqueda de conocimientos válidos y confiables sobre hechos del hombre y del universo, los procedimientos que se encargan de la parte operativa del proceso investigativo, planificando, sistemática y técnicamente establece mecanismos y procedimientos a seguir, para resolver el o los problemas, que se presenten durante el desarrollo de la investigación.

La investigación se desarrolló a través de los siguientes métodos:

Analítico.- Fue necesario descomponer a las necesidades de formación docente, en los diferentes aspectos que configuran tanto la formación inicial, práctica profesional y

requerimientos de los docentes; es decir, el todo fue desmembrado en sus partes, con el propósito de conocer la naturaleza y esencia del problema investigado.

Sintético.- Implicó un proceso de razonamiento para reconstruir el todo de las necesidades de formación, luego del análisis de los elementos.

Inductivo.- Este método de investigación permitió observar y analizar las necesidades de formación de los docentes en forma particular, hasta llegar a la generalización del interés común de formación de los docentes, buscando, las posibles soluciones del problema investigado.

Deductivo.- Se utilizó este método para a partir de las conceptualizaciones del marco teórico llegar a entender las necesidades formativas detectadas, poder formular líneas de acción determinadas y aplicables a todos los casos presentados.

Hermenéutico.- Al explicar las relaciones existentes entre las necesidades de formación y el contexto del Colegio Técnico “Río Nangaritza”.

Estadístico.- Al utilizar una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas e instrumentos que permitieron recolectar la información fueron mediante encuesta, la entrevista, el criterio del autor, las proformas e investigaciones bibliográficas.

2.5.1. Técnicas de investigación

En la presente investigación se emplearon las siguientes técnicas:

Observación directa.- El fenómeno investigado y el contexto en el cual se desarrolla, fue presenciado en directo por el investigador.

Encuesta.- Fue necesaria la recolección de los datos cuantitativos y cualitativos de manera rápida y eficaz con la finalidad de estandarizar la información proporcionada por los docentes sobre su formación inicial, las necesidades de formación y el contexto del colegio en el cual laboran.

Lectura.- Porque se apoyó en la revisión de consulta en libros, revistas e internet para obtener información confiable para el desarrollo de la actual investigación. Se recogió los datos sobre la base de información de manera cuidadosa y se analizó minuciosamente los resultados, para extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Mapas conceptuales.- Fue empleada para tener una idea de las relaciones entre los conceptos involucrados en la investigación.

Organizadores gráficos.- Para organizar el conocimiento referente al tema investigado y formar proposiciones.

2.5.2. Instrumentos de investigación

En la presente investigación se utilizó **un cuestionario** estructurado en seis niveles, con preguntas cerradas, abiertas y de opción múltiple, que aplicado a los 21 docentes, ayudó a estructurar y determinar los problemas que existen en el proceso de formación profesional. (Anexo 1).

El cuestionario aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados, y que fue contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.6. Procedimiento

Una vez que se tuvo definido el centro de educación a ser investigado, el permiso de las autoridades del establecimiento y el cuestionario, se procedió a visitar a los docentes con el propósito de solicitar la colaboración y proceder a la aplicación en forma personal del cuestionario, explicándoles previamente acerca del llenado en los diferentes puntos de este instrumento de recolección de información.

La información recolectada fue organizada e ingresada en una hoja de cálculo proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja en archivo Excel, lo cual facilitó la tabulación de datos.

Se elaboró las tablas estadísticas y gráficos para proceder a la elaboración del informe y análisis de resultados y elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, apoyándose en la propuesta de formación planteada por el Ministerio de Educación del Ecuador, se procedió a la elaboración de la propuesta de intervención, que consiste en un curso de Psicopedagogía (Escobedo de león. s.f), el cual apunta a brindar una alternativa de solución a la necesidad formativa evidenciada por los docentes investigados, el cual se formula en respuesta a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Art. 112) que señala que el desarrollo profesional “es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación”.

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis efectuado a la información proporcionada por los docentes investigados, la que se presenta agrupada por las necesidades formativas, el análisis de la formación docente y los cursos de formación.

3.1. Necesidades formativas

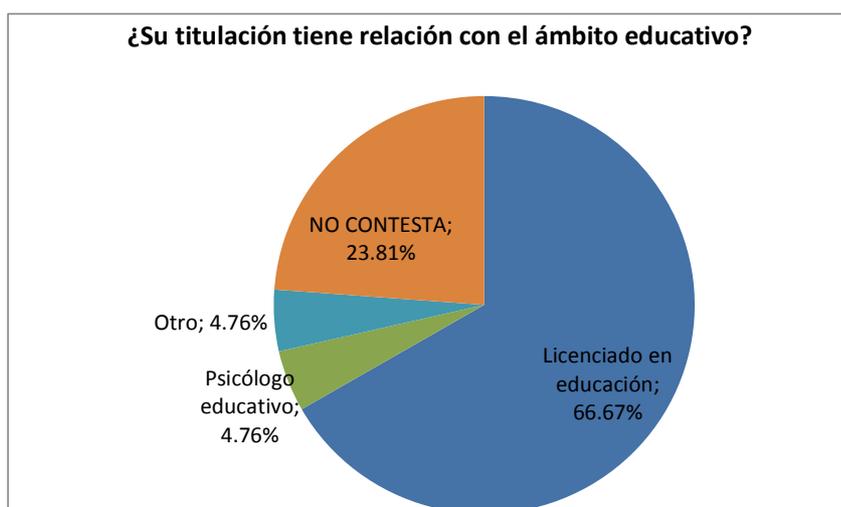
¿Su titulación tiene relación con el ámbito educativo?

Tabla Nro. 11.

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	14	66.67%
Doctor en Educación	0	0.00%
Psicólogo educativo	1	4.76%
Psicopedagogo	0	0.00%
Otra Ambito	1	4.76%
No contesta	5	23.81%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 8.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes encuestados el 66% tienen una formación inicial relacionada con el ámbito educativo de ciencias de la educación, el 5% en psicología educativa y el 5% en otro ámbito. El 24% no contesta a la interrogante.

Al respecto de la formación inicial, Monereo y Pozo (2011) mencionan que “constituye la primera instancia para iniciar el proceso de construcción social de la identidad profesional. Siendo esta una fase básica, porque a través de la formación inicial se van elaborando las primeras representaciones de la profesión, lo cual se complementa con la experiencia para configurar la identidad profesional del docente.” (p. 240) Un adecuado proceso de formación inicial le brindará al docente la suficiente solvencia para estar al frente del proceso de enseñanza –aprendizaje.

La mayor parte de los docentes que se encuentran laborando en el Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritzá tienen una formación inicial que se ajusta a los requerimientos para desempeñarse en la práctica educativa, disponiendo con ello los conocimientos teóricos iniciales, que luego al ponerlos en práctica en el aula educativa les permite configurar su práctica docente y por ende el proceso de enseñanza – aprendizaje, cumpliéndose con un requerimiento tanto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural como de los Estándares de Calidad Educativa que prestan atención a la formación inicial del docente.

¿Su titulación tiene relación con otras profesiones?

Tabla Nro. 12.

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	9.52%
Arquitecto	0	0.00%
Contador	1	4.76%
Abogado	0	0.00%
Economista	0	0.00%
Médico	0	0.00%
Veterinario	0	0.00%
Otras profesiones	0	0.00%
No contesta	18	85.71%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 9.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
Autor: Lic. Francisco Cordero

De los docentes que no tienen una formación en el ámbito educativo, el 9% tienen formación de ingeniería y el 5% en el área contable.

Existe una preocupación latente en la sociedad, por asegurar que los docentes que están responsables de la educación dispongan un perfil de formación inicial acorde con la docencia, lo cual es recogido por el ente rector de la política educativa ecuatoriana en la normativa de elegibilidad y concurso de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes en el magisterio nacional, en donde se establece como “elegible tanto a profesionales de la docencia como de otras profesiones”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Si bien la formación inicial en docencia establece pautas básicas para el desempeño profesional docente, no está restringido a otras profesiones optar por un cargo docente; evidenciándose en la presente investigación que son pocos los docentes que tienen formación de pregrado relacionados con otras profesiones, las que corresponden con ingeniería y contabilidad, las cuales se encuentran en áreas de interés para el sector educativo, considerando que el centro educativo corresponde a un colegio técnico agropecuario.

¿Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con?

Tabla Nro. 13.

	Frecuencia	Porcentaje
Ambito Educativo	4	19.05%
Otros ambitos	0	0.00%
No contesta	17	80.95%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 10.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
Autor: Lic. Francisco Cordero

Se constata que el 19% de docentes posee educación de posgrado, la cual tiene relación con el ámbito educativo.

Al respecto de la formación docente, Santillán (2010) manifiesta que sociedad y estudiantes plantean constantes demandas a los docentes, los cuales deben efectuar un esfuerzo de formación posterior a la inicial *“para que se adecúen a las actuales necesidades y a los cambios propuestos en las reformas”*.

De los datos recabados se puede mencionar que la educación de posgrado es un punto que debe ser abordado en el caso del Colegio Río Nangaritza, en vista que solo un 19% de docentes cumplen con esta condición, por lo cual se debe promover en los profesionales de

la docencia que puedan aprovechar las diferentes ofertas de formación de cuarto nivel que existen en el ámbito educativo.

¿Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel?

Tabla Nro. 14.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	90.48%
No	1	4.76%
No contesta	1	4.76%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 11.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

El 90% de docentes investigados respondió afirmativamente cuando se interrogó si le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, mientras que el 5% respondió que no, así como 5% no contestaron a la interrogante.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, (Art. 112) menciona que el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. /.../ El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema

educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Las exigencias actuales de la sociedad ha generado en los profesionales un constante deseo de superación y continuación de su formación académica, algo que se aprecia es compartido por los docentes del Colegio Río Nangaritzta, al encontrarse que mayoritariamente les resulta atractivo continuar con la formación de cuarto nivel, lo cual resulta coherente con lo contemplado en la **Ley Orgánica De Educación Intercultural**, siendo necesario más bien incentivar en el 10% de docentes, tanto los que responden negativamente como los que no responden a esta interrogante.

¿En qué le gustaría capacitarse?

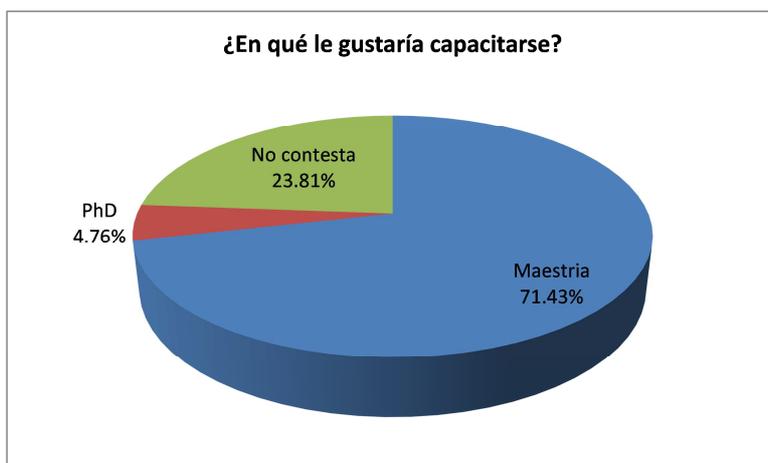
Tabla Nro. 15.

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	15	71.43%
PhD	1	4.76%
No contesta	5	23.81%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzta.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 12.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzta.

Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes el 71% aspiran tener una maestría, 24% no contestan la interrogante y 5% les gustaría contar con el nivel de PH.D.

“En el proceso de inserción y promoción laboral, los postgrados elevan la cualificación profesional” (Alonzo, Fernandez Rodriguez, & Nissen, 2009, pág. 24), lo cual también es recogido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural que en el artículo 113 establece tener una maestría relacionada en el ámbito educativo, como uno de los requisitos para el ascenso a las categorías “B” y “A” del escalafón.

Los docentes del Colegio Técnico Agropecuario “Río Nangaritza tienen interés por mejorar sus conocimientos profesionales docentes, quienes comparten las aspiraciones que existe en la sociedad en lo que corresponde a la continuación de la formación académica de los docentes, siendo compartido por la mayoría, el interés de continuar con su formación, hacia la maestría los que aún no la tienen, y el siguiente nivel de Ph.D, quien ya tiene un nivel de maestría.

¿Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos?

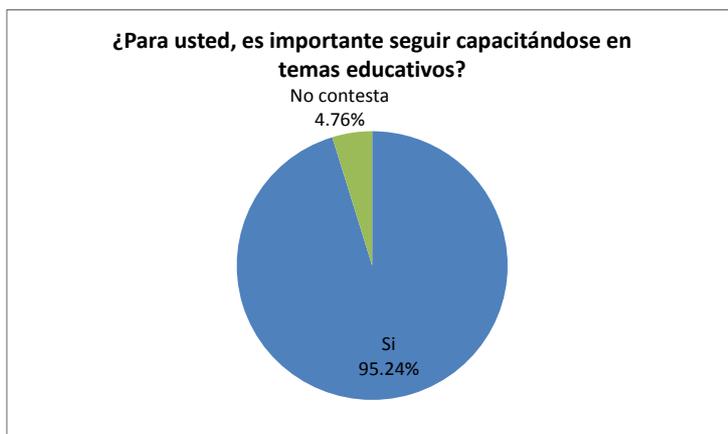
Tabla Nro. 16.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	95%
No	0	0%
No contesta	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 13.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

El 95% de los docentes investigados consideran que es importante seguir capacitándose. El 5% no contesta a la interrogante.

En el contexto ecuatoriano, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Art. 10) reconoce como un derecho de las y los docentes del sector público (literal “a”) “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico.

De los resultados de la investigación puede evidenciarse que las y los docentes del Colegio Técnico consideran como importante seguirse capacitando, lo cual se encuadra tanto en un interés propio de las personas para mejorar su estatus profesional, como en los requerimientos efectuados por el marco normativo de la educación ecuatoriana.

¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

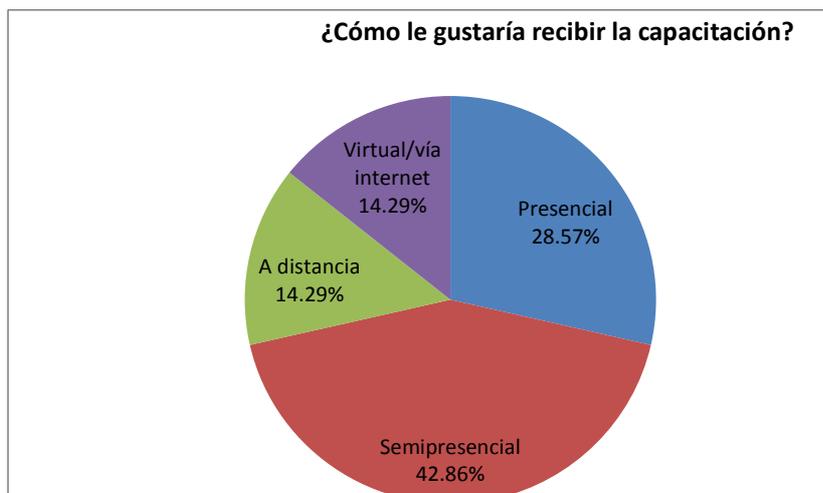
Tabla Nro. 17.

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	6	28.57%
Semipresencial	9	42.86%
A distancia	3	14.29%
Virtual-Internet	3	14.29%
Presencial y Semipresencial	0	0.00%
Semipresencial y Distancia	0	0.00%
Distancia y Virtual	0	0.00%
Total	21	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 14.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes el 43% prefieren capacitarse de forma semi-presencial, el 29 % interesarían capacitarse en la modalidad presencial, el 14% optan la modalidad a distancia y otro 14% mediante la modalidad virtual / vía internet para mejorar sus conocimientos profesionales.

Luego de un estudio de necesidades formativas requeridas por docentes técnicos concluyen la necesidad de “privilegiar cursos con un alto componente presencial y de bajo costo. Esto no excluye el que, de modo paulatino y en ciertos casos, se transite desde la presencialidad a la virtualidad”. (Arancibia Herrera, Miranda Jaña, Pérez San Martín, & Koch Ewertz, 2008)

Se encuentra que en el contexto del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza, la modalidad semipresencial es preferida por el mayor porcentaje de docentes, seguido de los cursos presenciales, mientras que solo el 14% de docentes prefieren la modalidad virtual/vía internet o a distancia como forma para capacitarse. Lo que debe ser observado por los centros de formación y especialización para el diseño de los programas de formación dirigidos a los docentes del nivel Bachillerato, que pueden estar basados en modalidades semi-presenciales y presenciales con paulatino tránsito a las modalidades a distancia o virtual.

¿Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en que horario le gustaría recibirlos?

Tabla Nro. 18.

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	20	95.24%
Fines de semana	0	0.00%
No contesta	1	4.76%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzta.
Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 15.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzta.
Autor: Lic. Francisco Cordero

El 95% de los docentes investigados prefiere capacitarse en un horario de lunes a viernes. El 5% no contesta a la interrogante.

Poliak (2009) en un estudio sobre las ocupaciones laborales de los docentes en Buenos Aires, evidencia que estos prefieren realizar las actividades relacionadas al ámbito educativo en un horario normalmente destinado para la jornada laboral. (p. 277)

Se corrobora, lo que corresponde a los horarios de capacitación, que los docentes prefieren que estos se desarrollen en jornadas que no interfieran con sus días de descanso de fin de semana, sino que sea aprovechado el tiempo dedicado a la docencia.

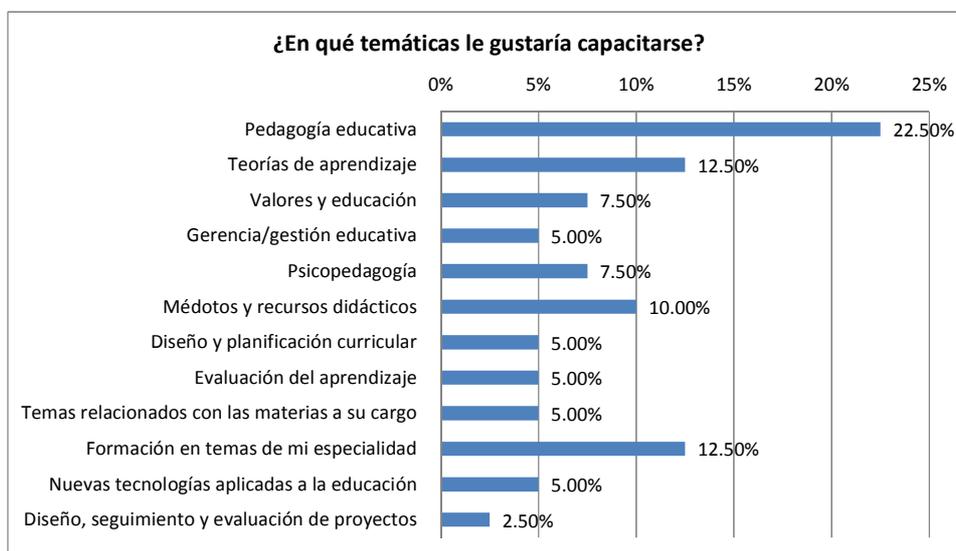
¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?

Tabla Nro. 19.

	frecuencia	porcentaje
Pedagogía educativa	9	23%
Teorías de aprendizaje	5	13%
Valores y educación	3	8%
Gerencia/gestión educativa	2	5%
Psicopedagogía	3	8%
Médotos y recursos didácticos	4	10%
Diseño y planificación curricular	2	5%
Evaluación del aprendizaje	2	5%
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	5%
Formación en temas de mi especialidad	5	13%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	5%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 16.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

En lo que corresponde a las preferencias para capacitarse, se encuentra que las cinco temáticas con mayor demanda son: pedagogía educativa con el 22%, formación en temáticas relacionadas a la especialidad con el 13%, teorías de aprendizaje con el 12%, métodos y recursos didácticos con el 10% y Psicopedagogía con el 8% de preferencia.

Santillán (2010) luego de una investigación en varios países latinoamericanos, menciona que “una estrategia generalizada de formación docente tiene que ver una coherencia en una línea de formación académica para complementar lo trabajado durante la formación inicial”. (p. 9)

Se puede evidenciar que las preferencias de los docentes para la formación están en temáticas relacionadas a la práctica docente, lo cual va a reforzar los conocimientos recibidos en la formación inicial y puedan mejorar su ejercicio profesional, lo cual está en clara relación con la Ley Orgánica de Educación Intercultural que hace énfasis que la actualización docente debe ser en psicopedagogía y ciencias de la educación.

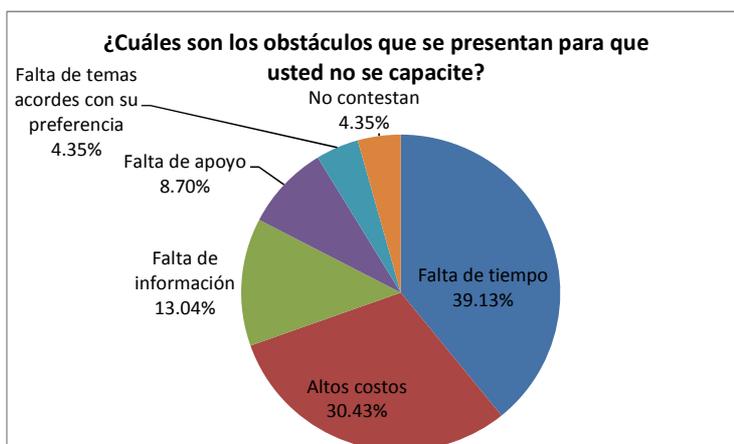
¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?

Tabla Nro. 20.

	frecuencia	porcentaje
Falta de tiempo	9	39%
Altos costos	7	30%
Falta de información	3	13%
Falta de apoyo	2	9%
Falta de temas acordes con su preferencia	1	4%
No contestan	1	4%
TOTAL	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 17.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes del Colegio Técnico “Río Nangaritzta, el 39% considera a la falta de tiempo como el principal obstáculo para capacitarse, para el 30% les representa una dificultad los altos costos, el 13% considera la falta de información, 9% considera que es la falta de apoyo, para el 4% los temas no se articula a su preferencia y otro 4% se limitan en opinar.

Grau et al (2010) presentan un análisis de la importancia que radica para el profesorado la adecuada utilización del tiempo, el cual resulta demasiado corto para el desarrollo de las diferentes tareas educativas encomendadas. (p. 4,7,14)

Se encuentra que en el caso de los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritzta, la falta de tiempo y los altos costos son los mayores obstáculos que se les presentan al momento de continuar con su proceso de formación, lo que debe ser analizado por los centros de formación a fin de diseñar propuestas que sin disminuir la calidad académica, no requieran demasiado tiempo de dedicación por los participantes, así como estén cotizados a precios asequibles a los presupuestos de las economías de los docentes.

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

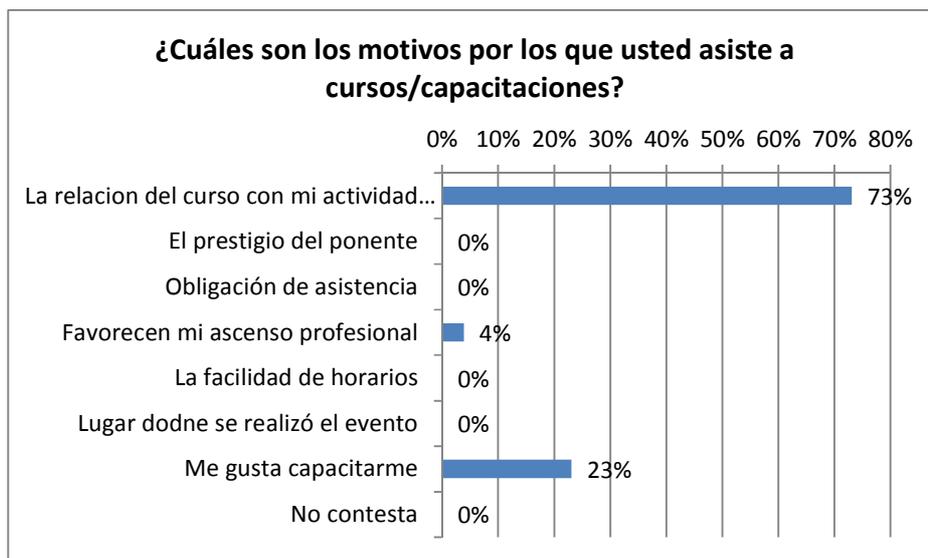
Tabla Nro. 21.

	frecuencia	porcentaje
La relacion del curso con mi actividad docente	19	73%
El prestigio del ponente	0	0%
Obligación de asistencia	0	0%
Favorecen mi ascenso profesional	1	4%
La facilidad de horarios	0	0%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	6	23%
No contesta	0	0%
TOTAL	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzta.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 18.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Se encuentra que el 73% de docentes asiste a cursos/capacitaciones por la relación que existe del curso con la actividad docente, el 23% asiste porque le gusta capacitarse y el 4% lo hace porque les favorece al ascenso profesional.

En una investigación sobre la formación de docentes, menciona que a las motivaciones de incrementar la eficacia se unen, desde otra lógica, los motivos de reprofesionalización del cuerpo docente así como una democratización de la toma de decisiones. (Bolívar, 2009, pág. 47)

La asistencia de los docentes a cursos o capacitaciones, ocurre cuando éstas les representan una utilidad práctica en la actividad docente. Es rescatable el hecho que solo un 4% mira que los cursos les puedan favorecer en el ascenso económico, lo que se podría considerar como la existencia de un mayor compromiso por parte de los docentes para aprovechar la capacitación para su ejercicio profesional.

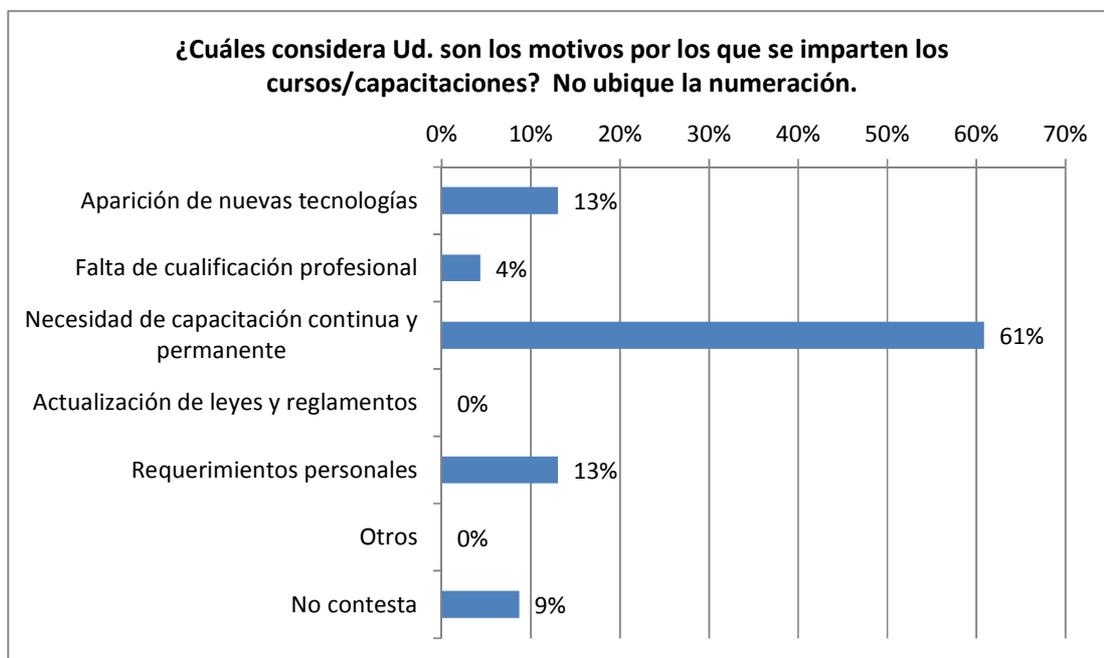
¿Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones?

Tabla Nro. 22.

	frecuencia	porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	3	13%
Falta de cualificación profesional	1	4%
Necesidad de capacitación continua y permanente	14	61%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0%
Requerimientos personales	3	13%
Otros	0	0%
No contesta	2	9%
TOTAL	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritz.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 19.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritz.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

El 61% de docentes considera que el motivo por el cual se imparten los cursos o capacitaciones es por la necesidad de capacitación continua y permanente, para el 13% con igual porcentaje es por la aparición de nuevas tecnologías, así como los requerimientos

personales, el 4% considera que es por la falta de cualificación personal. Un 9% no contestaron a la interrogante planteada.

Los procesos de reforma del Sistema Educativo Ecuatoriano, contenidos en la Constitución, Ley Orgánica de Educación Intercultural, Reforma Curricular y Estándares de Calidad Educativa, establecen la necesidad de una capacitación y formación continua docente con la finalidad de mejorar su práctica profesional y obtener mejores rendimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los docentes señalan que los cursos de formación se realizan por la necesidad de capacitación continua y permanente, lo cual a la par de estar coherente con lo contemplado en los cuerpos legales y normativos, les permite adquirir cada día nuevos conocimientos para incorporarlos en su práctica docente.

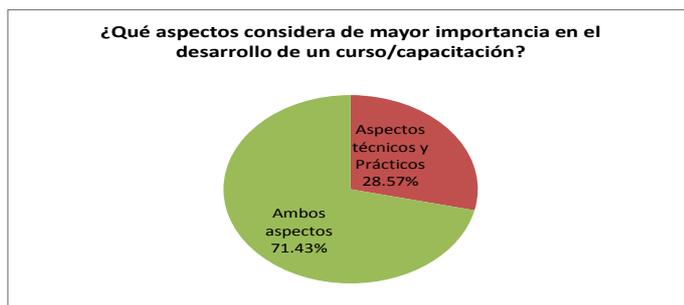
¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?

Tabla Nro. 23.

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0.00%
Aspectos técnicos/prácticos	6	28.57%
Ambos	15	71.43%
No contesta	0	0.00%
Total		100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 20.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes del colegio técnico “Río Nangaritzá, el 71% optan por el praxis (teórico y práctico) y el 29% prefieren capacitarse mediante métodos técnicos y prácticos

En un análisis de la formación docente en Latinoamérica encuentra que los docentes de una misma área o especialidad– plantean un tema de discusión y, sobre la base de su experiencia y de los aportes teóricos que puedan hacerse, tratan de encontrar las mejores maneras para mejorar su práctica docente. (Santillán, 2010, pág. 13)

Lo anterior corrobora la necesidad que existe en los docentes del Colegio Río Nangaritzá de mejorar la práctica docente, expresado en el 71% de profesionales de la docencia que consideran importante capacitarse en aspectos tanto teóricos como prácticos. Ninguno de ellos ve importante capacitarse solo en aspectos teóricos.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La organización y la formación

¿La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años?

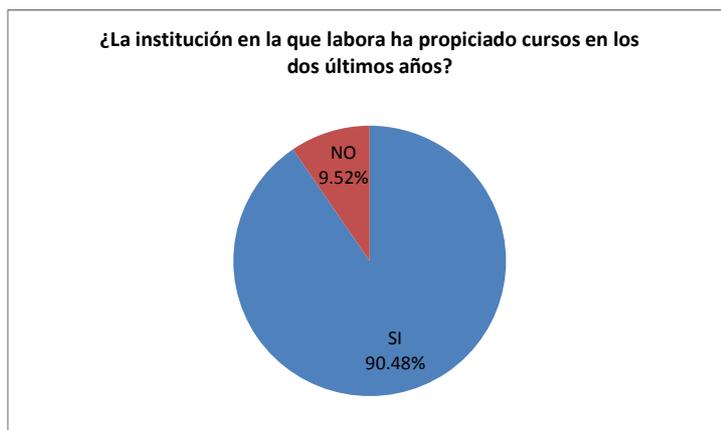
Tabla Nro. 24.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	90.48%
No	2	9.52%
No contesta	0	0.00%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 21.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes el 90% manifiesta que la institución donde labora, si ha propiciado cursos en los dos últimos años, frente al 10% que considera que no lo ha hecho.

Acerca de la responsabilidad institucional en la formación docente, (Santillán, 2010, pág. 5) menciona que Abordar la formación docente desde la perspectiva del mejoramiento de la profesión implica mirar la problemática desde el propio docente y sus dificultades, tratar de solucionar los problemas creados por una pobre formación inicial y por los desfases creados a partir de los cambios sociales y la falta de respuestas del sistema.

Se encuentra que los docentes si perciben que la institución fomentó cursos de formación en los últimos dos años, lo cual evidenciarían un compromiso institucional por lo menos en los dos últimos años por mejorar el desempeño profesional de los docentes.

¿Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios?

Tabla Nro. 25.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0.00%
No	21	100.00%
No contesta	0	0.00%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
Autor: Lic. Francisco Cordero

El 100% de docentes manifiesta que en la actualidad no conoce si las autoridades de la institución en que labora están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos o seminarios de capacitación.

Los Estándares de calidad educativa, en la Dimensión Gestión Administrativa, contempla el proceso básico de gestión del talento humano, el estándar 12. “Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 9)

Según el criterio de los encuestados en la actualidad no existe por parte de la institución oferta de capacitación dirigida a los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritz, lo cual no está conforme a lo establecido en los estándares de calidad para la evaluación del desempeño docente.

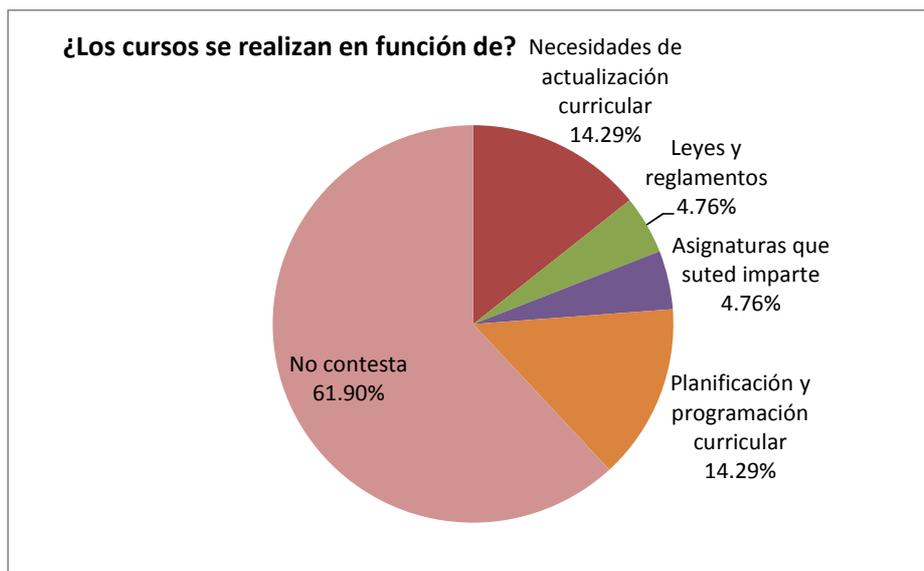
¿Los cursos se realizan en función de?

Tabla Nro. 26.

	Frecuencia	Porcentaje
Areas de conocimiento	0	0.00%
Necesidades de actualización curricular	3	14.29%
Leyes y reglamentos	1	4.76%
Asignaturas que usted imparte	1	4.76%
Reforma curricular	0	0.00%
Planificación y programación curricular	3	14.29%
Otros	0	0.00%
No contesta	13	61.90%
	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritz.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 22.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

El 14% de docentes investigados manifiestan que los cursos se realizan en función de las necesidades de actualización curricular, así como la planificación y programación curricular; para el 5% los cursos son realizados en función de las asignaturas que imparte y leyes y reglamentos. El 62% no contesta a la interrogante.

En un análisis de las necesidades formativas del profesorado de secundaria, encontraron que existe una falta de información o desconocimiento de las actividades formativas organizadas por el Centro educativo, que aunque se sabe que llegan a los centros hay fallos en la comunicación de éstas al profesorado; así como la formación permanente se ve por parte del profesorado como necesaria, tanto para la calidad de la enseñanza como por su desarrollo profesional. (Hervás Gómez & Martín Nogales, 1997, pág. 6)

Existe un alto porcentaje de docentes que no opinan sobre las razones por las cuales se desarrollan los cursos de formación y entre los que si opinan se encuentran aspectos relacionados con el mejoramiento de la calidad profesional y educativa como la planificación y la actualización curricular.

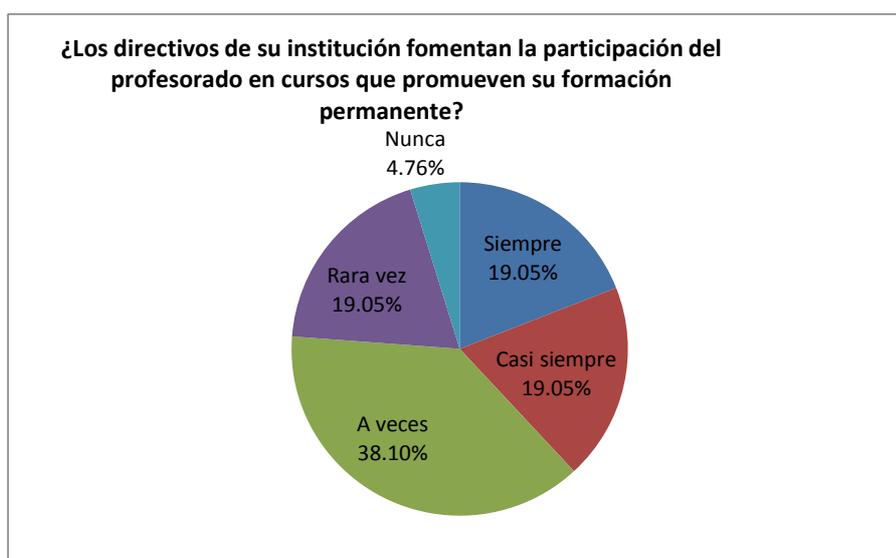
¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente?

Tabla Nro. 27.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	19.05%
Casi siempre	4	19.05%
A veces	8	38.10%
Rara vez	4	19.05%
Nunca	1	4.76%
No contesta	0	0.00%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 23.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
 Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes del establecimiento educativo del “Río Nangaritza, el 38% manifiesta que de forma ocasional se dan capacitaciones gestionado por los directivos, existe un 19% afirma que siempre promueven capacitaciones a los docentes, el 19% manifiestan poco más o menos gestionan los directivos capacitación para los docentes, raves manifiesta otro 19% y el 5% que nunca se dan las capacitaciones gestionadas por parte de los directivos.

La Ley Orgánica De Educación Intercultural establece (literal “dd” del Art. 22) que la Autoridad Educativa Nacional evaluará el desempeño, entre otros, de los directivos de los

establecimientos. Por otro lado, los Estándares de Calidad Educativa establecen parámetros para evaluar el desempeño profesional directivo, entre los que se encuentra en la DIMENSIÓN C: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS, el estándar general “C.1. El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.”

Según la percepción de los docentes, los directivos brindan poco apoyo al proceso de formación docente, ya que la categoría con mayor porcentaje es que fomentan cursos “a veces” y “rara vez” comparte porcentaje con “casi siempre” y “siempre”, siendo importante que exista mayor apoyo por parte del nivel directivo a la formación docente, sobre todo si se considera que en los actuales estándares de calidad, un criterio para la evaluación del desempeño directivo está relacionado con la gestión del talento humano de la institución.

3.2.2. La Tarea educativa

¿Las materias que imparte tienen relación con su formación?

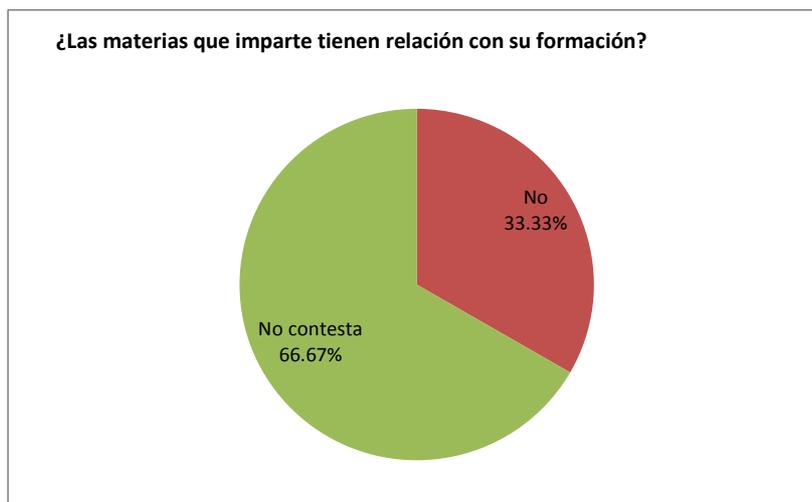
Tabla Nro. 28.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	90.48%
No	0	0.00%
No contesta	2	9.52%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 24.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes investigados, el 90% manifiesta que las materias que imparte si están relacionados con la formación profesional, mientras que el 10% no contestaron a la interrogante.

Investigaciones efectuadas con titulados universitarios, dan cuenta que una queja generalizada de los estudiantes universitarios es la poca relación que existe entre la formación recibida en las aulas, con la práctica profesional (ANECA, 2009, pág. 81); sin embargo de ello en el presente caso se encuentra que el 90% de los docentes investigados consideran que si existe una relación de la formación inicial de los docentes con los conocimientos que imparten a los estudiantes, con lo cual se garantiza calidad en las herramientas pedagógicas empleadas en el proceso formativo.

¿Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas?

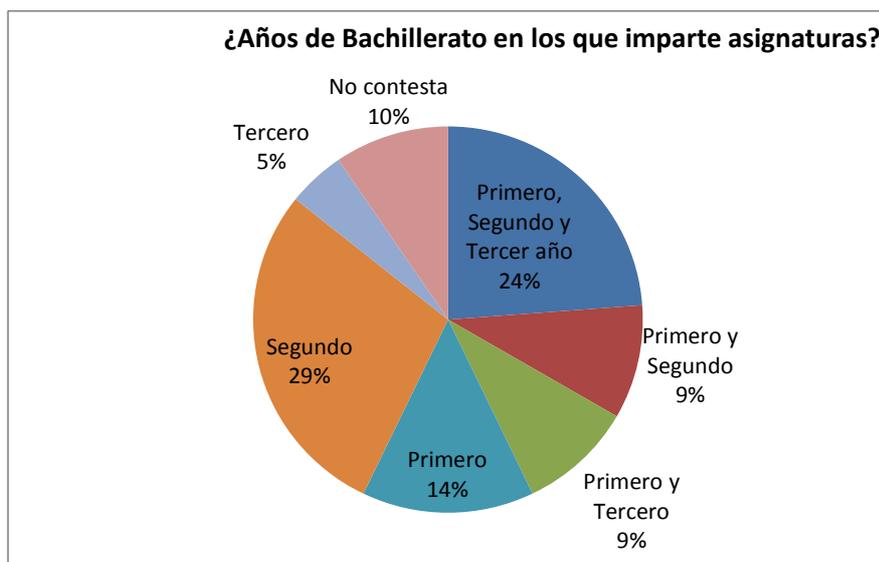
Tabla Nro. 29.

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	5	23.81%
Primero y Segundo	2	9.52%
Primero y Tercero	2	9.52%
Segundo y Tercero	0	0.00%
Primero	3	14.29%
Segundo	6	28.57%
Tercero	1	4.76%
No contesta	2	9.52%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritz.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 25.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritz.

Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes del Colegio Técnico “Río Nangaritz”, comparten conocimientos en forma exclusiva por año de bachillerato, el 14% en primero, el 29% en segundo y el 5% en tercero de bachillerato; En primero y segundo de bachillero comparten conocimiento el 9%, igual que para primero y tercero de bachillerato; en los tres años académicos de bachillerato comparten conocimiento el 24% de docentes.

Una de las funciones del gestor educativo es organizar “los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional”. (Correa V., Álvarez A., & Correa de U. ,

2010) Los Estándares de calidad educativa en los estándares para la evaluación del desempeño directivo, en la dimensión “C: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS” contempla el estándar específico “C.2.2 Toma decisiones respecto al uso eficiente de los recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI.”

De lo cual se encuentra una distribución homogénea de los docentes entre los tres años de Bachillerato, ya que no existe una diferencia significativa entre los que imparten sus enseñanzas en primero, segundo o tercero de bachillerato, que estaría dando cuenta de una distribución adecuada del recurso humano en los diferentes años de bachillerato.

3.3. Los cursos de formación

¿Número de cursos asistidos en los últimos dos años?

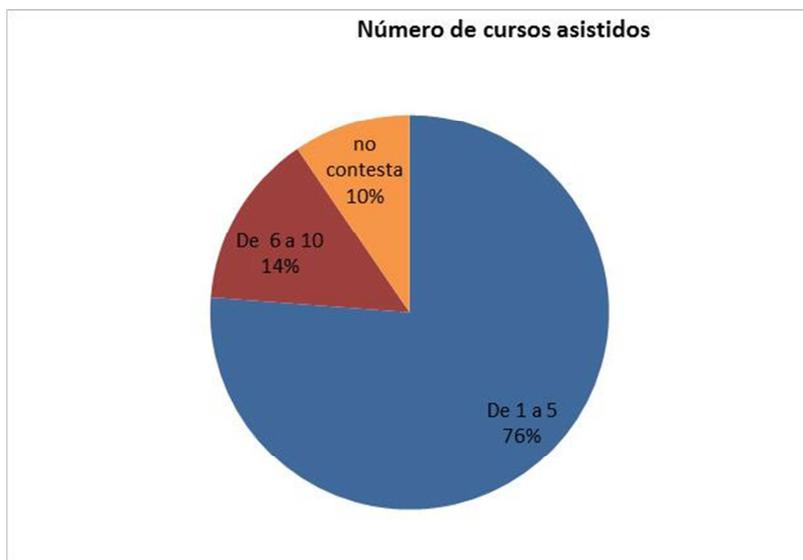
Tabla Nro. 30.

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	16	76%
De 6 a 10	3	14%
De 11 a 15	0	0%
De 16 a 20	0	0%
De 21 a 25	0	0%
De 26 a 30	0	0%
De 31 a 35	0	0%
De 36 a 40	0	0%
De 41 a 45	0	0%
De 46 a 50	0	0%
Mas de 51	0	0%
no contesta	2	10%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 26.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.
Autor: Lic. Francisco Cordero

En lo que se refiere al número de cursos que han participado en los dos últimos años, se encuentra que de 1 a 5 eventos ha asistido el 76% de docentes; el 14% ha participado de 6 a 10 eventos; el 10% no contesta la interrogante.

Al ser los docentes punto central de todo cambio que promueven las reformas educativas, es importante que mantengan un constante proceso de capacitación y actualización de conocimientos. (Grau Company, Gómez Lucas, & Perandones González, 2010)

De lo cual se puede apreciar que en el caso del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza no existe un buen número de cursos que reúnan los docentes en los últimos dos años, ya que el mayor porcentaje de docentes se encuentra con menos de cinco eventos cursados en este espacio de tiempo, siendo necesario que se promueva la participación de los docentes en procesos de capacitación, los mismos que les permitirá mejorar su desenvolvimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.

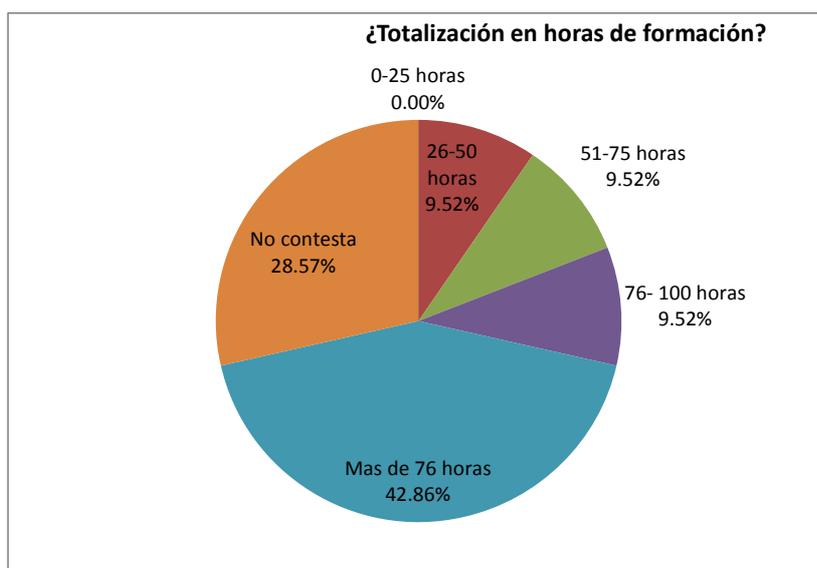
¿Totalización en horas de formación?

Tabla Nro. 31.

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0.00%
26-50 horas	2	9.52%
51-75 horas	2	9.52%
76- 100 horas	2	9.52%
Mas de 76 horas	9	42.86%
No contesta	6	28.57%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzta.
Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 27.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzta.
Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes investigados, el 43% reúne más de 100 horas de capacitación, el 10% por igual reúne entre 76-100 horas, 51-75 horas y 26-50 horas. El 29% no contesta a la interrogante.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (Art. 10, literal "a") contempla como un derecho de las y los docentes, acceder gratuitamente a procesos de capacitación, en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; al tiempo que en el Art. 11, literal "k" contempla como obligación "k.

Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”. Se aprecia que casi la mitad de los docentes reúnen más de 100 horas de capacitación, algo que es necesario mejorar, sobre todo si se considera que el proceso de reforma del sistema académico necesita ser implementado con obligatoriedad, lo que demanda que la totalidad de docentes estén en capacidad de efectuarlo.

¿Hace qué tiempo realizó el último curso de capacitación que recibió?

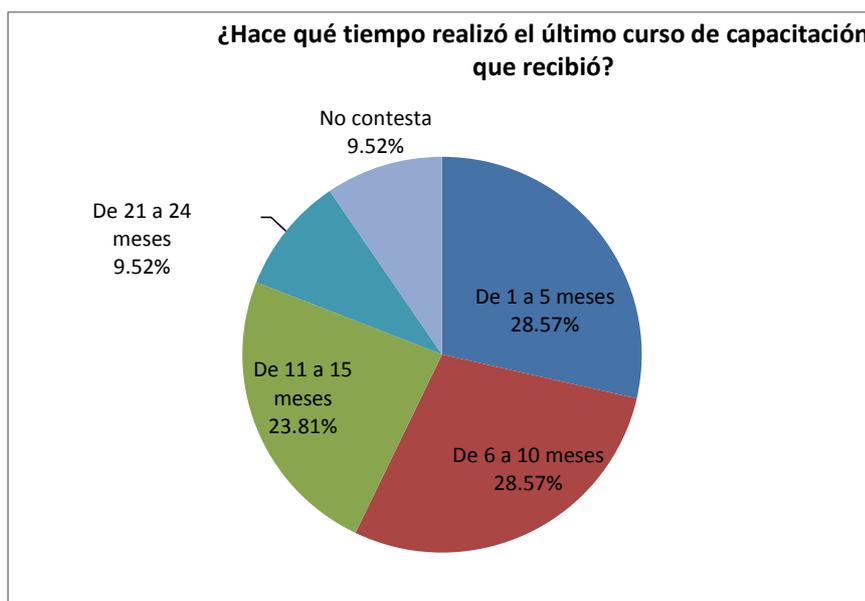
Tabla Nro. 32.

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	6	28.57%
De 6 a 10 meses	6	28.57%
De 11 a 15 meses	5	23.81%
De 16 a 20 meses	0	0.00%
De 21 a 24 meses	2	9.52%
Mas de 25 meses	0	0.00%
No contesta	2	9.52%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 28.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

De 21 docentes el 29% han recibido capacitación hace 5 meses, y 6 a 10 meses el 29% han recibido curso de capacitación, el 24% manifiesta que han tomado una capacitación hace 11 a 15 meses, el 10% lo han obtenido a los 21 y 24 meses y otro 10% no han recibido ningún curso de capacitación.

Siguiendo en la misma lógica de los derechos y obligaciones de las y los docentes, se aprecia que es necesario motivar a los docentes para la capacitación, puesto que no llega ni a 30% el porcentaje de docentes que han recibido un curso de capacitación en los últimos cinco meses, existiendo inclusive docentes (10%) que han dejado transcurrir cerca de dos años entre el último curso de formación recibido, siendo necesario que actualicen sus conocimientos para un adecuado desempeño profesional.

¿A este curso lo hizo con el auspicio de?

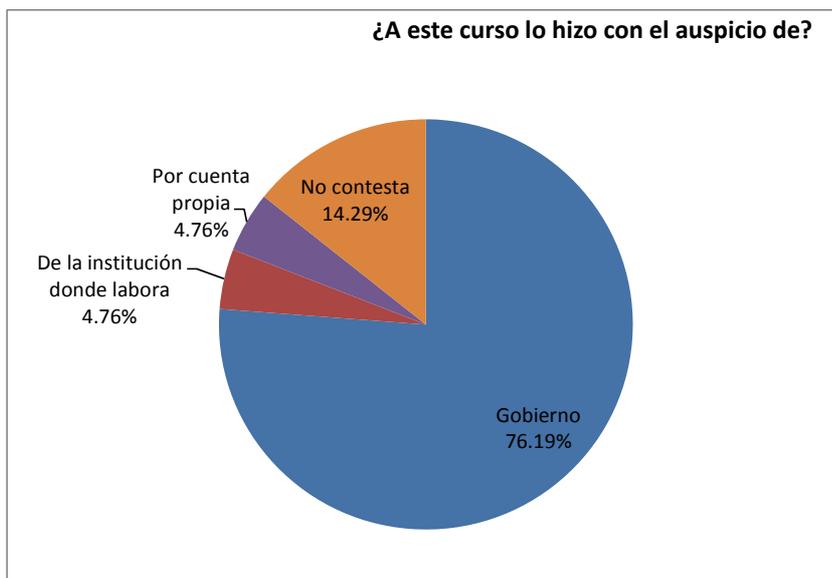
Tabla Nro. 33.

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	16	76%
De la institución donde labora	1	5%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	1	5%
Otro auspicio	0	0%
No contesta	3	14%
Total	21	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Gráfico Nro. 29.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.
Autor: Lic. Francisco Cordero

De los 21 docentes investigados, el 76% fue auspiciado la capacitación por el gobierno, de la institución donde labora recibió apoyo el 5%, así como por cuenta propia se capacitó el 5% de docentes. 14% manifestaron haber recibido apoyo de otro.

El Art. 22 de la Ley Orgánica De Educación Intercultural establece como una de las competencias de la Autoridad Educativa Nacional; "Organizar la provisión de servicios para el desarrollo del talento humano del Sistema Nacional de Educación (literal "d"); entre los cuales se encuentran los cursos de capacitación y actualización docente, pudiendo apreciarse que los docentes reconocen haber recibido aporte desde el Gobierno para los procesos de capacitación, siendo bajo el porcentaje de docentes que se han capacitado por cuenta propia.

3.4. Práctica pedagógica

3.4.1. La persona en el contexto formativo

Tabla Nro. 34.

<i>Ítems</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	3	3	12	3	0.0	21.0
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	8	10	3	0.0	21.0
3. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	2	6	11	2	0.0	21.0
4. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	2	7	6	6	0.0	21.0
5. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	10	6	5	0.0	21.0
6. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	5	8	3	5	0.0	21.0
7. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	2	5	3	10	0.0	21.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Se encuentra que los ítems que tienen la mayor sumatoria de mejores calificaciones (4 ó 5) son aquellos en los que el docente analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, la calidad de la enseñanza y donde consideran que los estudiantes son los propios artífices de su aprendizaje. Mientras que la percepción de los problemas de los estudiantes y la formación académica para el trabajo con las diferencias étnicas del país tienen una sumatoria acumulada de respuestas hacia un valor medio (3).

Lo cual es un indicativo para que los directivos institucionales puedan orientar a los docentes hacia el perfeccionamiento de sus capacidades para la detección de los problemas de los estudiantes, los cuales son un serio obstáculo para el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.4.2. La organización y la formación

Tabla Nro. 35.

<i>Ítems</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	2	3	9	6	0	21.0
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	2	6	11	2	0	21.0
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	6	7	2	5	0	21.0
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	1	9	8	3	0	21.0
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	2	12	5	2	0	21.0
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	2	9	7	3	0	21.0
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	1	9	6	5	0	21.0
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	6	4	8	2	0	21.0
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor--alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	2	6	11	1	0	21.0
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	2	3	5	10	0	21.0
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	2	5	6	8	0	21.0
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	2	4	2	13	0	21.0
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	5	3	1	11	0	21.0
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo--ciego, intelectual, mental, físico --motora, trastornos de desarrollo--)	0	5	6	7	3	0	21.0
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	3	3	11	3	0	21.0
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	4	4	4	8	0	21.0
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	4	2	4	10	0	21.0

Ítems	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	3	6	7	5	0	21.0
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	4	5	9	3	0	21.0
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	4	4	8	5	0	21.0
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	2	1	14	4	0	21.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritzá.

Autor: Lic. Francisco Cordero

Cuando se analiza la acumulación de respuestas con buenas calificaciones (4 ó 5) en el aspecto de la organización y la formación, se encuentra que los ítems mejor calificados son los relacionados a la formación en tecnologías de información y comunicación, la formación profesional para orientar a los estudiantes, el proceso evaluativo diagnóstico y de desempeño, la descripción de las funciones y tareas docentes y la elaboración de pruebas para evaluación del aprendizaje de los alumnos; mientras que los aspectos donde ubican al docente como tutor, las técnicas de investigación, de enseñanza individual y grupal y el conocimiento de las posibilidades didácticas con la información como ayuda a la tarea docente están con un alto acumulado de menor calificación.

Los resultados sobre la organización la formación dan las pautas para indicar que se debe prestar una especial atención a la identificación del nuevo rol que debe desempeñar el docente en el aula, en donde ya no se concibe como un transmisor de conocimientos, sino como la persona que orienta el proceso de generación del conocimiento en los estudiantes, en donde es muy importante el papel que desempeñan las tecnologías de información y comunicación como un aliado de las funciones del docente.

3.4.3. Tarea educativa

Tabla Nro. 36.

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	5	4	9	1	0	21
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	2	6	9	3	0	21
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	5	6	5	4	0	21
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	5	3	6	7	0	21
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	3	8	6	4	0	21
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	3	3	6	9	0	21
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	2	7	9	2	0	21
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	5	2	9	5	0	21
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	4	7	9	1	0	21
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	2	11	5	2	0	21
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	6	3	10	2	0	21
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	3	2	8	8	0	21
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	2	4	7	8	0	21
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	2	6	7	6	0	21
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	2	1	14	4	0	21
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	2	1	5	13	0	21

En lo que concierne a la tarea educativa, aquellas en las que se muestra una mayor calificación por parte de los docentes investigados es tomar en cuenta en la planificación de las actividades las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, valorar las diferentes experiencias sobre la didáctica de la asignatura, utilizar recursos del medio al alcance de los estudiantes y plantearse objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación: mientras que los aspectos en los cuales se presenta una menor calificación por parte de los docentes es la comprensión y por ende la ayuda a los estudiantes que presentan problemas, el trabajo con las necesidades educativas especiales de los estudiantes, la aplicación de técnicas de acción tutorial y el análisis de la estructura organizativa institucional.

Los procesos de cambio en materia educativa, amerita que los docentes adopten nuevos roles en el proceso de enseñanza aprendizaje, en donde los estudiantes adoptan un rol activo en su formación, así como el reconocimiento de la garantía de las personas con necesidades especiales a la formación, ponen un reto de los aspectos que hay que mejorar,, toda vez que se tiene dificultades cuando el docente se encuentra con personas cuyas necesidades educativas merecen una atención especial ó la orientación que necesitan los estudiantes para ser artífices de su propio aprendizaje o aquellos que presentan problemas y que debe el docente tener el conocimiento y habilidades para ayudarles a superarlos.

3.4.4. Resumen

Tabla Nro. 37.

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	0.4	3.3	4.6	7.8	4.9	0.0	21.0
	1.8%	15.8%	22.0%	36.9%	23.5%	0.0%	100%
Aspectos de Profesionalización	0.1	2.0	6.7	7.3	4.9	0.0	21.0
	0.7%	9.5%	32.0%	34.7%	23.1%	0.0%	100%
La organización y la formación - planificación	0.4	3.0	5.3	6.9	5.3	0.0	21.0
	2.0%	14.5%	25.2%	32.9%	25.4%	0.0%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio Río Nangaritza.

Autor: Lic. Francisco Cordero

En el análisis de la información resumen por cada aspecto que configura la práctica pedagógica, en donde se esperaría que todas tuvieran una mejor calificación de "5", en los tres aspectos la media obtenida en este nivel no supera el 26%, ubicándose el nivel de 4 con mayor media obtenida, lo cual da pautas para precisar que hace falta mejorar las condiciones de tarea educativa, profesionalización, organización, formación y planificación del Colegio Técnico Río Nangaritza para tener una práctica pedagógica de calidad, que aporte a la consecución de los objetivos planteados para la educación, tanto en la Constitución, Ley Orgánica de Educación Intercultural, como los Estándares de calidad del Ministerio de Educación.

CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

Concluido el diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes de nivel bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Guayzimi, en el período académico 2012-2013, se formula el presente curso de formación/ capacitación docente, orientado a superar las dificultades evidenciadas en la investigación, el mismo que se fundamenta en el Art. 112 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que señala que el desarrollo profesional “es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación”.

La educación ha demostrado ser un campo resistente a los propios cambios que demanda y por ende al aprendizaje, sobre todo a la fuerte influencia que las experiencias previas hacen sobre las decisiones que se toman dentro del aula. Todo cambio amerita una reflexión sobre la práctica y la teoría que la sustenta, sumado a la investigación sobre el aprendizaje humano.

4.1. Tema del Curso

Psicopedagogía para docentes de bachillerato del Colegio Técnico Río Nangaritza.

4.2. Modalidad de estudios

Considerando las preferencias evidenciadas por los docentes, el curso adoptará una modalidad de estudios semipresencial.

4.3. Objetivos

4.3.1. General

Contribuir al desarrollo profesional de los docentes del Colegio Técnico Río Nangaritza.

4.3.2. Específicos

- Actualizar en conocimientos del desarrollo cognitivo para realizar una adecuada mediación del aprendizaje con sus estudiantes.
- Identificar las causas posibles de las dificultades de aprendizaje en el alumno con el fin de ayudarlo y orientarlo para un mejor rendimiento escolar.
- Analizar su propio estilo de aprendizaje y el de sus estudiantes con la finalidad de proponer actividades de aprendizaje más integrales.

4.4. Dirigido a:

5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Se plantea ejecutar el curso de formación en el siguiente nivel:

Nivel Uno: Dirigido tanto a docentes que están iniciando el desarrollo de actividades docentes, como los que cuentan una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años.

5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para una adecuada ejecución del curso se necesita que los destinatarios posean:

- Computadora portátil.
- Posibilidad de conexión a internet.
- Cuenta de correo electrónico para intercambio de información.

4.5. Breve descripción del curso

El curso de psicopedagogía, constituye un instrumento al servicio de los docentes del Colegio Técnico “Río Nangaritza” a los cuales los mueve un gran interés de crecer y desarrollarse cada vez más a nivel profesional y al mismo tiempo transformar más eficientemente la práctica educativa cotidiana en busca de la excelencia.

El propósito del curso es contribuir al desarrollo profesional de los docentes del colegio, brindándoles estrategias, procedimientos y herramientas básicas que le permitan estimular y facilitar el aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes. Siendo un gran reto para todo

maestro el ir cambiando paradigmas en donde con ayuda de sus alumnos se logra y se construye un mejor aprendizaje, teniéndose en cuenta que el modelo educativo a seguir está basado en el labor del docente como facilitador del aprendizaje.

El curso desarrolla distintos temas que van relacionados con el diario vivir del docente, y al mismo tiempo conlleva actividades individuales y grupales que incentivan al desarrollo de reflexión y autoaprendizaje.

4.5.1. Contenidos del Curso:

TEMA	SUBTEMA	CONTENIDOS	DURACION (HORAS)	CLASE NRO.
1. PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y PSICOPEDAGOGÍA. DURACION: 4 HORAS	Actividad introductoria	DINÁMICA. UNA OBRA DE ARTE. ACTIVIDAD INTRODUCTORIA DE MOTIVACIÓN ALUMNO – DOCENTE: CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO	1	1
	Actividad de aprendizaje	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE: ¿QUIÉN SOY?	1	
	Conceptualización	TEMA: CONCEPTUALIZACIÓN DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y PSICOPEDAGOGÍA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA REALIZAR EN CLASE: ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA LA SEMANA:	2	
2. DESTREZAS DE PENSAMIENTO DURACION: 4 HORAS	Actividad introductoria	DESTREZAS DE PENSAMIENTO FUNCIONES QUE REALIZAN LOS HEMISFERIOS CEREBRALES	1	2
	Conceptualizaciones	PATRONES DEFECTUOSOS DE PENSAMIENTO <i>TEORÍA DE LA CREATIVIDAD DEL PENSAMIENTO</i> OTRAS TÉCNICAS PARA APRENDER A PENSAR	2	
	Actividades de aprendizaje	<i>ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE: TÉCNICA DE LOS SOMBREROS.</i> <i>ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA LA SEMANA</i>	1	
	Aprendizaje	<i>POEMA YO SOY...</i> <i>PENSAMIENTO DIVERGENTE Y ¡ESO ES PEDAGOGÍA!</i>	1	3
		<i>TEMA: APRENDIZAJE</i>	2	
		<i>LECTURA: TIEMPO DE APRENDER</i>	1	
	Aprendizaje según Piaget	<i>A U T O E S T I M A</i>	1	4
		<i>APRENDIZAJE SEGÚN PIAGET</i>	2	
		<i>ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA REALIZAR DURANTE LA SEMANA</i>	1	

TEMA	SUBTEMA	CONTENIDOS	DURACION (HORAS)	CLASE NRO.
3 APRENDIZAJE DURACION: 32 HORAS	Rutas de aprendizaje	RUTAS DE APRENDIZAJE	3	5
		ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE EN CLASE: ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA LA SEMANA	1	
	Aprendizaje y problemas de rendimiento	Dinámica de ambientación. El verdadero "Yo".	1	6
		<i>CLASES DE METAS EN EL AULA</i> <i>ANSIEDAD</i> <i>PROBLEMAS RENDIMIENTO</i>	2	
		ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	1	
	Experiencias estructuradas	<i>DINÁMICA DE AMBIENTACIÓN: EL CERDO</i>	1	7
		<i>INTRODUCCION A LAS EXPERIENCIAS ESTRUCTURADAS</i>	2	
		ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	1	
	El comportamiento	EL COMPORTAMIENTO SEGÚN EL SISTEMA DE REPRESENTACIÓN PREFERIDO	1	8
		ACTIVIDADES SEGÚN EL SISTEMA DE REPRESENTACIÓN PREFERIDO	1	
		ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE.	2	
	Inteligencias múltiples	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES	1	9
		INVENTARIO DE INTELIGENCIA MÚLTIPLES PARA ADULTOS	2	
		Actividad para la semana: INVENTARIO DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES PARA NIÑOS	1	
	Motivación	DINÁMICA: RESOLUCIÓN DE SITUACIONES	1	10
		Actividad de aprendizaje	1	
Lectura: MOTIVACIÓN		1		
Actividad de aprendizaje				
4. DISCIPLINA Y CONVIVENCIA DURACION: 8 HORAS	Disciplina y convivencia en el aula	<i>DINÁMICA: EXPECTATIVAS DE VIDA</i>	1	11
		TEMA DISCIPLINA Y CONVIVENCIA	3	
		Dinámica: torre de papel.	1	12
		ENFOQUE EVOLUTIVO	2	
		ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA LA SEMANA: Disciplina y convivencia en el aula.	1	
COMPROMISOS PARA LA ACCIÓN DURACION: 4 HORAS	MI compromiso para el cambio	Autoanálisis del estilo de comunicación	2	13
		EL CAMBIO EMPIEZA HOY	2	
TOTAL			52 HORAS	

4.5.2. Detalle de contenidos

Los contenidos del curso se abordarán en 13 clases presenciales, cada una de cuatro períodos de duración.

CLASE NRO. 1				
Sesión N°:1		Periodos: 4	Fecha: 24/03/2014	
Períodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	<p>DINÁMICA. UNA OBRA DE ARTE. ACTIVIDAD INTRODUCTORIA DE MOTIVACIÓN ALUMNO – DOCENTE: CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO.</p> <p><i>El conocimiento de sí mismo es importante dentro de la labor docente pues nos permite descubrirnos y expresarnos con mayor seguridad, permitiéndonos tener el conocimiento exacto de saber hacia dónde vamos y cómo poder orientar a nuestros tutelados.</i></p> <p><i>Por lo que debe de considerarse que el conocimiento de sí mismo, es como un conjunto de enseñanzas que persiguen la evolución interior, la comprensión de las profundas verdades de la vida, el despertar de la conciencia y el desarrollo del amor y la sabiduría. Invitándonos a descubrir el estado en que se encuentra nuestra psicología y que conductas negativas podemos cambiar en nuestra forma de ser. Pudiendo practicar con ello la AUTO OBSERVACIÓN de nuestras reacciones espontáneas y con ello la transformación</i></p>	<p>Motivar que la participación y conocimiento entre todos los miembros del grupo se lleve a cabo de forma interesante y alegre creando un ambiente de libertad y confianza.</p>	<p>Materiales a necesitar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Una hoja en blanco Un lapicero <p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Reunirse por parejas y presentarse Tener su material listo (una hoja y un lapicero- lápiz por parejas) No pueden hablar desde ese momento Escuchar con atención las indicaciones que darán: <ul style="list-style-type: none"> - Tomar al mismo tiempo, los dos juntos el lapicero (una mano sobre otra de cada participante) - No pueden intercambiar palabra - Dibujar los dos juntos, una casa, unas nubes, un ave, un árbol, un camino, una mascota y firmar la obra de arte que hicieron - La firma debe combinar el nombre de cada uno, por ejemplo si un integrante de llama: Mario y la otra compañera Guadalupe, pueden firmar Malupe, en ese momento tendrán que decidir el nombre de la obra de arte pero sin mediar palabra alguna. Al finalizar la obra de arte se les permite a los estudiantes poder comentar entre ellos lo que experimentaron

		<p><i>del mundo que nos rodea, nuestra escuela; pero por eso es que debemos empezar por nosotros mismos y, en ese caso, lo importante es la intención. La intención tiene que consistir en comprendernos a nosotros mismos y en no dejar a otros la responsabilidad de transformarse por lo que con los ejercicios a realizar serán una alternativa para todos aquellos que buscan descubrir por medio de la experiencia directa su universo interior.</i></p> <p><i>Para ello, a lo largo de las primeras clases se realizarán distintas actividades que ayuden al conocimiento y reflexión sobre sí mismo.</i></p>		<p>6. Luego se hace una lluvia de ideas de lo que experimentaron y sintieron a nivel general, haciéndose las respectivas anotaciones en la pizarra para un pequeño análisis.</p> <p>Evaluar la actividad, pudiéndose destacar los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través del juego se puede aprender • Importancia de la comunicación dentro del salón de clase, maestro – • alumno y compañeros en general • Las diferencias individuales de cada uno, creatividad, flexibilidad, dominio, carácter, confianza, etc. • Responsabilidad y compromiso de cada uno • Estimular la convivencia • Desarrollar capacidad de expresión • Colocar a los participantes como centro de acción, relacionándolo entonces, dentro del salón de clase como docentes para con sus alumnos.
2	14H40 – 15:30	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE: ¿QUIÉN SOY?	<p><i>Ayudar a que la persona llegue a su autoconocimiento y de igual manera revise la percepción que tiene de sí misma.</i></p>	<p>Materiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoja de trabajo 2. Crayones de colores <p>Instrucciones: <i>En forma individual:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se entrega a cada estudiante una hoja que contiene una serie de cualidades y defectos. (Anexo 2). 2. Cada uno debe leer esta lista en silencio 3. Posteriormente debe encerrar en un círculo las cualidades o defectos con el que se sienta identificado. 4. Las cualidades deben de ir de un color y los defectos de otro

				<p>5. Realizar una reflexión en la parte inferior de la hoja</p> <p>6. Anotar cambios a considerar y cómo puede hacerlo</p> <p>7. Reunirse por parejas según afinidad</p> <p>8. Compartir en parejas su hoja de cualidades y defectos y cómo piensa realizar cambios para mejorar</p> <p>9. Puesta en común</p>
3	15H30 – 16H10	<p>TEMA: CONCEPTUALIZACIÓN DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y PSICOPEDAGOGÍA.</p> <p><i>Los comienzos de la Psicología Educativa tuvieron sus orígenes en los esfuerzos de filósofos, psicólogos y educadores que intentaban influir en el proceso de aprendizaje.</i></p> <p><i>La Psicología educativa como ciencia social es bastante joven pues tiene un poco menos de 100 años.</i></p> <p><i>Decimos que es una ciencia social pues se preocupa de la interacción social entre las personas.</i></p> <p><i>La influencia de los primeros psicólogos educativos, y de los más recientes pueden apreciarse en las escuelas de hoy. Cuando observamos por ejemplo una clase de niños de 7 años investigando la vida de los animales y las plantas en un parque o en un jardín, pensamos en Dewey, que consideraba que la actividad del niño es un determinante principal para su aprendizaje.</i></p> <p><i>Definiéndose como Psicología Educativa: a la Ciencia social que estudia tanto el proceso del aprendizaje como los mejores métodos de enseñanza e interacción.</i></p>	<p>Analizar los conceptos y los autores relacionados a la psicología educativa y la psicopedagogía.</p>	<p>Lectura comentada. Apoyándose en una tabla comparativa (Anexo 3) se analiza la relación del aporte de cada personaje con el presente.</p> <p>Cuatro personajes hicieron importantes contribuciones en el campo educativo dentro de nuestro salón de clase.</p> <p>WILHEM WUNDT (1832-1920)</p> <p>Fue un Psicólogo Alemán que comprendió la importancia de estudiar la conducta de forma sistemática. Se interesó por la naturaleza y contenido de los pensamientos. Su determinación de estudiar la conducta en el marco profesional de un laboratorio psicológico lo llevó a fundar el primer laboratorio experimental de investigación psicológica en Leipzig Alemania en 1879. Su laboratorio también fomentó el rápido desarrollo de departamentos de psicología en Estados Unidos durante la segunda mitad del siglo XIX.</p> <p>Su trabajo se llevó a cabo en base a la sistematización. Desarrolló la corriente psicológica Estructuralismo la cual se basa en la introspección, mediante ésta pretendían analizar los procesos psicológicos como la emoción, sensación, etc. Consistiendo este método en adiestrar a una persona para</p>

	<p>Pedagogía: Es la ciencia de la educación que tiene como objeto de estudio a la formación del sujeto y estudia a la educación como fenómeno socio-cultural y específicamente humano, brindándole un conjunto de bases y parámetros para analizar y estructurar la educación y los procesos de enseñanza-aprendizaje que intervienen en ella. Su etimología está relacionada con el arte o ciencia de enseñar. La palabra proviene del griego antiguo paidagogós, el esclavo que traía y llevaba niños a la escuela. De las raíces "paidos" que es niño y "gogía" que es llevar o conducir. También se define como el arte de enseñar.</p> <p>Psicopedagogía: rama de la psicología aplicada a la educación que investiga problemas educativos e interviene con métodos y técnicas psicológicas</p> <p>La psicopedagogía no solo aplica a la educación aquellos conceptos psicológicos que provienen de otros campos de la psicología sino que actualmente se le asigna la capacidad de abstraer del campo al que se aplica experiencias y principios independientes de orden psicológicos útiles y necesarios para la investigación y el tratamiento de los problemas de la educación. Cuenta con una epistemología propia.</p>		<p>que describiera lo que experimentaba durante la vivencia de un fenómeno psíquico. Por ejemplo, si se quería analizar el proceso sensorial, se instruía a una persona para que describiera lo que le producía un estímulo físico que se le presentaba.</p> <p>WILLIAM JAMES (1842-1910) Filósofo y psicólogo norteamericano, nació en Nueva York fue uno de los primeros psicólogos que afrontaron y debatieron problemas educativos públicamente. Hizo un gran esfuerzo por introducir la psicología en el mundo de la educación. En su famosa obra: "Conversaciones con profesores" recalcó la importancia de observar, discutir e intercambiar ideas con los alumnos</p> <p>Como filósofo, educador y psicólogo James opinaba que el conocimiento de los sentimientos, ideas, intereses y valores de los alumnos a través de las observaciones de los profesores podría beneficiar la enseñanza –aprendizaje</p> <p>JONH DEWEY (1859-1952) Filósofo y profesor, nacido en Inglaterra, invirtió la mayor parte de su vida adulta en formular y publicar sus ideas sobre la educación. No era psicólogo, ni científico, era filósofo y profesor.</p> <p>Fundó el primer laboratorio educativo en Estados Unidos mientras trabajaba en la Universidad de Chicago, allí se convenció que los niños necesitaban de un ambiente natural para aprender y participar en los procesos de aprendizaje</p> <p>Se oponía a los métodos memorísticos y</p>
--	---	--	--

				<p>dictatoriales. Deseaba que los profesores ofrecieran ambientes agradables y estimulantes para el aprendizaje los cuales guiaran y alentaran a aprender.</p> <p>Su filosofía de educación centrada en el niño se llamó: Progresismo, la cual fue mal interpretada por considerar que favorecía métodos de enseñanza pocos severos.</p> <p>EDWARD THORNDIKE (1874-1949) Se le conoce como “Padre de la Psicología educativa” era científico, más que filósofo y educador. Su ambición era encontrar un método exacto y cuantificable para investigar y resolver problemas relacionados con el aprendizaje.</p>
4	16H10 – 17H00	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA REALIZAR EN CLASE:	Reforzar en clase los conocimientos recibidos.	<p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En grupos de 4 integrantes (nombrar un coordinador(a), secretario (a), dos vocales que se turnarán para cada ejercicio a realizar y exponer. 2. Realizar en hojas construcción, una línea del tiempo, analizando y comparando cada uno de los aportes de los personajes antes descritos en relación con el hoy. 3. Entregar un informe escrito por grupo
		ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA LA SEMANA.	Continuar con el refuerzo del aprendizaje fuera de clase.	<p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muchos términos tienen varias definiciones posibles, es por ello que se les propone que realicen la siguiente investigación de forma individual 2. Seleccione de 2 a 3 bibliografías /autores nacionales e internacionales y anote la definición que ofrecen de cada uno: <ul style="list-style-type: none"> - Psicología educativa - Pedagogía - Psicopedagogía

				<p>3. <i>Elaborar de forma creativa una definición de cada uno de los términos dados, considerando para ello las definiciones investigadas.</i></p> <p>4. <i>Elaborar una lista de diferencias y similitudes entre la Psicología educativa y Psicopedagogía</i></p> <p>5. <i>Enumere tres situaciones problemáticas para las que a un profesor le gustaría Disponer de algunos principios psicológicos que le sirvieran de orientación en su toma de decisiones.</i></p> <p>6. <i>Presentarlo en fichas media carta, debidamente identificado como lo señale el docente a cargo.</i></p>
--	--	--	--	--

CLASE NRO. 2.

Sesión N°:2 Periodos: 4 Fecha: 25/03/2014

Peri dos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación				
1	14H00 – 14H40	<p>DESTREZAS DE PENSAMIENTO: Son habilidades mentales que permiten desarrollar la capacidad Para observar, analizar, reflexionar, sintetizar, etc. Las llaves para el pensamiento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toma tiempo para pensar, - Piensa ampliamente con espíritu de aventura - Organiza tu pensamiento - Piensa clara y cuidadosamente <p>FUNCIONES QUE REALIZAN LOS HEMISFERIOS CEREBRALES:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th>Hemisferio derecho</th> <th>Hemisferio izquierdo</th> </tr> <tr> <td>Percepción de las formas. El arte</td> <td>Habilidad numérica Razonamiento</td> </tr> </table>	Hemisferio derecho	Hemisferio izquierdo	Percepción de las formas. El arte	Habilidad numérica Razonamiento	Reflexionar sobre las destrezas del pensamiento y las funciones que realizan los hemisferios cerebrales.	Lluvia de ideas sobre la importancia del pensamiento y las funciones que realizan los hemisferios cerebrales.
Hemisferio derecho	Hemisferio izquierdo							
Percepción de las formas. El arte	Habilidad numérica Razonamiento							

		<p>La imaginación Intereses musicales Control de la mano izquierda</p>	<p>Habilidad verbal Control de la mano derecha</p>		
2	14H40 – 15H30	<p>PATRONES DEFECTUOSOS DE PENSAMIENTO.</p> <p>Pensamiento Confuso: es el pensamiento que tiene muchas ideas, no distingue aspectos que son diferentes. Ejemplo: ante un problema de matemáticas, el estudiante no entiende si tiene que plantear una suma, resta o multiplicación.</p> <p>Pensamiento Impulsivo: es el pensamiento que reacciona sin pensar ante los estímulos del medio, es reactivo, el pensamiento no es deliberado o intencional. Este tipo de pensamiento muy fácilmente se confunde. Por ejemplo: $8 \times 4 = 40$ ¿tuviste tiempo para pensar?</p> <p>Pensamiento Estrecho: este pensamiento no reconoce que hay otros tipos de vista para poder resolver problemas. Ante un problema identifica solo una solución, y no reconoce que un problema tiene diferentes alternativas de solución. Este pensamiento es autoritario. Ejemplo: ¡Aquí se hace sólo lo que yo digo!</p> <p>Pensamiento Esparcido: este pensamiento tiene la característica de participar, sin embargo no consolida, no organiza sus ideas, no enfoca la idea principal, y no puede realizar</p>		<p>Conceptualizar acerca del pensamiento y sus connotaciones.</p>	<p>Trabajo grupal por los tres bloques de información. Exposición y plenaria.</p>
3	15H30 – 16H10				

	<p>conclusiones. Ejemplo: si usted se recuerda de las actuaciones de “Cantinflas” nos encontramos con un buen caso de pensamiento esparcido, pues habla y habla sin embargo no concluye en ningún aspecto.</p> <p>TEORÍA DE LA CREATIVIDAD DEL PENSAMIENTO.</p> <p>Pensamiento Divergente: es aquel pensamiento que ante un problema se plantea varias soluciones para luego seleccionar la que mejor le conviene o la más factible de realizar en ese momento.</p> <p>Una de las características del pensamiento divergente, es que utiliza su creatividad para la solución de los problemas, e incorpora el abordaje de los problemas cotidianos: “Qué todos los problemas, tienen solución”</p> <p>Pensamiento Convergente: el pensamiento convergente tiene la característica de que ante un problema, sólo logra ver una solución, es autoritario y no acepta que hay otros puntos de vista diferentes a los que él opina.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para irnos a un lugar determinado, siempre nos vamos por el mismo camino. - Al celebrar un cumpleaños siempre lo celebramos de la misma manera. - Los contenidos de estudio siempre son iguales a los de hace 10 años. 		
--	--	--	--

		<p>OTRAS TÉCNICAS PARA APRENDER A PENSAR.</p> <table border="1"> <tr> <td>P.N.I</td> <td>Lo positivo , lo negativo y lo interesante</td> </tr> <tr> <td>C.T.F</td> <td>Considerar todos los factores</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Consecuencias y secuela</td> </tr> <tr> <td>P.M.</td> <td>Propósitos, metas y objetivos</td> </tr> <tr> <td>A.P.O</td> <td>Alternativas, posibilidades y opciones</td> </tr> <tr> <td>O.P.V</td> <td>Otros puntos de vista</td> </tr> </table>	P.N.I	Lo positivo , lo negativo y lo interesante	C.T.F	Considerar todos los factores	C	Consecuencias y secuela	P.M.	Propósitos, metas y objetivos	A.P.O	Alternativas, posibilidades y opciones	O.P.V	Otros puntos de vista		
P.N.I	Lo positivo , lo negativo y lo interesante															
C.T.F	Considerar todos los factores															
C	Consecuencias y secuela															
P.M.	Propósitos, metas y objetivos															
A.P.O	Alternativas, posibilidades y opciones															
O.P.V	Otros puntos de vista															
4	16H10 – 17H00	<p>ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE: TÉCNICA DE LOS SOMBREROS. Son 6 sombreros distintos, cada uno de distinto color y significado, los cuales deben ponerse al mismo tiempo para resolver el problema que pueda surgir en cualquier momento. Su creador Edward De Bono, médico y psicólogo.</p> <p>Dentro del desarrollo de destrezas de pensamiento es importante que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los participantes lo hagan activamente - Lean cuidadosamente el material - Consulten sus dudas - Aplicarlo al aula. 	<p>Desarrollar el pensamiento, para que el pensador pueda utilizar una sola forma de pensar al mismo tiempo.</p>	<p>Instrucciones: * La actividad consiste en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar el significado de cada uno de los sombreros a utilizar. (Anexo 4) 2. Formar grupos de 4 ó 5 integrantes 3. Definir el rol que desempeñará cada integrante (moderador(a), coordinador(a), secretaria (o), etc.) 4. Cada integrante del grupo deberá exponer y relatar un problema cotidiano y /o sucedido en su salón de clase 5. Elegir un problema de los expuestos en el grupo, 6. Dar solución al dilema poniéndose el sombrero del color asignado, simbólicamente con un pedazo de papel. 7. Así también dar una solución considerando los 6 sombreros distintos, según el significado de cada uno. 8. Exposición de cada grupo, del dilema resuelto 9. Entregar un informe por grupo con las dos soluciones dadas (una del color de sombrero asignado y otra con los 												

				6 sombreros) 10. Puesta en común, intercambiando y dando posibles soluciones según su punto de vista.
		<p>ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA LA SEMANA Introducción al tema de Aprendizaje para la segunda clase</p> <p>Instrucciones: 1. Contestar individualmente a cada uno de los siguientes cuestionamientos, no es necesario investigar, lo importante en esta actividad es saber cuánto conocimiento se tiene del tema a desarrollar en la próxima clase 2. Por lo que se sugiere se utilice la estrategia de aprendizaje SQA: <input type="checkbox"/> lo que sé <input type="checkbox"/> Lo que quiero saber <input type="checkbox"/> Lo que aprendí: logro alcanzado, permite verificar el aprendizaje significativo obtenido.</p>	Esta estrategia permite explorar los conocimientos previos y motivar el estudio de dicho tema, para concluir con la tercera columna en la que se expresa lo aprendido.	Contestar a las interrogantes. Utilizando el formato del Anexo 5. 1. ¿Lo qué sé de aprendizaje? 2. ¿Lo qué sé sobre aprendizaje mecánico? 3. ¿Lo qué sé sobre aprendizaje significativo? 4. ¿Lo qué sé sobre lo que es la enseñanza? 5. ¿Lo qué sé de inteligencia y un alumno inteligente? 6. ¿Lo qué sé del desarrollo evolutivo?

CLASE NRO. 3

Sesión N°:3

Periodos: 4

Fecha: 26/03/2014

Peri dos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	<p>POEMA YO SOY... Yo soy (dos características que usted tiene). Yo quisiera (algo que le interese). Yo escucho (un sonido imaginario). Yo veo (una visión imaginaria). Yo admiro (una persona, una actitud, una cosa...). Yo soy (la primera línea se repite). Yo pretendo (algo que pretenda hacer).</p>	Ayudar a la reflexión y a que se conozcan unos con otros.	<p>Materiales: 1. Hoja conteniendo el Poema sobre Mí, Yo soy 2. Hoja bond 3. Lapicero</p> <p>Instrucciones: 1. Completarse en forma individual cada oración con sus propios pensamientos.</p>

		<p>Yo siento (un sentimiento sobre algo imaginario o real).</p> <p>Yo toco (algo que tocamos y como lo sentimos).</p> <p>Yo detesto (algo que le incomoda).</p> <p>Yo lloro (algo que le hace sentir triste).</p> <p>Yo soy (la primera línea se repite).</p> <p>Yo entiendo (algo que usted cree como verdadero).</p> <p>Yo creo (algo en lo que cree firmemente).</p> <p>Yo sueño (algo en lo que usted sueña).</p> <p>Yo trato (algo en lo que pone su desempeño)</p> <p>Yo espero (algo en lo que tiene esperanza)</p> <p>Yo soy (la primera línea se repite)</p>		<p>2. Compartir en parejas para conocerse unos con otros</p> <p>3. Formar grupos de 4 integrantes para compartir</p>
2	14H40 – 15H30	<p>PENSAMIENTO DIVERGENTE Y ¡ESO ES PEDAGOGÍA!</p> <p>En el desarrollo de esta tercera clase es importante retomar el último tema visto sobre Destrezas de pensamiento y para ello se deberá realizar la siguiente actividad .</p>	<p>Relacionar los nuevos paradigmas educativos y dejar a un lado la enseñanza tradicional.</p>	<p>Materiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Artículo de revista: ¡Eso es la pedagogía! 2. Hoja para la entrega del informe hecho por el grupo. <p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Continuar en los grupos formados por 4 integrantes 2. Asignar a cada uno un rol dentro del grupo como siempre 3. Leer el artículo ¡Eso es la Pedagogía! 4. Discutir las preguntas de la guía. <p>Anexo 6.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Unificar criterios 6. Entregar un informe por grupo 7. Puesta en común- análisis de la realidad educativa y el desarrollo de pensamiento creativo - divergente tanto del profesor como del alumno.
3	15H30 – 16H10	Actividad introductoria.	Introducir al estudiante al contenido.	Instrucciones

			Ayudar a la reflexión y a que se conozcan unos con otros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar a cada estudiante un pedazo de papel conteniendo las 3 oraciones distintas que a continuación se presentan. 2. Dar un minuto para su lectura y memorización 3. Doblar la hoja y anotar todo lo que se recuerda 4. Así con cada una 5. Luego analizar porque una y otra no se recuerdan con la misma facilidad <p>Oraciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. KBVODUWGPEJMSQTXNOGMCTRSO LXA 2. LEER SALTAR TRIGO POBRE PERO VERLO 3. LOS CABALLEROS MONTABAN CABALLOS
4	16H10 – 17H00	<p>APRENDIZAJE</p> <p>Se conoce como aprendizaje a un cambio relativamente permanente de la conducta, el cual puede medirse por medio de la actuación.</p> <p>El aprendizaje puede referirse a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conductas manifiestas - Conductas encubiertas <p>La conducta que puede observarse y registrarse se llama: Ejecución</p> <p>La Ejecución no es una medida perfecta del aprendizaje pues hay diferencias entre el aprendizaje y la ejecución</p>	Analizar los aspectos inherentes a la formación del aprendizaje.	Lectura crítica del contenido del Anexo 7.

CLASE NRO. 4				
Sesión N°:4		Periodos: 4	Fecha: 31/03/2014	
Peri dos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	<p>AUTOESTIMA La “autoestima” es la valoración que hacemos de nosotros mismos sobre la base de las sensaciones y experiencias que hemos ido incorporando a lo largo de la vida. Nos sentimos listos o tontos, capaces o incapaces, nos gustamos o no. Esta autovaloración es muy importante, dado que de ella dependen en gran parte la realización de nuestro potencial personal y nuestros logros en la vida. De este modo, las personas que se sienten bien consigo mismas, que tienen una buena autoestima, son capaces de enfrentarse y resolver los retos y las responsabilidades que la vida plantea. Por el contrario, los que tienen una autoestima baja suelen autolimitarse y fracasar.</p>	Practicar la valoración de la autoestima.	Aplicar la ficha según el anexo 8 .
2	14H40 – 15H30	<p>APRENDIZAJE SEGÚN PIAGET Sensorio-motriz (del nacimiento a los 2 años).- El aprendizaje es a través del movimiento (de sí mismo y de los objetivos) y de las interacciones con el medio, con conductas como: tocar, morder o agarrar. El niño o la niña aprenden sobre la localización del espacio, del tiempo, de la permanencia y de la causalidad. Pre operacional (desde los 2 hasta los 7 años).- El pensamiento se caracteriza por: el uso de símbolos (palabra) éstos a su vez son usados</p>	Profundizar el análisis de las teorías del aprendizaje.	Trabajo en grupo por cada etapa, exposición con ejemplos.
3	15H30 – 16H10			

		<p>para representar un mundo concreto (personas, lugares o hechos). Los niños y las niñas empiezan a aprender del medio y su pensamiento se basa en la percepción.</p> <p>Operaciones concretas (desde los 7 hasta los 12 años).- Se caracteriza por la capacidad del agrupar (de una manera lógica), la comprensión de relaciones y consecuencias. La resolución de problemas se basa en el “aquí y ahora” y con objetos concretos.</p> <p>Operaciones formales (desde los 12 años hasta la edad adulta).- Se caracteriza por la capacidad de trabajar con abstracciones, teóricas y relaciones lógicas, sin recurrir a lo concreto. Generalmente, los estudiantes están más preparados para la resolución de problemas.</p>		
4	16H10 – 17H00	<p><i>ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA REALIZAR DURANTE LA SEMANA</i></p>	<p>Analizar comparativamente el desarrollo de los niños.</p>	<p>Instrucciones: Usted necesita para ello un niño de 3 - 4 años y uno de 8 a 10 años de edad, y los siguientes materiales: dos barritas de plastilina o masa Debe realizar el mismo ejercicio con cada niño por separado, y anotar las respuestas de cada cuestionamiento. A través de esta actividad nos daremos cuenta que según la edad (madurez neurológica y experimental) del niño así será su concepto de conservación, que implica la comprensión de que ciertas características de los objetos, permanecen invariables a pesar de los cambios que puedan sufrir éstos.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • Empiece con las dos bolas de plastilina. Sosténgalas primero y luego páselas al niño diciéndole. • ¿Hay la misma cantidad de plastilina en las dos bolas? ¿son iguales? Si el niño acepta que hay la misma cantidad de plastilina en las dos bolas, prosiga; en caso contrario dígame al niño "Hazlas iguales" <p>El niño querrá apretarlas un poco, o tal vez pase un poco de plastilina de una bola a otra. Todo esto está bien. Cuando haya finalizado pregúntele de nuevo: ¿Hay la misma cantidad de plastilina en ambas bolas? ¿Son iguales?</p> <p>Una vez que haya aceptado que ambas bolas son iguales, prosiga. Y diga "Ahora voy a hacer de una bola una galleta" (hágala)</p> <p>Coloque luego los dos objetos, es decir la bola y la galleta, enfrente del niño y pregunte:</p> <p>"Hay la misma cantidad de plastilina en esta (señalando la galleta) que en esta (señale la bola)</p> <p>Dada la respuesta por el niño, pregúntele la razón</p> <p>¿Por qué hay más aquí? o ¿por qué son iguales?</p> <p>Presentar un informe con las observaciones.</p>
--	--	--	--	---

CLASE NRO. 5

Sesión N°:5

Periodos: 4

Fecha: 1/04/2014

Peri dos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	RUTAS DE APRENDIZAJE	Conocer una serie de etapas o momentos organizados para facilitar	Lectura comentada de las rutas (Anexo 9).
2	14H40 – 15H30	<i>La metodología basada en Rutas de</i>		

3	15H30 – 16H10	<i>Aprendizaje comprende una serie de etapas o momentos organizados para facilitar experiencias educativas altamente significativas.</i>	experiencias educativas altamente significativas.	
4	16H10 – 17H00	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA LA SEMANA.	Aplicar en forma práctica con los estudiantes las rutas de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con el formato de Rutas de Aprendizaje, realizar la siguiente actividad con sus alumnos 2. El tema: Abre tu comunidad al mundo 3. Ser el mediador entre el niño y el tema a desarrollar 4. Actividad ideal para realizar con alumnos de 10 a 13 años, sino hacer acomodaciones según edad primaria. 5. Presentar un informe sobre la actividad realizada y un trabajo que represente al grupo de los alumnos con quien realizó la actividad.

CLASE NRO. 6

Sesión N°:6

Periodos: 4

Fecha: 2/04/2014

Peri dos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	Dinámica de ambientación. Verdadero Yo.	Introducir al estudiante en el tema de análisis.	<p><i>La mente es como un paracaídas: trabaja mucho mejor cuando está abierta.</i></p> <p>Instrucciones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conteste el cuestionario (Anexo 10) en una hoja de su cuaderno. 3. Copie las preguntas anotadas en la pizarra
2	14H40 – 15H30	CLASES DE METAS EN EL AULA: <u>META DE APRENDIZAJE:</u> <i>Es aprender sin importar cuantos errores se comentan (estudiantes centrados en la tarea)</i>	Revisar las metas a plantearse en el proceso de aprendizaje.	Lluvia de ideas sobre los casos prácticos en los cuales se trabaja las clases de metas.

		<i>META DE DESEMPEÑO: Se preocupan por la forma en que son juzgados por los demás (estudiantes centrados en el ego)</i>		
3	15H30 – 16H10	<p>ANSIEDAD: <i>Es una sensación de desazón aprensión y tensión</i></p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puede causar fracaso escolar: hábitos, CI, relación familiar - Intervienen componentes afectivos y cognoscitivos - Puede interferir la atención y aprendizaje - Puede ser causa de presiones: miedo al fracaso, comparaciones, límite de tiempo, etc. 	Analizar los aspectos relacionados a la ansiedad escolar.	<p>Instrucciones. <i>Además de la ansiedad existen otros factores que pueden influir dentro de lo que es el fracaso escolar.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Para ello se sugiere que de forma individual en su cuaderno responda a cada cuestionamiento utilizando la estrategia de aprendizaje: Preguntas exploratorias: las cuales se refieren a los significados, implicaciones y a los propios intereses, experiencias, etc. despertados. Esta estrategia implica el análisis, razonamiento crítico, reflexivo y creativo, descubrimientos de los propios pensamientos o inquietudes. - Luego en forma grupal (4 integrantes) se analicen las respuestas dadas según sus conocimientos previos y experiencia propia, unificando criterios, compartiendo experiencias de cada docente. - Realizar una puesta en común en donde se pueda enriquecer con la opinión y conocimiento de los participantes, así como intercambiar e idear pequeñas soluciones que puedan estar al alcance de los profesores ante este problemática. - Entregar un informe en hojas carta por grupo
		<p>PROBLEMAS DE RENDIMIENTO. <i>Problemas sociales, afectivos y emocionales se entrecruzan en el devenir de la vida de los centros y de</i></p>	Analizar los aspectos involucrados en los problemas del rendimiento.	Lectura comentada. (Anexo 11)

		<p>las aulas, y no siempre estamos preparados para ellos. Con frecuencia ni siquiera podemos detectarlos con claridad. Se hace necesario adoptar una perspectiva amplia, que admita la participación de un conjunto grande de factores para abordar los nuevos problemas que presenta la convivencia en las aulas y en los centros. Cada vez se va tornando más importante la atención al factor ambiental en el que tiene lugar el aprendizaje, como ámbito específico en que las actividades adquieren sentido.</p>		
4	16H10 – 17H00	<p>Actividad de aprendizaje <i>Dentro del proceso del Aprendizaje es importante que como docentes conozcamos y podamos poner en práctica instrumentos que la Psicología nos proporciona y que han sido de gran utilidad para diversos estudios, es por ello que se desarrollan brevemente 3 de ellos: la observación, el sociograma y la entrevista,(Anexo 12) Cualquiera de estos 3 instrumentos o herramientas utilizadas dentro del salón de clase nos podrán ayudar para la solución, orientación y socialización de nuestros alumnos y alumnas. Así como el que nos puedan permitir el conocer sus intereses, necesidades, inquietudes, problemas, etc. los cuales de una u otra forma intervienen en su buen rendimiento y aprovechamiento dentro del proceso enseñanza- aprendizaje.</i></p>	Practicar la identificación de problemas de aprendizaje.	<p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En parejas estructurar una entrevista de 10 preguntas, las cuales podrán ser de utilidad al momento en que se inicia el ciclo escolar. 2. Comentar: ¿en qué momento y cómo me ha servido la entrevista dentro de mi salón de clase y comunidad? 3. Elaborar una hoja de cotejo de acuerdo a las características del desarrollo presentadas por los niños a su cargo y según su comunidad, incluyendo las consideradas según el estudio de Jean Piaget 4. Se sugiere practicar el sociograma dentro de su salón de clase para conocer El tipo de relación y convivencia.
CLASE NRO. 7				

Sesión N°:7		Periodos: 4		Fecha: 07/04/2014	
Periódos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación	
1	14H00 – 14H40	DINÁMICA DE AMBIENTACIÓN: EL CERDO.	Actividad no científica para romper el hielo.	Ejecutar la dinámica descrita en el Anexo 13	
2	14H40 – 15H30	INTRODUCCION A LAS EXPERIENCIAS ESTRUCTURADAS. <i>Las experiencias estructuradas se diseñan para enfocar la conducta individual y/o grupal, la retroalimentación constructiva y la integración psicológica, de forma tal que el que la experimenta sea llevado a través de su proceso a lograr los objetivos establecidos.</i> <i>Las experiencias estructuradas pueden fácilmente adaptarse a diferentes circunstancias tales como: condiciones particulares de los grupos, objetivos del diseño de la situación de enseñanza aprendizaje y a las capacidades del facilitador. Al publicar las experiencias estructuradas, el autor está convencido de que los facilitadores sean esencialmente innovadores (creativos), como un amigo del autor expresó: “Yo utilizo sus materiales todo el tiempo, pero yo caso nunca hago las cosas en las formas que ustedes las describen”.</i>	Revisar los conceptos referentes a las experiencias estructuradas de aprendizaje.	Lectura reflexiva sobre el contenido del Anexo 14.	
3	15H30 – 16H10				
4	16H10 – 17H00	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE sobre las experiencias estructuradas.	Planificar una experiencia estructurada.	Trabajo por grupos para la planificación de una experiencia estructurada a ser trabajada en clase. Exposición y evaluación. Revisar el anexo 15. Los temas a trabajarse por grupo son: - Estilos de aprendizaje	

				<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencias múltiples - Diferencias individuales Motivación Disciplina Análisis conductual Aplicado
CLASE NRO. 8				
Sesión N°:8		Periodos: 4	Fecha: 8/04/2014	
Peri dos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	EL COMPORTAMIENTO SEGÚN EL SISTEMA DE REPRESENTACIÓN PREFERIDO. Se conoce los siguientes sistemas de representación: Visual, auditivo, kinestésico. Las formas de comportamiento en el proceso de aprendizaje son: conducta, aprendizaje, lectura, memoria, imaginación, almacena la información, durante los periodos de inactividad, comunicación, se distrae.	Reflexionar respecto a las actividades educativas.	Lectura comentada de la ficha (Anexo 16)
2	14H40 – 15H30	ACTIVIDADES SEGÚN EL SISTEMA DE REPRESENTACIÓN PREFERIDO. En función del sistema de representación se pueden definir las actividades a ejecutarse en el proceso de aprendizaje.		Lectura comentada de la ficha del Anexo 17 .
3	15H30 – 16H10	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE. ESTILOS DE APRENDIZAJE. La siguiente experiencia no es una prueba científicamente estandarizada sino un intento creativo para que usted clarifique lo que se ha venido exponiendo, porque para asegurar un aprendizaje hay que ponerlo en práctica. Tampoco es una prueba de	Definir el estilo global de aprendizaje.	Instrucciones: responda a las aseveraciones que se le presentan con sinceridad y en forma rápida. Tiene dos opciones al contestar: bastante y poco. Si está más de acuerdo que en desacuerdo con o escrito escoja “bastante” y si está más en desacuerdo que de acuerdo, marque la casilla “poco”. (Anexo 18)
4	16H10 – 17H00			

		inteligencia o una prueba de personalidad. Es simplemente un ejercicio para que usted reflexione sobre su propia forma de aprender.		
CLASE NRO. 9				
Sesión N°:9 Periodos: 4 Fecha: 9/04/2014				
Peri dos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	<p>INTELIGENCIAS MULTIPLES</p> <p>La teoría de las inteligencias múltiples es un modelo propuesto en su libro de 1983 por Howard Gardner, revolucionó la psicología con su teoría de las inteligencias múltiples. El trabajo sobre las múltiples inteligencias como el trabajo de Goldman sobre las inteligencias emocional y social han entrado a formar parte de lo que podríamos llamar el conocimiento colectivo del planeta.</p> <p>"Lo que hice fue tomar la palabra inteligencia, que era propiedad de la gente del coeficiente intelectual, y dije: la música es un talento y las matemáticas son inteligencia, pero ¿por qué debemos llamar inteligentes a las personas buenas con los números y solo talentosos a aquellos que dominan el tono, la armonía, el timbre?"</p> <p>Como todos los expertos de Occidente, creía que había algo llamado test de inteligencia y que, si lo hacías bien eras bueno en todo, si lo hacías regular eras regular en todo y si lo hacías mal tenías mala suerte. Creer en la inteligencia única con la que hemos nacido es muy occidental. En Asia, se cree en la</p>	<p>Conocer la importancia de los distintos tipos de inteligencia y con ellos el desarrollo de habilidades y fortalezas al momento de aprender así como el manejo de emociones que debe tener el docente en su diario vivir, relacionándolo con el tipo de inteligencia emocional, siendo ésta una necesidad del profesorado actual</p>	<p>Lectura Comentada de la ficha del Anexo 19.</p>

		importancia del esfuerzo. Así, pues, lo realmente importante es en qué decidimos trabajar y cuánto nos aplicamos a una tarea, la calidad de la enseñanza y los recursos de los que disponemos.		
2	14H40 – 15H30	INVENTARIO DE INTELIGENCIA MÚLTIPLES PARA ADULTOS. Es necesario reconocer en el propio docente las características del tipo de inteligencia con la cual se identifica.		Aplicar en forma individual la lista de chequeo del Anexo 20 y compartir en clase.
3	15H30 – 16H10			
4	16H10 – 17H00	Actividad para la semana: INVENTARIO DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES PARA NIÑOS Es necesario que el docente reconozca en sus estudiantes el tipo de inteligencia preponderante.	Inventariar el tipo de inteligencia existente en los estudiantes.	Instrucciones: Aplicar a sus alumnos la ficha. Anexo 21. Presentar una gráfica estadística Elaborar un análisis reflexivo Anotar cambios necesarios según los resultados Presentar el próximo día de clase
CLASE NRO. 10				
Sesión N°:10		Periodos: 4	Fecha: 14/04/2014	
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	DINÁMICA: RESOLUCIÓN DE SITUACIONES	Despertar el interés en los participantes.	Instrucciones 1. Resolver en forma individual 2. Contestar en una hoja de su cuaderno 3. Escuchar con atención: ¿Qué resolvería primero? Supongamos que hay 5 cosas que están ocurriendo simultáneamente y que necesitan de su atención para su solución: 1. El teléfono está sonando 2. El bebé está llorando 3. Alguien está tocando la puerta o

				<p>está sonando el timbre</p> <p>4. Tiene ropa tendida afuera y está comenzando a llover</p> <p>5. El agua se está desbordando de la pileta de la cocina</p> <p>¿En qué orden solucionarías los problemas? Se repite de nuevo las 5 acciones</p> <p>Anotar el orden en su cuaderno</p> <p>¿Qué significa su respuesta?</p> <p><input type="checkbox"/> Teléfono: el trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> El bebé: la familia</p> <p><input type="checkbox"/> Puerta: los amigos</p> <p><input type="checkbox"/> Ropa: el dinero</p> <p><input type="checkbox"/> Agua: sexo</p> <p>El orden que eligió es el orden de sus prioridades en su vida</p> <p>NO DIGA NADA MAS!!!!</p>
2	14H40 – 15H30	Actividad de aprendizaje	<p>Realizar un collage de todas aquellas ilustraciones que le llaman la atención al estudiante, de las revistas que posee.</p>	<p>Materiales necesarios: 2 revistas, tijeras, goma, hoja oficio de 120g.</p> <p>Instrucciones:</p> <p>1. Cada uno con sus revistas observarán su contenido y recortarán todas aquellas ilustraciones que les llame la atención y las irán pegando en su hoja sin ningún orden, tratando de no dejar espacios en blanco.</p> <p>2. En la parte de atrás contestar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué es para mí motivación? - Qué tipos de motivación conozco? - Qué experimenté al realizar esta actividad? <p>3. Analizar de forma general la actividad realizada con la motivación que maneja cada uno, según sus intereses, deseos, expectativas, etc. relacionándolo a la vez con los distintos</p>

				<i>tipos de motivación que hay.</i>
3	15H30 – 16H10	Lectura: MOTIVACIÓN. <i>La motivación: es una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo. La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es el motor del mismo. La ausencia de motivación hace complicada la tarea del profesor. También decir que la falta de motivación por parte del alumno queda a veces fuera del alcance del profesor</i>	Analizar conceptos referentes a la motivación.	Lectura comentada del material sobre motivación. Anexo 22.
4	16H10 – 17H00	Actividad de aprendizaje	Reforzar los conocimientos sobre motivación	Consultar en Internet y trabajar en grupo la actividad descrita en el Anexo 23.
CLASE NRO. 11				
Sesión N°:11		Periodos: 4	Fecha: 15/04/2014	
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	<i>DINÁMICA: EXPECTATIVAS DE VIDA</i>	Despertar el interés de los estudiantes para el tema.	Instrucciones: 1. Se les solicita a los estudiantes que piensen y anoten 3 expectativas de vida en su cuaderno 2. Entregar a cada estudiante, una hoja de papel periódico 3. Solicitarles que con esa hoja representen una de las expectativas de vida anotadas en su cuaderno 4. Formar grupos de 4 personas 5. Cada integrante debe hablar sobre su expectativa de vida representada en la hoja de papel periódico 6. Elaborar una historia donde se incluyan todas las expectativas de vida de los integrantes del grupo. 7. Elegir a un vocal quien relatará la historia del

				grupo 8. Anotarla en una hoja y presentarla al final de la clase
2	14H40 – 15H30	TEMA: DISCIPLINA Y CONVIVENCIA	Generar en los docentes estrategias para el manejo de potenciales conflictos en el aula.	<p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar grupos de 4 integrantes, asignando a cada uno un rol. 2. Leer en grupo el artículo Educar en Libertad (Anexo 24) 3. Contestar las siguientes preguntas 4. Presentar un informe escrito 5. Puesta en común <p>Preguntas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para muchos docentes en qué consiste educar? 2. Qué clase de educación es la que actualmente se brinda? 3. Usted como profesor brinda una educación formativa o informativa, comente el por qué? 4. Conoce el caso de algún profesor cuya labor no haya sido de formación sino de deformación, comente. 5. Qué es educar en libertad? 6. Qué obtengo o gano como profesor al educar en libertad?
3	15H30 – 16H10	La disciplina y convivencia son procesos de naturaleza diferente, aunque íntimamente relacionadas. Actualmente se ha tendido a reemplazar disciplina por convivencia, (más que nada en los Códigos de Convivencia, ex Manuales de Disciplina o Reglamentos Internos), sin profundizar respecto a las diferencias y relaciones entre los dos conceptos. Analicemos pues sus ámbitos y contextos.		
4	16H10 – 17H00	La convivencia es un hecho propiamente humano. A la convivencia escolar la debemos entender como “la interrelación entre los diferentes miembros de un establecimiento educativo, que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio afectivo e intelectual de los y las estudiantes. “ Cuando hablamos de disciplina, nos estamos refiriendo al cumplimiento del rol que cada uno de los actores tienen en el contexto de una comunidad educativa, el incumplimiento de las responsabilidades particulares que contribuyen al objetivo de la Institución escolar		

		es "indisciplina".		
CLASE NRO. 12				
Sesión N°:12		Periodos: 4	Fecha: 16/04/2014	
Períodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	<i>Dinámica: torre de papel.</i> Realice la siguiente actividad y luego comente por escrito	Fortalecer el trabajo en equipo.	Instrucciones: - Forme grupos de 5 integrantes, a cada grupo entréguele una tijera, goma y seis hojas blancas tamaño carta - Cada grupo deberá construir una torre que cumpla con tres requisitos: ser lo más alta posible, resistir el peso de las tijeras y tener un diseño creativo - Al final cada grupo mostrará su torre y analizará si cumplieron los requisitos establecidos y cómo se organizaron para trabajar - Anote sus observaciones de la experiencia y discútalas con sus compañeros de grupo el día de la entrega
2	14H40 – 15H30	ENFOQUE EVOLUTIVO. Este tipo de enfoque considera que la elección vocacional constituye un proceso continuo de sucesivas elecciones desde la infancia hasta el final de nuestra vida, ya que la conducta vocacional es una manifestación más del desarrollo personal y del proceso de socialización del sujeto.	Enseñar a los docentes estrategias para valorar la disciplina en el aula.	Lectura en grupo (Anexo 25) y presentación en plenaria de los temas: - Educación infantil - Educación primaria
3	15H30 – 16H10	Según Ginzber la evolución del individuo según la orientación vocacional se divide en: Etapa o periodo fantástico (0-12años): Las preferencias		

		<p>vocacionales se identifican con los deseos infantiles, reflejados en los juegos; ya que el no encuentra placer en imitar ciertas ocupaciones o actividades de los adultos, sobre todo de los significativos para él. Estas actividades o imitaciones se caracteriza por ser muy cambiantes y no se centran en un sola área.</p> <p>Etapa o periodo tentativo (11.18 años) os sujetos toman conciencia de sus intereses, capacidades y valores aunque todavía no poseen el suficiente realismo y se ven altamente influenciados por los familiares y el entorno.</p> <p>Etapa o periodo realista (18-24.25 años): El sujeto comprende la necesidad de realizar las decisiones acertadas y se ve obligado a optar entre opciones, aunque normalmente se ha concentrado en un área vocacional ya que contrasta y compara sus intereses, valores, capacidades, etc. con la realidad laboral y profesional incluyendo incluso la experiencia anterior o los logros obtenidos anteriormente.</p>		
4	16H10 – 17H00	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE PARA LA SEMANA: Disciplina y convivencia en el aula.	Efectuar el análisis de la convivencia en el aula.	Aplicar el cuestionario de convivencia (Anexo 26) a la mitad de la clase. Tabularlo y presentar los resultados en plenaria.

CLASE NRO. 13

Sesión N°:13

Periodos: 4

Fecha: 21/04/2014

Peri dos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
1	14H00 – 14H40	<p>Autoanálisis del estilo de comunicación: Uno de los pilares más importante en las relaciones humanas, es en establecer una buena comunicación. Existen tres Estilos de comunicación: La comunicación Pasiva- Este tipo de comunicación es propio en las personas, esconde sus sentimientos por miedo a ser rechazado por las demás personas. La comunicación Agresiva- Es lo contrario de la comunicación pasiva, se caracteriza por no valorar la opinión de la otra parte, puedes que seas más inflexible sobre cualquier situación que este pasando, no permite modificar su comportamiento o conducta para mejorar la situación. Comunicación Asertiva- Es una comunicación abierta a las opiniones de las demás personas, tiene respeto hacia uno mismo, cuando argumentas sobre cualquier ideología</p>	<p>Brindar una lista de verificación que permita al educador identificar cómo cumple con estos consejos y concretar acciones que le permitan el mejoramiento de su accionar cotidiano.</p>	<p>Aplique la lista de chequeo (Anexo 27). En una hoja anota para usted las conclusiones de su autoanálisis.</p>
2	14H40 – 15H30			

		siempre tiene seguridad y confianza a lo que quiere transmitir.		
3	15H30 – 16H10	EL CAMBIO EMPIEZA HOY Es una actividad de fin de curso en la cual se establezca los compromisos a ser asumidos por las y los docentes participantes.	Establecer con los y las participantes un compromiso para mejorar la práctica pedagógica.	1. Leer la lectura el cambio empieza hoy (Anexo 28) 2. Contestar de forma individual las preguntas (Anexo 29) 3. Realizar compromiso de acción (Anexo 30) 4. Puntos dos y tres realizarlos en hojas para ser firmados y/o sellados por el docente. 5. Puesta en común
4	16H10 – 17H00	Cambiar?		

4.5.3. Metodología

En la ejecución del presente curso de capacitación se efectuarán lecturas críticas del material de apoyo, así como la ejecución de actividades tanto para el aula como aquellas indicadas para ser elaboradas en casa (durante la semana). También la realización de trabajos grupales, aplicación de cuestionarios y otras herramientas, tabulación de los datos obtenidos y exposiciones en plenaria. Se trabajará por las tardes, cuatro horas cada día, de lunes a miércoles, con descanso de los días jueves y viernes. Al inicio de cada semana se receptorá los trabajos enviados para la casa.

4.5.4. Evaluación

Para evaluar los logros de los participantes se aplicará una lista de chequeo de habilidades y destrezas pedagógicas, antes y después de cada tema.

4.7. Costos del curso

La ejecución del curso requiere una inversión de \$ 1874,00 dólares, desglosados en los siguientes rubros:

RUBRO	Cantidad	Unidad	C. Unit	C. total
Instructor	52	horas	25	1300
Materiales para participantes	21	personas	10	210
uso de equipos	52	horas	5	260
Uso de local	52	horas	2	104
			TOTAL	1874

Los mismos serán cubiertos de la siguiente manera:

Financistas	cantidad	C. Unitario	total
Auto-gestión de participantes	21	71.90	1510
Institución (especie valorada). Horas de uso de equipos y local.	52	7	364
		total	1874

El costo unitario será asumido por cada participante del curso.

4.8. Certificación

A más de rendir exámenes y entrega de trabajos, los participantes deberán reportar la asistencia al 80% de las jornadas de trabajo, para la aprobación y entrega del certificado del curso, el cual tendrá el siguiente esquema:

EL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO RIO NANGARITZA

Confiere a:

Nombre de la persona que aprueba el curso

El presente CERTIFICADO DE APROBACION DEL CURSO.

**PSICOPEDAGOGÍA PARA DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO RÍO
NANGARITZA, con una carga horaria de 52 HORAS.**

Una vez, cumplida la asistencia reglamentaria, rendir los exámenes y entrega de trabajos, con una calificación de_____.

Rector del Colegio

Director de la entidad que capacita

4.9. Bibliografía del curso de formación

- Arellano Rodríguez, L. (2011) Pedagogía educativa: Cine en la buena enseñanza. Recuperado de: <http://cineyeduca.blogspot.com/2012/09/unidad-i-una-pedagogia-educativa.html>
- Asociación de estudiantes de Psicología (2011) Aportes de la Psicología a los estudios de Familia. Recuperado de <http://asoepsi.wordpress.com/2011/02/26/la-psicologia-en-los-estudios-de-la-familia/>
- Contreras, Carlady (2012) Educación y Pedagogía. Librería pedagógica. Recuperado de: http://www.libreriapedagogica.com/butlletins/butlleti20/educacion_y_pedagogia.htm10.htm
- Educación para las Américas. (2013) Habilidades y destrezas pedagógicas. Recuperado de http://www.educoas.org/porta/en/ineam/aula_catalogo.aspx?culture=en&navid=243
- Guerra, José Ricardo (2012) Recursos didácticos. Recuperado de. <http://www.monografias.com/trabajos88/recursos-didacticos/recursos-didacticos.shtml>
- Lanzas Quintana, P. E. (s.f.) La Naturaleza como recurso didáctico. Recuperado de: http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_10/nr_174/a_2136/2136.htm
- León, Eliecer (2012) Las TIC: influencia y perspectivas para la educación en el siglo XXI. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos76/tic-perspectivas-educacion-siglo-veintiuno/tic-perspectivas-educacion-siglo-veintiuno2.shtml>
- Martínez, E., Sánchez, S. (2013) Educación y didáctica. Recuperado de: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0063recursossexpositivos.htm>
- MORALES GALITO, E. A. (2012) La educación y la tecnología. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos22/educacion-y-tecnologia/educacion-y-tecnologia.shtml#caracter>
- Novo, María (s.f.) Los vínculos Escuela/Medio Ambiente: La Educación ambiental. Recuperado de: <http://www.unioviado.es/site09/Addendas/Novo3.pdf>
- Rodríguez Valera, M. A. (2012) Medios y recursos. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos73/medios-recursos/medios-recursos2.shtml>

Sánchez Pura (s.f.) La psicología educativa de hoy. Reflexiones sobre el Papel del Psicólogo Educativo en el Proceso Educativo de Cara al Nuevo Siglo. Recuperado de http://fci.uib.es/Servicios/libros/papel_digital/La-Psicologia-Educativa-de-Hoy.cid220007

Sánchez, Ana M. (2012) Las Tic como recurso pedagógico- Plástica Visual Recuperado de: <http://portal.educ.ar/debates/educacionytic/las-tic-como-recurso-pedagogic.php>

Wikipedia (2012) Software educativo. Recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Software_educativo

CONCLUSIONES

1. En el Colegio Técnico “Río Nangaritza”, únicamente el 19% de docentes posee formación de cuarto nivel, que les permita estar capacitados y responder a los actuales lineamientos expuestos en la malla curricular propuesta por el gobierno nacional.
2. Las técnicas y estrategias que el docente utiliza, están más orientadas hacia la transmisión de conocimientos que a la generación de capacidades tutoriales en el estudiante.
3. En la formación profesional del docente del Colegio Técnico Agropecuario “Río Nangaritza”, más del 70% posee título de tercer nivel relacionados con la docencia.
4. El 66% de la planta docente del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza incursionó en el ámbito de la profesión docente con una formación inicial en ciencias de la educación, teniendo 90% de relación las materias que dicta con la formación de pregrado.
5. Los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Río Nangaritza, en el 90% tienen necesidad de formación orientada al cuarto nivel, con un 95% en temas educativos, en un sistema semipresencial, de lunes a viernes, sobre todo en pedagogía educativa.

RECOMENDACIONES

1. Promover por parte de las instituciones de estudios superiores, la definición y ejecución de propuestas de formación de cuarto nivel, en lo que respecta a maestrías en temas educativos, en sistemas semi-presenciales, que les permita estar capacitados y responder a los actuales lineamientos expuestos en la malla curricular propuesta por el gobierno nacional.
2. Impulsar por parte de los directivos institucionales para que los docentes mejoren las técnicas y estrategias que utilizan en el aula, las cuales refuercen la generación de capacidades en los estudiantes.
3. Mantener por parte de la institución, la política de vinculación docente a profesionales con una formación inicial en ciencias de la educación, de tal manera que les permita estar capacitados para ejecutar la práctica profesional, conforme lo contemplado en la actual reforma educativa ecuatoriana.
4. Definir en forma conjunta por directivos y docentes, estrategias que permitan que el 100% de las materias que dictan estén relacionadas con la formación docente.
5. Brindar especial atención por parte de la institución educativa y los directivos a la ejecución de una propuesta tendiente a la formación docente en “Psicopedagogía”, con un mínimo de 52 horas, que permita mejorar el desarrollo profesional en atención a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

BIBLIOGRAFÍA

A. LIBROS

Aamodt, M., Reyes Ponce, L., & Catillo Contreras, R. (2010). *Psicología industrial / organizacional*. Cengage Learning Editores.

Alonso, L., Fernández Rodríguez, C., & Nyssen, J. (2008). *El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*.

Alonzo, L., Fernandez Rodriguez, C., & Nissen, J. (2009). *El debate sobre las competencias*. Madrid: ANECA.

Álvarez Rivas, D., & Torre Díaz, J. (2011). *¿Empresas des-almadas? Una visión ética del mundo empresarial*. Madrid: Librería-Editorial Dykinson.

ANECA. (2007). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. ANECA, AGENCIA NACIONAL DE EVALUACION DE LA CALIDAD Y ACREDITACION.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. 10, 30. Quito.

Bermudes Roque, S., Valarezo Garzón, V., & Vélez Vélez, V. (2013). "INFLUENCIA DE LOS LABORATORIOS DE CÓMPUTO COMO RECURSO PEDAGÓGICO-DIDÁCTICO EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DOCENCIA EN INFORMÁTICA PERIODO LECTIVO 2009 - 2010". Machala.

Bolívar, A. (2009). *La autonomía en la gestión como nuevo modo de regulación*. Espacios en blanco., 336.

Carrasco, J. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Ediciones Rialp.

de la Paz Pérez, M., & Campanero, A. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.

D'Souza, A. (1998). *Manual del líder, Volumen 2*. Editorial SAL TERRAE.

- Escobedo de León, Martha Cristina (s.f.) Curso Psicopedagogía. Guía Programática.
- Fleitman, J. (2008). Evaluación integral para implantar modelos de calidad. Editorial Pax México.
- Folgueras Méndez, J., & et al. (2012). V Latin American Congress on Biomedical Engineering CLAIB. La Habana: Springer.
- Francés, A. (2006). Estrategia Y Planes Para La Empresa: Con El Cuadro de Mando Integral. México: Pearson Educación.
- García Amilburu, M. (2010). Nosotros, Los Profesores. Breve Ensayo Sobre la Tarea Docente. Editorial UNED.
- García, A., & Muñoz, V. (2009). Experiencias de innovación docente universitarias. Salamanca: Ediciones Universidad Salamanca.
- García, B., Iglesias de Ussel, j., & Martínez Paricio, J. (2013). De la sociedad española y otras sociedades: libro homenaje a Amando de Miguel. CIS.
- Gather Thurler, M., & Maulini, O. (2012). La organización del trabajo escolar.: Una oportunidad para repensar la escuela. Grao.
- Giraldez, A. (2010). Música. Investigación, innovación y buenas prácticas. Grao.
- Gonzalez Cabanach, R., & et al. (2005). Estrategias y técnicas de estudio: cómo aprender a estudiar estratégicamente. Madrid: Pearson Educación.
- Grinberg, S. (2009). Pedagogía y gubernamentalidad en las sociedades de gerenciamiento; Notas de formación entre competencias y abyección. Espacios en blanco., 336.
- ICARIA. (2008). Apunte sobre la universidad española: El desarrollo del mercado universitario. ICARIA, 185.
- Juárez Pérez, J. (2008). La familia formadora de ciudadanos: VII Jornadas de Educación en Valores. Universidad Católica Andrés.
- M. Muchinsky, P. (2002). Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología organizacional. Cengage Learning Editores.

- Malagón-Londoño, G., Galán Morera, R., & Pontón Laverde, G. (2008). Administración hospitalaria. Colombia: Ed. Médica Panamericana.
- Malpica Basurto, F. (2013). 8 ideas clave. Calidad de la práctica educativa: Referentes, indicadores y condicionantes para mejorar la enseñanza-aprendizaje. Grao.
- Manuel Burgos, J. (2007). La filosofía personalista de Karol Wojtyła. Palabra.
- Martín Puebla, E. (2009). El sistema de formación profesional para el empleo. España: Lex Nova.
- Ministerio de Educación de España. (1992). Orientaciones teórico prácticas para la elaboración de unidades didácticas. Madrid.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). PLAN DECENAL DE EDUCACION 2006 - 2015. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Estándares de calidad educativa.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Estándares de calidad educativa. Quito: Editogran.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). MARCO LEGAL EDUCATIVO. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). MARCO LEGAL EDUCATIVO. Quito.
- Monereo, C., & Pozo, J. I. (2011). La identidad en Psicología de la Educación: necesidad, utilidad y límites. España: Narcea Ediciones.
- Moreno Aparisi, J., & García López, R. (2008). El Profesorado y la secundaria: demasiados retos?
- Munroe, M. (2013). Al Mando: Encuentre el líder dentro de usted. EE.UU.: Charisma Media.
- Otálora Urquizu, C. (2009). Economía fiscal. Plural editores.
- Otamendi Herrera, A., & et al. (2008). Guía de innovación metodológica en e-learning. Andalucía: Programa EVA.

- Parcerisa Aran, A., Forés Miravalles, A., & Giné Freixes, N. (2010). La educación social. Una mirada didáctica. Barcelona: Grao.
- Poliak, N. (2009). Fragmentación educativa en el campo docente: acerca de criterios de selección de profesores en escuelas medias de la Ciudad de Buenos Aires. . Espacios en blanco, 337.
- Reinoso, R., & Tintin, R. (2012). La inserción de la tecnología de la información en los procesos educativos públicos en el Ecuador; el caso de la unidad educativa del milenio "Bicentenario". Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Reverter, R., & Ruiz, N. (2012). Evaluación del alumnado con altas capacidades intelectuales. En Altas capacidades intelectuales. Pautas de actuación (pág. 422). Grao.
- Robbins, S. (2005). Administración. Pearson Educación.
- Southwell, M. (2009). Escuela media y formación para el mundo político. Diálogos entre generaciones y tradiciones. Espacios en blanco., 336.
- Souto Moure, A., & Alonso Doval, R. (2006). Formador de Teleformadores, . Ideas propias Editorial.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. RedEtis.
- Zabala, A., & Arnau, L. (2007). 11 ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias. Barcelona: Editorial Graó.
- Zabala, M. (2007). Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.
- Zabalza Beraza, M., & Zabalza Cerdeiriña, M. (2011). Profesores y profesión docente: Entre el "ser" y el "estar". Narcea.

B. PUBLICACIONES PERIODICAS

- Aguiar Cañas, F., Montoya Rivera, J., & Céspedes Quiala, A. (2012). El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador. ODISEO, revista electrónica de pedagogía, 10(19).

- Aguiar Cañas, F., Montoya Rivera, J., & Céspedes Quiala, A. (2012). El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador. *Odiseo: revista electrónica de pedagogía*, 10(19).
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado*.
- Furlan, A. (2009). Recapitulaciones en torno a la noción de Gestión. (N. -U. TANDIL, Ed.) *Espacios en Blanco; Revista de Educación*(19), 336.
- Marcelo, C. (2009). Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado.*, 13(1), 26.
- Registro Oficial del Ecuador. (2011). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (Vol. 417). Quito, Ecuador.
- Registro Oficial del Ecuador. (31 de marzo de 2011). Registro Oficial. Quito, Ecuador.
- Rodríguez Gómez, J. M. (1996). Perspectivas teórico – educativas en la formación de maestros. *Rvta. Interuniversitaria de Formación del Profesorado*,(27).
- Universidad de Cadiz. (2008). LIBRO DE ACTAS. Servicio de Publicaciones.
- Vaillant, D. (2009). POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA: LA DEUDA PENDIENTE. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado.*, 15.
- Vaillant, D. (2009). POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA: LA DEUDA PENDIENTE. *Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado.*, 13(1), 29.

C. **WEB**

- Aguiar Cañas, F., Montoya Rivera, J., & Céspedes Quiala, A. (2012). El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador. Obtenido de <http://www.odiseo.com.mx/articulos/maestro-su-formacion-su-rol-en-educacion-contemporanea-en-ecuador>

- ANECA, A. N. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Obtenido de http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf
- Arancibia Herrera, M., Miranda Jaña, C., Pérez San Martín, H., & Koch Ewertz, T. (julio de 2008). NECESIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES TÉCNICOS. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Estudios Pedagógicos Valdivia: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052008000100001&script=sci_arttext&lng=en
- Bausela Herreras, E. (2004). Detección de necesidades en el proceso de planificación de un servicio de orientación psicológica en el contexto de la Universidad de León (segundo estudio piloto). Recuperado el 6 de 8 de 2013, de Revista de Educación: <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/view/650/1009>
- Correa V., S., Álvarez A., A., & Correa de U. , A. (s.f.). LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL GESTOR EDUCATIVO. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Fundación Universitaria Luis Amigó: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>
- Cunuhay Ayala , M., & Masapanta Pilatasig, S. (junio de 2013). REDISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL COLEGIO TÉCNICO "DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ" PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI : <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1727/1/T-UTC-1601.pdf>
- González Arechabaleta, M. (2012). Cómo desarrollar un curso de formación on line. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de Horizonte Informática Educativa: <http://www.horizonteweb.com/magazine/comunet1.htm>
- González de Salama, I. (s.f.). Postgrado. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Universidad José Antonio Paez: http://www.ujap.edu.ve/Universitas/html/Academica/postgrado/curso_formacion_docente.htm
- Grau Company, S., Gómez Lucas, C., & Perandones González, T. (2010). LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO FACTOR DECISIVO DE LA EXCELENCIA EDUCATIVA. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de

<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>

Gros Salvat , B., & Silva Quiroz, J. (2005). LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO DOCENTE EN LOS ESPACIOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE . Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>

Hervás Gómez, C., & Martín Nogales, J. (1997). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de Educación Secundaria. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del profesorado: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf

Instituto de Estudios Juan Gil-Albert. (1988). La calidad de los centros educativos. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de actas del IX Congreso Nacional de Pedagogía: <http://books.google.com.ec/books?id=qnQxAAAAIAAJ&q=%22análisis+de+la+persona%22+formación+docente&dq=%22análisis+de+la+persona%22+formación+docente&hl=es&sa=X&ei=l4MCUuimBYrw8QS-soCIDw&ved=0CCwQ6AEwAA>

La ciencia de la Mula Francis. (2010). Cómo enseñar y cómo aprender según dos profesores con 40 años de experiencia. Obtenido de La Ciencia de la Mula Francis. Relatos breves sobre Ciencia, Tecnología y sobre la Vida Misma: <https://francisthemulenews.wordpress.com/category/general/page/31/>

Ladkin , A. (25 de 05 de 2013). ¿Qué características hacen a un líder democrático? Recuperado el 25 de 10 de 2013, de eHow en español: http://www.ehowenespanol.com/caracteristicas-lider-democratico-info_227989/

Lahoz García, J. (2012). La influencia del ambiente familiar. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Solo hijos: <http://www.solohijos.com/html/articulo.php?idart=3>

Lirio Castro, J. (. (2005). La metodología en Educación Social. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de http://books.google.com.ec/books?id=_SYtRqQpTZwC&pg=PA126&dq=%22formación+C3%B3n+continua%22&hl=es&sa=X&ei=HU0KUr24F8jk2QXG04DgDA

&ved=0CFQQ6AEwCA#v=onepage&q=%22formaci%C3%B3n%20continua%22&f=false

Luca de Tena, B., Argüello Sosa, N., & Reyes Castro, N. (2006). LA ACREDITACION COMO PROCESO DINAMIZADOR HACIA LA CALIDAD . Recuperado el 6 de 8 de 2013, de UNIVERSIDAD DE COSTA RICA: http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/acreditacion..pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (09 de 08 de 2007). ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN BÁSICA 2010. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de <http://es.scribd.com/doc/147483594/Fundamentos-pedagogicos>

Ministerio de Educación del Ecuador. (21 de Mayo de 2013). Acuerdo 153-13. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/05/ACUERDO-153-13.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador. (s.f.). Currículo de EGB. Recuperado el 25 de 08 de 2013, de Ministerio de Educación del Ecuador: <http://educacion.gob.ec/curriculo-educacion-general-basica/>

Mortis Lozoya, S., Rosas Jiménez, R., & Chairez Flores, E. (s.f.). Diseño de cursos de capacitación. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de Instituto Tecnológico de Sonora: http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa35/disenos_cursos_capacitacion/index.htm

Peñaherrera, M. (2012). Uso de TIC en escuelas públicas de Ecuador: Análisis, reflexiones y valoraciones. Obtenido de EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa: http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec40/uso_TIC_escuelas_publicas_Ecuador_analisis_reflexiones_valoraciones.html

RAE. (2013). Diccionario de la real Academia de la Lengua Española. Recuperado el 6 de agosto de 2013, de <http://www.rae.es/drae/srv>

Ramírez, F. (2011). Guía para el diseño de programas de capacitación. Recuperado el 20 de 09 de 2013, de Ilustrados: <http://www.ilustrados.com/tema/4751/Guia-para-diseno-Programas-Capacitacion.html>

Reyes Santana, M. (2013). El diagnóstico de necesidades de formación. (U. d. Huelva, Ed.) Recuperado el 6 de 8 de 2013, de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf

Santillán, F. (10 de 2010). La formación de docentes en Latinoamérica. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de <http://portal.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/educacion/index.php/educacion/article/viewFile/141/139>

SENPLADES. (2 de 8 de 2013). Ciudadanía, primer actor social en recibir el nuevo Plan para el Buen Vivir. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de SENPLADES: <http://www.planificacion.gob.ec/ciudadania-primer-actor-social-en-recibir-el-nuevo-plan-para-el-buen-vivir/>

SENPLADES. (2009). Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 - 2013. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de SENPLADES: www.planificacion.gob.ec

UNESCO. (2012). Educación. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/education-building-blocks/technical-vocational-education-and-training-tvet/>

Universidad de Nariño. (s.f.). Curso de marco lógico. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww3.udenar.edu.co%2Fmichel%2FDownloadHandler.ashx%3Fpg%3D76879535-1414-44b1-a883-e5e4ebb0e808%26section%3D12b74ebc-93a3-4f14-81bd-763cd74ae5eb%26fil>

Weller, J. (2006). INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES: EXPECTATIVAS, DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIAS. Obtenido de http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: *(señale una o más alternativas)*

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación *(señale una alternativa)*

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Hoja de trabajo. Quien soy.

Nombre _____

Soy feliz

Soy inquieto(a) Soy bueno(a)

Soy un tonto(a)
hermoso(a)

Soy

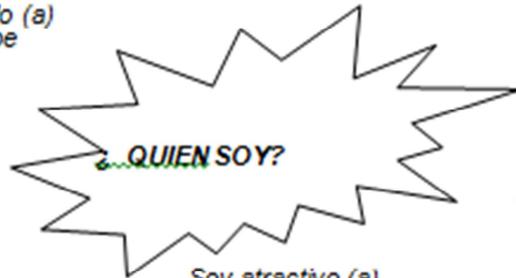
Soy un perdedor
(a)

Soy ganador
(a)

Soy agradable

Soy
aceptable

Soy malo (a)
Soy torpe



Soy chismoso(a)

Soy
genial

Soy atractivo (a)

Soy
cariñoso

Soy pesado(a)

Soy apático (a)
simpático(a)

Soy

Soy optimista

Soy
pesimista

Soy inteligente
aprender

Soy lento para

Soy buena
persona

Soy buen profesor(a)
hijo(a)

Soy buen

Anexo 3. Tabla comparativa del aporte de los filósofos

Wilhem Wundt	Williams James	John Dewey	Edward Thorndike
<p>-Primer laboratorio = nuestro laboratorio como docentes el salón de clase.</p> <p>- observación de la conducta, registro = herramienta del profesor para conocer intereses, estado de ánimo etc. de su alumno lo que le permite desarrollar confianza, comprensión y conocimiento de sus alumnos</p>	<p>-Esfuerzo por introducir la psicología en el mundo de la educación= psicopedagogía</p> <p>-Recalcó la importancia de observar, discutir e intercambiar ideas con los alumnos= ser un maestro CETA profesor del nuevo milenio C= confianza E= empatía T= tolerancia A= apoyo</p> <p>-Conocer los sentimientos, ideas, intereses y valores de los alumnos podría beneficiar la enseñanza – aprendizaje= influencia de la motivación del alumno y su aprendizaje y viceversa = autoestima Profesor= mediador=guía y modelo</p> <p>-Del desconocido a cómplice.</p>	<p>-Sostenía que los niños necesitaban de un ambiente natural para aprender y participar en los procesos de aprendizaje= Constructivismo = aprendizaje por descubrimiento =satisfacción</p> <p>-Se oponía a los métodos memorísticos= aprendizaje significativo</p> <p>-Deseaba que los profesores ofrecieran ambientes agradables y estimulantes para el aprendizaje= clima de clase</p> <p>-Su filosofía de educación centrada en el niño: Progresismo = Bruner= aprendizaje por experiencia Vigotsky= importancia de del entorno interiorizar Feuerstein= modificabilidad cognitiva Ausubel= aprendizaje significativo= influencia de lo que el alumno ya sabe con lo nuevo y lo relaciona</p>	<p>-Su ambición era encontrar un método exacto para investigar y resolver problemas relacionados con el aprendizaje = creación de los test</p> <p>-permiten diagnosticar y dar el seguimiento necesario</p> <p>-Detección de problemas de aprendizaje – emocionales dentro del aula</p>

Anexo 4. Técnica de los sombreros: significado de cada sombrero.

Blanco

- *Es neutral / objetivo*
- *Suministra hechos y datos*
- *No se involucra, solo proporciona información*

Rojo

- *“esto es lo que yo siento acerca del asunto”*
- *Parte importante del pensamiento = emociones y sentimientos*
- *Hace visible los sentimientos*
- *Permite explorar los sentimientos de los demás*

Negro

- *Su interés es el juicio negativo*
- *Señala lo que está malo, incorrecto o equivocado*
- *Indica por qué algo no va a funcionar*
- *Proyecta la idea del futuro “ve” riesgos o peligros*

Amarillo

- *Es positivo y constructivo*
- *Simboliza claridad, brillantez y optimismo*
- *Explora los valores y beneficios*

Verde

- *Es el pensamiento creativo*
- *Simboliza fertilidad, crecimiento y valor*
- *Sirve para generar nuevas percepciones*

Azul

- *Es el sombrero del control*
- *Organiza el pensamiento*
- *Es el conductor y director del pensamiento se asegura que se cumplan las reglas*
- *Es el responsable de las conclusiones*

Anexo 5. Cuadro para responder según *estrategia de aprendizaje sqa*:

APRENDIZAJE

<i>Lo que sé</i>	<i>Lo que quiero saber</i>	<i>Lo que aprendí</i>

Anexo 6. Guía de preguntas. ¡Eso es la Pedagogía!

1. *Qué opinión les merece el proceder del primer profesor?*
2. *Qué opinión les merece el pensamiento y actitud del estudiante?*
3. *Ustedes como profesores qué actitud tomaría? Y por qué?*
4. *Dentro de su experiencia docente han pasado por alguna situación similar o conocen de alguien que haya vivido algo similar?*
5. *Qué actitud han tomado ante esa situación y por qué?*
6. *Realicen un comentario sobre el caso leído en grupo.*

Anexo 7. El aprendizaje, material de lectura.

TEORIAS DEL APRENDIZAJE

ESTIMULO RESPUESTA	COGNITIVA
<i>Estímulo: es un acontecimiento que puede percibirse o experimentarse mediante el uso de los sentidos</i>	<i>Esta teoría explica a la conducta en función de las experiencias, información, actitudes ideas y percepciones de una persona y de la forma en que esta las integra y las organiza.</i>
<i>Esta teoría explica que el aprendizaje o la ausencia de éste en el ser humano van en función de las reacciones o respuestas de los estímulos.</i>	<i>Un factor que contribuye al aprendizaje significativo puede ser el hábito de relacionar material nuevo con el aprendizaje anterior.</i>
<i>Condicionamiento clásico</i>	
<i>Condicionamiento operante</i>	

MODELOS DE APRENDIZAJE

(Jerome Bruner)

Su teoría de la Categorización resalta el papel de la actividad como parte esencial de todo proceso de aprendizaje, añade a esto la actividad guiada o mediada de Vigotsky.

Categorías:

- 1. ENACTIVO:** *se aprende haciendo, imitando, manipulando.*
- 2. ICÓNICA:** *por imágenes- dibujos*
- 3. SIMBÓLICO:** *por la palabra escrita y hablada*

Sus aportes más significativos:

- El aprendizaje es eficaz cuando se da por descubrimiento= importante desarrollar la curiosidad de nuestros alumnos y alumnas.*
- Que las situaciones se presenten como desafíos*
- Permitir al aprendiz seleccionar y transformar la información*
- Lo más importante es el proceso*

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

(David Ausubel)

Proceso por el cual un alumno relaciona una información de manera no arbitraria con un aspecto relevante de su estructura cognitiva (Ausubel)

Un alumno aprende de forma significativa cuando es capaz de "anclar" nuevos conocimientos en conceptos relevantes ya existentes en su memoria.

El factor que más influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe.

FACTORES QUE INTERVIENEN

**** COGNITIVOS ****

Son los factores que tienen que ver con los conocimientos previos.

**** AFECTIVOS ****

Son los factores que tienen que ver con personalidad, motivación y actitudes.

**** SOCIALES ****

Son los factores que tienen que ver con habilidades, comunicación y adaptación social.

PRINCIPIOS EN QUE SE BASA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

- **Somos seres aprehendientes:** los seres humanos tenemos una propensión natural del aprendizaje. Somos curiosos y exploratorios por naturaleza.
- **Necesitamos del sentido:** es significativo cuando se percibe que lo que va a aprenderse tiene sentido para la vida y para las metas.
- **Aprendemos haciendo:** se aprende por la acción, la participación de experiencias sobre problemas prácticos o reales.
- **Aprendemos en libertad:** la creatividad supone libertad. La independencia creativa y la confianza en uno mismo, se facilita cuando lo principal es la autocrítica y la autoevaluación

ELEMENTOS QUE NECESITA UN ALUMNO PARA APRENDER (Lev Vigotsky)

1. Herramientas propias

(Selección de información, consulta a diferentes fuentes, experiencias adquiridas)

2. Ayuda externa = otro compañero

3. El profesor

(Mayor conocimiento en la materia y da posibilidades de nuevas herramientas)

Su teoría socio-cultural, la cultura juega un papel muy importante, pues proporciona a la persona las herramientas necesarias para modificar su entorno.

El desarrollo cognoscitivo depende en gran medida de las relaciones que la persona entabla con la gente que está presente en su entorno y el grado de desarrollo cognoscitivo depende especialmente de la calidad de esas relaciones.

“ESTO GARANTIZA EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL ALUMNO “

ASPECTOS A CONSIDERAR

1. En el aprendizaje significativo Ausubel menciona a su opuesto aprendizaje mecánico = se almacena la nueva información de forma literal sin buscar relaciones entre lo nuevo y lo antiguo.
2. No rechaza el aprendizaje memorístico.
3. Deseo - necesidad de aprender.
4. Relacionar lo nuevo por aprender con lo aprendido.
5. Procesador de información = MCP-MLP
6. MCP = memoria de trabajo --- información no sometida a repaso o repetición desaparece, capacidad limitada.
7. MLP = información que se codifica y almacena.
8. Codificación: proceso en el que se transforma la información nueva y se integra de diversas maneras con la información ya conocida.
9. La información de la Memoria de trabajo se codifica y se almacena en la Memoria a largo plazo.
10. Profesor encargado de establecer esa relación.

**** Para crear un organizador adecuado, el profesor deberá tomar en cuenta:**

- a. naturaleza del material de aprendizaje,
- b. edad del aprendiz,
- c. grado de familiaridad con el contenido nuevo.

**** Si el alumno no hace puente entre lo que sabe y lo que necesita saber, fallarán las bases para que su aprendizaje sea significativo.****

Aspectos importantes a considerar según otros puntos de vista sobre lo que es el aprendizaje.

Atención --- Aprendizaje

- 10% leemos
- 20% escuchamos
- 30% vemos
- 50% vemos y escuchamos al mismo tiempo
- 80% lo que decimos
- 90% decimos, hacemos (estamos implicados)

Alumno – niño@:

- Protagonista
- Pensador creativo, crítico
- Disfruta del placer de descubrir cuando aprende

FEUERSTEIN:

- Individuo = potencialidades y capacidades pueden ser modificadas
- Deficiencias no son definitivas
- Teoría: Modificabilidad cognitiva = Programa PEI

Anexo 8. Autoestima

INSTRUCCIONES:

A continuación se te presenta una serie de enunciados los cuales deberás contestar de acuerdo a como consideres que te sientes. Te ponemos una escala en donde te indica lo que representa cada número que encontraras.

- 4 Siempre
- 3 Casi siempre
- 2 Algunas veces
- 1 Nunca

ASPECTOS	4	3	2	1
1. Me siento alegre.				
2. Me siento incómodo con la gente que no conozco..				
3. Me siento dependiente de otros.				
4. Los retos representan una amenaza a mi persona.				
5. Me siento triste.				
6. Me siento cómodo con la gente que no conozco.				
7. Cuando las cosas salen mal es mi culpa.				
8. Siento que soy agradable a los demos.				
9. Es bueno cometer errores.				
10. Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos.				
11. Resulto desagradable o los demos.				
12. Es de sabios rectificar.				
13. Me siento el ser menos importante del mundo.				
14. Hacer lo que los demos quieran es necesario para sentirme aceptado.				
15. Me siento el ser más importante del mundo.				
16. Todo me sale mal.				
17. Siento que el mundo entero se ríe de mí.				
18. Acepto de buen agrado la crítica constructiva.				
19. Yo me río del mundo entero.				
20. A mí todo se me resbala.				
21. Me siento contento con mi estatura.				
22. Todo me sale bien.				
23. Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos.				
24. Siento que mi estatura no es la correcta.				
25. Solo acepto las alabanzas que me hagan.				
26. Me divierte reírme de mis errores.				
27. Mis sentimientos me los reservo exclusivamente para mí.				
28. Yo soy perfecto.				
29. Me alegra cuando otros fracasan en sus intentos.				
30. Me gustaría cambiar mi apariencia física.				
31. Evito nuevas experiencias.				
32. Realmente soy tímido				
33. Acepto los retos sin pensarlo.				
34. Encuentro excusas para no aceptar los cambios.				
35. Siento que los demos dependen de mí.				
36. Los demos cometen más errores que yo.				
37. Me considero sumamente agresivo.				
38. Me aterran los cambios.				
39. Me encanta la aventura.				
40. No alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos.				
TOTAL DE CADA COLUMNA				
TOTAL FINAL				

Interpretación

En cada columna sume las marcas de cotejo por el número que aparece en la parte superior de esa columna. Por ejemplo: Diez marcas en la primera fila se multiplican por 4 y equivalen a 40. Anote esa cantidad en el espacio correspondiente. Luego sume los totales de las cuatro columnas, y anota ese total. Examine, entonces, la interpretación de los resultados con la tabla siguiente.

PUNTEO INTERPRETACION

160-104	<p><u>Autoestima Alta (negativa)</u></p> <p><i>Tu nivel de autovaloración es demasiado alto de tal forma que en ocasiones tiendes a convertirla en ego y alejar a las personas que se acercan a tí, lastimando sus corazones con tus actitudes. Es necesario que reflexiones y que recuerdes que no todos serán iguales</i></p> <p><i>A ti y debes respetarlos, aceptarlos y amarlos aun cuando no estés de acuerdo con ellos.</i></p>
103-84	<p>Autoestima Alta (positiva)</p> <p><i>Tienes el nivel adecuado de valoración, de esa forma te sientes bien contigo mismo y haces sentir bien a los que están a tu alrededor,</i></p> <p><i>Felicidades eres una persona consciente de tus debilidades y fortalezas.</i></p>
83-74	<p>Autoestima Bajo (positiva)</p> <p><i>Es normal que a veces te sientas un poco menos que los demas, eres Una persona agradable pero a veces te cuenta valorar lo que hay en ti. solo trata de no compararte con los demas y trabajar en tu YO</i></p> <p><i>Interior y de esta forma te sentirás bien contigo mismo y los demas estarán a gusto con tu compañía.</i></p>
73-40	<p>Autoestima Baja (negativa)</p> <p><i>Tu autoimagen está muy degradada por ti mismo, no se trata de cómo los demás te vean sino como te ves tú mismo. Es aconsejable que</i></p> <p><i>busques ayuda profesional y de este modo puedas descubrir al ser Incomparable que hay dentro de ti, pues los demas no podrán ver en ti algo que ni tú mismo estas dispuesto a ver.</i></p>

Anexo 9. Rutas de aprendizaje

La metodología basada en Rutas de Aprendizaje comprende una serie de etapas o momentos organizados para facilitar experiencias educativas altamente significativas.

Paso a paso:

ETAPA	DESCRIPCIÓN	FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA
LANZAMIENTO	Es una o varias actividades para despertar la curiosidad y el interés del educando, es importante que genere expectativas, llame la atención se presente forma amena	Primer principio de la organización motivacional del aprendizaje es despertar la curiosidad e interés.
CONOCIMIENTOS PREVIOS	Etapa para explorar lo que el educando conoce respecto al tema y las experiencias vividas. Se desarrolla por medio de preguntas. Éstas deben hacer que el educando: <ul style="list-style-type: none"> - Relacione el tema con sus conocimientos - Lo conecte a sus experiencias - Lo vincule con su vida diaria 	La teoría de Ausubel sobre el aprendizaje significativo lo expone como condición de aprendizaje
DESAFÍO	Momento clave de esta metodología Consiste en presentar una o varias situaciones a superar en forma de reto. Debe de ser: interesante, que genere investigar, experimentar y desarrollar habilidades	Conflicto cognitivo, es un requisito para que se dé el aprendizaje.
CREACION DE IDEAS	Espacio para que las y los educandos piensen, formulen hipótesis para que razonen en relación al desafío	Hacer pensar a las y los educandos para que puedan ir construyendo su conocimiento
PROCESO	Necesidad de tomar un mapa de camino para poder saber cómo resolver el desafío. En algunos casos el educador (a) propone este mapa y explica actividades concretas: lecturas, entrevistas, experimentos, hojas de trabajo, etc.	Esto va relacionado a la importancia de comprender por qué y para qué de lo que se está haciendo, lo cual facilita Si tiene a la vista el mapa, permite ir desarrollando su capacidad de aprender a aprender, visualiza el proceso, las actividades a realizar.
ACTIVIDADES	Se incluyen diversas actividades de aprendizaje organizadas lógicamente para resolver el desafío. Se recomienda elaborar guías, conviene llevar un registro de actividades y resultados	La teoría de las inteligencias múltiples de Gardner, exige que se ofrezcan actividades variadas.

REVISION DE ACTITUDES	<i>Momento orientado a promover la reflexión</i>	<i>Espacio que permite dedicar un tiempo en cada experiencia de aprendizaje para trabajar la inteligencia emocional</i>
CONCLUSION	<i>Oportunidad para resumir la experiencia y sintetizar lo aprendido. Se retoma el desafío y se resuelve. Permite tomar conciencia de lo que han aprendido y de cómo lo han aprendido</i>	<i>Etapa relacionada con la teoría constructivista, establece que el educando (a) se da cuenta de los conceptos que ha</i>
APLICACIÓN	<i>Son actividades orientadas a aplicar lo aprendido en otros contextos o situaciones, normalmente implica trascender el ambiente escolar para poner en práctica los conocimientos</i>	<i>Vygotski hace ver la importancia del hacer social</i>
COMUNICACIÓN	<i>Actividades orientadas a compartir los resultados del aprendizaje con otros compañeros, con la comunidad, otros centros educativos, etc.</i>	<i>Comunicar lo que realmente se ha aprendido</i>
EVALUACION	<i>Revisión crítica de los conocimientos obtenidos, procedimientos aprendidos y de las actitudes evidenciadas</i>	<i>La evaluación en un proceso continuo destinado a ofrecer información para diseñar otras actividades y mejorar las estrategias de aprendizaje</i>

Anexo 10. Dinámica de ambientación. Verdadero “yo”

La mente es como un paracaídas: trabaja mucho mejor cuando está abierta.

- 1. Esto es divertido hacerlo, pero deberá seguir al pie de la letra las instrucciones.*
- 2. Conteste el cuestionario como se preguntando, en una hoja de su cuaderno.*
- 3. Copie las preguntas anotadas en la pizarra*

“Este es un cuestionario honesto, que le dirá mucho acerca de su verdadero YO”

- A. Ordene los siguientes 5 animales de acuerdo a su preferencia: Vaca, tigre, oveja, caballo, cerdo*
- B. Escriba una palabra que describa a cada uno de lo siguiente: Perro, gato, rata, café, mar*
- C. Piense en alguien (que también le conozca y sea importante para Usted) que pueda relacionar con los siguientes colores: Amarillo, naranja, rojo, blanco, verde*

INTERPRETACION

a. Prioridades de vida:

Vaca: significa carrera

Tigre: significa orgullo Oveja: significa amor Caballo: significa familia Cerdo: significa dinero

b. La descripción de Perro: implica tu personalidad

Gato: implica la personalidad de tu pareja Rata: implica la personalidad de tus enemigos Café: es como se interpreta el sexo

Mar: implica su propia vida

c. Colores:

Amarillo: alguien que nunca olvidarás

Naranja: alguien a quien puede considerar su verdadero amor

Rojo: alguien que realmente amas

Blanco: su alma gemela

Verde: una persona que recordará por el resto de su vida

Anexo 11. Lectura: problemas rendimiento

Problemas sociales, afectivos y emocionales se entrecruzan en el devenir de la vida de los centros y de las aulas, y no siempre estamos preparados para ellos. Con frecuencia ni siquiera podemos detectarlos con claridad. Se hace necesario adoptar una perspectiva amplia, que admita la participación de un conjunto grande de factores para abordar los nuevos problemas que presenta la convivencia en las aulas y en los centros. Cada vez se va tornando más importante la atención al factor ambiental en el que tiene lugar el aprendizaje, como ámbito específico en que las actividades adquieren sentido.

*El constructivismo, esa filosofía educativa que ha ido penetrando en la educación forma, desde la educación infantil hasta la universidad, va dejando entre nosotros ciertas ideas-fuerza que despejan algunos mitos, como el de la vía única de acceso a la información y el modelo de aprendizaje único. **Comprender el papel que los iguales tienen en la construcción del conocimiento individual es, de alguna forma, comprender que no sólo se aprende de la o el educador, sino que la situación de aprendizaje es compleja, variada y, con frecuencia, impredecible.** Se aprende de muchas maneras, mediante una diversidad de procesos, en condiciones variadas y en contextos distintos. Esto, lejos de resultar confuso no sólo es útil, sino también tranquilizador. Dado que no lo podemos controlar todo, quizás sea prudente adoptar una actitud observadora, para tratar de comprender otros mundos: como el mundo social que las y los educandos crean entre sí.*

Dentro de toda esta situación y factores a los que los niños se ven influenciados lamentablemente no todos logran con éxito este proceso de aprendizaje presentándose entonces lo que es el fracaso escolar definiéndose como:

*Se entiende como **FRACASO ESCOLAR** cuando un alumno no logra los resultados que por edad, capacidad y curso debía alcanzar.*

CAUSAS:

1. Falta de capacidad intelectual
2. Falta de técnicas de estudio
3. Falta de laboriosidad
4. Falta de idoneidad del profesor
5. Situaciones emocionales, familiares
6. Inadaptación, etc.

REMEDIOS:

1. Detectar la causa real
2. Desarrollar hábitos de estudio
3. Crear clima de trabajo
4. Clases particulares
5. Adecuada orientación escolar
6. Enseñar a estudiar

Anexo 12. Lectura de técnicas de observación

LA OBSERVACIÓN

Viene del latín observare que significa mirar con atención. Es el método más utilizado por la Psicología que consiste en un proceso de percepción sistemático de las características que manifiesta un fenómeno o un objeto.

Hay distintas clases de observación:

- Introspección = mirar hacia adentro, autoanálisis;
- Extrospección = mirar hacia fuera, nos permite registrar, valorar y detallar una conducta;
- sistemática = es la que lleva un orden;
- Incidental = surge de casualidad;
- Institucional = realizada en una institución.

ENTREVISTA

Es una conversación entre dos o más personas. Consiste en una comunicación para transmitirse información. Se diferencia de la conversación por tener objetivos.

CLASES DE ENTREVISTA

- Entrevista inicial: es la primera de una serie de entrevistas
- Entrevista libre o no estructurada: no tiene un orden a seguir, su objetivo es conocer la opinión, recibe el nombre de no dirigida
- Entrevista dirigida: tiene una guía con temas de interés.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA ENTREVISTA

- Se puede volver a preguntar
- Se gana simpatía
- Fácil comunicación

ASPECTOS NEGATIVOS DE LA ENTREVISTA

- Se puede gestionar al entrevistado al inducir sus respuestas
- Solo para grupos pequeños

SOCIOGRAMA

Consiste en plasmar en forma gráfica las diferentes relaciones sociales del grupo.

Se puede realizar con dos preguntas de forma individual, por ejemplo:

- Con quién te gusta jugar?
- Con quién no te gusta jugar?

Puede pedirse información específica, es decir que a cada pregunta contesten no más de dos nombres; o bien general, dando la libertad de anotar todos los nombres que quieran

Esta herramienta nos permite conocer la organización de mi grupo, considerando dentro de ellos a los alumnos líderes y marginados.

Las relaciones que se pueden encontrar son: cerrada, cadena y polarizada.

Anexo 13. Dinámica de ambientación: el cerdo.

Esta es una actividad para pasar un rato agradable y divertido, sirve para romper el hielo, no es científica, pero es buena para reír, para que los profesores de este curso hablen, y para hacerles sentir que este curso es una buena experiencia.

Se emplea para que se relajen un poco.

Es el perfil de personalidad El Cerdo, es corta y simple

Instrucciones:

“Dibuje un cerdo en un papel blanco” (en una hoja de su cuaderno) No mire los cerdos de sus compañeros, ni les echen un simple vistazo. No diga nada más, conceda de 4 a 5 minutos para hacer el dibujo

Después explique, con un tono de seriedad, que sus dibujos son un test de sus rasgos de personalidad.

Si el dibujo del cerdo está...

-Hacia la parte alta del papel, es usted una persona positiva y optimista

-Hacia el centro del papel, es usted realista

-Hacia la parte de abajo del papel, es usted pesimista y tiene tendencia a ser negativo

-Mirando hacia la izquierda, es usted tradicional, amable, y tiene buena memoria para las fechas incluidos los cumpleaños

-Mirando hacia el frente, es usted directo, le gusta ser el “abogado del diablo” y no teme ni evita las discusiones

-Mirando hacia la derecha, es usted innovador y activo, pero no es muy Familiar y no tiene buena memoria para las fechas

-Con muchos detalles, es usted analítico, precavido y desconfiado

-Con pocos detalles, es usted emotivo y sencillo, no es detallista y le gusta correr riesgos

- Si en el dibujo se ven las cuatro patas, es usted seguro de sí mismo y

Perseverante, y se mantiene fiel a sus ideas

-Si en el dibujo se ven menos de cuatro patas, es usted inseguro o está atravesando un período de grandes cambios

-Con orejas largas, es usted una persona que sabe escuchar. Cuanto más largas, mejor escucha

-Con un rabo largo, tiene usted una vida sexual satisfactoria, cuanto más largo es el rabo, mejor es la vida sexual

Puede acabar diciendo: “No garantizo la exactitud de estos resultados, pero si la diversión, asegúrese que nadie piense que este es un test serio, y de que Nadie se sienta ofendido, ES SOLAMENTE UN JUEGO!!!

Anexo 14. Introducción a las experiencias estructuradas

Las experiencias estructuradas se diseñan para enfocar la conducta individual y/o grupal, la retroalimentación constructiva y la integración psicológica, de forma tal que el que la experimenta sea llevado a través de su proceso a lograr los objetivos establecidos. Es decir la integración cognoscitiva y/o socio afectiva debe dar como resultado un proceso de aprendizaje global que puede ser comparado con el aprendizaje por descubrimiento.

Las experiencias estructuradas pueden fácilmente adaptarse a diferentes circunstancias tales como: condiciones particulares de los grupos, objetivos del diseño de la situación de enseñanza aprendizaje y a las capacidades del facilitador. Al publicar las experiencias estructuradas, el autor está convencido de que los facilitadores sean esencialmente innovadores (creativos), como un amigo del autor expresó: "Yo utilizo sus materiales todo el tiempo, pero yo caso nunca hago las cosas en las formas que ustedes las describen".

Ya que el nivel de experiencia de los facilitadores varia, cada uno deberá organizarlas en base a su experiencia, para poder utilizarlas de manera efectiva y responsable.

Se está consciente de que las experiencias estructuradas tienen que incluir un proceso adecuado para que los participantes sean capaces de integrar sus aprendizajes sin el stress generado por la falta de comprensión de los objetivos. Si la experiencia estructurada va a responder a las necesidades de los participantes, el facilitador debe ser capaz de orientar a los participantes en el procesamiento exitoso de los datos que surjan de la experiencia. Por lo tanto, la experiencia debe ser seleccionada en base a los objetivos, a las necesidades de los participantes y a la capacidad del facilitador.

ASPECTOS QUE SE DEBEN COMPLETAR PARA ORGANIZAR Y DESARROLLAR UNA EXPERIENCIA ESTRUCTURADA.

Los siguientes aspectos deben ser incluidos en la experiencia estructurada:

PLANIFICACION:

1. OBJETIVOS:

- A. Deben ser limitados en número.*
- B. Deben ser enunciados en un lenguaje que los participantes puedan entender. C. Deben enunciar exactamente lo que ocurrirá(la conducta esperada)*
- D. Los objetivos deben ser inductivos, es decir, aprender en base al descubrimiento.*
- E. Deben ser observable*
- F. Deben ser alcanzables.*

2. TAMAÑO DEL GRUPO:

Establecer el número mínimo y máximo y el tamaño de los subgrupos, para cada etapa de la actividad. Se debe determinar si habrá observadores.

3. TIEMPO REQUERIDO:

Para cada actividad debe establecerse el tiempo en que se va a desarrollar, este debe ser comunicado a los participantes a fin de que puedan estructurar su trabajo, compartir y procesa lo aprendido.

4. MATERIALES:

- a. Deben ser accesibles, útiles y de preparación no complicada. b. Deben listarse los tipos y las cantidades necesarias.*
- c. Se incluyen aquí las ayudas audiovisuales y todo tipo de material que sea necesario: lápices, hojas de papel. Etc.*

5. AMBIENTE FISICO:

- *Se debe controlar todo el ambiente físico para evitar pérdidas innecesarias de tiempo. Se va a trabajar en subgrupos, las sillas de éstos deben estar organizadas antes de que se inicie la actividad.*
- *Si se necesita algún mobiliario especial, éste debe estar debidamente instalado antes de iniciar el proceso de grupo.*
- *Debe tomar en cuenta: iluminación, ventilación, arreglo de mobiliario y equipo distribución física de grupos y subgrupos para cada fase de la experiencia.*

6. PROCESO:

Es la narración detallada de cada uno de los pasos o del procedimiento que se va a seguir para lograr los objetivos. La secuencia debe ser lógico cada fase debe contemplar el tiempo requerido, se debe señalar el objetivo para una, la actividad que se desarrollará, recursos que se manejarán y la organización de los grupos y subgrupos.

7. VARIACIONES:

Se debe tomar en consideración situaciones no controladas que pueden afectar: el tamaño de los grupos, el uso de observadores, la secuencia, el tiempo y los materiales. En este caso se debe tener una estrategia alterna (plan de contingencia) para lograr los objetivos establecidos.

8. HOJAS DE TRABAJO:

- *Deben ser diseñadas con instrucciones claras y específicas.*
- *Deben ser simples y fáciles de reproducir.*
- *Con suficiente espacio para que los participantes puedan escribir sus anotaciones.*
- *De preferencia cada hoja de trabajo debiera ser de una página con letra grande y fácil de leer.*

9. MATERIAL DE APOYO:

Es el material escrito que servirá para que las personas que participan desarrollen la actividad.

10. ACREDITACION:

Las ideas y los diseños que han realizado otras personas y que se van a utilizar deben ser reconocidos.

11. REFERENCIAS:

Se relaciona con la bibliografía adicional que los participantes deben investigar para completar la información teórica manejada a través de la experiencia práctica. Si el grupo lo decide, en cada experiencia deben ser repartidas las copias del material teórico de apoyo.

CONSIDERACIONES GENERALES

- *El trabajo que usted tiene que desarrollar es eminentemente creativo, en base a los objetivos establecidos usted debe decidir qué procedimiento va a utilizar para que los participantes logren los objetivos por medio de una experiencia práctica y estructurada.*
- *Los objetivos aun cuando usted los conoce de antemano no deben ser presentados ni discutidos, sino hasta el final de la actividad.*
- *Usted debe analizar las características del grupo para que pueda organizar adecuadamente la experiencia estructurada, ajustándola a sus necesidades particulares.*
- *Las expectativas suyas y las del grupo deben ser compartidas, a fin de garantizar el involucramiento de ambas partes.*

- Si necesita que el grupo realice previamente un trabajo, como por ejemplo: lecturas, contestar un cuestionario y/o aprenderse un papel, planifíquelo y solicítelo con el tiempo suficiente para que ellos puedan realizar la actividad que usted desee.

- Usted debe cerrar el final de toda experiencia estructurada con los objetivos y un reforzamiento teórico.

- **Para cada experiencia estructurada usted debe:**

a. *Elaborar una ficha de evaluación, donde el grupo le proporcionará retroalimentación. Usted redactará los ítems de acuerdo a lo que usted desea que se le evalúe. Esta ficha la debe utilizar usted para autoevaluarse.*

b. *Elaborar una ficha de auto evaluación, donde usted obtendrá retroalimentación del grupo acerca del logro de objetivos propuestos, para ello deberá usar los objetivos elaborados.*

c. *Elaborar un sistema para que usted evalúe en los participantes el nivel de logro de los objetivos propuestos.*

Anexo 15. Experiencia estructurada

Su capacidad de innovación y creatividad es la base de las experiencias estructuradas.

Experiencias Estructuradas

TEMA:

FECHA DE PRESENTACIÓN: _____/_____/201

Instrucciones:

1. Leer el documento del tema asignado
2. Presentar un resumen por escrito, con carátula, planificación de la actividad, introducción, contenido, conclusiones
3. Realizar una actividad (utilizando su creatividad) y una breve exposición del tema asignado, tiempo máximo para las actividades 30 minutos.
4. Cada integrante al momento de la presentación deberá tener un gafete con su nombre que lo identifique
5. Cada integrante será evaluado por sus compañeros (1 hoja por grupo – coordinador) de clase con la hoja de evaluación proporcionada en el momento de su participación así también tendrán que autoevaluarse al finalizar su actividad.

HOJA EVALUATIVA EXPERIENCIA ESTRUCTURADA

Coordinador del grupo: _____

Tema representado: _____

Numero de grupo

Nombre	Objetivos	Actividades de aprendizaje	Conducción de las actividades	materiales	Autoevaluación	Nota final

Los temas a trabajar en experiencias estructuradas y que deberán dividirse según el número de estudiantes por salón serán:

- Estilos de aprendizaje*
- Inteligencias múltiples*
- Diferencias individuales*
- Motivación*
- Disciplina*
- Análisis conductual Aplicado (documento de apoyo teorías conductuales)*
Dar un tiempo prudencial para su organización.

Anexo 16. El comportamiento según el sistema de representación preferido

	VISUAL	AUDITIVO	KINESTESICO
CONDUCTA	Organizado, ordenado, observador y tranquilo. Preocupado por su aspecto. Voz aguda, barbilla levantada. Se le ven las emociones en la cara.	Habla solo, se distrae fácilmente. Mueve los labios al leer. Facilidad de palabra. No le preocupa especialmente su aspecto. Monopoliza la conversación. Le gusta la música. Modula el tono y timbre de voz. Expresa sus emociones verbalmente.	Responde a las muestras físicas de cariño, le gusta tocarlo todo, se mueve y gesticula mucho. Sale bien arreglado de casa, pero en seguida se arruga, porque no para. Tono de voz más bajo, pero habla alto, con la barbilla hacia abajo. Expresa sus emociones con movimientos.
APRENDIZAJE	Aprende mejor lo que ve. Necesita una visión detallada y saber a dónde va. Le cuesta recordar lo que oye.	Aprende mejor lo que oye, a base de repetirse a sí mismo paso a paso todo el proceso. Si se olvida de un solo paso se pierde. No tiene una visión global.	Aprende mejor con lo que toca y lo que hace. Necesita estar involucrado personalmente en alguna actividad.
LECTURA	Le gustan las descripciones, a veces se queda con la mirada perdida, imaginando.	Le gustan los diálogos y las obras de teatro, evita las descripciones largas, mueve los labios y se fija poco en las ilustraciones.	Le gustan las historias de acción se mueve al leer. No es un gran lector
MEMORIA	Recuerde mejor lo que ve, por ejemplo las caras, pero no los nombres.	Recuerda mejor lo que oye. Por ejemplo, los nombres, pero no las caras.	Recuerda mejor lo que hizo, o la impresión general que eso le causó, pero no los detalles.
IMAGINACION	Piensa en imágenes. Visualiza de manera detallada.	Piensa en sonidos, no recuerda tantos detalles.	Las imágenes son pocas y poco detalladas, siempre en movimiento.
ALMACENA LA INFORMACION	Rápidamente y en cualquier orden.	De manera secuencial y por bloques enteros, por lo que se pierde si le preguntas por un elemento aislado o si le cambias el orden de las preguntas.	En el orden de lo actuado y/o de las sensaciones percibidas.
DURANTE LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD	Mira algo fijamente, dibuja, lee	Canturrea para sí mismo o habla con alguien	Se mueve, hace cosas
COMUNICACION	Se impacienta si tiene que escuchar mucho rato seguido. Utiliza palabras como “ver, aspecto...”	Le gusta escuchar, pero tiene que hablar ya. Hace largas y repetitivas descripciones. Utiliza palabras como “soñar, ruido...”	Gesticula al hablar. No escucha bien. Se acerca mucho a su interlocutor. Utiliza palabras como “tomar, impresión...”
SE DISTRAE	Cuando hay movimiento o desorden visual, sin embargo el ruido no le molesta demasiado.	Cuando hay ruido	Cuando las explicaciones son básicamente auditivas o visuales y no le involucran de alguna forma.

Anexo 17. Actividades según el sistema de representación preferido

Visual		Auditivo		Kinestético	
Educandos	Profesor	Educandos	Profesor	Educandos	Profesor
<p>Contar una historia partiendo de viñetas, fotos, texto. Dictarle a otro.</p> <p>Realizar ilustraciones para el vocabulario nuevo. Dibujar comics con texto.</p> <p>Leer y visualizar un personaje.</p>	<p>Escribir en la pizarra lo que se está explicando oralmente. Utilizar soporte visual para información oral (dibujos, esquemas fotos...)</p> <p>Escribir en la pizarra. Acompañar los textos de fotos.</p>	<p>Realizar un debate. Preguntarse unos a otros. Escuchar una cinta prestándole atención a la entonación. Escribir al dictado.</p> <p>Leer y grabarse a sí mismos.</p>	<p>Dar Instrucciones Verbales. Repetir sonidos parecidos</p> <p>Leer el mismo texto con distinta inflexión.</p>	<p>Representar roles Representar sonidos a través de posturas o gestos. Escribir sobre las sensaciones que sienten ante un objeto.</p> <p>Leer un texto y dibujar algo alusivo.</p>	<p>Utilización de gestos para acompañar</p> <p>Las instrucciones orales. Corregir mediante gestos. Intercambiar "feedback" escrito.</p> <p>Leer un texto expresando las emociones.</p>

Anexo 18. Cuestionario estilos de aprendizaje

Aseveraciones	Bastante	Poco
1. Prefiero escuchar que hablar.		
2. Cuando realizo alguna acción, me gusta prever el futuro.		
3. Me gusta ir al grano y decir las cosas sin rodeos.		
4. Me aburre y desespera el trabajo mecánico o metódico y minucioso.		
5. Le hago caso a mis intuiciones. Casi nunca me fallan.		
6. Cuando hay discusiones, prefiero no destacar o participar poco en ellas.		
7. Soy persona ordenada desde que me levanto, en las comidas, el trabajo...		
8. Me gusta comprobar si las cosas funcionan bien antes de utilizarlas.		
9. Me molesta que las personas no tomen en serio las cosas.		
10. Cuando capto algo nuevo lucho por ponerlo en práctica.		
11. Me cuesta mucho trabajar bajo presión.		
12. Tengo facilidad para dar ideas nuevas y sugerencias espontaneas.		

Verifique sus respuestas: en forma sencilla, e intenta que usted se aproxime a su estilo preferido. Complete la siguiente tabla al autoevaluarse.

Estilo	Aseveraciones
Pragmático	3, 8 y 10 (anote un punto por cada bastante que haya escrito)
Reflexivo	1, 6 y 11 (anote un punto por cada bastante que haya escrito)
Activo	4, 5 y 12 (anote un punto por cada bastante que haya escrito)
Teórico	2, 7 y 9 (anote un punto por cada bastante que haya escrito)

Tome en cuenta que para que una prueba profile su estilo propio, se necesitan entre 75 y 100 reactivos. Con 12, como los presentados no se logra una clarificación exacta, sin embargo, lo que se pretende es que usted tenga una muestra, un adelanto de su forma de aprender. Verifique en qué estilo ha tenido más puntaje y sucesivamente verifique aquellos estilos en los resultados ha tenido menos puntos.

Comparta sus resultados con otros compañeros y compañeras, y saquen conclusiones.

Utilizando la información del cuadro anterior y los resultados en su autoevaluación, conteste lo siguiente:

- ¿Cuál considera usted que es su estilo de aprendizaje? Dé razones y ejemplifíquelas.
- ¿Qué influyó para que usted utilice un estilo más que otro?
- ¿Considera que siempre utiliza un mismo estilo de aprendizaje?
- ¿Cree que su estilo de aprendizaje influye en las estrategias que utiliza en su labor como docente?

Conociendo los estilos de aprendizaje, se puede reflexionar respecto a las actividades educativas. Es decir, darse cuenta de que éstas deben ser variadas, de tal manera que sean atractivas para todos sus estudiantes.

El esfuerzo que usted debe hacer en el aula es satisfacer las necesidades e intereses de cada estilo de aprendizaje, proponiendo diversos tipos de actividades para un mismo contenido o proceso. Esto puede llevarse a cabo orientando las actividades y utilizando estrategias adecuadas para los diferentes estilos de aprendizaje, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Estilo de aprendizaje	Orientación	Estrategias con que los estudiantes aprenden	Ejemplos de técnicas
Reflexivo ¿Por qué?	Los contenidos y actividades deben orientarse a encontrar significados.	Escuchando, hablando, interactuando, conociéndose a sí mismos, comprendiendo y apreciando a sus semejantes.	Juego: tienda de ropa. Las prendas de vestir son muy grandes o son muy pequeñas. La discusión se enfoca en el tamaño (pequeño, mediano o grande). Luego, escriben las tres palabras y las representan.
Teórico ¿Qué?	Motivar hacia una Comprensión conceptual.	Observando, analizando, clasificando, seriando, concluyendo, observando patrones y conexiones, conceptualizando y percibiendo el todo.	Los estudiantes trazan la forma de sus manos y pies. Como tarea trazan las manos y pies de sus padres; colorean los dos juegos y los pegan en las paredes del aula. Presentan ilustraciones de animales, flores y objetos de diferentes tamaños. Ilustran las tres palabras (pequeño, mediano y grande).
Activo ¿Cómo?	Realizar actividades prácticas que sean útiles para los estudiantes.	Experimentando, manipulando ideas y materiales siguiendo instrucciones, construyendo, haciendo que las cosas funcionen, probando la realidad, reparando, mejorando, ensayando, probando y aplicando.	Juego de la bolsa: se coloca una colección de objetos en una bolsa. Los niños y las niñas introducen su mano en la bolsa y sacan algo "más pequeño que su dedo gordo", o más grande que su mano", etc. Todos pasan por turnos. Finalmente, resuelven hojas de trabajo sobre las explicaciones del profesor o la profesora.
Práctico Sí....	Motivar a adaptar el material aprendido a otras situaciones ya sea hipotético o concreto.	Modificando, actuando, adaptando, arriesgando, corroborando y creando.	Los niños y las niñas preparan una dramatización en la que "se es, se hace y se demuestra" algo grande, mediano o pequeño.

ANEXO 19. INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

	DESTACA EN	LE GUSTA	APRENDE MEJOR
AREA LINGÜÍSTICO VERBAL	Lectura, escritura, narración de historias, memorización de fechas, piensa en palabras	Leer, escribir, contar cuentos, hablar, memorizar, hacer puzzles	Leyendo, escuchando y viendo palabra, hablando, escribiendo, discutiendo y debatiendo
LOGICO MATEMATICA	– Matemáticas, razonamiento, lógica, resolución de problemas, pautas.	Resolver problemas, cuestionar, trabajar con números, experimentar	Usando pautas y relaciones, clasificando, trabajando con lo abstracto
ESPACIAL	Lectura de mapas, gráficos, dibujando, laberintos puzzles, imaginando cosas visualizando	Diseñar, dibujar, construir, crear, soñar despierto, mirar dibujos	Trabajando con dibujos y colores, visualizando, usando su ojo mental, dibujando
CORPORAL KINESTÉSICA	– Atletismo, danza, arte dramático, trabajos manuales, utilización de herramientas	Moverse, tocar y hablar, lenguaje corporal	Tocando, moviéndose, Procesando información a través de sensaciones corporales.
MUSICAL	Cantar, reconocer sonidos recordar melodías, ritmos	Cantar, tararear, tocar un instrumento, escuchar música.	Ritmo, melodía, cantar, escuchando música y melodías
INTERPERSONAL	Entendiendo a la gente, liderando organizando comunicando resolviendo conflictos vendiendo	Tener amigos, hablar con la gente, juntarse con gente	Compartiendo, comparando relacionando entrevistando cooperando
INTRAPERSONAL	Entendiéndose a sí mismo, reconociendo sus puntos fuertes y sus debilidades, estableciendo objetos	Trabajar solo, reflexionar, seguir sus intereses	Trabajando solo, haciendo proyectos a su propio ritmo, teniendo espacio, reflexionando
NATURALISTA	Entendiendo la naturaleza, haciendo distinciones, identificando la flora y la fauna.	Participar en la naturaleza, hacer distinciones.	Trabajar medio natural, explorar seres vivientes aprender de plantas y temas de la naturaleza

Anexo 20. Inventario de inteligencia múltiples para adultos

Marque las oraciones que apliquen en cada categoría. Hay un espacio al final de cada inteligencia para que añada cualquier información adicional.

Inteligencia Lingüística:

- Los libros son muy importantes para mí.
- Puedo escuchar palabras en mi cabeza antes de leerlas, hablarlas o escribirlas.
- Entiendo más cuando escucho el radio o un cassette que cuando miro la televisión.
- Me gustan los juegos de mesa como, por ejemplo, Scrabble or Password.
- Me gustan entretenerme y a otros con trabalenguas, rimas o juegos de palabras.
- A veces la gente me pregunta el significado de palabras que utilizo en mi escritura o Conversación.
- Inglés, historia y estudios sociales me fueron más fáciles que matemáticas y ciencias.
- Cuando manejo pongo más atención a lo que dicen las carteleras que al paisaje.
- Frecuentemente incluyo cosas que he leído u oído en mi conversación.
- He escrito en los últimos tiempos algo que recibió reconocimiento de los demás o del cual yo estoy orgulloso.

Inteligencia Matemático-Lógica:

- Me es fácil hacer cálculos mentalmente.
- Matemáticas y/o ciencias fueron las materias que más me gustaron en el colegio.
- Me encantan los juegos que requieren el uso de la lógica.
- Me gusta diseñar experimentos “¿qué si? (por ejem.,”Qué si duplico la cantidad de Agua que doy a mi rosal cada semana?”)
- Mi mente busca patrones, regularidades o secuencias lógicas en todo.
- Estoy interesado en nuevos desarrollos en la ciencia.
- Creo que casi todo tiene una explicación racional.
- A veces pienso en conceptos claros, abstractos y sin imágenes o palabras.
- Me gusta encontrar defectos lógicos en la forma en que la gente hace las cosas en la casa y en el trabajo.
- Me siento más cómodo cuando algo ha sido medido, categorizado, analizado o cuantificado en alguna forma
- Otras fortalezas matemáticas – lógicas:

Inteligencia Espacial:

- A menudo miro imágenes visuales claros cuando cierro los ojos.
- Soy sensible al color.
- Frecuentemente empleo una cámara para hacer nota de lo que miro a mi alrededor.
- Me gustan los rompecabezas y otros juegos visuales.
- Tengo sueños muy vividos en la noche.
- Generalmente me es fácil orientarme en un lugar desconocido.
- Me gusta dibujar o hacer escarabajos
- Geometría fue más fácil para mí que algebra en el colegio.
- Puedo imaginar fácilmente como algo aparecería si fuera visto desde el punto de vista de un pájaro directamente arriba.

- Prefiero leer textos que tienen muchas ilustraciones.
- Otras fortalezas espaciales:

Inteligencia kinestetica-Corporal:

- Hago por lo menos un deporte o actividad física regularmente.
- Es difícil para mí atentamente sentado por mucho tiempo.
- Me gusta trabajar con mis manos en actividades como costura, tejido, carpintería, O construcción de modelos.
- Las mejores ideas se me ocurren cuando estoy caminando o haciendo algo físico.
- Me gusta pasar mi tiempo libre afuera.
- Frecuentemente utilizo lenguaje corporal o hago gestos cuando estoy hablando con Alguien.
- Necesito tocar las cosas para aprender más acerca de ellas.
- Yo diría que soy bien coordinado físicamente.
- Necesito practicar una nueva destreza y no simplemente leer acerca de ella o mirar un video que la describe.
- Otras fortalezas kinestético-corporales

Inteligencia Musical:

- Tengo una voz agradable para cantar.
- Noto inmediatamente cuando una nota musical esta desafinada.
- A menudo escucho música en el radio o la casetera.
- Toco un instrumento musical
- Mi vida sería menos rica si no hubiera música
- A veces cuando estoy caminando una melodía se repite mi mente.
- Me es fácil mantener el ritmo de la música con un instrumento de percusión simple.
- Conozco las melodías de muchas canciones u obras musicales.
- Si escucho una melodía una o dos veces, generalmente la puedo repetir con bastante exactitud.
- Somato objetos rítmicamente o canto mientras estoy estudiando, trabajando o aprendiendo algo nuevo
- Otras fortalezas musicales:

Inteligencia Interpersonal:

- Soy el tipo de persona que la gente busca para consejos en el trabajo o en la vecindad.
- Prefiero deportes de equipo como por ejemplo voleibol y baloncesto comparado con deportes solitarios como la natación.
- Cuando tengo un problema prefiero buscar alguien para ayudarme que intentar solucionarlo sólo.
- Tengo por lo menos tres amigos íntimos.
- Prefiero juegos como bridge y Monopolio a pasatiempos como juegos de video y solitario.
- Me gusta el reto de enseñar a otra persona o a grupos de personas lo que yo sé hacer.
- Me considero un líder (u otros me han dicho que lo soy)
- Me siento cómodo en medio de la muchedumbre.
- Me gusta involucrarme en actividades sociales relacionadas con mi trabajo, mi iglesia y/ o mi comunidad.
- Preferiría pasar la tarde en una fiesta alegre que en mi casa solo

- Otras fortalezas interpersonales:

Inteligencia Intrapersonal:

- Paso tiempo regularmente meditando, reflexionando o pensando acerca de las preguntas importantes de la vida.
- He asistido a sesiones con un consejero o seminarios de desarrollo personal para aprender más acerca de mí mismo.
- Soy capaz de responder a los obstáculos con resiliencia (soy flexible).
- Tengo un hobby o interés especial que no lo saben todos.
- Tengo algunas metas importantes para mi vida en las cuales pienso regularmente.
- Tengo una visión realista de mis fortalezas y debilidades (comprobada por varios fuentes)
- Prefiero pasar un fin de semana solo en una cabaña en el bosque que en un centro vacacional rodeado de mucha gente.
- Me considero independiente y de carácter fuerte.
- Mantengo un diario en el cual escribo acerca de mi vida interior.
- Trabajo para mí mismo o por lo menos he pensado en empezar mi propio negocio. Otras fortaleza intrapersonales:

Anexo 21. Inventario de inteligencias múltiples para niños

Nombre del alumno: _____

Marque las oraciones que apliquen en cada categoría. Hay un espacio al final de cada inteligencia para que añada cualquier información adicional.

INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA:

- Escribe mejor que el promedio para su edad. Narra chistes y cuentos.
- Tiene buena memoria para nombres, lugares, fechas, etc.
- Disfruta juegos de palabras. Le gusta leer libros.
- Utiliza buena ortografía cuando escribe. Le gustan las rimas, trabalenguas, etc.
- Le gusta escuchar palabras (cuentos, comentarios en el radio, etc.)
- Tiene un buen vocabulario para su edad.
- Se comunica con otros en una forma muy verbal. Otras fortalezas lingüísticas:

INTELIGENCIA LÓGICA MATEMÁTICA:

- Pregunta mucho acerca de cómo funcionan las cosas. Hace problemas numéricos mentalmente con rapidez.
- Le gusta la clase de matemática y le gusta trabajar con números.
- Le gustan los juegos numéricos en la computadora y/o juegos de cómputo.
- Le gusta jugar ajedrez damas chinas u otros juegos de estrategia
- Le gusta ordenar cosas en categoría o jerarquías.
- Piensa en una forma más abstracta o conceptual que sus compañeros de la misma edad.
- Tiene un buen sentido de causa y efecto para su edad.
- Otras fortalezas matemático-lógicas

INTELIGENCIA ESPACIAL:

- Describe imágenes visuales claras.
- Lee mapas, cuadros y diagramas con más facilidad de la que lee texto. Divaga más a menudo que sus compañeros de clase.
- Le gustan las actividades artísticas.
- Dibuja figuras que son avanzadas para su edad.
- Le gusta ver películas u otras presentaciones visuales.
- Construye cosas interesantes y tri-dimensionales (ej. Con LEGO)
- Le gusta hacer rompecabezas y otras actividades visuales similares. Aprende más de los dibujos que de las palabras cuando está leyendo. Hace escarabajos en sus hojas de trabajo y/o en sus cuadernos.
- Otras fortalezas espaciales:

INTELIGENCIA KINESTÉTICA-CORPORAL:

- Sobresale en uno o más deportes.
- Se mueve constantemente o se pone inquieto cuando está sentado Mucho tiempo.
- Imita los gestos de la otra gente con mucha astucia.
- Le encanta desarmar las cosas para poderlas armar de nuevo. Siempre toca algo que acaba de ver.
- Le encanta correr, brincar o actividades parecidas (si es mayor puede ser que corre a la clase o brinca encima de una silla por ejemplo)
- Tiene destreza para manualidades (EJ. carpintería, costura, mecánica) Se expresa en forma dramática.
- Dice que tiene sensaciones físicas diferentes mientras está trabajando o pensando.
- Le gusta jugar con plastilina o pintura de mano.
- Otras fortalezas kinestética-corporales:

INTELIGENCIA MUSICAL:

- Le informa cuando la música suena desafinada. Recuerda melodías de canciones.

- Tiene una buena voz para cantar.
- Toca un instrumento musical o canta en el coro. Habla y/o se mueve en forma rítmica.
- Canta melodías inconscientemente.
- Golpea su escritorio en forma rítmica mientras trabaja.
- Es sensible a ruidos en el ambiente (ej. Lluvia en el techo). Tiene una reacción favorable cuando empieza la música. Canta canciones que ha aprendido fuera del colegio.
- Otras fortalezas musicales:

INTELIGENCIA INTERPERSONAL:

- Le gusta estar con sus compañeros socialmente. Parece ser un líder nato.
- Ofrece consejos a amigos que tienen problemas. Parece tener inteligencia 'de la calle'.
- Pertenece a clubes, comités u otras organizaciones. Le gusta enseñar informalmente a otros niños. Tiene dos o más amigos íntimos.
- Tiene mucha empatía para otros. Los otros buscan su compañía.
- Otras fortalezas interpersonales:

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL:

- Demuestra mucha independencia y/o fuerza de voluntad. Tiene una idea realista de sus debilidades y fortalezas. Está bien cuando lo dejan estudiar o jugar solo.
- Camina a su propio ritmo.
- Tiene un interés o hobby del cual no habla mucho. Es auto-dirigido.
- Prefiere trabajar solo que con otros.
- Expresa con exactitud lo que siente.
- Puede aprender de sus fracasos o éxitos en la vida. Su auto-estima es alta.

Anexo 22. Motivación, material de lectura.

La motivación: es una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo. La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es el motor del mismo. La ausencia de motivación hace complicada la tarea del profesor. También decir que la falta de motivación por parte del alumno queda a veces fuera del alcance del profesor

Los tipos de motivación.

Antes de explicar los distintos tipos de motivación debemos comentar que éstos se basan en los factores internos y externos que engloban al alumno.

Podemos clasificar la motivación en cuatro tipos:

- Motivación relacionada con la tarea, o intrínseca: la asignatura que en ese momento se está estudiando despierta el interés. El alumno se ve reforzado cuando comienza a dominar el objeto de estudio.

- Motivación relacionada con el yo, con la autoestima: al intentar aprender y conseguirlo vamos formándonos una idea positiva de nosotros mismos, que nos ayudará a continuar con nuestros aprendizajes. Las experiencias que tienen los alumnos van formando poco a poco el autoconcepto y la autoestima. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.

- Motivación centrada en la valoración social: la aceptación y aprobación que se recibe por parte de las personas que el alumno considera superiores a él. La motivación social manifiesta en parte una relación de dependencia hacia esas personas.

- Motivación que apunta al logro de recompensas externas: en este caso estamos hablando de los premios, regalos que se reciben cuando se han conseguido los resultados esperados.

¿Cómo motivar al alumno?

Para saber cómo motivar debemos tener en cuenta alguna de los siguientes aspectos:

- Explicar a los alumnos los objetivos educativos que tenemos previstos para esa sesión.
- Justificar la utilización de los conocimientos que les intentamos transmitir con las actividades que les vamos a plantear.
- Plantearles las actividades de forma lógica y ordenada.
- Proponerles actividades que les hagan utilizar distintas capacidades para su resolución.
- Tomar los errores como nuevos momentos de aprendizaje y como momentos enriquecedores.
- Fomentar la comunicación entre los alumnos y las buenas relaciones, realizando tareas de grupo.
- Plantear el razonamiento y la comprensión como la mejor herramienta para la resolución de actividades y conflictos.
- Aplicar los contenidos y conocimientos adquiridos a situaciones próximas y cercanas para los alumnos.

Anexo 23. Actividad de aprendizaje, motivación

1. Consultar en internet el documento *Motivación y aprendizaje significativo*.
2. Contestar en grupo cada uno de los siguientes cuestionamientos
3. Elaborar un informe por grupo

Preguntas.

1. *Cómo define Motivación Anita Woolfolk*
2. *Qué es motivación intrínseca?*
3. *Qué es motivación extrínseca?*
4. *Mencione los 3 propósitos perseguidos mediante la motivación educativa:*
5. *Mencione 4 aspectos que condicionan la motivación para el aprendizaje:*
6. *Qué es desesperanza aprendida según Woolfolk y a qué edad se logra identificar?*
7. *Mencione los 3 tipos de déficit como resultado de la desesperanza aprendida:*
8. *Según Moore por qué se da la desesperanza aprendida?*
9. *Comente a cerca de: Qué causa ansiedad en la escuela?*
10. *Mencione los 3 factores principales por los que se puede fomentar la ansiedad?*
11. *Mencione los aspectos que se requieren para lograr la motivación intrínseca en los estudiantes:*

Anexo 24. Educar en libertad, material de lectura

Leer el documento Profesor tradicional y alumno tradicional, adjunto en documentos impresos

La vida de relación de los estudiantes en el centro educativo es compleja. Los acontecimientos y sucesos a los que están expuestos y en los que participan son comunes, y esto hace nacer en ellos la auto percepción de que van en el mismo barco.

Mencionar para reflexionar y comentar: ¿Conozco algún caso de maltrato entre compañeros en mi centro educativos? ¿Hay mecanismos para detectarlo y tratarlo?

A cualquier edad es necesario sentirse lo suficientemente bueno o buena como para que los demás quieran estar cerca, conversar y compartir con nosotros. Pero, especialmente, en los años de la primera adolescencia es muy importante tener amigos y amigas, y ser aceptado por los otros.

Hasta hace poco, la psicología de las relaciones interpersonales había señalado dos tipos de niños: el socialmente aceptado, o popular, y el socialmente rechazado, o impopular; pero ésta es una clasificación demasiado elemental, que falsea mucho la realidad. Entre los dos polos -popularidad e impopularidad- existe una amplia gama de matices; gente diversa y corriente que, ni son del todo populares, ni viven marginados. Entre el educando al que todos los demás escuchan, con el que quieren estar y compartir actividades, y el que nunca es escuchado ni provoca el más mínimo deseo de compañía, existen una amplia gama de matices de sociabilidad, que dan una riqueza extraordinaria al campo de la vida social. En esta zona amplia se encuentran la mayoría de las y los educandos, a los que la "asignatura" tener amigos y sentirse aceptados les ocupa tanto o más tiempo que las matemáticas o la lengua.

Los sentimientos de amistad producen una gran satisfacción, alimentan la estima personal y amplían el campo de actuación social, provocando seguridad en uno mismo. Pero no siempre la pertenencia a un grupo implica los sentimientos de amistad que el chico/a busca, a veces las normas, asumir obedientemente los hábitos del mismo, seguir a sus líderes y callar los deseos y las iniciativas propias. Este tipo de incorporaciones a los grupos, relativamente abundante en las edades de la adolescencia, resulta cruel y provoca sentimientos muy ambivalentes.

Para reflexionar y comentar: *Si tener amigos es una de las cosas más valiosas en la vida del ser humano, ¿Por qué, generalmente, la educación formal dedica tan poco tiempo a que aprendamos a ser y tener buenos amigos? ¿Qué podemos hacer al respecto?*

El Sentirse aceptado y socialmente integrado

El adolescente por ejemplo, concede una gran importancia a percibirse y ser visto como un individuo socialmente integrado y quiere evitar, a toda costa, ser señalado como alguien aislado, así que acepta y busca voluntariamente su pertenencia a un grupo. Pero el grupo puede imponerle actividades y normas que no siempre le permiten discutir, o que son claramente contrarias a sus propios criterios de

conducta. Así, el conflicto entre la necesidad de integración social y la disonancia normativa, se convierte en un conflicto personal que cuando se inclina a favor del individuo, vuelve a provocar el aislamiento y la soledad, con la consiguiente creencia en la incapacidad para hacer amigos; pero cuando se inclina hacia el grupo, provoca dependencia, sumisión y a veces indefensión.

La integración social en los grupos de adolescentes no es un asunto fácil, ni depende exclusivamente de las habilidades sociales individuales de los muchachos; la micro cultura de los mismos, compuesta por el conjunto de normas, ritos, convenciones, creencias y hábitos de comportamiento, incide de una forma muy importante en que el proceso de integración sea satisfactorio para las personas que lo realizan.

La falta de amigos o el fracaso repetido en lograr un grupo social cercano, provoca sentimientos de inseguridad e inestabilidad social, lo que afecta a la autoestima, devolviendo al aprendiente una imagen de sí mismo deteriorada o empobrecida. **Ser ignorado, percibirse como alguien sin amigos o aislado puede llegar a ser más doloroso que cualquier otro problema académico.** Las y los adolescentes dedican una parte importante de sus esfuerzos a hacer y mantener la amistad o, al menos, a formar parte gregariamente de un grupo, aunque para ello haya que renunciar a los intereses propios o a los valores anteriores.

Aunque las y los educandos no siempre tienen la opción de participar en la elaboración de las normas, los sistemas de regulación de las actividades, las decisiones y los esquemas disciplinares; aprenden muy pronto cuáles son las leyes, explícitas o implícitas, pero efectivas, para dominar el campo de las relaciones de los unos con los otros, porque muchas de las convenciones, que terminan imponiéndose, son las que los grupos de educandos se dan a sí mismos.

Las y los educandos, agrupados en los escenarios de aulas, patios de recreo, pasillos y entradas y salidas, son en sí mismo una parte sustantiva de la dinámica organizativa de cualquier centro educativo. **Las actividades y acontecimientos que tienen lugar en estos escenarios configuran la vida social del centro, distribuyen roles, marcan estatus, imponen costumbres y convenciones que terminan afectando de forma relevante al clima social.** En el devenir cotidiano de la convivencia, se incluyen las pautas que los compañeros se otorgan entre sí, lo que posibilita la emergencia de actitudes y valores, ya sean positivos o negativos.

Además de observar el panorama general de la convivencia escolar y la manera en que el sistema social la condiciona, es necesario pasar lista de las dificultades específicas que se presentan en el día a día de los centros educativos. Por ello se presentan algunos de los problemas más mencionados, tomando como referencia a varios autores.

Una clasificación de los principales problemas de convivencias

Todas las clasificaciones son relativas, pues dependen de los criterios tomados en cuenta, más aún cuando intentan ordenar aspectos tan complejos como los relacionados al comportamiento humano. Le invitamos a revisar la propuesta por Sánchez, teniendo presente que no pretende ser exhaustiva ni absoluta.

Disrupción en las aulas:

Cuando hablamos de disrupción, nos estamos refiriendo a las situaciones de aula en las que tres o cuatro alumnos impiden con su comportamiento el desarrollo normal de las actividades de aprendizaje, obligando al profesorado a emplear cada vez más tiempo en controlar el orden. Es probablemente el fenómeno que más preocupa al profesorado en el día a día de su labor, y uno de los que más gravemente interfiere con el aprendizaje de la gran mayoría de los aprendientes de los centros educativos. Su proyección fuera del aula es mínima, por lo que no se trata de un problema con tanta capacidad de atraer la atención pública como otros.

Faltas de respeto hacia el profesorado

Estas faltas –generalmente consideradas únicamente como indisciplinas y no en forma de conflictos de relación entre profesores y aprendientes- suponen un paso más de lo que hemos denominado disrupción en el aula. En este caso, se trata de conductas que van desde la resistencia o el “boicot” pasivo, hasta el desafío y el insulto activo al profesorado, que pueden desestabilizar por completo la vida en el aula. Con frecuencia se trata de situaciones y conductas que no se dan solas – tienen diversas causas- y que se traducirán en problemas aún más graves en el futuro si no se tratan correctamente.

Maltrato entre iguales- intimidación (“Bullying”)

El término “bullying”, se emplea para denominar los procesos de intimidación y victimización entre iguales, esto es, entre alumnos compañeros de aula o de centro escolar (Ortega y Mora-Merchán, 1997). Se trata de procesos en los que uno o más educandos acosan e intimidan a otro –víctima- a través de insultos, rumores, aislamiento social, etc. En muchos casos, este tipo de maltrato puede convertirse en una situación de profundo sufrimiento humano para quienes lo padecen, pues suelen durar mucho tiempo y hacerse cada vez más cruel.

RESPUESTAS POCO ACERTADAS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Elaboración de reglamentos al margen de las familias y el alumnado lo que deriva a menudo en un choque frontal entre los intereses individuales y los colectivos, entre las familias y el centro y resistencia a la aplicación de normas de disciplina de forma preestablecidas.

Hacer recaer toda la responsabilidad disciplinaria en una persona. En él o la directora, coordinadores de área, jefes de estudio, etc.

Uso de las normas de disciplina como respuesta a los problemas derivados del fracaso escolar o del rechazo escolar, sin dar salidas alternativas de tipo pedagógico.

Anexo 25. Enfoque evolutivo

Para ejemplificar este enfoque se presenta un análisis del tratamiento sugerido por Espinosa Bayal y colaboradoras en relación al manejo de las normas de convivencia y la toma de decisiones.

EDUCACION INFANTIL

*En esta etapa (4 a 6 años), dada la importancia que tiene la existencia de límites claros y consistentes, las normas pueden ser establecidas por el propio educador o educadora, explicándolas con claridad y fomentando la expresión de opiniones por parte de los niños y niñas en relación a dichas normas. La posibilidad que supone para los niños y niñas expresar sus propias opiniones tiene ventajas en un doble sentido. Por una parte, permite al educador justificar argumentar los criterios sobre los que están basadas las normas y, por otra, deja un margen para la negociación. En esta etapa las normas han de ser pocas y fáciles de comprender. Para ello, lo mejor es que se describan de forma sencilla los comportamientos permitidos y los que no lo están. **La justificación de dichas normas ha de estar siempre basada en el beneficio real que para los niños y niñas supone su aceptación, y nunca en otro tipo de consideraciones.***

La propuesta metodológica concreta supone el trabajo de cada norma de forma separada, dedicándole tiempo suficiente para que puedan ser entendidas e integradas. Para ello se propone la siguiente secuencia.

- *Proponer una actividad que motive e introduzca el tema elegido, por ejemplo un cuento seguido por una o varias actividades encaminadas a su comprensión.*
- *Realizar una asamblea en la que se explique la norma. En este momento se ha de fomentar el dialogo, poniendo ejemplos de la vida cotidiana y aludiendo el cuento, película o canción que se haya estado trabajando previamente.*
- *Realizar otras actividades complementarias, para reforzar la comprensión de la norma.*

*Por lo que respecta a la **toma de decisiones**, la etapa de educación infantil ofrece un momento idóneo para sentar las bases de la participación posterior, a través de la promoción del desarrollo de la autonomía de los niños y de las niñas. Podemos identificar algunos aspectos sobre los que los más pequeños pueden expresarse y participar en la toma de decisiones. Es el caso de la decoración del aula o sala y de la distribución del espacio dentro de la misma –qué rincón destinar al teatro de títeres, dónde guardar el material de dibujo, que láminas o carteles emplear para decorar, etc.-, y de los momentos para realizar determinadas actividades –contar un cuento cuando llegan o antes de marcharse, salir al jardín antes o después de determinada actividad, etc.-. La toma de decisiones ha de referirse a cuestiones concretas e inmediatas, -de forma que se proponga, se decida y se haga- y apoyarse en la oferta de dos o tres alternativas entre las que los niños y niñas tengan que elegir.*

El procedimiento comprenderá una fase en la que el educador estimula la expresión de opiniones e ideas a través de preguntas y juegos. En una segunda fase, el educador plantea las opciones lanzando preguntas claras y concretas y pide que cada niño elija una, utilizando para ello diversas técnicas: levantar carteles con caras sonrientes, asignar un gesto a cada una de las opciones para que realicen uno de ellos, pintar su mano en un espacio determinado, etc. Se hará lo que quiera un mayor número de niños/as. El educador explica cuál es la opción decidida y el porqué, de forma que los niños y las niñas lo entiendan.

EDUCACION PRIMARIA

Las orientaciones metodológicas específicas en educación primaria han de partir de la idea de que tanto los objetivos como los contenidos que se plantean en esta etapa son muy amplios

ya que los cambios evolutivos que se presentan a lo largo de este período son de una gran magnitud, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo. Por ello, y siempre que resulte oportuno, diferenciaremos tres ciclos de esta etapa. Para los niños y niñas del primer ciclo de primaria (7 y 8 años) puede resultar más difícil aprender la secuencia de pasos necesaria para el establecimiento de normas, por eso es importante utilizar muchos ejemplos cercanos a su experiencia cotidiana e incluso aprovechar los acontecimientos reales que vayan surgiendo en el grupo para explicar el establecimiento de normas. En estas primeras fases, es muy importante que los sujetos se vayan familiarizando con la forma de trabajo que se va a utilizar en los dos ciclos siguientes.

El primer ciclo de primaria debe ser considerado como un momento de transición entre la labor realizada en la etapa infantil y los objetivos que se pretenden alcanzar al final de la educación primaria –en el que además podemos ir adaptándonos al ritmo de cada niño o niña.-

Con los niños y niñas mayores –segundo y tercer ciclo- (9 a 12 años), la forma de trabajo es bastante diferente. En este momento los sujetos han desarrollado capacidades intelectuales suficientes como para comprender las normas y ello debido, básicamente, a la aparición del juego de reglas –en el que se dedica una gran cantidad de tiempo a establecer y discutir la norma-.

A continuación sugerimos un procedimiento para establecer las normas del grupo, basado en los pasos de la resolución de problemas:

- Identificación de objetivos y razones personales para tomar parte en el grupo (¿por qué estoy aquí).
- Partiendo de lo anterior, identificación y formulación de objetivos grupales.
- Identificación de sentimientos positivos y negativos como indicadores de situaciones que favorecen o dificultan la consecución de objetivos personales.
- Partiendo de lo anterior, identificación y definición de problemas grupales.
- Búsqueda de soluciones: generación y valoración de alternativas.
- Selección de la/s alternativa/s más valorada/s.
- Formulación de una norma que recoja la solución elegida.
- Formulación de consecuencias constructivas a su trasgresión: generación y valoración de alternativas.
- Antes de recoger las soluciones en normas, realizar actividades vivenciales y de comprensión de las funciones de las mismas: invención de juegos de reglas; realizar juegos de reglas en los que algunos participantes tengan la consigna, desconocida por el resto, de incumplirlas y evaluar la experiencia; debates; lecturas comentadas; diálogo a partir de películas y teleseries apropiadas.

Como hemos visto, no sólo es necesario favorecer la participación en lo que se refiere a las normas, sino que desde las primeras etapas del desarrollo es importante potenciar la autonomía en la **toma de decisiones**, de forma adecuada a las capacidades de los sujetos.

Durante la etapa de primaria, habrá que incrementar paulatinamente la participación en las decisiones que atañen a los siguientes temas: espacios – distribución y mejora, no sólo de su aula o sala, sino en todo el centro o incluso fuera del mismo-; organización del empleo de las instalaciones por diferentes grupos; establecimiento y/o comprensión de tareas necesarias para la buena marcha del grupo y elección de responsables de las mismas; resolución de problemas grupales; y, por último, aquello que hace referencia a la realización de determinadas actividades: la opción de llevarla a cabo o no, el momento para hacerlo o la planificación.

En cuanto a los procedimientos de toma de decisiones, algunas técnicas que se pueden emplear son la asamblea, las que se basan en agrupaciones pequeñas y la lluvia de ideas. Respecto a la forma de tomar estas decisiones, destacamos la conveniencia de fomentar

niveles de diálogo e intercambio que puedan conducir a un acuerdo consensuado. En caso de no alcanzarlo o cuando se estime conveniente por razones de tiempo, se recurrirá al sistema de votación y decisión por mayoría.

Al hablar de su cambio a la disciplina basada en la gestión de la convivencia, una educadora afirma:

“Mi manera de concebir la disciplina ha cambiado. Ahora, si los aprendientes hacen algo que genera un problema, yo les digo: <<Creo que tenemos que hablar. ¿Me dan un poco de su tiempo, tal vez durante el recreo, para hablar?>>. Les diré que pienso que no son ellos mismos ese día, y les preguntaré qué va mal. Te enteras de muchas cosas cuando lo haces. Quizás se les murió su mascota anoche. Valoran de verdad el tiempo que dedicas a sus necesidades.”

“Estoy preocupada por ti. ¿Podemos hablar después de clases?” Es una afirmación que transmite un mensaje muy distinto a “Ya es demasiado, te quedas después de clases”. Cuando los educadores se conceden el tiempo necesario para preguntar a un niño por qué sucede algo, suelen conseguir resultados inesperados. Uno de ellos comenta: **“La mayor diferencia respecto de disciplina es que ahora pienso: ¿Por qué se comporta este niño así? ¿Qué puede estar pasando para que actúe así?”**. El simple hecho de escuchar a las y los niños puede ya ser una ayuda, porque satisface su necesidad de atención, de expresión propia, y de relación humana. Los problemas de un niño no son una excusa de la mala conducta; pero comprender por qué un educando no se porta como es debido puede ayudar a que los adultos ayuden hasta al más rebelde de ellos.

Los niños aprenden lo que viven

Si un niño vive criticado aprenderá a condenar.

Si un niño vive con hostilidad aprenderá a pelear.

Si un niño vive avergonzado aprenderá a sentirse culpable. Si un niño vive alabado aprenderá a apreciar.

Si un niño vive con honradez aprenderá a ser justo.

Si un niño vive con seguridad aprenderá qué es la fe.

Si un niño vive con aprobación aprenderá a quererse a sí mismo.

Si un niño vive con cariño y amistad aprenderá a encontrar amor en el mundo.

Anexo 26. Cuestionario para conocer la convivencia en el aula y el centro

Cuestionario para educandos del curso o grado: _____ grupo o sección: _

Coloca junto a cada afirmación un número de 0 a 5 para expresar tu opinión. El 5 representa que estás completamente de acuerdo, el 4 bastante, el 3 más o menos, el 2 que estás un poco en desacuerdo, el 1 que no te parece y el 0 que estás totalmente en desacuerdo.

1. Esta clase resulta bastante interesante y amena. _____
2. Creo que se puede decir que en esta clase hay buen clima de trabajo (confianza, respeto y sentido del humor). _____
3. El profesor es entusiasta con los temas de su materia y disfruta explicándola. _____
4. En esta clase se descubren los problemas de disciplina antes de que aparezcan claramente. _____
5. Creo que conozco las principales normas de convivencia de mi clase. _____
6. Con frecuencia nos ayudan a conocer el porqué de las normas de convivencia. _____
7. Normalmente las normas de convivencia son claras e importantes para poder estudiar y llevarnos bien entre compañeros. _____
8. Creo que en esta clase se puede expresar lo que pensamos y sentimos. _____
9. En clase también nosotros decidimos cuáles son las normas que debemos cumplir. _____
10. El profesor conoce algunos aspectos personales de mi vida. _____
11. El profesor, dentro de lo posible, procura mejorar las actividades para que estemos a gusto y podamos aprender mejor. _____
12. Pienso que aquí me enseñan a reflexionar sobre lo que hago o quiero hacer. _____
13. En esta clase hay un clima agradable, incluso cuando nos hablan de disciplina. _____
14. Mis compañeros de clase verían mal que alguien se dedicase a molestar o distraer a los compañeros. _____
15. En mi clase se cumplen las normas, no tanto por los castigos sino porqué nos conviene. _____
16. Cuando se presenta un problema en clase creo que el profesor actúa correctamente. _____
17. Me gusta participar en las actividades recreativas, culturales o deportivas del Centro. _____
18. A veces, en la clase o en la tutoría, discutimos sobre la marcha del curso y el clima de la clase y el estudio. _____
19. El profesor se preocupa de nosotros. _____
20. El profesor procura que las clases sean interesantes y para conseguirlos, a veces, nos pide nuestra opinión. _____
21. Creo que este profesor desea ser un amigo y le gusta hablar con nosotros fuera de la clase. _____
22. Si me portase mal en la clase, el profesor creo que hablaría con mis padres o familiares para intentar resolver el problema. _____
23. Entiendo bien al profesor cuando nos explica por qué debemos cumplir con la normativa de la clase o del Centro. _____
24. Creo que para mis compañeros está claro que las normas de convivencia son necesarias. _____
25. A veces revisamos en grupo si se cumplen las normas de la clase o del Centro. _____
26. Creo que he entendido bien todas estas preguntas. _____
27. Para mí, responder a estas cuestiones me ha resultado interesante. _____
28. Los niños o jóvenes de mi edad, suelen ser sinceros cuando responden estos cuestionarios. _____

Anexo 27. Autoanálisis del estilo de comunicación

A continuación se presenta un cuadro con algunos comportamientos relacionados con las sugerencias de comunicación propuestas por Walhroos, de manera que cada persona pueda autoanalizar cómo las está utilizando. Se trata de brindar una lista de verificación que permita al educador identificar cómo cumple con estos consejos y concretar acciones que le permitan el mejoramiento de su accionar cotidiano.

SUGERENCIA DE COMUNICACIÓN	Casi Siempre	Frecuentemente	Pocas veces	Casi nunca
Tomo en cuenta que mis obras dicen mucho más que mis palabras				
Expreso sentimientos positivos, tanto por medio de mis obras como de mis palabras				
Expreso sentimientos negativos únicamente por medio de palabras				
Defino lo que es importante y hago hincapié en ello; defino lo que no tiene importancia y lo paso por alto				
Dejo muy claro verbalmente así como por medio de mi conducta, qué es lo que considero importante				
Tengo claro qué cosas puedo dejar pasar por alto, porque acepto al educando como el ser humano que es.				
Sin dejar de ser realista, hago que mi comunicación sea lo más positiva posible				
Hago crítica solamente cuando es necesaria				
Hago crítica de una manera positiva y sin empequeñecer o humillar al aprendiente				
Hago crítica de manera específica y acompañada de una demostración amistosa de la conducta que hubiera sido deseable				
Soy claro y específico en mi comunicación				
Considero las condiciones evolutivas de los aprendientes para comunicarme con ellos				
Tengo claridad de lo que deseo solicitar a los aprendientes				
Soy realista y razonable en mis afirmaciones				
Analizo lo que voy a solicitar a los educandos antes de comenzar a hablar				
Antes de hacer una afirmación o solicitud, evalúo si estoy o no exagerando				
Compruebo verbalmente –por medio de preguntas- todas mis suposiciones.				
Permito que los interlocutores compartan la responsabilidad de dejar bien claros los deseos y preferencias, lo mismo que las decisiones.				
Reconozco que cada suceso puede ser				

considerado desde diferentes puntos de vista.				
Respeto los puntos de vista de las demás personas, aunque no los comparta				
Escucho atentamente los puntos de vista de las y los aprendientes				
Reconozco que los participantes en mi aula son expertos en mí y en mi comportamiento				
Escucho las opiniones que los educandos tienen de mí				
Acepto las opiniones que los educandos tienen sobre mí				
Admito que en mi comunicación puedo estar utilizando mensajes inconscientes.				
Intervengo para que las discusiones no se transformen en altercados destructivos				
Enseño a los aprendientes a respetar el derecho de los demás a expresar sus opiniones				
Facilito a los educandos posibilidades de manifestar sus desacuerdos en un ambiente neutral				
Expreso mis desacuerdos a los aprendientes en forma respetuosa				
Demuestro a los educandos cómo manifestar los desacuerdos				
Manifiesto abierta y claramente mis sentimientos				
Respeto la integridad personal de los aprendientes cuando debo manifestarles algún aspecto desagradable				
Me refiero a los problemas importantes, aun cuando temo que el hacerlo incomode a las personas				
Utilizando técnicas asertivas de comunicación; no emprendo 'peleas sucias'				
Reconozco cuando estoy usando modos destructivos de comunicación				
Tengo disposición a utilizar toda la información que poseo de manera precisa y oportuna				
Me guío por el efecto y no por la intención de mi comunicación				
Reviso honestamente aquel comportamiento propio que produce incomodidad en los educandos				
Presto atención a las reacciones de los educandos cuando me comunico con ellos.				
Tengo disposición para aclarar cualquier malentendido que provoque los mensajes que emito				
Acepto todo sentimiento ajeno y procuro comprenderlo; no acepto todos los actos, pero procuro entenderlos				
Soy respetuoso de los sentimientos de los				

aprendientes				
Reflexiono en torno a las causas de los sentimientos de los educandos				
Tengo consistencia para no permitir actos que lesionan la autoestima de los demás aprendientes				
Procuro que mis educandos se sientan aceptados, pero exijo un comportamiento respetuoso hacia mí y hacia los otros aprendientes				
Prefiero preguntar para hacer pensar, en lugar de sermonear o regañar				
Utilizo el sermón para buscar modificar el comportamiento de los educandos				
Utilizo preguntas para hacer pensar y para confirmar si los educandos han entendido.				
Recurro al dialogo como un recurso para la sólida construcción del conocimiento				
Utilizo los gritos para tratar de controlar la conducta de los educandos.				
Acepto mi responsabilidad sobre lo que ocurre; no empleo las excusas ni me dejo engañar por ellas.				
Uso excusas para salvaguardar situaciones que son desagradables para mí				
Reconozco cuando me están presentando una excusa y no dando una razón para explicar alguna situación				
La mayoría de las veces acierto al manejar situaciones difíciles en el aula				
Tengo conciencia que utilizar la costumbre de regañar o gritar provoca sentimientos de inseguridad en los aprendientes				
Aprenda cuándo usar el buen humor y cuándo tomar las cosas en serio				
Considero que el humor tiene cabida en la práctica pedagógica				
Confío que puedo utilizar el humor sin que la clase se desordene				
Creo que el humor no debe herir la susceptibilidad de las personas				
Utilizo el humor como un apoyo en el desarrollo de las actividades de aprendizaje				
Aprender a escuchar				
Tengo una actitud de escuchar a los educandos				
Trato de no interrumpir a los aprendientes cuando hablan				
Presto atención a los educandos cuando me buscan para hablar. Los miro a los ojos, dejo lo que estoy haciendo para escucharlos				

Creo que escuchar a los educandos es parte del respeto que les debo tener				
Facilito acciones que permitan el diálogo				

Cuando concluya su *autoanálisis*, señale con un asterisco a lápiz en el margen derecho aquellos aspectos que le gustaría mejorar de inmediato y propóngase formas de hacerlo. Dentro de un tiempo –el que usted considere razonable- vuelva a revisar este listado y evalúe sus resultados.

Anexo 28. Lectura el cambio empieza hoy

El cambio en la escuela no puede esperar más. Debemos empezar hoy.

A continuación, le proponemos que construya un “plan de cambio” para su aula. Como no se puede cambiar todo de un día a otro, es mejor irse proponiendo metas pequeñas, pero teniendo clara cuál es la meta final.

Lo invitamos a construir un cuadro de dos columnas. En la columna de la izquierda, usted va a escribir los cinco recursos metodológicos que más utiliza en su aula para el proceso enseñanza-aprendizaje y que considera limitan el pleno desarrollo de la niñez. Por ejemplo: clase magistral, práctica mecánica de ejercicios, lectura seguida de preguntas que sólo exigen la memorización, etc. En la columna de la derecha, escribirá cómo va a empezar a sustituir esas prácticas limitantes por otras con el enfoque de la mediación pedagógica que usted puede elegir entre las que le hemos planteado o que incluso puede crear.

Por ejemplo, al lado de: “Lectura seguida de preguntas que sólo exigen la memorización”, usted puede anotar: lectura en la que primero identifiquen los conceptos claves y los que no conoce, y los expliquen. Luego, que analicen las ideas, información o mensajes más importantes y que aporten sus opiniones. Por último, que propongan maneras de aplicar esas ideas en nuestra escuela, familia y comunidad.

Cuando usted termine este cuadro, tendrá ya cinco maneras concretas para empezar a aplicar la mediación pedagógica en su aula. Por supuesto, usted deberá incorporar otras estrategias poco a poco en su aula. Le recomendamos que comparta y discuta su propuesta de cambio con sus compañeros y compañeras de estudio.

Anexo 29. Preguntas para el compromiso

Amigo o amiga docente, ¿cómo se ha sentido? Lo invitamos a que realice un ejercicio de autoevaluación, de acuerdo con las siguientes interrogantes:

a. ¿En qué concepción psicopedagógica ubica su práctica educativa? ¿Qué aspectos positivos y negativos considera que ha tenido?

b. ¿Cuáles son los puntos clave que debe considerar en la planificación y organización de su práctica educativa, orientada al logro de competencias?

c. Si en la escuela donde usted trabaja le solicitaran tres ideas para desarrollar un currículo por competencias, ¿qué ideas propondría?

d. ¿Qué acciones de mediación podría realizar usted de hoy en adelante?

Anexo 30. Compromiso de acción

Los maestros más efectivos enseñan por medio de sus acciones de conducta. Ellos se dedican a la acción positiva. Esto es su compromiso de implementar en sus vidas por lo que:

Escriba la idea más importante que escuchó o pensó hoy o durante el curso:

Piense brevemente acerca de cómo podría implementar esta idea dentro de los próximos 5 días en su vida personal o profesional. Incluya una fecha límite para la implementación de esta idea.

¿En qué forma se va a beneficiar usted o la gente a su alrededor(sus alumnos) de la implementación de esta idea?

Un grupo de apoyo es necesario cuando uno intenta hacer cualquier cambio. Anote aquí los nombres de las personas que puedan ayudarle con la implementación de esta idea. Después de cada nombre, describa en qué forma esta persona le puede ayudar.

F.....