



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio: Técnico Mons. Maximiliano Spiller de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Carrasco Buenaño, Nelson Gustavo. Lic

Director: Merchán Márquez, Rodrigo Oswaldo, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO – TENA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Rodrigo Oswaldo Merchán Márquez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio: Técnico Mons. Maximiliano Spiller de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo 2012 – 2013, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 27 de julio del 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Carrasco Buenaño Nelson Gustavo declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio: Técnico Mons. Maximiliano Spiller de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo 2012 – 2013, siendo el Mg. Rodrigo Oswaldo Merchán Márquez, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Carrasco Buenaño Nelson Gustavo

Cedula: 1801647585

DEDICATORIA

Esta tesis lo dedico a DIOS quien por haberme dado esta oportunidad de superación, a mi esposa Mayra con todo amor por ser la persona más noble que supo apoyarme en todo momento entregándome su amor, respeto y motivación para hacer de mi persona un ente más competente para seguir trabajando en esta incansable lucha social que es la educación.

A mis hijos Mayra y Gustavo que ocupan un lugar especial en mi corazón, que los quiero, los adoro y siempre los tengo en mi mente, y que son parte de mi lucha para seguir en busca de la excelencia en el trabajo.

Nelson Carrasco

AGRADECIMIENTO

Agradezco a las autoridades y docentes del Colegio Técnico Mons. “Maximiliano Spiller”, por la colaboración desinteresada, para que este proyecto se lleve a cabo, así como también, al tutor de tesis Mg. Rodrigo Oswaldo Merchán Márquez quien fue la parte importante en este trabajo de investigación, a los tutores de los diferentes módulos en la aclaración de conceptos y construcción de directrices para la finalización de este trabajo.

Merece especial agradecimiento al personal administrativo del centro asociado del cantón Tena, por su amable atención y profesionalismo demostrado en el transcurso del desarrollo de la maestría; a la Misión Josefina por su apoyo económico incondicional para que el docente católico sea un maestro educador con amor y sabiduría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	PÁGINAS
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	
1.1. Necesidades de formación	7
1.1.1. Concepto	8
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	8
1.1.2.1. Necesidades formativas del docente	9
1.1.2.2. Necesidades de sistema	10
1.1.2.3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo	10
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	11
1.1.4. Necesidades formativas del docente	12
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades	14
1.1.5.1. Modelo de Rosett	14
1.1.5.2. Modelo de Kaufman	14
1.1.5.3. Modelo de Cox	15
1.2. Análisis de las necesidades de formación	16
1.2.1. Análisis organizacional	16
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	16
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	17
1.2.1.3. Recursos Institucionales	17
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	18
1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano	20

1.2.1.6. Reformas educativas	24
1.2.2. Análisis de la persona	30
1.2.2.1. Formación profesional	30
1.2.2.1.1. Formación inicial	30
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	31
1.2.2.1.3. Formación técnica	33
1.2.2.2. Formación continua	33
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	35
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	36
1.2.2.5. Características de un buen docente	37
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	38
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	39
1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos formativos	40
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	42
1.2.3.1. La función del gestor educativo	42
1.2.3.2. La función del docente	44
1.2.3.3. La función del entorno familiar	47
1.2.3.4. La función del estudiante	48
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender	48
1.3. Cursos de formación	50
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente	50
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	52
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	53
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia	54
 CAPITULO II: METODOLOGÍA	
2.1. Contexto	57
2.2. Participantes	61
2.3. Diseño y métodos de investigación	68
2.3.1. Métodos de investigación	69
2.4. Técnicas de investigación	69
2.4.1. Instrumentos de recolección de datos	70
2.5. Recursos	70

2.5.1. Talento humano	70
2.5.2. Materiales Tecnológicos	71
2.5.3. Institucionales	71
2.5.4. Económicos	71
2.6. Procedimiento	
 CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
3.1. Necesidades formativas	74
3.2. Análisis de la formación	92
3.2.1. La persona en el contexto formativo	92
3.2.2. La organización y la formación	96
3.2.3. La tarea educativa	104
3.3. Los cursos de formación	140
 CAPITULO IV: PROPUESTA DE FORMACIÓN	
4.1. El programa de formación	148
CONCLUSIONES	165
RECOMENDACIONES	167
BIBLIOGRAFIA	169
ANEXOS	173

ÍNDICE DE TABLAS

TABLAS	PÁGINAS
Tabla N° 01: Tipo de Institución	58
Tabla N° 02: Bachillerato que oferta que oferta la Institución	59
Tabla N° 03: Genero de los encuestados	61
Tabla N° 04: Estado civil	62
Tabla N° 05: Edad	63
Tabla N° 06: Cargo que desempeña	64
Tabla N° 07: Tipo de relación laboral	65
Tabla N° 8: Tiempo de dedicación	66
Tabla N° 9: Formación académica	67
Tabla N° 10: Gastos realizados en el proyecto de investigación	72
Tabla N° 11: Titulación tiene relación con: ámbito educativo	74
Tabla N° 12: Titulación tiene relación con: otras profesiones	75
Tabla N° 13: Titulación de postgrado tiene relación con:	76
Tabla N° 14: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una Titulación de cuarto nivel	77
Tabla N° 15: En qué le gustaría capacitarse	79
Tabla N° 16: Para usted es importante seguir capacitándose	80
Tabla N° 17: Como le gustaría recibir la capacitación	81
Tabla N° 18: Si prefiere cursos presenciales o semi-presenciales en qué horario quisiera seguir	82
Tabla N° 19: En qué temas le gustaría capacitarse	84
Tabla N° 20: Cuales son los obstáculos que le impiden capacitarse	86
Tabla N° 21: Cuales son los motivos por los que usted asiste a capacitaciones	87
Tabla N° 22: Cuales son los motivos por los que se imparten las capacitaciones	89
Tabla N° 23: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de una Capacitación	90
Tabla N° 24: La persona en el contexto formativo	92
Tabla N° 25: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	96

Tabla N° 26: Conoce si la Institución está propiciando cursos/capacitaciones	97
Tabla N° 27: Los cursos se realizan en función de	98
Tabla N° 28: Los directivos de su Institución fomentan la participación del Profesorado en cursos que promueven su formación permanente	100
Tabla N° 29: La organización y la formación	101
Tabla N° 30: Las materias que imparte tiene relación con su formación	105
Tabla N° 31: Años de bachillerato en los que imparten asignaturas	106
Tabla N° 32: La tarea educativa	107
Tabla N° 33: Numero de cursos a los que han asistido los docentes en los dos últimos años	142
Tabla N° 34: Totalización en horas en cursos de capacitación	143
Tabla N° 35: Hace qué tiempo lo realizó el último curso	144
Tabla N° 36: Estos cursos hizo con el auspicio de:	145

RESUMEN

La formación del docente de los diferentes niveles de educación del país, es una necesidad sentida, no únicamente desde la perspectiva del profesor como ejecutor de un currículo, sino como actor fundamental del proceso educativo.

Existen muchas necesidades formativas en el campo de la docencia que tienen que cambiar; el objetivo del proyecto es analizar que necesidades de formación tienen los docentes de bachillerato; se tomó como referencia tres aspectos relacionados con: Necesidades de formación, Análisis de las necesidades de formación, y Curso de formación.

El trabajo de investigación se realizó en el Colegio Maximiliano Spiller del cantón Tena, año lectivo 2012 – 2013. Este trabajo se basa en la aplicación de una metodología y técnicas adecuadas para la recolección de datos, se utilizó una encuesta estructurada por la U.T.P.L., con la finalidad de recabar información relacionada con su formación docente y de las necesidades de los maestros. El análisis de la información determina la necesidad del curso de formación / capacitación, mismo que será encaminado a mejorar la dificultad encontrada.

Palabras clave: Currículo, proceso educativo, formación, docente, capacitación, investigación., bachillerato.

ABSTRACT

The training of teachers of different levels of education in the country is a felt need, not only from the perspective of the teacher as executor of a curriculum, but as a key player in the educational process.

There are many training needs in the field of teaching that need to change; the objective is to analyze training needs school teachers have; reference was made to three aspects related to: Training Needs Analysis, training needs, and training course.

The research was conducted at the College Maximiliano Spiller Canton Tena, school year 2012 - . 2013 This work is based on the application of an adequate data collection methodology and techniques; a structured survey by UTPL was used, with order to gather information related to their teaching and training needs of teachers. The analysis of information determines the need of the training course / training, same will be aimed at improving the difficulties encountered.

Keywords: Curriculum, educational process, training, teaching, training, research, baccalaureate.

INTRODUCCIÓN

La formación del profesorado de los diferentes niveles, en especial de bachillerato de los colegios del País, sigue siendo objeto de estudio e investigación permanente, debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas lo que exige una constante planificación de la figura del docente.

En el Ecuador las diversas reformas educativas han propugnado alcanzar los estándares de calidad y competitividad con el fin de lograr un nuevo perfil del profesor. Sin embargo se puede reflexionar que ninguna reforma educativa puede tener el éxito deseado si no se toma en cuenta la formación/ capacitación y actualización de los docentes para que puedan generar cambios importantes en el desarrollo de un proceso de enseñanza aprendizaje cada vez más exigente, provocada por la globalización y revolución tecnológica.

De acuerdo con el AMIE (Archivo Maestro de Instituciones Educativas) al año 2010, del total de docentes de educación regular, aproximadamente el 7,3% a escala nacional tiene título de Bachillerato en Ciencias de la Educación, el 65,9% presenta título de nivel superior docente (3er nivel), el 6,2% título de posgrado (4to nivel), y el 20,6% de los docentes no ha actualizado su nivel de formación docente. En cuanto a la mejora de la formación docente, desde el año 2009, el Ministerio de Educación puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí profe). Este sistema pretende incidir en la formación inicial docente, mejorar la oferta de formación continua, y proveer acompañamiento a los docentes y directivos. Sin embargo, ha existido mayor énfasis en la formación continua, a través de la organización de diversos cursos de orientación pedagógica, que presentan una duración de entre 10 y 60 horas.

El nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, la aprobación de la Constitución del año 2008, la puesta en vigencia de las nuevas políticas educativas públicas del Ecuador, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el nuevo marco legal del sistema educativo nacional desde el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI recientemente publicado en el mes de agosto de 2012, plantean importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente.

El Plan Decenal de Educación, otorga importancia a la formación docente, y entre sus objetivos estratégicos referentes al talento humano señala: “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida” (Ministerio de Educación, 2006). Este mismo documento plantea como Política 7: “La revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de Vida.”

Los docentes técnicos de nuestro país pueden estar capacitados profesionalmente para generar mano de obra, o para el emprendimiento, pero actualmente necesita manejar un perfil mucho más amplio y profundo con el fin de responder a las exigencias de una educación moderna tanto en el ámbito académico como práctico que le posibilite realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada. Dada la importancia del tema en mención se ha visto la necesidad de investigar las necesidades formativas que tienen los docentes de bachillerato, con la finalidad de determinar las falencias, mismas que en la práctica inciden directamente en el proceso educativo.

Los docentes del colegio Técnico Mons. Maximiliano Spiller, son profesionales que en su mayoría tienen el título de tercer nivel, preparados en su disciplina, pero requieren de formación sobre todo en didáctica y pedagogía que es la base para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje. Con el fin de diagnosticar las necesidades formativas de los docentes en el periodo académico 2012-2013, se aplica un cuestionario elaborado por la UTPL, como instrumento de recopilación de datos. Este cuestionario consta de algunos apartados como: Datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa y en lo relacionado a su práctica pedagógica.

El cuestionario aplicado tuvo como objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013.

Los objetivos específicos permitirán:

- Indagar información sobre las necesidades de formación del docente del colegio Spiller
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

A cada profesor se explicó el objetivo de la encuesta y se solicitó su participación con el fin de obtener información que permita conocer con la mayor precisión posible las necesidades de capacitación y actualización. Posteriormente se verificó que todas las preguntas de las hojas del cuestionario estén llenadas en su totalidad y de acuerdo a la intención de cada pregunta.

La propuesta de capacitación desde el punto de vista pedagógico es sobre planificación curricular, ya que el 66% de docentes no desarrollan la planificación en forma adecuada. Es pertinente señalar que la planificación educativa es una planificación detallada y operativa que permite trabajar en forma más organizada y eficiente, además no deja de ser una opción técnica, ética, personal y profesional, aspectos que parece no estar presentes en la mayoría de los docentes

El contenido del presente trabajo está organizado en varios capítulos. Capítulo I. Marco Teórico. En este capítulo se examinan la parte teórica relacionada con necesidades de formación, análisis de las necesidades de formación y cursos de formación. Capítulo II. En este capítulo se explica el contexto, participantes, diseño y métodos de investigación, técnicas de investigación, recursos y procedimientos. Capítulo III. Este capítulo contiene los resultados del trabajo de investigación, tales como: necesidades formativas, análisis de la formación y los cursos de formación. Capítulo IV. En este capítulo se diseña el curso de capacitación con el tema "Formar y capacitar a los docentes de bachillerato del Colegio: "Técnico Mons. Maximiliano Spiller" del cantón Tena, provincia de Napo, en el desarrollo técnico de la planificación curricular, seguimiento y evaluación para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje".

Los resultados obtenidos orientan a las autoridades competentes del Colegio Técnico Mons. Maximiliano Spiller a rediseñar programas de formación en relación a las temáticas pedagógico-didácticas, disciplinares y de tecnología educativa y en especial la necesidad que tiene el docente que es capacitarse en planificación curricular a fin de lograr el desarrollo de sus competencias que favorecerán al mejoramiento de la práctica educativa.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

La modernización de la sociedad y paralelamente de la educación, tienen una decidida repercusión en la organización del trabajo, así como en la formación profesional; puesto que con ellos surgen nuevas demandas en el contexto, que exigen responder a otros retos, integrar saberes y ampliar la visión del horizonte.

La formación del profesorado, ha cobrado especial relevancia dentro del sector educativo, recibe una atención especial, por el hecho de que al hablar de renovación, reforma, innovación en educación es indispensable referirse a la figura del docente y su influencia en el proceso educativo.

Imbernón (2007c) afirma: “La formación permanente es la intervención que provoca cambios en el profesorado en ejercicio”.

“El docente tendrá que desarrollar habilidades para cambiar con flexibilidad y sin resistencias en relación a la incorporación a la práctica profesional de los recursos que le aporten los sucesivos cambios tecnológicos” (Escolano Benito, A. 1996: 47).

Con la formación docente, se está formando un profesional de la educación. La declaración de Jomtien (Educación para todos) dice: “Si el proceso de aprendizaje está orientado hacia los logros y basado en la adquisición de conocimientos junto con técnicas para resolver problemas, entonces los docentes deben ser preparados en consecuencia...” (Conferencia Mundial sobre educación para todos, 1990:7).

En el documento sobre “La situación del personal docente” (Recomendación internacional de 1966, UNESCO/OIT), en el punto 4 se dice: “debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador”.

El gobierno nacional en la política 7 del Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, tiene como meta la “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

1.1.1. Concepto

La formación del profesorado sigue siendo objeto de estudio e investigación permanente, debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas lo que exige una constante planificación de la figura del maestro y profesor.

- Para Montero, 1987 (citado en Alonso, 2001) son: “Aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (pp. 39-40).
- Marcelo (1989), citado por García-Valcárcel, Tejedor y Rodríguez, (1996), define la formación del profesorado como: “Un proceso sistemático individual o colectivo orientado a la adquisición de conocimientos, destrezas (habilidades, competencias) y disposiciones (actitudes, tendencias a actuar) de forma crítica y reflexiva” (p.185).

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

La palabra necesidad tiene diferentes significados en función del contexto donde se utilice.

De acuerdo con autores como, Alboukrek y Fuentes (2006:366), necesidad equivale a “exigencia, precisión, obligación, requisito, condición, menester”; una amplia gama de conceptos, que cuando se relacionan con el de formación, relativo a educar, crear, conformar o moldear; genera un proceso complejo. Si se trata de detectar necesidades para la formación, para ello es conveniente considerar elementos teóricos, ideológicos y metodológicos que guíen la acción.

La formación de los profesores debe estar basado en competencias, ya que de ésta forma no sólo se fortalecen capacidades, sino que además se confrontan situacionalmente en el campo práctico con la idea de evaluarlas “in situ” a través de la integración curricular, para verificar resultados e impactos en distintas esferas de los sujetos, ya sea cognitivas, procedimentales y actitudinales, tanto de los docentes como de los estudiantes.

Las necesidades de formación de los profesores en general, plantean la idea de perfeccionarse en la selección, búsqueda, diseño, planificación, desarrollo, aplicación y evaluación de recursos educativos tecnológicos, tanto sincrónicos como asincrónicos. Demandan formación en

herramientas de programas utilitarios de acceso libre, así como del uso de entornos de aprendizaje basado en código abierto tipo Linux (Moodle, Claroline, entre otros).

El punto de partida para la planificación de procesos formativos y de desarrollo profesional del profesorado en servicio, es el estudio de las necesidades de formación de aquellos a quienes va dirigido, solo de ese modo se puede garantizar que las acciones emprendidas se ajusten a las características de la realidad.

Tomando como referencia a Colén y López (en Alonso, 2001), se puede hablar de tres tipos de necesidades de formación permanente del docente:

1.1.2.1. Necesidades formativas del docente.

Para Montero, 1987 (citado en Alonso et al, 2001) necesidades de formación de profesores son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (pp.39-40).

Martínez-Torregrosa (1991). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.

Alonso y gallego (1996) nos dicen que los docentes de nuestros días deben desempeñar quince funciones básicas de las cuales se desprenden interesantes propuestas para su formación y perfeccionamiento:

- Favorecer el aprendizaje de los alumnos como principal objetivo.
- Utilizar los recursos psicológicos del aprendizaje.
- Estar predispuestos a la innovación.
- Poseer una actitud positiva ante la integración de nuevos medios tecnológicos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Integrar los medios tecnológicos como un elemento más del diseño curricular.
- Aplicar los medios didácticamente.

- Aprovechar el valor de comunicación de los medios para favorecer la transmisión de información.
- Conocer y utilizar los lenguajes y códigos semánticos (icónicos, cromáticos, verbales...).
- Adoptar una postura crítica, de análisis y de adaptación al contexto escolar, de los medios de comunicación.
- Valorar la tecnología por encima de la técnica.
- Poseer las destrezas técnicas necesarias.
- Diseñar y producir medios tecnológicos.
- Seleccionar y evaluar los recursos tecnológicos.
- Investigar con medios e investigar sobre medios”.

La formación permanente del docente, está encaminada a actualizar los conocimientos referentes a su disciplina o área de trabajo con la finalidad de ir mejorando los requerimientos de la educación moderna, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula y de esta forma contribuir a la mejora de la calidad del servicio educativo.

1.1.2.2. Necesidades de sistema.

La formación del docente debe derivar del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma educativa según las necesidades del contexto donde se encuentre). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.

1.1.2.3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo.

Son propias de la Institución educativa, como el introducir una metodología de acuerdo con las nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad de conocimientos de los estudiantes, adaptación de los planes de estudio al medio donde se aplique, evaluación curricular, así como la renovación de los mecanismos de formación, enseñanza y aprendizaje docente etc.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades está orientada al futuro, identificando vacíos en el desempeño docente e implementando proactivamente soluciones para prevenirlas.

Para GAIRÍN: «... la evaluación de necesidades («needs assessment») 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». (MEDINA Y VILLAR, 1995,463).

Boydell y Leary (2003) proponen que la necesidad formativa no debe ceñirse sólo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Así, a la hora de identificar necesidades de formación hay que recoger información tanto referida al momento presente como información sobre cambios futuros.

Para SUÁREZ (1990) (citado en WALBERG AND HAERTEL, 1990,29):

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

El objetivo básico de las evaluaciones de necesidades de los docentes, es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados para posteriores acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones en las diferentes temáticas de capacitación que requiere el docente, para hacer frente a los incesantes cambios en la información, la comunicación y el acceso a nuevas fuentes del conocimiento lo que permitirá obtener una mejora en el proceso educativo.

Las necesidades de formación de los docentes del Colegio Técnico “Mons. Maximiliano Spiller”, se determinaron previa la aplicación de una encuesta diseñada por la UTPL., este trabajo permitió conocer la realidad en que se desenvuelve el docente, su sentimiento en relación a la práctica educativa, la formación que tiene, cómo genera su práctica pedagógica en el aula y

cómo éstas influyen en las decisiones y en la actividad diaria que realiza en la institución educativa.

Con los resultados de la investigación, se pretende fortalecer la formación y capacitación en las diversas temáticas, para promover en el docente un desarrollo integral y que tenga la posibilidad de incorporar nuevos conceptos y paradigmas en su desenvolvimiento en el aula, ya que el desarrollo tecnológico en los diferentes campos de la actividad humana, el avance científico y la dinámica social demanda de una permanente innovación educativa como respuesta a las necesidades del mundo actual.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La formación permanente del profesorado se refiere a aquellas actividades realizadas por los profesores en ejercicio con alguna finalidad formativa.

Para JOYCE (1980): «... el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional...» (Citado en VILLAR, 1990, 341-342).

Según De Miguel (1989:43), “Una buena enseñanza es sinónimo de un buen profesor”, de allí la importancia de establecer las cualidades que debe poseer un docente y cómo mejorar la función educativa, lo que hace necesario que estos profesionales continúen con su capacitación, posterior a la formación inicial recibida y a la experiencia propia de la práctica profesional.

La formación del docente es un proceso constante de adquisición, definición y redefinición de habilidades, conocimientos, destrezas y valores para el desempeño de la actividad educativa a lo largo de su vida profesional, esto le permitirá saber interactuar y comunicar los conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante varias situaciones que permitan a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje.

Una formación profesional implica que los docentes deben tener los siguientes conocimientos profesionales como señala Gutiérrez, estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el

saber profesional de los profesores quienes en su compromiso por mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones: (Gutiérrez;2001:187)

Conocimiento de la disciplina: Es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.

Conocimiento Psico-pedagógico: Es imprescindible que el conocimiento de la disciplina se complemente de manera permanente con los modelos de enseñanza, estrategias de enseñanza, aprendizaje e investigación e innovaciones educativas, para favorecer el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje de alta calidad.

Conocimiento curricular: que debe saber planear adecuadamente todos los aspectos que implican o intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje, con el fin de mejorar dicho proceso pues cada acción es elegida y realizada en razón de que venga o pueda ser justificada, por su coherencia con los principios de procedimiento.

El Ministerio de Educación, a través de los estándares de calidad educativa, considera que un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

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

Estándares Específicos:

- Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.
- 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.
- Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

1.1.5.1. Modelo de Rosett.

Para Allison Rosett, lo fundamental de una detección de necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones; ya que, la búsqueda de esa información, nos permitirá reconocer dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado, y la detección de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecer la brecha.

Rosett menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas; así como son el “análisis del tema, el análisis de tareas, el análisis de datos y la detección de necesidades”.

(Rosett, 1987, p.25). El modelo de la detección de necesidades se diferencia de otros, ya que busca las opiniones mediante diversas fuentes en lugar de hacer inferencias (Rosett, 1987).

El modelo de Rosett señala que el rol más importante de la detección de necesidades, “es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento” (Anglin, 1991 p.157).

1.1.5.2. Modelo de Kaufman.

Roger Kaufman, afirma que la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de esos problemas.

La detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta.

Para Kaufman la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos; y la define como “una recopilación de diferencias entre « lo que es » y « lo que debería ser » de acuerdo con un orden prioritario (Kaufman, 1997, p.26).

El modelo de Kaufman cuenta con 3 elementos fundamentales:

- “Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.

- Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a: entradas, procesos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades (Paz- Pérez, 1994).

Los tres grupos de participantes son esenciales en la detección ya que de ellos procederá el consenso de cuáles son las necesidades y cuáles no”.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (R.A. KAUMAN, 1988, pp. 58-59)

- “Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas de problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de necesidades de evaluación, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes en términos de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecución mensurable.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante”.

1.1.5.3. Modelo de Cox.

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

- “La institución
- El profesional contratado para resolver el problema
- Los problemas como se presentan, por el profesional y por los implicados
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de las estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
- Evaluación

- Modificación, finalización o transferencia de la acción”.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

En la actualidad una realidad incuestionable es que, muchos de los docentes de los diferentes niveles de educación de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con los contextos socioculturales contemporáneos.

Se ha detectado como un nudo crítico la débil formación profesional de los diversos actores vinculados al campo educativo, incluyendo docentes de aula, directores, supervisores, formadores de docentes, investigadores, analistas, asesores, periodistas y comunicadores educativos. La desvalorización de la profesión docente y de la educación como campo de investigación y acción se refleja también en la escasez de cuadros profesionales altamente calificados en este ámbito.

Por lo tanto para mejorar la docencia en todo sentido, es necesario proyectarse a una formación teórica y práctica visionaria, de acuerdo a las necesidades de la educación moderna. Para una educación de calidad, el docente debe identificar sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos/as. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de esta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor, ya que mientras más preparado se encuentre el docente mejores serán los resultados.

La educación es un proceso permanente y continuo de formación armónica y equilibrada de la personalidad humana que contribuye a adquirir conocimientos, destrezas, valores y control de sí mismo, conciencia propia de su realidad de modo que esa formación le permita avanzar hacia la perfección relativa, inherente a la persona.

Debido al acelerado desarrollo de las ciencias de la computación en los últimos años ha traído como consecuencia profundos cambios en la educación, esto ha motivado a que exista una renovación de la práctica docente, ya que la misma es un pilar importante para una transformación permanente de la educación de acuerdo a las exigencias de un mundo globalizado y tecnificado.

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

Las metas son los logros involucrados con una temática en particular que se van proponiendo como parte integrante de su trabajo y responsabilidad en el día a día.

Metas a largo Plazo: Se los conoce también como objetivos estratégicos y sirven para que las instituciones educativas puedan definir su futuro. Por lo general estos objetivos se planifican para un período de cinco años y mínimo de tres.

Mediano plazo: Son los objetivos tácticos de la organización y se basan en función al objetivo general de la misma. También son llamados objetivos formales y se fijan por áreas para ayudar a la institución educativa a lograr su propósito.

Corto plazo Son los objetivos que se van a realizar en un período menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la institución educativa ya que son los objetivos que cada maestro/a quisiera alcanzar con su actividad laboral (educativa).

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

KISNERMAN hace suyas diferentes definiciones de institución. Una institución posee edificio, personal y normas y reglamentaciones que regulan y dirigen su funcionamiento, pero, del mismo modo, es una unidad de producción mediante la utilización de recursos humanos, naturales, técnicos, y financieros.

Ninguna institución puede ser entendida prescindiendo de los individuos que participan en ella, y la participación no puede ser entendida sin hacer referencia al sistema o sistemas de valor propios e inherentes a los grupos sociales, integradores de individualidades.

Es por ello que toda institución se caracteriza por ser:

- Social: Porque son los individuos quienes le dan sentido.
- Histórica: Porque obedece a una necesidad y realidad concreta que la genera.
- Compleja: Porque en ella se desarrollan una serie de actividades diversificadas que determinan roles y funciones.

Los recursos institucionales son los necesarios para la buena práctica docente, constituyen el conjunto de elementos útiles o estratégicos que se puede utilizar como soporte, complemento o ayuda en su tarea de enseñanza – aprendizaje, siendo estos: infraestructura, aulas, canchas deportivas, espacios verdes, laboratorios, servicios básicos, departamentos administrativos, recursos didácticos, etc.

La función directiva, juega un papel importante en la actividad educativa ya que son los encargados de la búsqueda permanente de los recursos materiales suficientes y variados de acuerdo a la propuesta educativa y de acuerdo a la diversidad de capacidades, motivaciones e intereses que persigue la Institución.

Merece especial atención los materiales y recursos didácticos en el aula, ya que constituyen un elemento insustituible en la generación y desarrollo de la práctica educativa real. De ahí que una enseñanza de calidad requiera de una adecuada dotación de medios y recursos didácticos, que permitan la puesta en práctica de procesos curriculares en los que sea posible arbitrar nuevos estilos y planteamientos de enseñanza (M.E.C., 1987: 63).

La dotación de materiales curriculares, bibliotecas, laboratorios, talleres y otros equipamientos ayuda a la formulación y desarrollo de proyectos educativos contextualizados e innovadores, orientados a una permanente mejora de la calidad de la educación conjuntamente con las estrategias metodológicas y didácticas asumidas por los docentes.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

El docente del siglo XXI tiene una responsabilidad gigantesca, ya que su deber no se basa solo en ofrecer tradicionalmente las clases, el docente tiene una tarea enorme por llevar a cabo. Dicha tarea es la de transformar completamente a esta sociedad, orientando al estudiante no

sólo en el ámbito académico, sino en los valores fundamentales de la vida, que son la esencia de todo ser humano y que determinarán su coexistencia en esta sociedad.

El nuevo docente debe ser un verdadero transformador social, pero también debe ser un líder que lleve las riendas en todo momento, que le dé significado a lo que enseña para así cautivar la atención del docente y de esa manera lograr plenamente un verdadero aprendizaje significativo para la vida. Pero no sólo la cuestión académica debe estar presente en las estrategias significativas del docente, también está la dosis humana, la parte del ser, en pocas palabras, debe estar presente el humanismo.

El nuevo docente líder, debe ser humano y sensible en todos los aspectos esenciales de la vida, poseer esa empatía con sus alumnos/as y con los miembros de la sociedad. Para el nuevo maestro el ejemplo es su pedagogía, es un modelo de hombre y de mujer, y, por lo tanto, debe formar modelos de hombres y modelos de mujeres, esos que serán los protagonistas del acontecer social y político del futuro.

El auténtico líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya.

Existen distintos tipos de líderes:

El líder autoritario asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no saben hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos. Hay un control riguroso de las acciones realizadas por sus subalternos. Genera con su actitud un ambiente tenso y hostil.

Esta forma de actuar ha sido la que se ha dado por parte del profesor en etapas que van siendo superadas. El profesor ha tenido la desconfianza de los alumnos, con lo cual ha detenido las posibilidades de iniciativa y creatividad de los estudiantes. Sus decisiones han sido órdenes que tenían que cumplirse a raja tabla. Se considera que había un solo modelo a seguirse y se esperaba que los alumnos respondan exactamente lo que se les había enseñado.

El líder participativo, considera que sus dirigidos tienen capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es el que tiene que tomar las últimas decisiones, pero permite que se exprese libremente. Tiene muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corrige el rumbo cuando es necesario.

El profesor participativo viene hacer un hábil conductor de sus estudiantes. No hace sentir su gobierno como algo pesado sino que invita a seguirlo. Su acción será más efectiva y humana que adoptando otro estilo. Los estudiantes se encontraran motivados para trabajar y aprender, para descubrir y para inventar.

El líder de rienda suelta o liberal, deja que sus subordinados realicen la tarea como lo consideren mejor. Casi no hay directrices para el trabajo. Todo se vuelve relativo. Todo vale. “Dejar hacer dejar pasar” es la consigna de este tipo de líder. No es capaz de responsabilizarse por los resultados y las acciones de sus subalternos. Considera que el respeto es “no meterse con nadie para que nadie se moleste.

En la actualidad, hay una tendencia marcada en este sentido. Al querer pasar de un estilo autocrático a uno participativo, no se ha podido afrontar el nuevo esquema y el docente se ve incapaz de llevar a cabo su tarea de manera cómo se orienta ahora la educación. Su falta de manejo participativo lo lleva a dejar que los estudiantes hagan lo que quieren sin responsabilizarse por sus acciones.

En su defensa alude a la idea de que cada persona tiene “derecho” a ser como quiera ser, lo que conduce a una juventud sin compromiso con la comunidad, desaprensiva y desorientada.

1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de Organización, regulación).

Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

El BGU tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes

capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

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

- **Bachillerato en Ciencias:** Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- **Bachillerato Técnico:** Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios.

Los bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado.

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

- **Bachillerato en Ciencias con especializaciones.** Es el que predomina actualmente en el País. Funciona con un currículum general para todos los estudiantes y uno específico para quienes optan por una “especialización”. (Esta es, por lo general, la tradicional alternativa de Físico – Matemáticos, Químico-Biológicos y Sociales).
- **Bachillerato en Ciencias (general).** Esta modalidad se va imponiendo como una innovación en el Ecuador. Funciona con un currículum flexible que incluye un conjunto de materias obligatorias para todos los alumnos/as y la posibilidad de asignaturas o módulos optativos que permiten la profundización en algunos campos.

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

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

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- Pensar rigurosamente. Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Comunicarse efectivamente. Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero).
- Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- Razonar numéricamente. Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática. Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural. A partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Actuar como ciudadano responsable. Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

- Manejar sus emociones en la interrelación social. Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal. Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Emprender. Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Aprender por el resto de su vida. Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI, reglamento de la LOEI – Plan Decenal).

En la LOEI, se han generado una serie de reformas educativas, por ejemplo, establece que las instituciones educativas deberán renovar el permiso de funcionamiento cada cinco años.

El monto de la matrícula no debe exceder el 75% de la pensión neta fijada y se cancelará una sola vez al año. El número de pensiones equivale a los meses laborables del año escolar.

Se prohíbe a las instituciones particulares y fiscos misionales exigir a los estudiantes aportes económicos no autorizados; ni exigir el pago de pensiones adelantadas.

Los padres de familia deben acudir a reuniones por lo menos dos veces al año, para establecer estrategias conjuntas y buscar el buen desempeño académico.

No se debe negar el acceso de un estudiante a un curso por su edad. En caso de repetición de año puede matricularse en el nivel correspondiente.

Los centros educativos con menos de 120 estudiantes no pueden tener cargos directivos. En estos casos, el docente con nombramiento que tenga más años de servicio debe asumir el liderazgo en el plantel y ser considerado la máxima autoridad.

Para nominar a los colegios debe considerarse: los fundadores de la nación ecuatoriana; héroes y personas ilustres; personajes prominentes de la cultura, ciencia y arte; docentes memorables; fechas de hechos memorables de la historia; y continentes, países, provincias, ciudades, montañas, etc.

Los espacios escolares no pueden ser alquilados en su totalidad o parcialmente a empresas o corporaciones particulares con o sin fines de lucro.

En las reuniones del Gobierno Escolar debe haber una silla vacía que puede ser ocupada por un ciudadano del Circuito Educativo, en función del tema que se tratará y con el propósito de participar en el debate y en la toma de decisiones sobre asuntos de interés común.

El equipo docente que enseñe la asignatura de lengua extranjera deberá acreditar dominio en esa materia. Para que el establecimiento sea considerado bilingüe debe incluir en su propuesta curricular los fundamentos del bilingüismo y la carga horaria.

Las instituciones educativas públicas, fiscos misionales y particulares pueden incluir el calificativo de bilingües en su denominación, siempre que incluyan al menos el 40% de su carga horaria en la lengua extranjera del establecimiento.

Se prohíben las extensiones de los planteles. Cada unidad educativa debe constituirse de manera independiente.

Los colegios deben obtener la autorización respectiva para trasladarse a otro local, de conformidad con los requisitos fijados para la creación de establecimientos.

Ahora solo podrá faltar el 10% si no perderá el año.

La disciplina no tendrá calificación cuantitativa y no reprobará por este aspecto, será evaluada en un rango cualitativo, de la A hasta la E.

A partir del 3 de septiembre (inicio de clases) desaparecen los trimestres y el 20/20.

Las instituciones que ofertan un bachillerato técnico, pueden funcionar como unidades de producción de bienes y servicios. Es decir, que los estudiantes realicen emprendimientos y por ello reciban una bonificación.

El año lectivo, en todas los establecimientos educativos, ahora está dividido en dos quimestres, con un total de 200 días laborables para los estudiantes y 11 meses para los profesores.

Además, en este nuevo sistema se pretende involucrar a los padres de familia dentro del proceso de aprendizaje, ya que “hay padres de familia que solo matriculan a los hijos y al final del año se acercan a reclamar.

El primer quimestre será desde septiembre hasta enero y de febrero a junio el segundo quimestre.

En cada quimestre, los alumnos tendrán que acumular un mínimo de 7/10. Durante cada período, los estudiantes tendrán que cumplir con una serie de evaluaciones continuas, es decir, actividades en clases, lo que representa el 80 por ciento de la nota total. El examen quimestral será el 20 por ciento faltante.

Al finalizar el año se rendirá un examen acumulativo o final, que es adicional a los dos quimestres.

En cada asignatura, la nota que obtengan quienes aprueben el año podrá ser mejorada con el examen opcional de recuperación o mejora del promedio, que se dará después del final y que permite cambiar uno de los promedios quimestrales.

Quienes obtengan, luego del examen final, una nota total entre 5 y 6,9 tendrá que rendir el supletorio. En caso de tener una nota total de menos de 5 o no pasar el supletorio, el estudiante dará el examen remedial 15 días antes de iniciar el próximo año lectivo. Si no aprueba en el remedial, pero solamente en una materia, el estudiante tiene la última opción, que es el examen de gracia. Esto se dará un mes después de iniciado el año lectivo.

Dentro de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se prohíbe a los establecimientos que ofertan jornada nocturna que matriculen a estudiantes menores de 15 años.

Artículo 37: “Los emprendimientos se podrán realizar en las aulas y tendrán bonificación. Las instituciones educativas que oferten Bachillerato Técnico pueden funcionar como unidades educativas de producción de bienes y servicios que sean comercializados, pero deben cumplir con toda la normativa legal vigente”.

Los alumnos que trabajen directamente en estas actividades pueden recibir una bonificación. El dinero debe ser reinvertido como recursos de autogestión en la propia institución”.

Artículo 63: “Los estudiantes para el Consejo Estudiantil deberán tener buenas notas. La normativa establece:

El Consejo Estudiantil está conformado por los representantes de los estudiantes, elegidos por votación universal, directa y secreta.

Los candidatos a la representación estudiantil deben acreditar honestidad académica y altos niveles de rendimiento en sus estudios, de acuerdo con lo establecido en el Código de Convivencia de la institución educativa”.

Artículo 153: “Los estudiantes no deberán rendir exámenes de ingreso a las instituciones. En los establecimientos públicos y fisco misionales los procesos de admisión no pueden incluir exámenes de ingreso. Cuando un estudiante ingresa por primera vez, debe presentar un documento de identificación y entregar una copia de este al establecimiento. Para el nivel de Educación General Básica: tener al menos cinco (5) años de edad a la fecha de ingreso”.

Artículo 156: “Los alumnos ingresarán por sectorización y méritos a los establecimientos. Para conceder matrícula para el octavo grado de Educación General Básica y el primer curso de Bachillerato en las instituciones educativas públicas en las que la demanda de cupos excediere su capacidad física instalada, se inscribirá a todos los aspirantes y se los aceptará: por sectorización y reconocimiento de méritos académicos; así como méritos deportivos y/o culturales que representan al país”.

Artículo 172: “Los alumnos solo podrán faltar el 10% de las asistencias totales del año. Los estudiantes de Básica Superior y Bachillerato, cuyas inasistencias injustificadas excedieren del

diez por ciento (10 %) del total de horas de clase del año lectivo en una o más asignaturas, reprobarán dichas asignaturas.

La inasistencia de los estudiantes de uno o dos días debe ser notificada inmediatamente a sus representantes legales, quienes deben justificarla”.

Artículo 222: “La disciplina ahora no será calificada con notas sino con escalas cualitativas. La evaluación del comportamiento de los estudiantes debe ser cualitativa, no afectará la promoción de los estudiantes y debe regirse a la siguiente escala: A = muy satisfactorio, B = satisfactorio, C = poco satisfactorio, D = mejorable y E = insatisfactorio.

Lo que se tomará en cuenta será: respeto y consideración hacia los demás, valoración de la diversidad, puntualidad, entre otros”.

Artículo 229: “Alumnos/as con necesidades especiales serán evaluados de acuerdo a su caso. La atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales puede darse en un establecimiento educativo especializado o mediante su inclusión en un establecimiento de educación escolarizada ordinaria.

Los mecanismos de evaluación del aprendizaje pueden ser adaptados para los estudiantes con discapacidades, de acuerdo con lo que se requiera en cada caso”.

Artículo 334: “Los estudiantes considerados en vulnerabilidad tendrán preferencias. Las personas en situación de vulnerabilidad deben tener trato preferente para la matriculación en los establecimientos educativos públicos, de manera que se garantice su acceso a la educación y su permanencia en el Sistema Nacional de Educación. Son quienes están en situación de: refugiados y desplazados, violencia sexual, física y psicológica, menores infractores”.

Plan Decenal de Educación. El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que

fortalezcan el logro de los objetivos. El plan decenal se fundamenta en una serie de políticas las mismas que serán ejecutadas hasta el 2015.

- Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
- Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.
- Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.
- Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.
- Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para

contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.

- Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente.

Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La palabra formación, es de origen latino, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse. Autores cubanos que tratan el tema de la formación toman en cuenta la triada: individuo-profesión-sociedad. Se observa en esta relación elementos individuales, generales, universales y componentes profesionales.

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

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

Qué importante se hace entonces esa formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; intentar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética, tarea bastante difícil.

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones de las autoridades educativas del país, que están buscando las alternativas para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de la sociedad, las familias y los estudiantes.

La realidad nacional en educación, nos hace ver un panorama con resultados no tan alentadores como quisiéramos, debido a que las universidades no dan mayor apertura a las profesiones en ciencias de la educación, entonces, esto hace plantearse la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza media, en especial, de las carreras de Pedagogía?

Aquí comienza la preocupación, ya que serán ellos y ellas los futuros responsables de la educación en nuestro país y uno de los puntos de partida para abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes.

Desde aquí se puede comenzar a trabajar. ¿Cómo? enfatizando la formación inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la planificación curricular, la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Esto lo detalla con más precisión Manuel Bello (1999):“como resultado de una formación continua el docente debe leer , analizar, juzgar, generar conocimientos y reestructurar los cambios pertinentes según las necesidades de su contexto y escuela”. Asimismo, se debe

realizar un piloto de incentivos para docentes con la finalidad de motivarlos y promover una tarea diaria más eficiente.

Actualmente puede observarse que, a través de diversos programas educativos que van surgiendo, el profesor retoma el papel primordial dentro del sistema educativo.

Las nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación profesional del docente.

La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de éste en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

Los cambios que está viviendo el mundo entero en los ámbitos social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las familias, junto con las nuevas características de los niños, adolescentes y jóvenes, obliga sin duda a rediseñar el oficio del docente.

Varios estudios señalan al factor docente como elemento clave de la transformación educativa, actor principal de la renovación de los modelos de enseñanza. Indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica.

Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación profesional y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación.

En nuestro país, la formación profesional del docente se ha constituido en una política de estado, han tomado como iniciativa de tal formación EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, ORGANISMOS SECCIONALES, FUNDACIONES, ONG E INCLUSO EDITORIALES. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

El bachillerato técnico ha sido uno de los puntales para el desarrollo de la sociedad, ofertando una serie de especializaciones, cada una de las cuales persigue proporcionar al alumno/a características de especialización univalente para el trabajo.

Por esta razón es indispensable modificar sustantivamente los actuales programas de formación permanente de docentes técnicos. Además, el trabajo exige de docentes con habilidades para utilizar estrategias de enseñanza que faciliten a los estudiantes el acceso integrado a los conocimientos, destrezas y las actitudes laborales.

De hecho, la experiencia muestra que estrategias tales como, ofrecer a los profesores propuestas metodológicas para enfrentar problemas en áreas determinadas no transformarían sus prácticas. Por el contrario, esta transformación se produce cuando el profesor colabora en un diseño participativo, comienza a hablar con sus pares acerca de las actividades que realiza, de las formas de organizar la enseñanza, de los materiales que utilizará, etc. (Avalos 2002).

Dicho de otro modo, el problema radica en que existe un déficit de estudios sistemáticos sobre la formación permanente en general y, en específico, para el caso de los docentes técnicos.

Esto ha generado que la formación del docente esté orientada a proporcionar a los estudiantes los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional.

1.2.2.2. Formación continua.

La formación continua del docente ecuatoriano, se realizará en coordinación con el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe) del Ministerio de Educación y contempla programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

Destacamos que los cursos para la formación continua se plantean basados en las mallas de las carreras de licenciatura y de los programas de especialización de la UNAE, de los cuales se toman los aspectos epistemológicos y pedagógicos fundamentales y se los expresa en formatos de cursos cortos. Esto presupone el diseño de cursos propios de alto nivel que contribuyan al perfeccionamiento y desarrollo de las prácticas de los docentes en ejercicio.

Es importante señalar que casi todos estos programas se organizan pensando en el mejoramiento profesional de los docentes; en muchos de ellos es requisito indispensable para estar en el ejercicio de la función.

Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, han fijado políticas y han establecido programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia, con el fin de prepararlos suficientemente en función del mejoramiento cualitativo de la educación.

La formación continua permite al docente:

- Ponerse al corriente de la renovación de las disciplinas básicas.
- Iniciarse en disciplinas nuevas (informática, tecnología general).
- Asimilar una pedagogía nueva basada en la interdisciplinariedad.
- Preparar a los alumnos/as para la selección y utilización crítica de la información.
- Colaborar con los padres de familia y la comunidad.
- Ser el responsable directo del éxito de la educación.
- Lograr, independientemente de las condiciones externas que afectan al trabajo educativo, la realización de éste con una eficiencia ilimitada.
- Contribuir al mejoramiento de la educación mediante la actualización y el perfeccionamiento de sus competencias.
- Promover la investigación sobre nuevas metodologías, técnicas de enseñanza y recursos para el aprendizaje garantizando el mejoramiento de la calidad de la educación.
- Fomentar la investigación con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación que se imparte y a la solución de problemas de diversa índole en la comunidad educativa.

- Propiciar la elaboración de materiales educativos, previamente experimentados y evaluados, que contribuyan a facilitar el estudio independiente y el auto aprendizaje.

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

Es indiscutible el papel que cumple el profesorado en el aula, constituyéndose de esta forma en el elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes para mejorar el proceso de aprendizaje.

La Educación en nuestro país, se encuentra en un período de cambios de gran trascendencia, la ley de educación y su reglamento tiene reformas, los planes de estudios se han actualizado de acuerdo a la realidad nacional, se están incorporando nuevas metodologías de estudio, se están renovando estrategias pedagógicas, se están estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores, estudiantes y directivos.

Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El docente, por tanto, se convierte en el ejecutor, de toda reforma propugnada desde la administración educativa por eso se hace imprescindible proporcionar al docente una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite de acuerdo a la necesidad del sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Las Instituciones Educativas, también son responsables directos de la formación permanente del profesorado, para mejorar la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador de la actividad en el aula y se comprometa con el cambio.

El objetivo de la formación del profesorado es fomentar aquellas capacidades que ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, y permitan poner en práctica un modelo educativo reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a la

realidad de una sociedad exigente y atender eficazmente a todo el alumnado con calidez y calidad.

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

La calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por los profesionales de la educación. El rápido crecimiento de los conocimientos y los nuevos paradigmas educativos, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que requiere el bachillerato actual, obliga al profesor a una constante formación y actualización.

Por muchos años los educadores y otros profesionales del ámbito educativo han argumentado si la formación docente debería enfatizar el conocimiento del contenido en lugar del conocimiento pedagógico.

En el curso de varias décadas, educadores en Estados Unidos, así como en muchos otros países del mundo, en un intento por mejorar el rendimiento de los alumnos han puesto énfasis en una u otra opción.

Según la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, el trabajo del maestro se ha reconocido como algo bastante más complejo que simplemente transmitir información específica y saber enseñar, razón por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva.

Los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros/as experimentados como en principiantes pueden ser:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). La formación docente es el que actualmente recibe más énfasis, el Ministerio de

Educación, está implementando pruebas que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro/a de la materia de estudio que el aspirante debe aprobar para seguir en carrera.

- Conocimiento del contenido pedagógico: esto incluye de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y su institución educativa.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con seres humanos de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales y sobre cómo aplicar la tecnología al curriculum, etc.
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades. Un docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes. La enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos/as, según indica un artículo del portal electrónico Chicago Tribune.
- Una mente abierta, un buen sentido del humor, habilidades, paciencia, excelente persona, amor al trabajo, lo que permite ser un importante agente del cambio social.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

La educación, etc., son características de la persona que tiene vocación por la enseñanza. Dr. Pere Marqués Graells, 2000 (última revisión: 7/08/11 cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tébar, 2003):

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

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Darling- Hammond (2005 - 375) señala que...la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma. Esta idea de proceso, alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente (abogacía, medicina, etc.), reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes.

Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso de aprendizaje.

Como nos indica Pérez Gómez, (1998): “Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque

aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión (198).

Paulo Freire lo definió así “Saber que enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su propia producción o construcción”.

El pensamiento de Freire, es sobre todo válido y muy importante, en el propio proceso de formación de los maestros. Esa experiencia y práctica pedagógica en producir y construir sus conocimientos, vale decir, el conjunto de los diferentes saberes, habilidades y destrezas creativos en su proceso de formación docente constituye la mejor forma de activar una docencia orientada al auto aprendizaje de los estudiantes como sujetos de su propia formación. Es convertir el aprendizaje como maestro en enseñanza como docente.

No obstante, la posibilidad de crear las oportunidades para producir y construir los conocimientos en el proceso enseñar-aprender, está en proporción directa a la formación inicial y continua de los maestros, profesores y docentes. De la calidad y pertinencia de esa formación proyectada dependerá la creación de oportunidades en el estudiante para construir y no solo transferir sus conocimientos según piensa Paulo Freire.

Para que la enseñanza tenga sus frutos es conveniente que el docente haga efectivo el principio de que enseñar no es transferir conocimientos sino crear las condiciones para su propia producción y construcción, vale decir, para hacer del estudiante sujeto de su propia formación, en tanto se le proporcionen oportunidades cognitivas, Psico afectivas y psicosociales para su auto aprendizaje que despliegue todo el potencial y diversidad que posee la persona humana en su totalidad de persona.

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

De hecho, la experiencia muestra que estrategias tales como, ofrecer a los profesores propuestas metodológicas para enfrentar problemas en áreas determinadas no transformarían sus prácticas. Por el contrario, esta transformación se produce cuando el profesor colabora en un diseño participativo, comienza a hablar con sus pares acerca de las actividades que realiza, de las formas de organizar la enseñanza, de los materiales que utilizará, etc. (Avalos 2002).

El docente es responsable de su propia formación y capacitación en los diferentes niveles; las instituciones educativas involucran el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica.

La capacitación docente se evidencia en dos vertientes: el dominio del profesor sobre la materia de enseñanza, y las habilidades didácticas para el desarrollo de la clase, que abarcan el ágil manejo de todos los elementos que conforman el proceso didáctico: objetivos en función de las necesidades de los educandos, contenidos, métodos, recursos materiales espacio y tiempo.

El docente es parte vital del desarrollo educativo, por ello su capacitación profesional debe estar enfocada a las siguientes dimensiones:

- Conocimiento profesionalizado de la disciplina: Es un saber que proviene de la disciplina que domina, su contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.
- Conocimiento práctico profesional: Es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares: qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Es un saber que se basa en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica.
- Conocimiento experiencial: Es un saber hacer en la acción que permanece implícito y no es verbalizado, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno/a hasta su vivencia como profesor/a en las instituciones educativas.
- Tener una formación pedagógica, especialmente referida al manejo y dominio de instrumentos y herramientas para conducir efectivos procesos de aprendizajes y evaluar adecuadamente sus logros.
- Tener una formación técnica y pedagógica relacionada con el mundo productivo mediante la vinculación con la actividad laboral.

- Conocimiento de ambientes de aprendizajes que permitan atender las diferencias individuales y las condiciones facilitadoras de los aprendizajes esperados.
- Conocimiento, de las tecnologías informáticas y de comunicaciones.

1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC en los procesos formativos.

Hace 10 años ni siquiera imaginábamos el nivel de manejo tecnológico y la diversidad de recursos TIC que manejamos diariamente en la actualidad. Como docentes, tenemos un marcado compromiso respecto a la sociedad: “La escuela debe ofrecer al alumnado una enseñanza que resulte útil en el exterior” Perrenoud (2004: 107) y esto nos exige una constante actualización tecnológica y profesional.

Las nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente.

Lograr la integración de las TIC en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo” (UNESCO 2008).

La universalización del uso de las TIC en términos de igualdad, se suma la necesidad de innovar en la integración de éstas al sistema educativo para lograr aprendizajes de calidad: “Así, se plantean nuevas barreras por superar, relacionadas con la democratización, la equidad y la calidad; que deben ser puestas en consideración a la hora de medir el éxito en la innovación TIC de los sistemas educativos” (Lugo, (2009).

El uso de las TIC en los procesos de aula exige que los docentes desempeñen nuevas funciones y requiere nuevas pedagogías, lo que inevitablemente conduce a la necesidad de plantear cambios en la formación docente.

Para que un docente pueda integrar efectivamente las TIC en sus procesos de enseñanza/aprendizaje, este debe atender tres aspectos fundamentales: a) adquirir competencia básica en uso de las TIC; b) disponer de estrategias pedagógicas adecuadas que

le permitan utilizar el potencial transformador de las TIC para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes y c) desarrollar competencia(s) para llevar a cabo, cada vez mejor, el proceso de integración efectiva de las TIC en su(s) asignatura(s).

La educación actual tiene otra visión y con el desarrollo e inclusión de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de enseñanza – aprendizaje, los docentes ven la necesidad de ir produciendo un cambio y una transformación potencial de los sistemas educativos, exigiendo nuevos roles, nuevas metodologías de enseñanza y una consecuente reconsideración de la concepción del rol del docente y las técnicas que utiliza para enseñar a los educandos.

¿Qué debe saber un profesor para integrar las TIC en el aula?

Fernández Muñoz (2003) destaca lo siguiente:

- “Conocer las posibilidades de las nuevas tecnologías para la mejora de la práctica docente.
- Aplicar las TIC en el ámbito educativo tanto en tareas relacionadas con la gestión de los centros educativos como en la organización de los procesos de enseñanza- aprendizaje que se desarrollan en el aula.
- Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos con TIC que promuevan la adquisición de aprendizajes significativos y que conviertan el aula en un laboratorio donde se fomente el protagonismo y la responsabilidad en los alumnos”.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”.

En el caso del sector educativo, el gestor educativo es quien orienta y lidera el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

- Un gestor educativo debe tener capacidad para administrar la institución educativa en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.
- Debe tener capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución que dirige con las autoridades locales y provinciales (universidades, empresas comerciales, bancos, cooperativas, entidades seccionales...) donde se favorezcan los esfuerzos compartidos para la consecución de los objetivos.
- Define en su Institución los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional.
- Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas.
- Es el motor de la institución educativa y está comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores.
- En la Institución educativa pone en juego su capacidad cognitiva, de interacción, de innovación, de motivación y de gestión; ligadas éstas a las relaciones humanas, la motivación del personal a su cargo y la participación democrática.
- En la Institución educativa desarrolla un modelo de liderazgo con capacidad de impulsar y transformar procesos de calidad en la educación, denominado liderazgo transformacional.

1.2.3.2. La función del docente.

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

La función docente, también comprende las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; de recuperación pedagógica y otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional.

El docente tiene como función ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las herramientas TIC, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento.

El docente debe ser un mediador de los aprendizajes, debe dominar los contenidos de su disciplina y debe saber planificar y establecer metas y objetivos, así como también debe saber evaluar y trabajar en forma colaborativa con la finalidad de cumplir el proceso educativo.

En la práctica educativa diaria, el docente debe realizar las principales funciones:

- Conocer las características individuales y grupales de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.
- Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje de gran potencial didáctico.
- Preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas.

- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad.
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos.
- Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases
- Buscar recursos relacionados con la asignatura, diseñar y preparar materiales didácticos que faciliten las actividades de enseñanza - aprendizaje.
- Despertar el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenidos de la asignatura y mantenerlo.
- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad.
- Ajustar el currículum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes e informar de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación.
- Mantener la disciplina y el orden en clase.
- Constituir una fuente de información para los alumnos/as, pero no la única. Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas.
- Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura e Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el auto-aprendizaje
- Realizar exposiciones didácticas que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura.
- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje.
- Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de auto-aprendizaje permanente.
- Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor.
- Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes.

- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.
- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones.
- Tratar la diversidad de los estudiantes ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden.
- Fomentar la participación de los estudiantes en sus aprendizajes, para que sean procesadores activos de la información y no meros receptores pasivos.
- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades a través de preguntas, trabajando en grupo, etc.
- En el desarrollo de las actividades promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos.
- Promover la colaboración y el trabajo en grupo.
- Orientar el desarrollo de la habilidad expresiva y comunicativa de los estudiantes.
- Asesorar en el uso de recursos que actúan como mediadores entre la realidad y su estructura mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.
- Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información.
- Asesorar en el buen uso de los instrumentos informáticos que faciliten el proceso de la información en la asignatura.
- Asesorar en el uso de las TIC como medio de comunicación entre alumnos/as, con el profesor y con terceros.
- Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas.
- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluación formativa y sumativa).
- Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la autoevaluación por parte de los estudiantes.
- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso.
- Utilizar las TIC para facilitar y mejorar la acción tutorial.
- Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.

- Fomentar actitudes necesarias para mejorar el aprendizaje.
- Actuar como ejemplo para los estudiantes en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores.
- Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia constituye el primer entorno educativo de los hijos, y tiene por objetivo llevar a cabo un conjunto de experiencias estructuradas de una determinada manera, a través de las actividades que se relacionen, promueven, alientan, y apoyan a la propia familia, Rodrigo y Palacios, 2001, dice “también hay que tomar en cuenta que el principal entorno de los individuos es el núcleo familiar dado que los padres de familia aportan una acción continuada y estable, y su papel es indiscutiblemente muy significativo”.

La familia es el contexto social y educativo más importante del primer periodo de desarrollo de los niños. Es el escenario sociocultural y filtro a través del cual llegan a los niños muchas actividades y herramientas que son típicas de la cultura y mediante ellas se construye la mente infantil.

El papel que desempeñan el padre y la madre es el poner en marcha un proyecto educativo en el que se implican tanto personal como emocionalmente. Los padres para llevar a cabo esos proyectos educativos adoptan ciertas concepciones e ideologías o creencias cognoscitivas en sus formas de criar a sus hijos que pueden ser tradicionales (conciben a la educación con la implementación reglas rígidas e inalterables), modernas (con formas liberales en la educación sin restricciones) y paradójicas (las reglas utilizadas son ambiguas y en ocasiones contradictorias).

A partir de tales concepciones Palacios, Moreno, e Hidalgo (2001) realizaron un estudio y encontraron que el 25% de los padres mantenían concepciones tradicionales, en un 30% se encuentran los padres modernos y en 45% estaban los padres paradójicos. Lo anterior cobra importancia si se recuerda que la principal función de la familia es el guiar el desarrollo y

crecimiento del niño y por ello se convierte en el primer agente educativo y socializador (Huguet, 1999).

1.2.3.4. La función del estudiante.

El rol del estudiante está cambiando significativamente según el modelo constructivista, pasando de ser un ente pasivo a ser el actor principal, con un rol muy activo e importante.

Algunas características que según Miers (citado en Seitzinger, 2006) deben estar presentes en la función del alumno son:

- Activo y manipulable: Involucra a los estudiantes, de manera que sean ellos mismos quienes interactúan y exploran; además de darles la oportunidad de concientizar el resultado de su manipulación del aprendizaje.
- Constructivo y reflexivo: Permite al estudiante hacerse con nuevos conocimientos y acomodarlos a los previos, lo cual lleva a la reflexión de su propio aprendizaje.
- Intencional: Permite que sea el estudiante quién proponga metas a alcanzar y además le lleva a monitorear hasta qué punto logra sus metas.
- Auténtico, retador y contextualizado: Ayuda a que el estudiante sitúe su aprendizaje en situaciones reales, lo cual le permite preparar para futuros retos.
- Cooperativo, colaborativo y conversacional: Fomenta la interacción entre estudiantes para discutir problemas, aclarar dudas y compartir ideas.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Es importante indicar que además de la formación y la actualización, dentro de un proceso de desarrollo profesional de los educadores, es necesario redefinir sus competencias profesionales. Se les pide que hagan de todo, pero, ¿cuál es realmente su trabajo? Enseñar y formar. Rosa Ma. Torres nos dice al respecto:

“Enseñar ¿para qué? Objetivos educacionales y metas; el aprendizaje es el fin último de la enseñanza. ¿A quién enseñar? Conocer a los estudiantes, sus familias y sus antecedentes culturales y sociales. ¿Dónde enseñar? En la clase, en la escuela, en ambientes de enseñanza-aprendizaje, en la comunidad. ¿Qué enseñar? Los conocimientos, las destrezas,

los valores, las actitudes y desarrollar procesos de pensamiento, también enseñar a comprender, pensar, ser y hacer.

¿Cómo enseñar? Desarrollo de las competencias pedagógicas en general y de cada área o disciplina en particular. ¿Con qué enseñar? Medios y materiales didácticos. ¿Qué y cómo evaluar? Competencias para evaluar tanto la enseñanza como el aprendizaje. ¿Cómo mejorar la enseñanza y el aprendizaje? competencias que continuamente mejoren la práctica: la observación, la auto reflexión, el auto estudio, la investigación, la sistematización, el intercambio, trabajo en grupo, etc.” (Torres, 1995)

Durante muchas décadas, los docentes han desarrollado un buen número de estrategias que a su criterio, han sido eficaces para enseñar y aprender, han comprendido que cada uno alimenta al otro. La relación personal profesor –alumno beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos.

El estudiante quiere alcanzar el nivel de comprensión del docente mientras que éste ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Enseñar no se hace sólo de ciencia y técnica. Se requieren otras cosas, como respeto, tolerancia, humildad, el gusto por la alegría y la vida, la apertura a lo nuevo, la disponibilidad al cambio, la perseverancia, el rechazo a los fatalismos, la identificación con la esperanza y la apertura a la justicia.

Enseñar no es transferir conocimientos, y aprender no es repetir la lección dada. Hay que experimentar, comprobar y construir para cambiar y mejorar. El que aprende es el propio artífice de su formación, con la ayuda del que enseña. Esto requiere ante todo respeto tanto a la persona que quiera cambiar como a la que no lo quiera.

El que enseña también debe estar abierto al gusto de querer bien al que aprende, de apreciar la práctica educativa en la que participa. El verdadero educador es un formador que transfiere saberes, destrezas y actitudes. El verdadero educador trabaja con los sueños y las utopías de los que aprenden.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos: (1) La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje. (2) El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje. (3) La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo. (4) Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país ello requiere de un proyecto educativo global y de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad.

Pero ningún proyecto educativo podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete.

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.

Es de gran importancia la capacitación docente, porque permite replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, interdisciplinarias, del trabajo en equipo, etc. A su vez, como participantes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

La formación en el docente es importante porque a través de la misma se forma en un buen maestro conforme a las necesidades socio-culturales y disponibilidades del estado en los

niveles inicial, básico, bachillerato y otras áreas especiales para una eficiente atención del sistema educativo.

El docente capacitado debe tener una sólida formación humanística, científica, pedagógica y democrática, comprometido con la problemática social de su entorno, debe desarrollar la investigación educativa con énfasis en la experimentación de metodologías e innovaciones tecnológicas, a fin de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la educación nacional.

Según la LOEI en su Art. 311.- El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

Art. 312. “Programas y cursos de formación permanente. El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido”.

El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

Art. 313 de la LOEI. “Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial”.

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Art. 314 de la LOEI.- “Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban”.

Los docentes de establecimientos fisco-misionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 315 de la LOEI.- “Certificación de los procesos de formación. Todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento”. Tomado del Reglamento General de la LOEI. (p. 238, 239)

Con el antecedente antes mencionado, los cursos de formación busca familiarizar a los docentes con la actualización y reorganización según el currículo de educación básica, o bachillerato, a fin de que el docente tenga coherencia, continuidad y pueda aplicarlo en el salón de clases. También sirve para orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular.

La formación del docente es vital porque permitirá cambiar las formas de aprender de los estudiantes y modificara también las formas de enseñar por eso “Uno de los retos del docente de este milenio es aprender a desaprender para poder aprender”

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

La formación docente presenta muchas ventajas, así como sus inconvenientes ya que algunos profesores/as se vuelven reacios a las innovaciones metodológicas de aprendizaje novedoso que les resulta poco familiar.

Ventajas:

- El docente capacitado hace de las clases más vistosas y atractivas para sus alumnos/as.

- Aumenta el proceso de interacción y de participación en la clase.
- Utiliza nuevas fuentes de recursos (internet, web, video, audio,...)
- Produce un cambio de actitud y conducta en el maestro, lo que permite incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos.
- Se acomoda a diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.
- Utiliza en el aula la tecnología lo que aumenta la motivación.

Inconvenientes:

- Se requiere de una infraestructura adecuada para una buena capacitación.
- Temor a las nuevas herramientas informáticas por desconocimiento
- En la formación online, evidentemente al no existir un contacto físico, aunque si lo haya por email, videoconferencia, foros, etc., las relaciones entre el capacitador y el capacitado llegan a ser demasiado estrechas.
- En muchos casos la falta de motivación en la forma de recibir la capacitación, o en los temas que imparten generan rechazo y desmotivación en el docente, de igual forma al no haber unos horarios flexibles de acuerdo al tiempo que dispone.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Es necesario planificar algunos pasos para diseñar un curso de formación, tomando en consideración las necesidades de los docentes, los recursos disponibles y el tiempo.

El primer paso es saber a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido para los alumnos/as, que un curso dirigido a los docentes.

Una vez clarificados los actores receptores de dicha formación, se debe concretar la finalidad del curso. ¿Qué queremos que los docentes sepan al finalizar el curso? Si los cursos se diseñan sin tener claro lo que se pretende, se estará cometiendo un error de considerables proporciones.

Los objetivos de curso formativo deben estar bien definidos para saber a donde tenemos que llegar. Por lo general el curso de capacitación debe ser presencial para tener un contacto directo con los docentes.

La búsqueda de diferentes recursos para el curso se ha de realizar con posterioridad a las etapas que se han especificado anteriormente. Se debe diseñar la metodología y la forma como se evaluará al final del curso formativo.

Una vez que se ha clarificado a quién está dirigido, qué finalidad tiene el curso y la dirección formativa, llega el momento de determinar cómo se va a montar el curso. Por lo general los materiales deben ser bien seleccionados de acuerdo a la temática y para beneficio de los docentes.

Algo imprescindible que en cualquier curso de formación, es el establecimiento de un cronograma de trabajo. La planificación debe ser flexible y ser suficientemente adaptable para absorber cambios que no se puedan prever.

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

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

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

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

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social.

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

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

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio Fisco Misional Técnico “Mons. Maximiliano Spiller” es una institución educativa fisco misional, que fue creado el 16 de octubre de 1981. El 18 de noviembre del año 2002 oficialmente el Vicariato Apostólico del Napo entrega a la Congregación de los Padres Josefinos la administración y bienes de la comunidad Educativa Spiller.

Se encuentra ubicada en el centro de la ciudad de Tena, provincia de Napo, cuenta con los servicios básicos necesarios y la infraestructura básica para brindar una educación de calidad y calidez, además se encuentra rodeada de innumerables empresas comerciales, de servicios, financieras, y en general pequeños negocios que constituyen una oportunidad de trabajo para los egresados. Actualmente cuenta con 650 estudiantes matriculados en educación básica y en el bachillerato general unificado en ciencias y técnico con las figuras profesionales en mecanizado de metales y contabilidad. Los estudiantes son de toda clase social, credo religioso, situación económica, etc., laboran en la institución 42 profesionales entre personal administrativo, docentes y de servicio.

La administración del plantel está a cargo del Mg. Herman Moya, la infraestructura educativa es de propiedad de la Misión Josefina y el gobierno asigna el presupuesto correspondiente para el pago de las remuneraciones y servicios básicos.

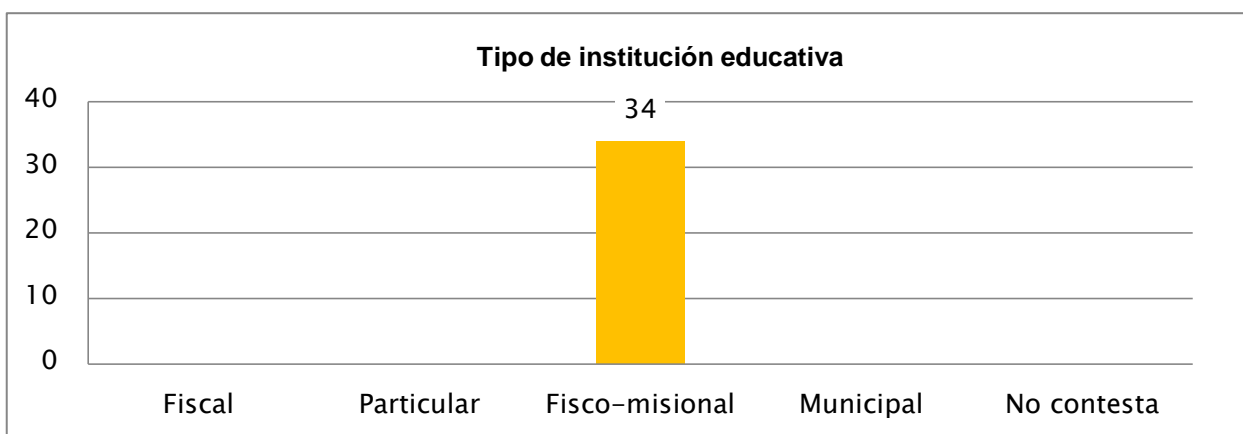


Tabla N° 01

Tipo de Institución educativa		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal		
Particular		
Fisco-misional	34	100
Municipal		
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 01



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Los docentes investigados afirman que la Institución educativa en la que laboran es fisco misional, la infraestructura física es de propiedad de la Misión Josefina y sostenimiento económico es del estado.

Art. 26 de la Constitución política del estado señala que: La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Tomado de la Sección quinta de la Constitución Política del Estado.

El art. 55 de la LOEI. Señala que: Son instituciones educativas fisco misionales aquellas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquier otra denominación confesional o laica. Son de carácter religioso o laica, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad.

Estas instituciones educativas contarán con financiamiento total o parcial del estado, con la condición de que cumpla el principio de gratuidad, igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia, rendición de cuentas de sus resultados educativos y manejo de los recursos y el respeto a la libertad de credo religioso de las familias.

Tomado del Marco Legal Educativo de la LOEI. (p.87)

En la región amazónica, las diferentes congregaciones religiosas han impulsado la educación católica, sobresaliendo la Misión Josefina quienes han construido muchas escuelas y colegios de calidad sin tomar en consideración aspectos como: situación geográfica, diversidad cultural, situación económica de las familias, etc., solo con el único objetivo que los niños y jóvenes tengan acceso a la formación y preparación para el adelanto de la amazonia.

Tabla N° 02

Tipo de Bachillerato que oferta la Institución educativa		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias		
Bachillerato Técnico	34	100
Bachillerato Técnico Industrial		
aplicación de proyectos de construcción		
Instalación, equipos y máquinas eléctricas		
Electrónica de consumo		
Industria de la confección		

Mecanizado y construcciones metálicas	34	100
Chapistería y pintura		
Electromecánica		
Climatización		
Fabricación y montaje de muebles		
Meca trónica		
Mecánica de aviación		
Calzado y marroquería		
Bachillerato Técnico de comercio, administración y de servicios		
Comercialización y ventas		
comercio exterior		
Contabilidad	34	100
Administración de sistemas		
Restaurante y Bar		
Agencia de viajes		
informática y comercialización turística		
Aplicaciones informáticas		
Organización y gestión de la secretaria		
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Los 34 docentes informan que el colegio Maximiliano Spiller es una la institución educativa fisco misional católica creada por la Misión Josefina y que en los actuales momentos es administrada por un laico.

La influencia de la misión Josefina en el sistema educativo de la amazonia, ha sido muy notoria, ya que la mayoría de establecimientos educativos son fisco-misionales. La línea profesional de los colegios técnicos ha sido escogida de acuerdo a las necesidades de la región oriental.

El Colegio Max. Spiller cuenta con el B.G.U. técnico con la figura profesional de mecanizado y construcciones metálicas y contabilidad, en las que el joven puede desarrollar competencias

para insertar en el trabajo productivo o para continuar con sus estudios superiores en cualquier universidad del país o en el extranjero.

2.2. Participantes

En el trabajo de investigación participaron las siguientes personas:

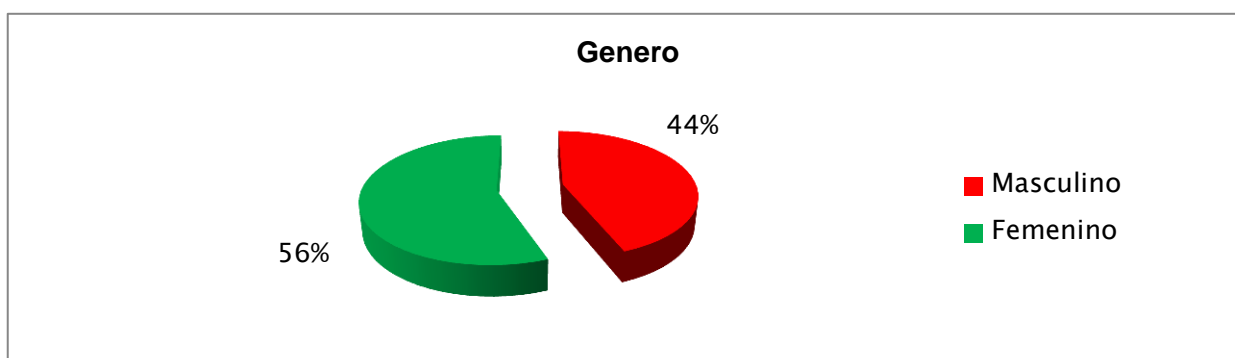
- 34 docentes de la institución educativa
- 1 Rectora (E)
- 1 Secretaria
- 1 Investigador
- 1 Tutor del trabajo
- Equipo de profesionales de la UTPL

Tabla N° 03

Género de los encuestados		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	15	44
Femenino	19	56
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N°03



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

De los datos estadísticos se desprende que el 44% de los docentes encuestados del colegio Maximiliano Spiller son de género masculino, mientras que el 56% son de género femenino.

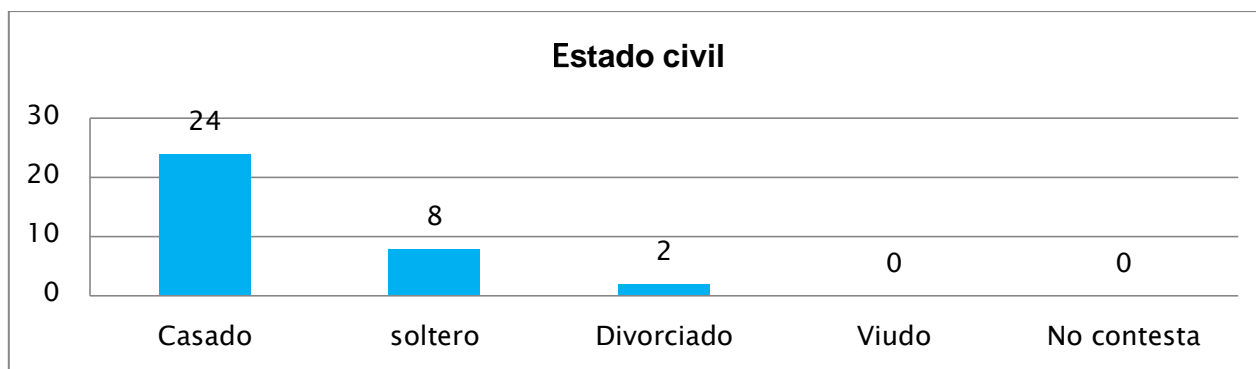
La equidad de género es importante en toda Institución, porque esto determina que el hombre y mujer tienen las mismas oportunidades en diferentes campos ocupacionales y sobre en el magisterio ecuatoriano.

Tabla N° 04

Estado civil de los encuestados		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Casado	24	71
Soltero	8	23
Divorciado	2	6
Viudo		
No contesta		
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 04



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

La investigación realizada determina que el 71% de los docentes son casados, el 23% de docentes son solteros y el 6% de docentes son divorciados.

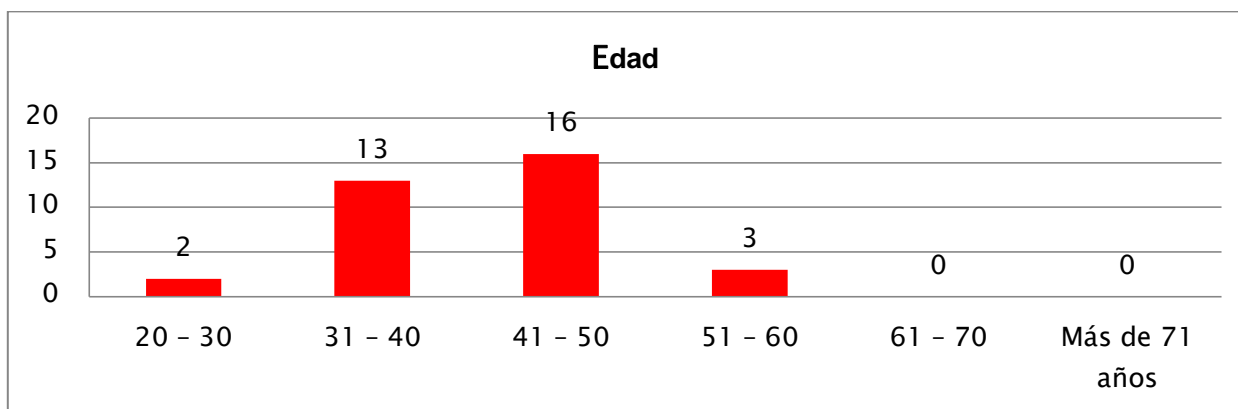
En el ámbito laboral, el docente casado puede demostrar mayor seriedad y más responsabilidad en su práctica educativa con relación a los docentes solteros o divorciados, esta afirmación puede ser porque el docente casado y con familia está más centrado en la educación del joven estudiante o porque ve en él como si fuera su hijo/a.

Tabla N° 05

Edad de los encuestados		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
20 – 30	2	5.9
31 – 40	13	38.23
41 – 50	16	47
51 – 60	3	8.82
61 – 70	0	0
Más de 71 años	0	0
	Total	34
		100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Gráfico N° 5



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

Los resultados demuestran que el 5.9% de docentes están en una edad comprendida entre 20 y 30 años, el 38.23% de docentes están en una edad comprendida entre 31 y 40 años, el

47% de los docentes están en una edad entre 41 y 50 años, mientras que el 8.8% de docentes tienen entre 51 y 60 años de edad.

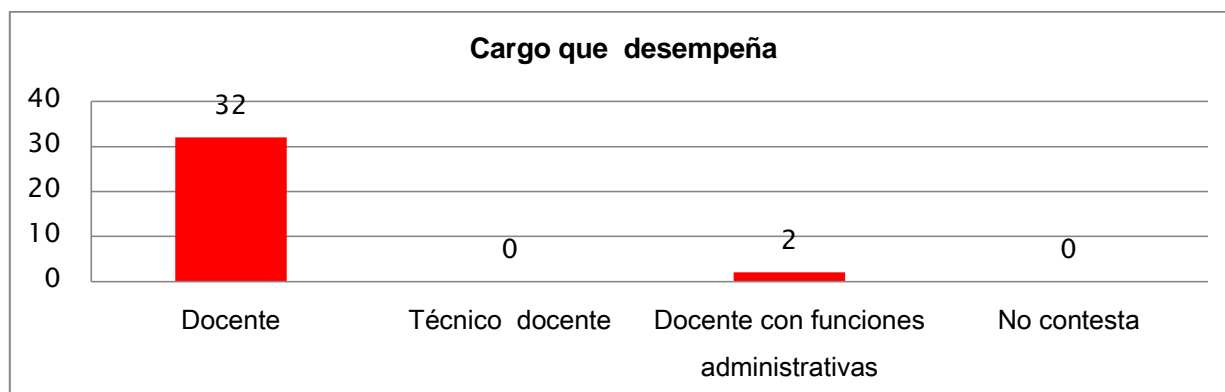
EL promedio de edad de los docentes es de 45 años. La edad de un docente es indispensable para los cambios que requiere la educación. Es común observar que los docentes que han servido a la educación por muchos años en los actuales momentos se resisten a los cambios propios de una educación moderna. El docente joven tiene otra formación y otra visión, es quien se capacita continuamente en la adquisición de nuevas herramientas y conocimientos necesarios para hacer frente a las exigencias de un nuevo proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los alumnos.

Tabla N° 06

Cargo que desempeña		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Docente	32	94
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	2	6
No contesta	0	0
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 06



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

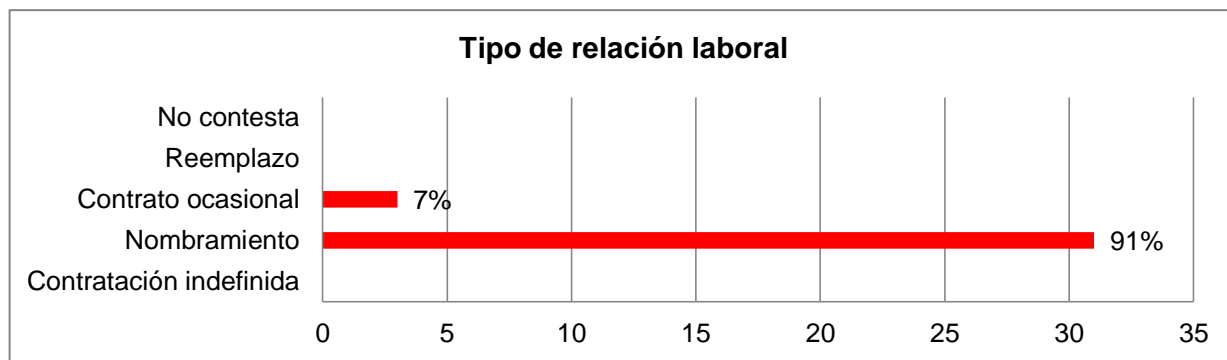
Los datos demuestran que los 94% de las personas encuestados desempeñan el cargo de docentes, mientras que el 6% de maestros comparten la docencia con funciones administrativas. Los profesores que cumplen con el cargo de docente, dicen estar satisfechos con su trabajo porque están desarrollando en el aula su vocación de enseñanza y están formando jóvenes íntegros para la vida.

Tabla N° 07

Tipo de relación laboral		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida		
Nombramiento	31	91
Contrato ocasional	3	7
Reemplazo		
No contesta		
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 7



FUENTE: Encuesta dirigida a los a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Los datos de la tabla y gráfico demuestran que el 91% de los maestros encuestados tienen nombramiento definitivo, es decir tienen estabilidad laboral, mientras que el 7% de docentes

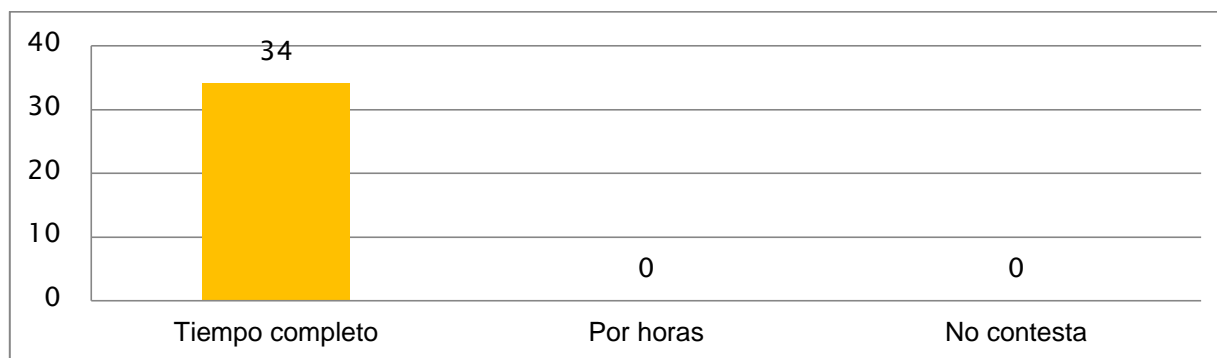
tienen contrato ocasional, lo que significa que tendrán que dejar la institución educativa una vez que termine el año lectivo, lo que resulta un problema para la Institución educativa ya que para el próximo año lectivo tendrá que buscar el recurso humano para cumplir con el distributivo.

Tabla N° 08

Tiempo de dedicación a la práctica docente		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
tiempo completo	34	100
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 08



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

El 100% de los docentes investigados laboran a tiempo completo. Según Ley Orgánica del Sector público el docente es considerado un empleado público por lo tanto tendrá que laborar 8 horas diarias y 40 horas semanales en forma obligatoria.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en su artículo 117, establece que la jornada semanal de trabajo será de 40 horas reloj, distribuidas de la siguiente manera: 6 horas pedagógicas diarias, de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las 8 horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres de

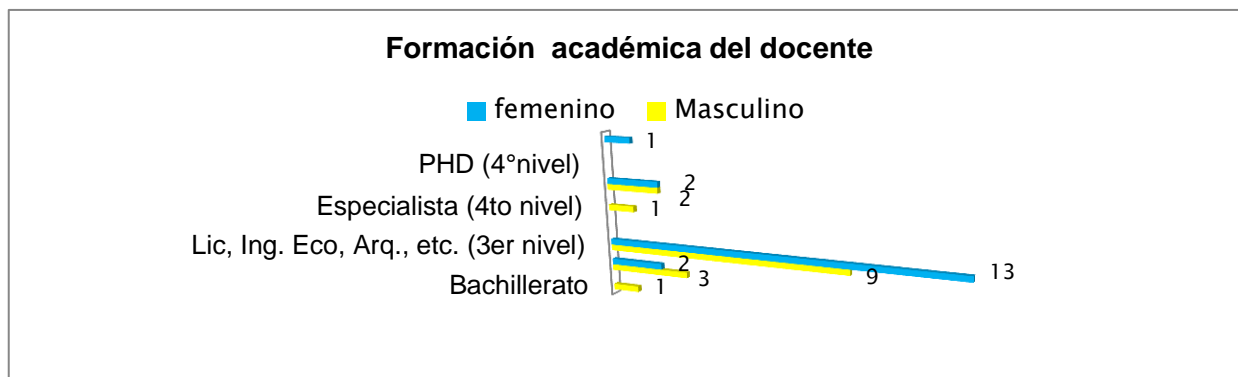
familia, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento. Tomado del Marco Legal de la LOEI. (p.111)

Tabla N° 09

Formación académica del docente				
OPCIONES	GÉNERO			
	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	6.25		
Nivel técnico o tecnológico superior	3	18.75	2	11
Lic, Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	9	56.25	13	72.22
Especialista (4to nivel)	1	6.25		
Maestría (4° nivel)	2	12.5	2	11
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel			1	5.55
No contesta				
Total	16	100,0	18	100,0

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 09



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Los datos de la tabla estadística referente al género masculino, muestra que el 6,25% de docentes son bachilleres, el 18.75% de docentes son tecnólogos, el 56.25% tienen título de tercer nivel, el 6.25% de docentes tienen el título de especialista y el 12.15% tienen una maestría.

En lo referente al género femenino, los datos informan que el 11% de docentes tienen una tecnología, el 72.22% de docentes tienen título de tercer nivel, el 11% de mujeres tienen una maestría, mientras que el 5.55% de docentes tienen un título de otro nivel.

A manera de reflexión se puede decir que la educación desarrolla el potencial humano. Un gran porcentaje de docentes hombres y mujeres tienen un título de tercer nivel, esto se debe a que oportunamente han estudiado en un centro de educación superior y que en los actuales momentos también un gran porcentaje de docentes están estudiando para obtener un título de mayor nivel, porque la preparación hoy en día se la considera esencial tanto para hombres y mujeres, para que puedan tener en la vida un papel que sea satisfactoriamente productivo.

2.3. Diseño y métodos de investigación

En este trabajo de investigación se utilizó una serie de métodos, diseños y técnicas para recopilar información sobre las necesidades formativas que tienen los docentes del Colegio Max. Spiller. En todo este proceso se adoptado determinadas estrategias para el desarrollo de cada una de las etapas, así como los procedimientos que se han seguido para obtener los datos reales que permitan determinar el requerimiento de los maestros.

Los resultados de esta investigación es producto de un plan estructurado de acción que en función de los objetivos planteados está orientado a la obtención de la información relacionada con: Los datos institucionales, la información general del investigado, la formación docente, los cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa y en lo relacionado a la práctica docente.

La información obtenida ha permitido, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, para en base a ello establecer puntos de reflexión positivos o negativos y poder

determinar las necesidades reales de formación que tienen en las diferentes áreas del conocimiento.

2.3.1. Métodos de investigación

La metodología se inscribe dentro del marco descriptivo, pues, se trata de indagar las necesidades de formación de los docentes del colegio Fisco- Misional Maximiliano Spiller ubicada en el cantón Tena, provincia de Napo. La misma implica: determinación del contexto de estudio, recolección de datos, procesamiento de los mismos, interpretación y análisis de los resultados que dan la pauta para la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado una serie de métodos como:

El método descriptivo. Fue de gran utilidad, se aplicó una encuesta para la recolección de las opiniones personales de los docentes referentes a sus habilidades, destrezas, conocimientos, dificultades, aciertos, en su actividad docente diaria.

El método hermenéutico. Permitió llegar a la sensibilidad del docente como ente importante de esta investigación.

El método analítico: Permitió conocer más del objeto de estudio, con lo cual se pudo comprender mejor el comportamiento y establecer nuevas teorías.

El método estadístico. Fue de gran ayuda porque se trabajó en la investigación con datos cuantitativos y cualitativos y al final se elaboró tablas estadísticas y gráficas para su análisis e interpretación.

2.4. Técnicas de investigación.

Las técnicas utilizadas en la investigación son:

La encuesta: Con esta técnica de adquisición de información de interés sociológico, se conoció la opinión del sujeto investigado, es decir a través de esta técnica permitió establecer un dialogo con los directivos y docentes para profundizar en algunos temas previstos en el cuestionario, con la finalidad de obtener información complementaria relacionada al tema en mención.

La observación directa: Esta técnica permitió entrar en contacto inmediato con el objeto de observación.

La lectura: Esta técnica se utilizó con el fin de realizar la lectura de la encuesta sobre todo en los aspectos relacionados con fechas, descripciones, causas, etc.

La investigación en mención, ha sido un buen termómetro para evaluar la situación del docente en su práctica diaria y en su capacitación permanente para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Esta información permite constatar que, a pesar de los cambios positivos que ha provocado la reforma educacional en nuestro país está todavía lejos de que el docente ecuatoriano tenga una excelente formación y capacitación que permita garantizar una educación de calidad.

2.4.1. Instrumentos de recolección de datos.

Para la recogida de datos se utilizó una encuesta estandarizada de preguntas con el espacio correspondiente para que puedan anotar las respuestas. Este instrumento fue estructurado por profesionales de la Universidad Particular de Loja con la finalidad de aplicar al personal docente de la institución educativa y obtener información clara y precisa relacionada con las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Después de haber obtenido los datos producto de la aplicación del instrumento de investigación, se procedió a codificarlos, tabularlos, para luego presentar los resultados en tablas y gráficas estadísticas.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano

Lledó, Pablo (2011) él afirma que el talento humano tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos.

Para la ejecución de este trabajo se contó con un selecto grupo de personas que muy gentilmente brindaron su apoyo y el tiempo necesario para cumplir con el objetivo propuesto, tal es el caso de la Sra. Mg. Hilda Naranjo en calidad de rectora (E), quien autorizó y facilitó la actividad investigativa en el plantel, la Sra. Secretaria, los 34 docentes investigados y los responsables de la elaboración de la encuesta relacionada con las necesidades formativas del docente de bachillerato.

2.5.2. Materiales y tecnológicos

Para la toma de los datos se utilizó una serie de materiales y recursos tecnológicos, porque sin ellos no se hubiera podido cumplir con el objetivo, entre ellos tenemos:

- Encuesta estructurada por la UTPL
- Cámara fotográfica
- Computador personal
- Internet
- Impresora
- Útiles de oficina
- Esferográficos
- Textos

2.5.3. Institucionales

La sala de profesores fue el lugar donde se aplicó la encuesta.

2.5.4. Económicos

En todo proceso de investigación hay un sinnúmero de recursos, que se debe utilizar, no podía faltar el económico, en este trabajo de investigación se han gastado una serie de rubros relacionados con: copias de cuestionarios de entrevista, hojas, carpetas, impresiones, consultas en internet, llamadas telefónicas para contactar a investigados, autoridades, gastos en movilización y alimentación, diverso material de escritorio: esferográficos, hojas borradores, grapadoras, etc. solventados los mismos con el aporte personal del investigador.

Tabla N° 10

Gastos realizados en el proyecto de investigación		
RUBROS	Aporte del investigador	Desembolsos
Compra de suministros de oficina		10
Impresión de encuestas		15
Internet		10
Otros		20
Total	55	55

Elaborado por: Lic. Nelson Carrasco

2.6. Procedimiento

El trabajo de investigación, se inició con la autorización de la Sra. Rectora (E) del colegio Max. Spiller, previo la presentación de una solicitud entregada con la formalidad y tiempo correspondiente; para el trabajo en mención se utilizó una encuesta la misma que antes de ser aplicada a directivos y profesores se analizó y se explicó cada una de las partes de este instrumento. Su estructuración y contenido fueron propuestos por el equipo de profesionales de la UTPL. La aplicación de dicho instrumento permitió recabar la información confiable para estructurar un estudio serio, verás y oportuno sobre sus inquietudes y necesidades formativas.

La técnica de la lectura fue indispensable para que el docente comprenda las preguntas y pueda responder a las mismas con claridad y honestidad.

Se utilizó la estadística descriptiva y los conocimientos de informática para la tabulación de la información, la elaboración de las tablas y graficas estadísticas con su respectiva interpretación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

La formación del profesor es un proceso sistemático de adquisición, definición y redefinición de habilidades, conocimientos, destrezas y valores para el desempeño de la función docente a lo largo de su vida profesional.

Martínez-Torregrosa (1991). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.

La formación docente en el nivel medio ha sido un tema muy discutido a lo largo de la historia, lo que indica que la formación didáctica de sus profesionales no ha sido como en otros niveles educativos. El colegio Max. Spiller cuenta con profesionales muy preparados en diferentes áreas disciplinares, pero presentan una formación pedagógica con dificultades sobre todo en la organización de la planificación curricular.

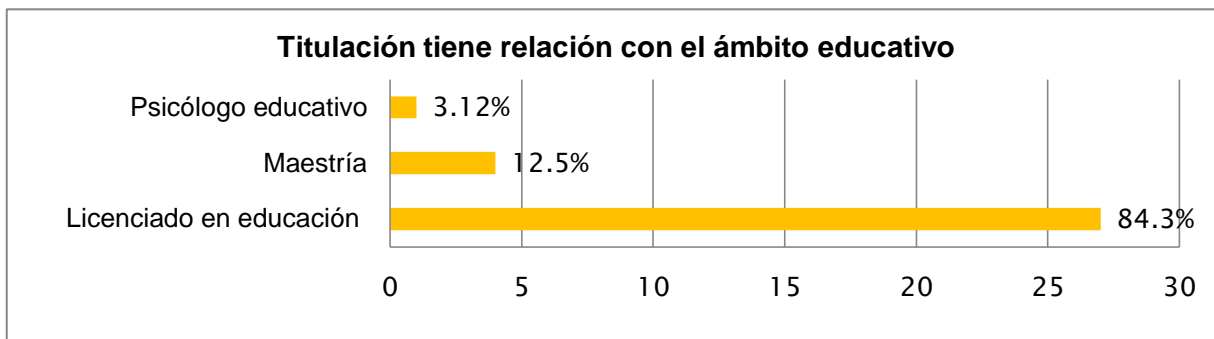
Los docentes dominan los contenidos técnicos relacionados con la disciplina que imparten, pero tienen alguna dificultad en la planificación curricular y en el uso de algunos recursos pedagógicos necesarios para llegar a los estudiantes en situaciones concretas y significativas que les permita estimular el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”, es decir, lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal.

Tabla N° 11

Titulación tiene relación con el ámbito educativo		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación	27	84.3
Maestría	4	12.5
Psicólogo educativo	1	3.12
Total	32	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Gráfico N° 11



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

La información estadística determina que el 84.3% de docentes tienen un pregrado en educación, el 12,5% de docentes tienen una maestría, mientras que el 3.12% tiene el título en psicología educativa.

Los docentes del colegio Maximiliano Spiller tienen sus títulos correspondientes, lo que constituye una fortaleza para la institución, pero sería más halagador si todos tuvieran un título de cuarto nivel relacionado con educación, esto les permitiría mejorar su práctica pedagógica y profesional y a la vez mejorar la calidad educativa.

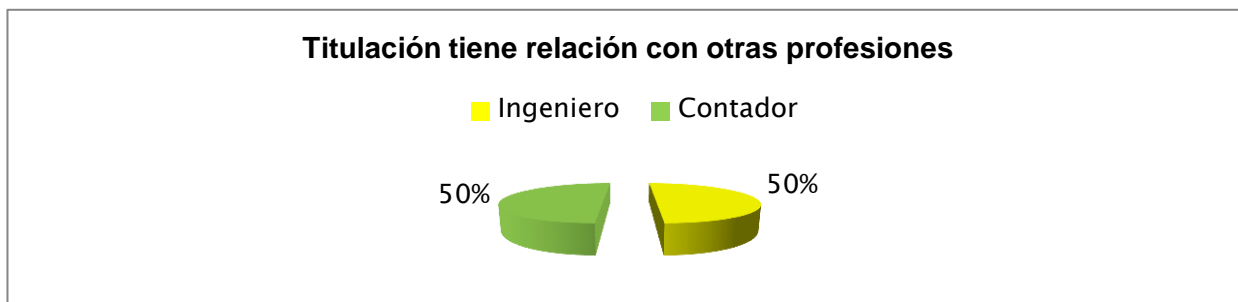
El docente mientras mayor preparación académica tenga, tendrá mayores oportunidades para un concurso de merecimientos porque el título de cuarto nivel tiene el 90% de puntuación, según lo determina el Art. 285 del Reglamento de la LOEI.- Escala ascendente de calificación de los títulos.

Tabla N° 12

Tabla N° 12. Titulación tiene relación con otras profesiones		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	50
Contador	1	50
Total	2	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio Max. Spiller

Gráfico N° 12



FUENTE.: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio Max. Spiller

Interpretación

La información estadística revela que el 50% de docentes que laboran en la institución educativa (1) tiene título de ingeniero y el otro 50% tiene título de contador (1).

Cualquier profesional con su título correspondiente puede ingresar al magisterio y ubicarse en alguna categoría del escalafón del magisterio ecuatoriano, previo haber ganado los concursos de méritos y oposición en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales.

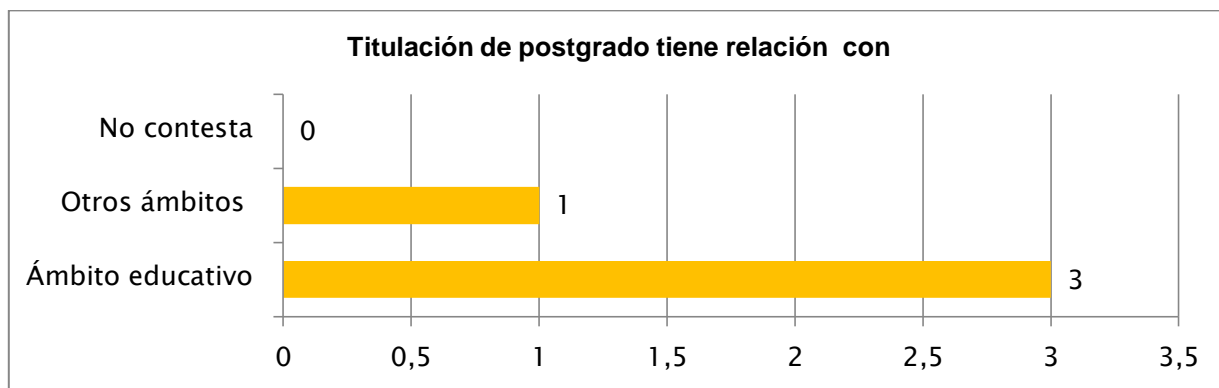
Se otorga un plazo máximo de seis años para obtener el título de profesor o licenciado en ciencias de la educación, caso contrario se revocará su nombramiento provisional. En el lapso de los dos primeros años deben participar en un programa de inducción. Solo se permiten ascensos de categoría para los educadores que hayan obtenido al menos un título de profesor, tecnólogo o licenciado en áreas de educación. Tomado del Marco Legal Educativo de la LOEI. Art. 113, literal j (p. 108)

Tabla N° 13

La titulación de postgrado tiene relación con:		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	3	75
Otros ámbitos	1	25
No contesta	0	0
Total	4	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 13



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

Según la tabla y el gráfico estadístico el 75% de docentes (3) tienen título de postgrado en el ámbito educativo, mientras que el 25 % de docentes (1) tiene su postgrado en otros ámbitos.

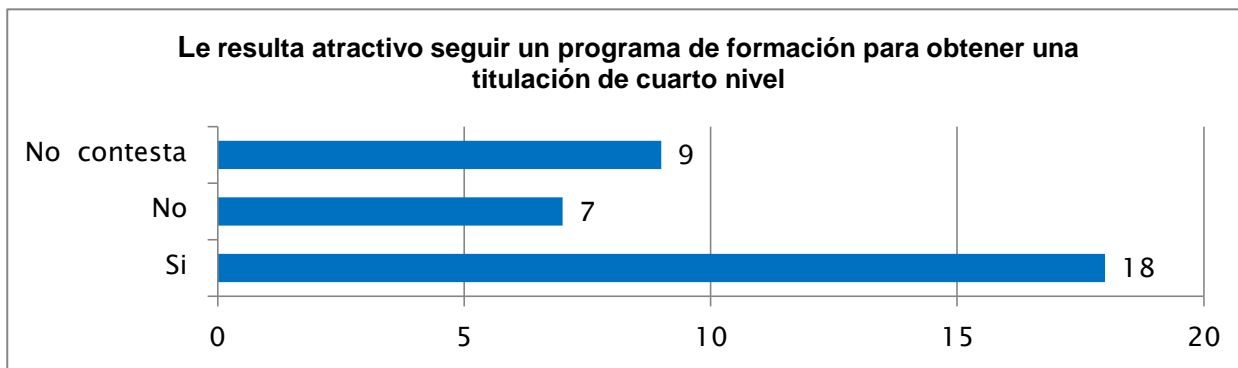
En la actualidad una serie de Universidades y Escuelas Politécnicas están ofreciendo La formación profesional en educación con la finalidad de contribuir a mejorar el nivel profesional y académico. Con ello los docentes del colegio Spiller tienen la gran oportunidad de acceder a cualquier centro de educación superior para seguir una carrera de cuarto nivel con el fin ampliar y profundizar sus conocimientos relacionados con su área de trabajo, para que posteriormente pongan al servicio de la institución educativa y sean los forjadores de una mejor educación.

Tabla N° 14

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	53
No	7	21
No contesta	9	26
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Gráfico N° 14



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

La información obtenida determina que el 53% de los docentes consideran atractivo obtener una titulación de cuarto nivel en el área educativa, el 21% de docentes no desean seguir estudiando, mientras que el 26% de docentes no contestan a la pregunta.

El Art. 112.- Del desarrollo profesional señala 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.

Tomado del Marco Legal Educativo de la LOEI. (p.107)

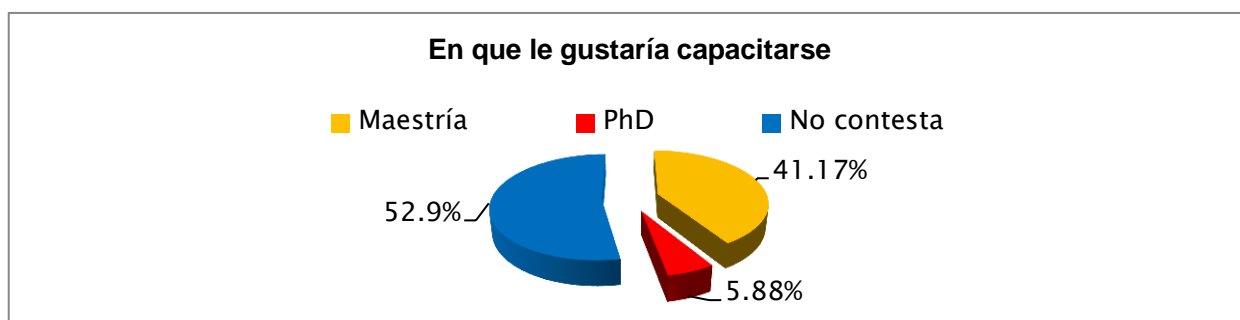
En los actuales momentos el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación está empeñado en que los docentes del país, se vayan preparando para que sean profesionales competentes y tengan mayores posibilidades de éxito y para la re-categorización, por esta razón un gran porcentaje de docentes del Colegio Spiller ven atractivo obtener una titulación de cuarto nivel para acceder a una categoría superior y mejorar económicamente.

Tabla N° 15

En qué le gustaría capacitarse:		
	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	14	41.17
PhD	2	5.88
No contesta	18	52.94
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 15



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Los datos estadísticos demuestran que el 41.17% de docentes les gustaría seguir una maestría, mientras que el 5.88% de docentes quisiera seguir un PhD y el 52.94% de docentes no contestan a la pregunta.

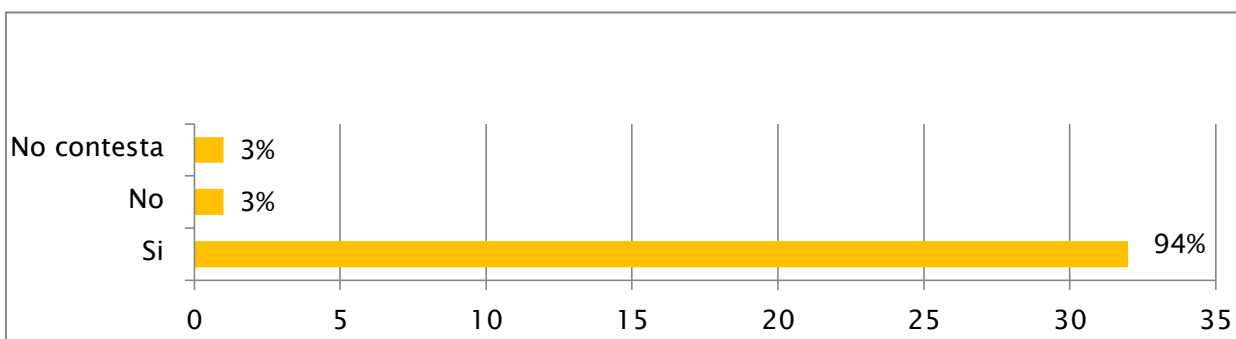
Un gran porcentaje de docentes no tienen la intención de capacitarse, consideran estar desmotivados por el actual sistema educativo, por el exceso de trabajo, por la difícil situación económica, etc., sin embargo hay otro porcentaje de docentes que consideran que la capacitación es indispensable para fortalecer sus competencias y habilidades de acuerdo con la evolución tecnológica y ser partícipe de una transformación en la institución educativa y del cambio en la práctica educativa.

Tabla N° 16

Para usted es importante seguir capacitándose:		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	94
No	1	3
No contesta	1	3
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 16



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

La información estadística revela que el 94% de docentes consideran importante seguir capacitándose, el 3% de docentes no considera importante la capacitación, mientras que el 3% de docentes no contesta a la pregunta.

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

Según el Art. 311 de la LOEI.- De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. Señala que: El nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, científica,

diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que sugieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer. Tomado del reglamento General de la LOEI (p. 238)

El Art. 10. Literal (a) de los Derechos señala: 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. Tomado del Marco Legal Educativo de la LOEI. (p. 62)

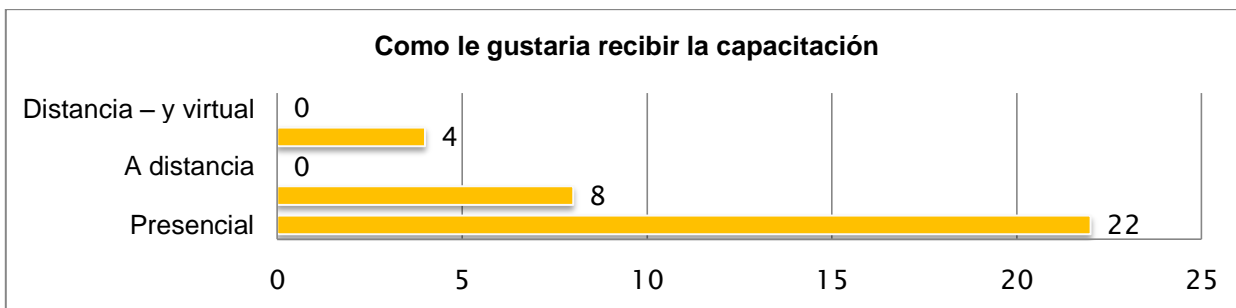
La capacitación del docente del colegio Spiller es un derecho irrenunciable, ya que a través de ella adquiere nuevas competencias que promueven un cambio de actitud, con lo cual está en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor en el aula y a la vez contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación.

Tabla N° 17

Cómo le gustaría recibir la capacitación		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	22	65
Semi presencial	8	23
A distancia	0	0
virtual – internet	4	8
Distancia – y virtual	0	0
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Gráfico N° 17



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

De acuerdo con los resultados de la tabla y gráfico estadístico el 65% de los docentes encuestados les gustaría capacitarse en forma presencial, el 23% de docentes desean seguir alguna capacitación en forma semi presencial, mientras que el 12% de docentes desearían capacitarse en forma virtual.

Los docentes consideran que la capacitación presencial es más efectiva porque hace que su interrelación con el facilitador sea más directa y la participación es más activa en las actividades centradas en el tema de estudio, el trabajo se realiza con diversos recursos que refuerzan de mejor forma el conocimiento y la práctica.

Otros docentes consideran que la capacitación semi-presencial es ideal para quienes no disponen de tiempo suficiente todos los días, en este sistema también pueden tener contacto con los docentes y/o facilitadores con el fin de resolver dudas, compartir apuntes y muchas más cosas.

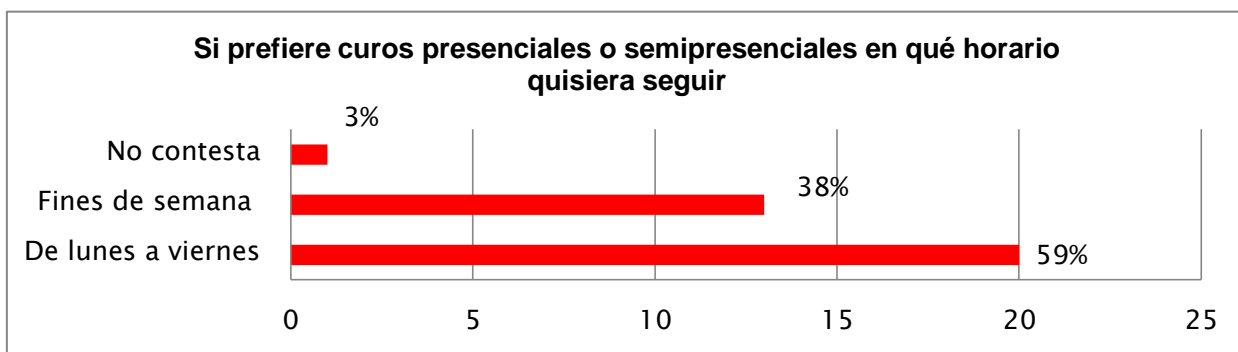
Unos pocos docentes consideran que la nueva era tecnología le da la oportunidad de capacitarse en forma virtual. Este sistema le da la posibilidad de compartir experiencias con sus facilitadores para reforzar las temáticas en estudio, puede comunicarse con sus compañeros de curso para realizar un trabajo colaborativo, además el docente puede controlar su tiempo y los recursos y puede escoger el mejor camino de aprendizaje de acuerdo con sus preferencias y capacidades.

Tabla N° 18

Si prefiere cursos presenciales o semi- presenciales en qué horario quisiera seguir		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	20	59
Fines de semana	13	38
No contesta	1	3
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 18



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Las estadísticas demuestran que el 59% de los docentes investigados prefieren seguir los cursos de capacitación de lunes a viernes, el 38% de los docentes prefieren capacitarse los fines de semana, mientras que el 3% de docentes no contestan a la pregunta.

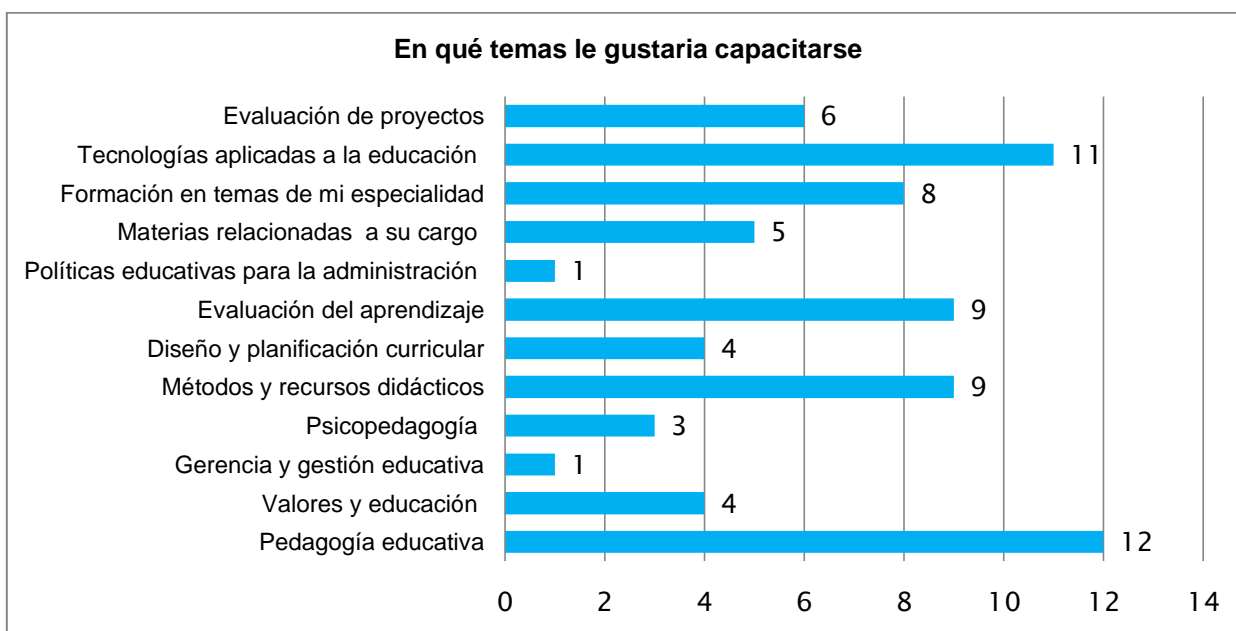
Los docentes del Colegio Spiller están de acuerdo que la capacitación es un medio para renovar conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarias para mejorar profesionalmente y aún más la práctica educativa y su relación con la comunidad en general, pero prefieren los cursos de lunes a viernes por que los fines de semana consideran que es para la familia y para realizar otras actividades propias del hogar.

Tabla N° 19

En qué temas le gustaría capacitarse:		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	12	16
Valores y educación	4	5
Gerencia y gestión educativa	1	1
Psicopedagogía	3	4
Métodos y recursos didácticos	9	12
Diseño y planificación curricular	4	5
Evaluación del aprendizaje	9	12
Políticas educativas para la administración	1	1
Temas relacionadas con las materias a su cargo	5	7
Formación en temas de mi especialidad	8	11
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	11	15
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	8
Total	73	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 19



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

La información que más sobresale en la tabla y gráfico estadístico, demuestra que el 16% de docentes quieren capacitarse en pedagogía, el 15% en TIC's aplicadas a la educación, el 12% en evaluación del aprendizaje y el 11% en temas relacionados con la especialidad.

Un porcentaje de docentes del Colegio Spiller consideran que la capacitación en pedagogía es esencial porque esta ciencia permite transformar el pensamiento, la conducta y habilidades que son necesarias en la práctica docente para mejorar la enseñanza.

También consideran que en la educación moderna, las nuevas tecnologías están inmersas en la praxis educativa, por lo se hace necesario capacitarse en esta área para aprender programas educativos informáticos, programas de gestión, internet, etc. que sirvan de instrumento para la construcción del conocimiento y facilitar la integración de contenidos, procedimientos y actitudes y puedan ser herramientas motivadoras en las tareas de creación, investigación, análisis, selección de información, etc.

Consideran también necesario la capacitación en evaluación del aprendizaje, porque esta es una tarea muy compleja, ya que la evaluación sigue un proceso sistemático que involucra una serie de pasos que al ser aplicados correctamente garantiza una mejor calidad en los proceso de enseñanza – aprendizaje.

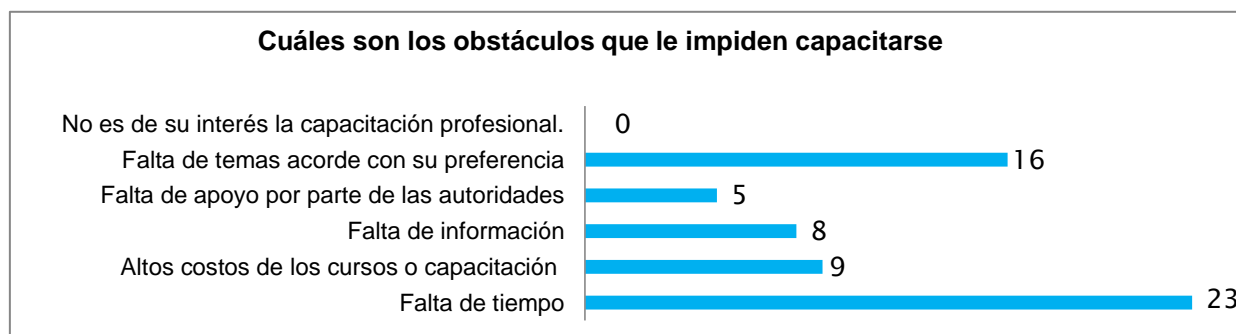
El Ministerio de Educación preocupado de la realidad del maestro y de lo que requiere la educación moderna está diseñando y ejecutando cursos de capacitación para los docentes de todo el país, constituyendo esta una gran oportunidad para la actualización de conocimientos, habilidades y avances tecnológicos sobre todo con los cursos de didáctica y pedagogía, el curso de Introducción a las TIC, y el de evaluación del aprendizaje.

Tabla N° 20

Cuáles son los obstáculos que le impiden capacitarse:		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	23	38
Altos costos de los cursos o capacitación	9	15
Falta de información	8	13
Falta de apoyo por parte de las autoridades	5	8
Falta de temas acorde con su preferencia	16	26
No es de su interés la capacitación profesional.	0	0
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 20



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

La información más representativa de la tabla y gráfico estadístico informa que el 38% de los docentes encuestados consideran que por falta de tiempo no se capacitan, el 15% de docentes no se capacitan por los altos costos de los cursos, mientras que el 26% de docentes argumentan que no se capacitan porque los temas de los cursos no están acorde con su preferencias y necesidades.

El docente del colegio Spiller debe tener presente que la capacitación no debe ser una obligación, sino una necesidad de superación, porque un maestro debidamente capacitado, dotado de las herramientas didácticas y pedagógicas adecuadas, es un factor clave en el

aula. En ese sentido se justifica que la capacitación es una inversión en el talento humano docente, ya que los primeros beneficiarios, de estos nuevos conocimientos, son indudablemente la comunidad educativa en su conjunto: estudiantes, padres de familia y los propios maestros, cuyos desafíos profesionales se acrecientan en un proceso de mejoramiento continuo.

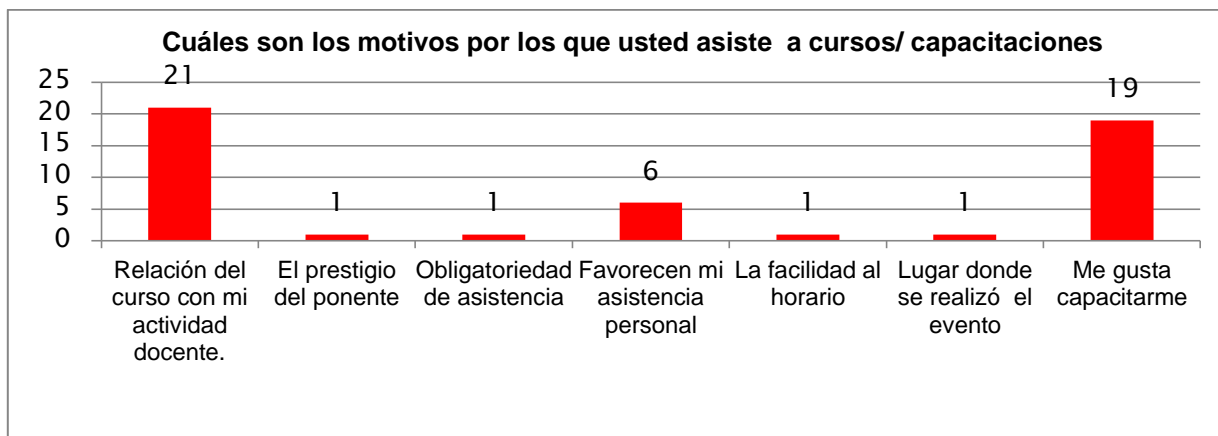
Es por esta razón que el Ministerio de Educación está promoviendo cursos permanentemente con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer. Art. 311 del reglamento general de la LOEI. (p.238)

Tabla N° 21

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Relación del curso con mi actividad docente.	21	42
El prestigio del ponente	1	2
Obligatoriedad de asistencia	1	2
Favorecen mi asistencia personal	6	2
La facilidad al horario	1	2
Lugar donde se realizó el evento	1	2
Me gusta capacitarme	19	38
Total	50	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 21



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

Los resultados que sobresalen en el gráfico estadístico informan que el 42% de los docentes asisten a los cursos de capacitación por la relación que tienen estos con la actividad que desarrollan en la institución educativa, mientras que el 38% de los docentes argumentan que se capacitan por el gusto de aprender.

Los cambios que se están produciendo en la educación ecuatoriana, demanda otro modelo de profesor porque las necesidades de los alumnos y de la sociedad son otras. Este nuevo enfoque exige al docente del colegio Spiller estar actualizado y capacitado para que desarrolle en el aula nuevas estrategias y habilidades que le permita transmitir de mejor manera los conocimientos y de esta forma mejorar el proceso de enseñanza.

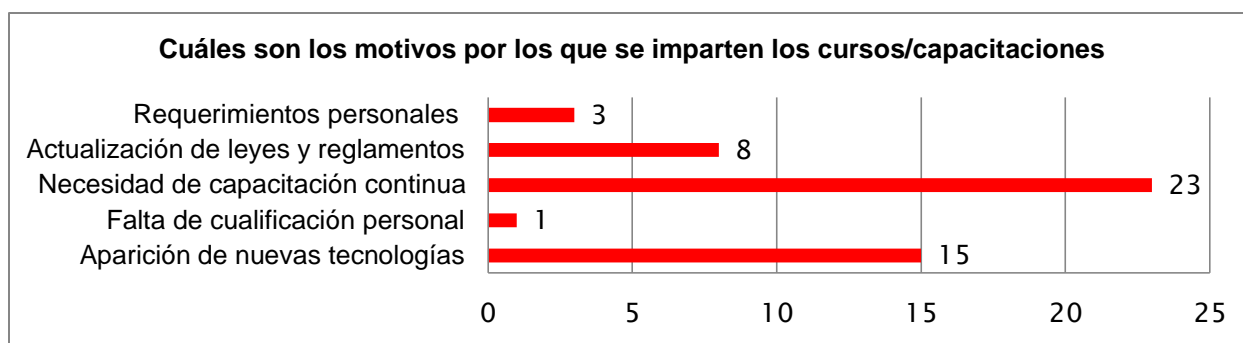
En el documento sobre “La situación del personal docente” (Recomendación internacional de 1966, UNESCO/OIT), en el punto 4 se dice: “debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador”.

Tabla N° 22

Cuáles considera usted los motivos por los que se imparten los cursos/ Capacitaciones		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	15	30
Falta de cualificación personal	1	2
Necesidad de capacitación continua	23	46
Actualización de leyes y reglamentos	8	16
Requerimientos personales	3	6
Total	50	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Gráfico N° 22



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

La información estadística revela que el 30% de los docentes encuestados consideran que los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones es por la aparición de nuevas tecnologías, el 46% de docentes manifiestan que los cursos se imparten por la necesidad de capacitación continua, mientras que el 16% de docentes afirman que es por la actualización de leyes y reglamentos.

El Ministerio de Educación, a través de los estándares de Calidad educativa, en la Dimensión C: Desarrollo Profesional determina:

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

- Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella
- 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.
- Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.

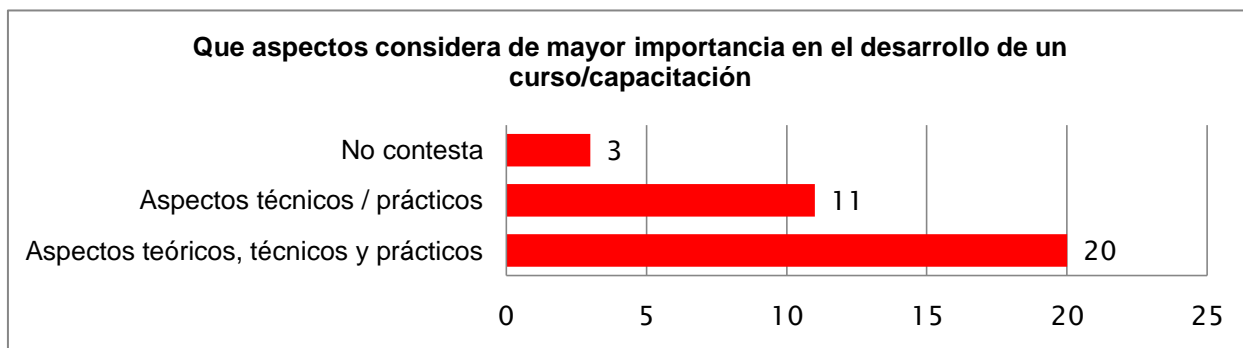
En relación a los estándares de calidad educativa, el docente, se enfrenta a un doble reto, por un lado, el de aprender a utilizar las nuevas tecnologías para su mejoramiento personal y profesional y por otro el de llevar a cabo la incorporación de esa tecnología en el aula, lo que supone que debe capacitarse con el fin de llevar esos conocimientos al aula y mejorar el aprendizaje.

Tabla N° 23

Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación:		
	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos, técnicos y prácticos	20	59
Aspectos técnicos / prácticos	11	32
No contesta	3	9
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico ° 23



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Los datos que reflejan en la tabla y gráfico estadístico señalan que el 59% de los docentes consideran que lo más importante de un curso de capacitación son los aspectos teóricos, técnicos y prácticos, el 32% de docentes consideran que son los aspectos técnicos y prácticos, mientras que el 9% de docentes manifiestan que ninguno de los anteriores es importante.

Los cursos de capacitación son una gran herramienta para que el docente pueda practicar un mejor trabajo y cumplir en forma eficiente con todas las exigencias que la Institución educativa pide.

Los docentes del Colegio Spiller, consideran que los cursos de capacitación que organice el Ministerio de Educación deben enfocar el aspecto teórico, técnico y práctico, ya que la teoría proporciona los criterios, que es la base para la práctica, complementando con la técnica que es esencial para ejecutar el trabajo con el menor esfuerzo y el mínimo empleo de tiempo y recursos.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

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

3.2. Análisis de la formación

Para el análisis de la tabla estadística se ha tomado a los valores 1 y 2 como calificaciones menores, entendiéndose como debilidades, mientras que el valor tres es un punto neutro, es decir es un valor mediano, superficial y los valores 4 y 5 vienen a constituir en fortalezas de los docentes.

Tabla N° 24

La persona en el contexto formativo										
ÍTEMS	VALORACIÓN									
	Debilidades				3		Fortalezas			
	1		2				4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los factores del currículo propuesto para el bachillerato			2	6	5	15	15	44	12	35
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	1	3	3	6	10	26	13	38	8	23
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	1	3	3	9	15	44	12	35	3	9
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	1	3	2	6	5	15	16	47	10	26

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Uno de los mitos en la profesión docente es que "enseñar es fácil". Sin embargo enseñar siempre ha sido difícil y día a día esa dificultad va en aumento. Los avances de la ciencia, la psicopedagogía, las estructuras sociales, los nuevos valores en la familia, etc., repercuten en la profesión que en muchos de los casos se siente incómoda en un marco de incertidumbre y cambio, ya que la formación, hasta ahora, no se ocupado de esas cosas. La complejidad ha aumentado debido al contexto que nos rodea. Cuando hablamos de contexto nos referimos tanto a los lugares concretos en donde se practica el proceso de enseñanza, como a los factores que caracterizan los ambientes sociales y laborales en los que se produce.

1- El 6% de los docentes lo hacen un análisis mínimo de los factores del currículo propuesto para el bachillerato siendo esta una debilidad, el 15% de los docentes lo conocen muy poco,

mientras que el 79% de los docentes conocen y analizan los factores del currículo para el nuevo bachillerato propuesto por El Ministerio de Educación del Ecuador.

“Currículo son todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor o tenidos en cuenta por él en el sentido de alcanzar los fines de la educación”. (UNESCO, 1918)

El Ministerio de Educación del Ecuador ha planteado el Bachillerato General Unificado con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

El docente del colegio Spiller debe conocer el nuevo diseño curricular del bachillerato general unificado, la educación técnica se adapta al nuevo modelo de bachillerato, existe un tronco común de asignaturas. Las especialidades han desaparecido, pero dentro del mismo están las figuras profesionales técnicas, en el caso del Colegio Spiller las figuras profesionales que tiene son mecanizado de metales y contabilidad, el aprendizaje se basa en las destrezas con criterios de desempeño, sin embargo existen algunas disciplinas que se trabajan en base a competencias.

En el nuevo currículo se incluyen algunas asignaturas como: emprendimiento y gestión y educación para la ciudadanía. En cuanto a las materias optativas, en el bachillerato en ciencias deben cumplir con 5 periodos académicos semanales de acuerdo a sus intereses y en el bachillerato técnico deben cumplir con 10 periodos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica.

2- El 12% de los docentes lo hacen un análisis mínimo de los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar), el 26% de los docentes analizan superficialmente, mientras que el 61% de los docentes si analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar).

Para que el aprendizaje sea significativo, el docente debe tomar en cuenta los factores endógenos (internos) y exógenos (externos) del ambiente escolar.

(La Francesco, 2004), considera que el aprendizaje además de ser concebido como la construcción de conocimiento de una manera sistemática y organizada; también en ella intervienen factores determinantes como lo son las actitudes, las aptitudes y los contenidos de estos se deriva la formación en el ser, en el pensar, el hacer y el saber.

En nuestros días, el maestro tiene que estar consciente que la enseñanza - aprendizaje depende de una gran diversidad de factores endógenos y exógenos que se articulan, refuerzan y potencian mutuamente para lograr un aprendizaje significativo. El docente debe tener claro que los factores como el clima escolar, el liderazgo directivo, la calidad del proceso pedagógico en el aula, las expectativas sobre los estudiantes, la motivación de los alumnos y el uso del tiempo escolar, los niveles socioeconómicos de las familias y escolaridad de los padres, el contexto geográfico, la situación económica, el lugar de residencia, entre otros, determinan la calidad del aprendizaje.

3- El 12% de los docentes tiene un mínimo conocimiento del proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes), el 44% de los docentes lo conocen a medias, mientras que el 44% si conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI.

El profesor ecuatoriano debe estar familiarizado con el articulado de la LOEI, en especial con el proceso de la carrera docente, el art. 260 explica: es la carrera profesional que ampara el ejercicio docente, considera su desempeño, profesionalización y actualización, valida sus méritos y potencia el acceso de éste a nuevas funciones a través de mecanismos de promoción y estímulo.

El art. 261 de la Carrera Educativa Pública señala: La carrera educativa pública incluye a los profesionales de la educación que tienen nombramiento fiscal. Se inicia cuando una persona ingresa como docente al sistema educativo fiscal y avanza cuando esta, mediante un proceso continuo de evaluación y desarrollo profesional, asciende dentro del escalafón o accede a otras funciones de gestión educativa.

Para ingresos, promociones y traslados en la carrera educativa pública, los aspirantes deben ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

La promoción o cambio de función dentro del sistema educativo fiscal exige siempre un programa de formación en habilidades específicas de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el presente reglamento.

El docente del colegio Spiller considera que la carrera docente es indispensable para mejorar la educación, ya que los profesores son la clave para renovar la enseñanza- aprendizaje.

Los artículos en mención: 262 hasta el 298 tienen que ver con la carrera docente, los mismos que deben ser analizados por el docente del bachillerato técnico. Tomado del reglamento de la LOEI. (p.217)

4- El 9% de docentes lo hacen un análisis mínimo de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, el 15% de los docentes lo analizan superficialmente, mientras que el 73% de los docentes si analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.

Durón y Oropeza (1999) mencionan la presencia de cuatro factores que condicionan la calidad de la enseñanza, los cuales son:

- **Factores fisiológicos.** Se sabe que afectan aunque es difícil precisar en qué medida lo hace cada uno de ellos, ya que por lo general están interactuando con otro tipo de factores. Entre los que se incluyen en este grupo están: cambios hormonales por modificaciones endocrinológicas, padecer deficiencias en los órganos de los sentidos, desnutrición y problemas de peso y salud.
- **Factores pedagógicos.** Son aquellos aspectos que se relacionan con la calidad de la enseñanza. Entre ellos están el número de alumnos por maestro, los métodos y materiales didácticos utilizados, la motivación de los estudiantes y el tiempo dedicado por los profesores a la preparación de sus clases.
- **Factores psicológicos.** Entre estos se cuentan algunos desórdenes en las funciones psicológicas básicas, como son la percepción, la memoria y la conceptualización, los cuales dificultan el aprendizaje.

- **Factores sociológicos.** Son aquellos que incluyen las características familiares y socioeconómicas de los estudiantes, tales como la posición económica familiar, el nivel de escolaridad y ocupación de los padres y la calidad del ambiente que rodea al estudiante.

Una gran mayoría de docentes del Colegio Spiller consideran ser conocedores de las causas o factores que limitan el rendimiento académico de los estudiantes, y en base a ello toman las decisiones de ayuda más adecuadas.

Consideran que existen un sin número de causas que impiden el óptimo rendimiento del alumno de bachillerato, entre las que manifiestan son: las deficiencias físicas en los órganos de los sentidos, los problemas de asimilación o retención de conocimientos, los problemas socioeconómicos, problemas de hogar, del medio que lo rodea o por la misma metodología que utiliza para transmitir los conocimientos.

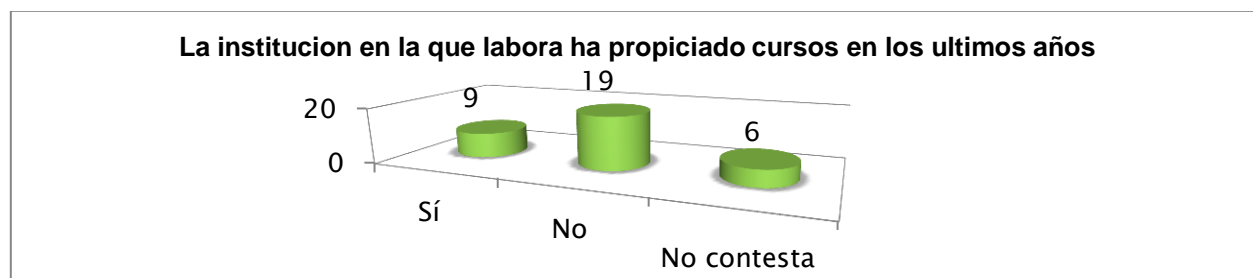
3.2.2. La organización y la formación.

Tabla N° 25

La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	26
No	19	56
No contesta	6	18
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 25



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

La información estadística determina que el 25% de docentes reconocen que la Institución educativa si ha propiciado cursos de capacitación en los últimos años, el 56% de docentes contestan que el colegio no promueve cursos de capacitación, mientras que el 18% de docentes no contesta a la pregunta.

Las instituciones educativas están obligadas a promover cursos de capacitación para que el recurso humano se prepare y pueda hacer frente a las diferentes exigencias de la educación moderna.

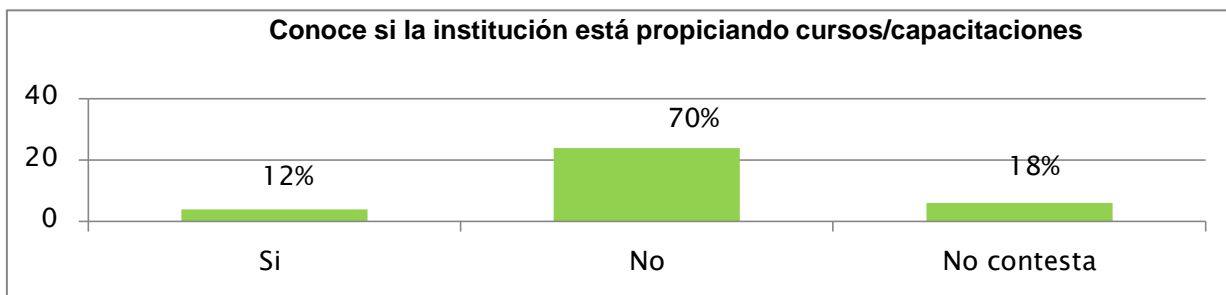
El docente del colegio Spiller señala que la tecnología imperante, la globalización del mercado, el nuevo bachillerato, la nueva malla curricular, la planificación curricular, etc., son áreas que requieren de capacitación, en muchos de los casos, el Ministerio de Educación no alcanza a promocionar los cursos correspondientes, por esta razón la institución educativa debe planificar cursos de capacitación para dar de alguna manera solución a estos requerimientos que permitan mejorar profesionalmente y aplicar las mejoras en el quehacer educativo.

Tabla N° 26

Conoce si la Institución está propiciando cursos/capacitaciones		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	12
No	24	70
No contesta	6	18
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 26



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

El 12% de los docentes encuestados manifiestan que las autoridades de la Institución educativa si están elaborando proyectos/ cursos/ seminarios, el 70% de los encuestados responden que el colegio no propicia cursos y/o capacitaciones, mientras que el 18% de docentes no contestan a la pregunta.

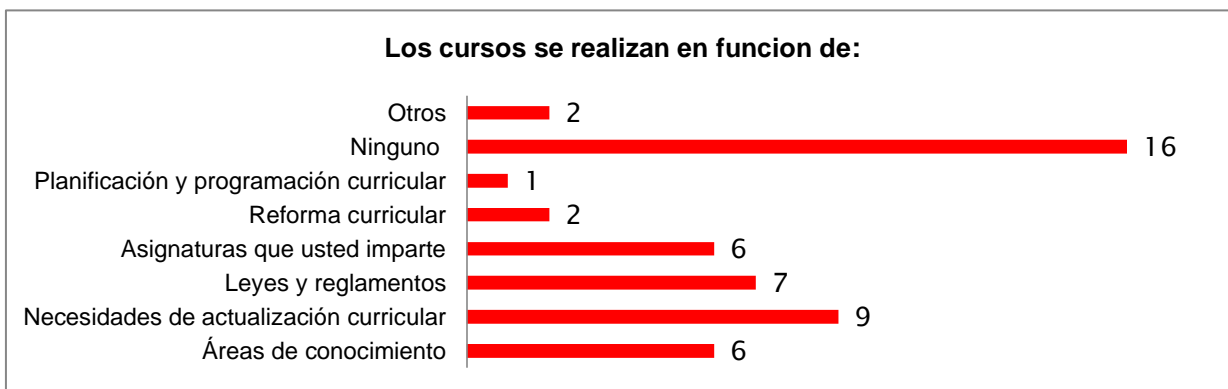
Uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución educativa es el liderazgo. Esto significa que la autoridad que representa a una institución educativa debe tener el liderazgo y la capacidad para elaborar proyectos/cursos y/o seminarios con la finalidad de lograr la capacitación de los docentes y la consecución de objetivos institucionales.

Tabla N° 27

Los cursos se realizan en función de:		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	6	12
Necesidades de actualización curricular	9	18
Leyes y reglamentos	7	14
Asignaturas que usted imparte	6	12
Reforma curricular	2	4
Planificación y programación curricular	1	2
Ninguno	16	33
Otros	2	4
Total	49	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 27



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

Lo más significativo de la información del cuadro estadístico determina que el 18% de docentes señalan que los cursos deben realizar por necesidades de actualización curricular, el 14% de docentes piensan que deben ser en función de leyes y reglamentos, mientras que el 33% de los docentes no responden a la pregunta.

Los docentes explican que los cambios que se están dando en el mundo avanzan a una velocidad tan impresionante que lo de ayer ya está fuera de uso, además por el constante cambio e intercambio de información tan necesario en la globalización mundial, se hace necesaria la actualización de sus conocimientos con la finalidad de ser más competitivos.

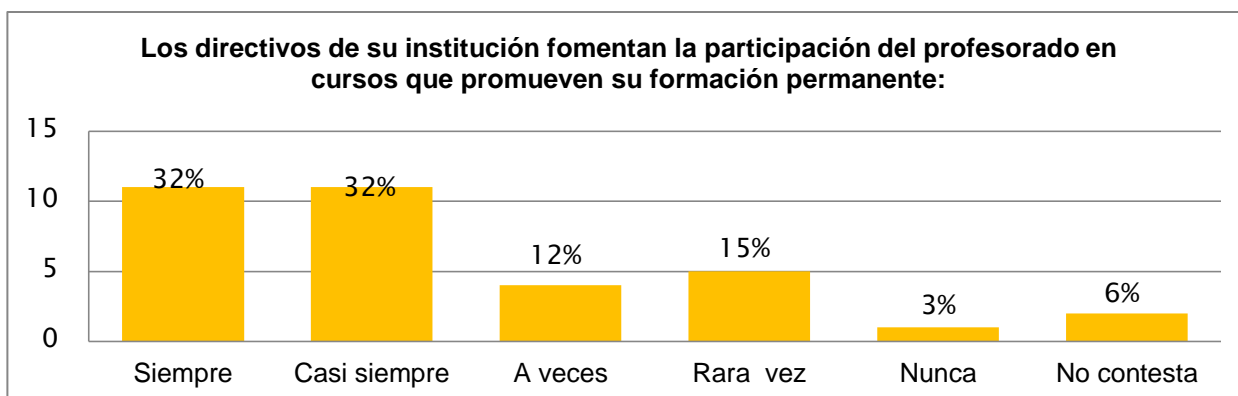
El Ministerio de Educación del Ecuador ha puesto a disposición de los docentes una serie de documentos para la actualización y fortalecimiento curricular, con lo cual pretende actualizar sus competencias, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases y sobre todo como debe realizar la planificación y evaluación.

Tabla N° 28

Los directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	32
Casi siempre	11	32
A veces	4	12
Rara vez	5	15
Nunca	1	3
No contesta	2	6
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 28



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

De acuerdo con los resultados consignados en la tabla y el gráfico, el 32% de los docentes explican que los directivos de la institución siempre están fomentando los cursos de formación, el 32% de docentes comentan que casi siempre fomentan cursos de formación, el 12% de docentes contestan que a veces, el 3% de docentes informan las autoridades nunca fomentan cursos que promuevan la formación del docente, mientras que el 6% no responde a la pregunta.

Los docentes consideran que el directivo de la Institución educativa debe tener siempre presente que su función es la coordinación y optimización de todos los recursos para lograr máxima eficiencia, calidad y competitividad en el logro de sus objetivos. En este sentido para lograr el éxito del establecimiento educativo, la autoridad del plantel debe fomentar cursos de capacitación para que el docente sea capacitado ya que de él depende la calidad académica.

En conclusión tanto la autoridad como el docente permanentemente deben estar buscando los espacios para la capacitación, ya que esto permite adquirir nuevas herramientas metodológico- didácticos que al ser aplicados en el aula permite que los alumnos aprendan más y mejor.

Tabla N° 29

La organización y la formación										
ÍTEMS	VALORACION									
	Debilidades				3		Fortalezas			
	1		2				4		5	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo.).	2	6	2	6	5	15	16	47	9	26
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	3	9	5	15	9	26	11	32	6	18
Conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución.	2	6	7	21	12	35	6	18	7	21
Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	1	3	3	9	9	26	15	44	6	18

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

1- El 12% de los docentes hacen un análisis mínimo sobre el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo.), el

15% de docentes algo lo hacen en su práctica diaria, mientras que el 73% de los docentes si analizan el clima organizacional para desarrollar la práctica educativa.

Fernández y Asensio (1989) consideran que el clima en organizaciones educativas es “el conjunto de características Psico-sociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos”.

“El Clima organizacional es el conjunto de variables, como ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros, que ofrecen una visión global de la organización” (Rodríguez, 1995). Estas variables se refieren a los siguientes aspectos:

- **Ambiente físico:** El espacio físico con que cuenta la organización, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
- **Estructura:** El tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- **Ambiente social:** Compañerismo, conflictos entre personas o departamentos, comunicaciones, etc.
- **Características personales de sus miembros:** Como actitudes, aptitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- **Comportamiento organizacional:** Productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés.

El docente investigado considera que un buen clima organizacional permite lograr los objetivos de la institución educativa y los objetivos del alumno centrados en su desarrollo integral, también permite fortalecer el sentimiento de pertenencia, identidad y motivación que es esencial para convivir en forma armónica y prevenir los problemas que afecten las relaciones interpersonales de los miembros de la institución educativa.

2- El 24% de los docentes tienen un conocimiento esporádico sobre el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, el 26% de docentes algo conocen, el 50% de docentes si conocen el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.

No cabe duda que los directores y directoras deben ejercer liderazgo para mejorar la calidad de la educación. Según Unesco (2005), entre los seis requisitos identificados para que la gestión basada en la escuela redunde en mejoras de calidad la gestión debe ir acompañada de estrategias que “vigoricen las capacidades y el liderazgo” (énfasis en el original, p. 193).

Uribe (2005) destaca el liderazgo de docentes directivos y de profesores como factor clave en convertir a la escuela como organización con cultura de calidad.

Para la Unesco (2005: 195), un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela.”

El directivo del colegio Spiller debe ser un verdadero líder democrático, porque de él depende el buen funcionamiento y la calidad de educación que la sociedad exige, por lo que en su accionar diario debe exigirse en demostrar ciertas actitudes como: capacidad de comunicación, inteligencia emocional, capacidad de establecer metas, capacidad de tomar la iniciativa, capacidad de planeación, debe demostrar un desempeño eficiente, debe tener la habilidad para gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar, evaluar, etc., con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales en forma eficiente.

3- El 27% de los docentes conocen poco o nada sobre las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución, el 35% de docentes tienen un conocimiento mediano de las herramientas utilizadas por los directivos de la institución para la planificación, mientras que 39% de los docentes si conocen las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.

A criterio de Cortes Lutz (2002), la planificación se convierte en una herramienta que sirve de hoja de ruta al sistema educativo, a la vez que se inserta plenamente de manera informada en las necesidades de la comunidad escolar, permitiendo que la educación se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social (5).

El rector de la Institución educativa debe ser un conocedor de las diferentes herramientas de planificación, porque es la cabeza en todo proceso de planificación en las diferentes áreas

como: área directiva, área pedagógica/académica, área comunitaria y área administrativa/financiera.

Por otro lado el docente también debe conocer las herramientas necesarias para la planificación tanto a nivel institucional, como de su área y disciplina, porque todos estos planes se conjuntan en instrumento escolares como el Plan Operativo Anual (POA) y el Plan estratégico institucional (PEI).

4- El 12% de docentes analizan en forma mínima sobre la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa), el 26% de docentes lo hacen medianamente, en cambio el 62% de docentes si analizan la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa),

Según Strategor: (1988) Estructura organizacional es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

Franklin (2004), menciona que la estructura orgánica es la descripción ordenada de las unidades administrativas de una organización según sus relaciones de jerarquía.

El docente debe ser un conocedor de la estructura orgánica - funcional del Colegio Max. Spiller, es decir debe conocer la jerarquía de las diferentes instancias, las funciones y atribuciones que se desarrollan en cada una de ellas; así como debe saber a quién debe responder su accionar en el cumplimiento de su labor educativa. Este conocimiento permitirá al docente cumplir con su trabajo según la programación de la Institución educativa.

3.2.3. La tarea educativa.

La ejecución de la tarea educativa en el centro escolar requiere de un programa que garantice el mejoramiento de la labor del docente y requiere de una planificación, formas y métodos propios de trabajo, así como su permanente evaluación para medir el alcance de los objetivos y los cambios que se producen.

La tarea educativa del docente debe estar enfocado en:

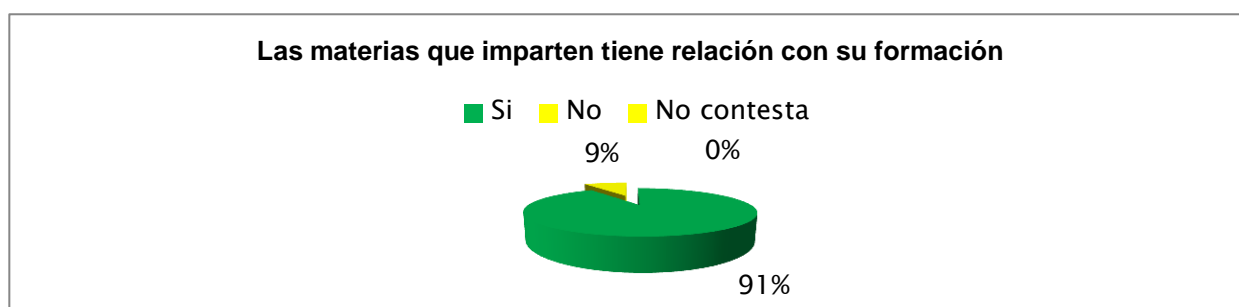
- Velar para que los estudiantes se desarrollen como seres humanos íntegros, que logren una superación tanto en el aspecto personal como en la comunidad donde ellos conviven.
- Velar para que el estudiante adquiera formas de convivencia social, donde estén presentes la libertad, la justicia y el respeto por la vida y el medio ambiente.
- Velar para que el educando adquiera conocimientos, habilidades y destrezas que le permita desenvolverse acorde a las exigencias del mundo en el cual le corresponda vivir.
- Formar estudiantes con una sólida formación ética y religiosa capaces de respetar y valorar las ideas y creencias, del contexto donde habita.

Tabla N° 30

Las materias que imparte tiene relación con su formación:		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	91
No	3	9
No contesta	0	0
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Gráfico N° 30



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

Los datos de la tabla estadística demuestran que el 91% de los docentes encuestados imparten en las aulas las disciplinas relacionados con su formación profesional, en cambio el 9% de docentes imparten disciplinas no relacionadas con su especialidad.

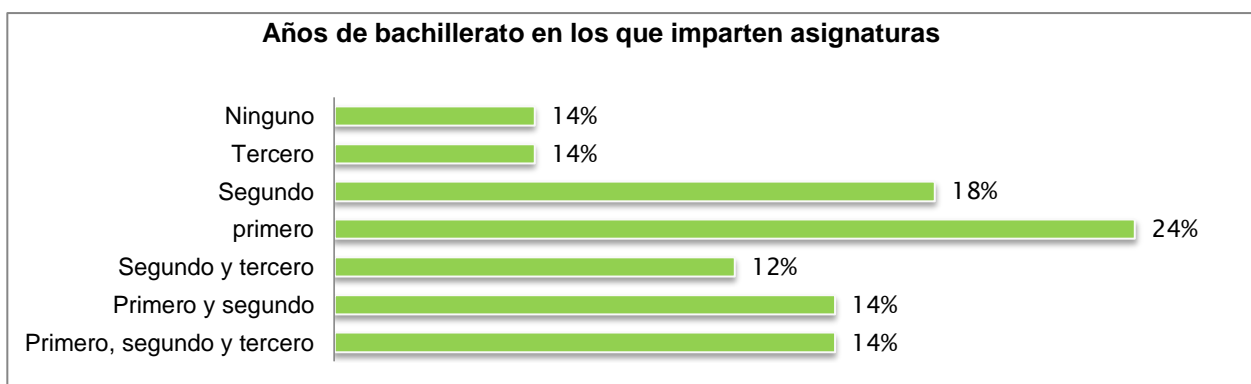
El docente considera que para lograr una educación de calidad, debe impartir en el aula la disciplina relacionada con su formación profesional, esto generaría resultados de calidad porque el docente trabajaría con más eficiencia y no improvisaría ciertos contenidos y su evaluación sería más acertada por el hecho de ser conocedor de su disciplina.

Tabla N° 31

Años de bachillerato en los que imparten asignaturas:		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Primero, segundo y tercero	5	14
Primero y segundo	5	14
Segundo y tercero	4	12
Primero	8	24
Segundo	6	18
Tercero	2	6
Ninguno	2	6
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Grafico N° 31



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Según la tabla y grafico estadístico el 24% de los docentes imparten sus disciplinas únicamente en el primer año de bachillerato, el 18% de docentes imparten clases en el

segundo año de bachillerato, el 6% de docentes en el tercer año de bachillerato, el 14% de docentes en el primero y segundo año de bachillerato, el 6% de docentes en el segundo y tercero de bachillerato, el 14% de docentes en todo el bachillerato, mientras que el 6% de docentes encuestados no trabajan en el bachillerato.

Con la nueva política educativa que tiene el gobierno de estructurar las unidades educativas, el docente debe estar preparado y capacitado en forma general para trabajar en cualquier ciclo y/o curso de la Institución educativa. Esto conlleva a que el profesor debe ser esencialmente un buen profesional, y ser competente para desenvolverse en el aula según los requerimientos de la Institución educativa, además debe saber aplicar los procesos de enseñanza y aprendizaje, con habilidad, dada la dificultad de las interacciones en el aula.

Tabla N° 32

La tarea educativa.											
ITEMS	Valoración										
	Debilidades				3		Fortalezas				
	1		2				4		5		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Describe las funciones y cualidades del tutor	1	3	2	6	9	26	13	38	9	26	
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.			4	12	6	18	15	44	9	26	
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					13	38	8	24	13	38	
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.			1	3	7	21	15	44	11	32	
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			2	6	6	18	16	47	10	29	
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.			2	6	9	26	13	38	10	29	
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	5	15	4	12	14	41	10	29	1	3	
Conoce la incidencia de la interacción			2	6	14	41	11	32	7	21	

profesor- alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, en el aula como grupo...)										
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.					10	29	12	35	12	35
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.			2	6	6	18	18	53	8	24
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.			3	9	11	32	8	24	12	35
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	5	15	7	21	9	26	9	26	4	12
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					5	15	9	26	20	59
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución.					7	21	13	38	14	41
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.			1	3	3	9	15	44	15	44
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.			1	3	3	9	15	44	15	44
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.					3	9	10	29	21	62
Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.			1	3	2	6	10	29	21	62
Identifico a estudiantes con necesidades			1	3	7	21	9	26	17	50

educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo).										
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	3			5	15	9	26	19	56
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					4	12	16	47	14	41
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	3			4	12	18	53	11	32
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					3	9	17	50	14	41
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos							11	32	23	68
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					6	18	8	24	20	59
Diseña programas de asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas	1	3			5	15	12	35	16	47
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario.)	1	3	3	9	8	24	13	38	9	26
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	3	9	1	3	7	21	13	38	10	29
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3	9	1	3	8	24	9	26	13	38
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	3	9			8	24	12	35	11	32

Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			2	6	5	15	11	32	16	47
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			1	3	5	15	13	38	15	44
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			1	3	4	12	13	38	16	47
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente.			1	3	5	15	15	44	13	38
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			2	6	3	9	17	50	12	35
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.			1	3	4	12	9	26	20	59

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Análisis de la tabla:

1- El 9% de los docentes tienen un conocimiento mínimo de las funciones y cualidades del tutor, el 26% de los docentes lo conocen medianamente, mientras que el 64% de docentes si conocen las funciones y cualidades que tiene el tutor.

Art. 56 de la LOEI.- Docente tutor de grado o curso. El docente tutor de grado o curso es el docente designado, al inicio del año escolar, por el Rector o Director del establecimiento para asumir las funciones de consejero y para coordinar acciones académicas, deportivas, sociales y culturales para el grado o curso respectivo. Deben durar en sus funciones hasta el inicio del próximo año lectivo. Tomado del Marco Legal Educativo de la LOEI. (p.87)

El docente tutor de grado o curso es el principal interlocutor entre la institución y los representantes legales de los estudiantes. Está encargado de realizar el proceso de evaluación del comportamiento de los estudiantes a su cargo, para lo cual debe mantener una buena comunicación con todos los docentes del grado o curso.

A más de lo que establece el reglamento de la LOEI., los docentes de la institución educativa deben conocer entre otras las siguientes atribuciones de los tutores:

- Desarrollar las actividades previstas en el plan de orientación y acción tutorial.
- Coordinar el proceso de evaluación del alumnado de su grupo y adoptar, junto con el equipo educativo, la decisión que proceda acerca de la promoción de alumnos y alumnas de acuerdo con los criterios que, al respecto, se establezcan en el Proyecto Curricular.
- Coordinar, organizar y presidir el equipo educativo y las sesiones de evaluación de su grupo de alumnos y alumnas.
- Orientar y asesorar al alumnado sobre sus posibilidades académicas y profesionales.
- Facilitar la integración de los alumnos y alumnas en el grupo y fomentar su participación en las actividades de la Institución educativa.
- Ayudar a resolver las demandas e inquietudes del alumnado y mediar, en colaboración con el delegado y subdelegado del grupo, ante el resto del profesorado y del equipo educativo.
- Coordinar las actividades complementarias de los alumnos y alumnas del grupo en el marco de lo establecido por el departamento de actividades complementarias y extraescolares.
- Informar a los padres y madres de familia, al profesorado y al alumnado todo aquello que les concierna en relación con las actividades docentes, con las complementarias y con el rendimiento académico.
- Facilitar la cooperación educativa entre el profesorado y los padres de familia de los alumnos y alumnas.
- Cumplimentar la documentación académica individual del alumnado a su cargo.

Como se puede apreciar la función básica del profesor tutor es ser el guía, y el que presta permanentemente la ayuda al alumno/a para el afrontamiento y resolución de problemas en el ámbito del aprendizaje y disciplina.

2- El 12% de docentes tienen muy poco conocimiento de las técnicas básicas para la investigación en el aula, el 18% de docentes lo conocen regularmente, mientras que el 70% tiene un conocimiento adecuado de las técnicas básicas para la investigación en el aula.

La investigación en el aula podemos verla desde dos perspectivas: por una parte la que realiza el docente y por la otra, la actividad que realizan los alumnos orientados por el docente.

Según Hopkins (1996), considera a las técnicas básicas para la investigación en el aula, como la acción efectuada por los profesores, bien sea para perfeccionar su enseñanza, para comprobar ciertos postulados de la teoría educativa, o para resolver problemas relacionados con los alumnos. Por otra parte, como actividad que realizan los alumnos consiste en que el estudiante recoja datos y reflexione sobre ellos. En ese sentido, Torres (1999:25) señala que la investigación en el aula promovida por el docente “estimula en los alumnos la curiosidad, la necesidad de saber, de preguntar, de explorar, de comprobar, de experimentar, de perfeccionar, de aprender por deseos, no por miedo ni por obligación”.

Para el proceso de enseñanza y aprendizaje, considera el maestro que debe poseer un cúmulo de métodos, técnicas y recursos que le permitan promover la investigación en el aula. La observación, la demostración y la discusión, son técnicas que pueden propiciar a una actividad investigativa de los alumnos.

La observación; en esta técnica utiliza todos los sentidos del alumno, porque con ellos identifica el problema para su posterior resolución con objetividad.

La discusión; de acuerdo a Nérci (1990), la discusión consiste en una reunión de personas que desean reflexionar, en grupo y en forma cooperativa, con la finalidad de comprender mejor un hecho o fenómeno, sacar conclusiones o bien tomar decisiones. Así la discusión se recomienda especialmente para motivar acerca de un tema y para analizar un tópico desde diferentes puntos de vista.

Técnica de demostración; según Beal y Bohlen (1996), la demostración es la comprobación práctica o teórica de un enunciado no suficientemente comprensible, así como la exhibición del aspecto concreto de una teoría, del funcionamiento o uso de un aparato, de la ejecución de una operación cualquiera. La demostración tiene por objeto poner en evidencia, convencer, cuando hay posibilidad de dudas y responder a una necesidad de prueba que el hombre siente para aceptar intelectualmente todo lo que no se percibe directamente.

Si el docente logra aplicar en una forma correcta las estrategias y técnicas de investigación logrará transformar el aula en un laboratorio de investigación y despertara el espíritu investigativo de los alumnos, lo que le permitirá potencializar los conocimientos en los jóvenes,

alcanzará el desarrollo de las habilidades, destrezas y valores, que se traduce en el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes y por ende en una educación de calidad.

3- El 3% de los docentes conocen poco las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, el 21 % de los docentes tienen un conocimiento básico de la informática, mientras que el 76% de los docentes conocen las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.

Para facilitar el aprendizaje, el profesor debe tener bien estructurado el conjunto de pasos a seguir en todo el período de tiempo que abarque su asignatura. La mejor forma de estructuración es realizar un buen diseño tecnológico del proceso de enseñanza-aprendizaje que se va a desarrollar. (Alonso, C.M, Gallego, D.J., 1994).

Las nuevas tecnologías crean un nuevo contexto didáctico en el que el profesor enseña cuando el alumno necesita de su enseñanza; un contexto en el que la lección magistral dirigida al grupo se sustituye por el trabajo autónomo de los alumnos, quedando el profesor libre para atenderles individualmente (Repáraz, Ch., 1992).

Las TIC no son únicamente una herramienta ni tampoco una personalización de las soluciones educativas sino implica cambios culturales de parte de los directivos y de los docentes con la finalidad de responder a las necesidades educativas de los estudiantes y a la finalidad sustantiva de la escuela de formar, convivir y educar (Boggino, 2003).

La educación de hoy más que nunca necesita renovarse para dar respuesta a las variadas demandas de aprendizaje que exige la sociedad actual. Por eso, incluir las TIC en el ámbito educativo constituye una acción necesaria y urgente. Los docentes consideran que la capacitación en informática es esencial, porque este recurso al ser incorporado al currículum, constituye una ayuda a la tarea docente y permite brindar una enseñanza transformadora y beneficiosa para que los alumnos aprendan con mayor rapidez y facilidad.

Así por ejemplo el uso del ordenador y la internet en el proceso de enseñanza aprendizaje, permite al alumno tener un aprendizaje personalizado, incrementa la motivación, retiene mejor sus conocimientos, le permite desarrollar su inteligencia, tiene gusto por aprender, etc.

4- El 6% de los docentes conocen poco sobre los aspectos relacionados con la psicología del estudiante, el 26% de docentes dicen tener un conocimiento básico, mientras que el 67% de docentes consideran que si conocen los aspectos relacionados con la psicología del estudiante, es decir conocen los procesos cognoscitivos, afectivos y sociales que intervienen en la constitución y desarrollo del estudiante en su contexto individual y social.

John Dewey nos plantea un modo de actuar correcto: «La responsabilidad de seleccionar condiciones objetivas lleva, pues, consigo la responsabilidad de comprender las necesidades y las capacidades de los individuos que están aprendiendo en un tiempo dado»¹.

De ahí la importancia que tiene para un docente conocer y comprender los procesos psicológicos internos del alumno para orientar la meta educativa y promover aprendizajes de calidad o significativos.

Para que la práctica educativa tenga éxito, el docente debe entender que cada estudiante tiene un conjunto de características y capacidades que lo hacen diferente de unos a otros, estas características se manifiestan en factores como la inteligencia, la creatividad, la motivación, la capacidad de procesar información, la forma de comunicarse y relacionarse con sus compañeros de aula, etc. Este conocimiento le permitirá al docente buscar las estrategias y procedimientos para llegar a cada uno de ellos y cumplir con los objetivos de la clase

5- El 27% de docentes investigados no tienen esa cultura de plantear, ejecutar y hacer el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes), el 41% de docentes lo ejecutan y hacen el seguimiento de los proyectos educativos periódicamente, mientras que el 32% de docentes están permanentemente planteando, ejecutando y haciendo el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) para la adquisición de los diferentes saberes.

Para Pérez Esclarín “El Proyecto Educativo es, ante todo, un plan de acción”. Plan de acción que debe llevarse a cabo del modo más eficaz posible y atendiendo a una realidad siempre cambiante y, por tanto, cargada de incertidumbre.

Montero (1996, 172/48) lo define como “patrón común de actuaciones que, diseñadas por un equipo educativo, se establece en sintonía y ajuste con el análisis de contexto del Centro;

asegura la coherencia con el resto de los elementos de planificación del Proyecto Educativo; establece orientaciones concretas para diversos ámbitos (objetivos, contenidos, metodología, evaluación...); incluye propuestas organizativas, de orientación, escolar, formación del profesorado y evaluación de su propio diseño; adopta, como referentes, las prescripciones administrativas; define la identidad del Centro; se dirige a la igualación de las posibilidades de éxito educativo de los alumnos/as; y contribuye, en última instancia, a su futuro desenvolvimiento personal y social”.

El objetivo principal de los proyectos educativos es resolver, en forma organizada y planificada un problema previamente identificado en su realidad educativa, aprovechando para ello los recursos disponibles y respetando ciertas restricciones impuestas por la tarea a desarrollar y por el contexto donde se desenvuelve.

El docente debe ser un planificador de los cambios en su acción pedagógica dentro del aula a través de proyectos, los mismos que tienen que ser de acuerdo a la realidad del alumno. Hoy en día se hace necesario que el docente utilice diferentes estrategias de enseñanza y aprendizaje que respondan a las exigencias de la sociedad y de los estudiantes, para ello es necesario que diseñe y aplique proyectos educativos de aula que permitan mejorar la capacidad de análisis, la capacidad crítica y autocrítica, la capacidad creadora, el espíritu investigativo, la autoestima, etc.

6- El 6% de docentes poco conocen sobre la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, en el aula como grupo...), el 41% de docentes conocen lo básico sobre la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, en el aula como grupo...), en cambio el 53% de docentes si conocen la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, en el aula como grupo...)

Los alumnos y docentes son emisores y después perceptores de mensajes y tienen como fin común su formación escolar en los distintos niveles. El aprendizaje se da cuando existe un cambio de conducta significativo que resulta de la interacción del emisor y el perceptor en el intento por la apropiación del conocimiento (Santoyo, 1981).

Sánchez y otros (1983citado por Martínez, G. 2007) plantean que estilo de enseñanza es el modo o forma de hacer que adoptan las relaciones entre los elementos personales del proceso educativo y que se manifiestan precisamente a través de la presentación por el profesor de la materia o aspecto de enseñanza.

Beltrán y otros (1987citado por Martínez, G. 2007) indican que el estilo de enseñanza se conforma por ciertos patrones de conducta que el profesor sigue en el ejercicio de la enseñanza, igual para todos los alumnos y externamente visible a cualquier observador.

Cada docente debe tener su propio estilo de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los alumnos y del contexto; este estilo que en muchos de los casos es producto de su experiencia académica y profesional debe aplicar en cada fase del proceso educativo. El éxito en el aprendizaje se basa en la capacidad para ajustar a cada uno de los alumnos su propia forma de aprender.

En otras ocasiones el docente debe cuestionarse si su estilo de enseñanza - aprendizaje no se ajusta a las necesidades de los alumnos, debe buscar nuevas estrategias didácticas que concuerden con los objetivos, contenidos, metodología, evaluación y las formas de organización de la actividad docente.

El docente considera que la comunicación didáctica con el alumno en el aula debe ser integral y efectiva para que las partes puedan plantear sus dudas y expectativas y con ello lograr un aprendizaje cooperativo, participativo y comunicativo, porque el dialogo y la comunicación es la mejor vía para el entendimiento y esto permite mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos.

7- El 29% de docentes tienen una formación básica en el manejo de las TIC, lo que permite manejar periódicamente las herramientas tecnológicas y acceder a cierta información para orientar a los estudiantes, mientras que el 70% de docentes tienen una formación avanzada en el manejo de las TIC.

El uso de las diferentes Tecnologías de Información y Comunicación, brinda a los estudiantes la posibilidad de construir sus conocimientos, lo que conlleva hacia un incremento en la calidad de la educación, convirtiendo a los docentes en los mediadores entre el estudiante y los

conocimientos, como lo señala Montero, N. (2005) , “...las TIC’s deben ser reconocidas como medios para facilitar el proceso de enseñanza -aprendizaje donde el docente sigue siendo reconocido como el elemento de mayor significación en el aula pero con nuevos roles y retos.” (p.15)

TIC es una sigla que significa Tecnología de la Información y la Comunicación. Cuando se habla del uso o manejo de las TIC’s en educación se refiere al aprovechamiento de estas tecnologías para el mejoramiento de la calidad educativa, así por ejemplo: el uso de internet, proyectores, conexiones en red, videoconferencias, cámaras, ordenadores para procesamiento de datos, libros digitales, etc.

En los actuales momentos usar las TIC en el ámbito educativo es muy importante para mejorar significativamente los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que estas herramientas tecnológicas permitirán llevar en una forma más dinámica la teoría y la práctica en el aula.

Los docentes del colegio Spiller, deben estar capacitados en el manejo de las TIC para ofrecer a sus alumnos/as estas nuevas oportunidades de aprendizaje a través de la integración de estas herramientas en las planificaciones curriculares y que mediante la aplicación de métodos pedagógicos innovadores tengan un impacto significativo en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes y en el fortalecimiento de sus competencias para la vida y la inserción en el trabajo.

8- El 6% de los docentes tienen la habilidad para percibir con facilidad problemas de los estudiantes, en cambio el 94% de los docentes tienen la habilidad y capacidad de percibir con facilidad problemas de los estudiantes en el aspecto educativo y familiar y a la vez ayudar a encontrar la solución a los mismos.

Se hace necesario delimitar que se entiende por conflicto escolar, entre los términos utilizados podemos encontrar: agresividad, violencia, conflictos, intimidación, bullying, vandalismo, conductas antisociales, problemas de convivencia, etc.

En la Institución educativa los alumnos se enfrentan a una serie de dificultades propias de su edad a lo que se incluye el abandono de los padres de familia de sus obligaciones, la

desmotivación misma que tiene el joven por la falta de ayuda, etc., todo esto está contribuyendo al deterioro de la convivencia en el centro escolar.

El docente debe tener la habilidad y capacidad para identificar los conflictos escolares que se manifiestan en la institución educativa, por lo que debe estar preparado psicológicamente para ayudar a solucionar los problemas y capacitado para desarrollar una pedagogía basada en el amor, el diálogo y en el trabajo en equipo lo que permitirá mejorar la convivencia en la comunidad educativa.

9- El 9% de docentes consideran que la formación académica que recibieron es poco adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, el 32% de docentes considera que es más o menos adecuada su formación académica para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, mientras que el 59% de docentes consideran que es adecuada su formación académica para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país.

La educación actual, sin duda alguna debe responder a las necesidades de los educandos de manera integral, tomando en cuenta su cultura, costumbres, lengua, habilidades múltiples, destrezas etc., es por eso que el curriculum debe ser flexible y permitir la contextualización de contenidos y el uso adecuado de técnicas pedagógicas, las cuales a su vez deben ser activas, participativas y humanistas.

El Ecuador tiene diferentes etnias y culturas, el docente que no tenga conocimiento de esta realidad no estaría preparado para situarse en un contexto cultural y lingüístico diferente al suyo, en particular, no sabría cómo actuar inteligente y creativamente en un aula con alumnos que pertenecen a contextos culturales y lingüísticos variados.

El docente del colegio Spiller está consciente que debe ser un conocedor de la realidad y la cosmovisión de las diferentes etnias que le rodean, es decir debe ser un conocedor de los valores, saberes, conocimientos, lenguas y otras expresiones culturales de las comunidades étnicas y culturalmente diferenciadas para en base a ella realizar su planificación y mejorar la práctica pedagógica.

10- El 36% de docentes dicen que muy poco planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, el 26% de docentes comentan que realizan una planificación básica, en cambio el 38% de los docentes dicen que realizan permanentemente la planificación, ejecución y dan seguimiento a los proyectos económicos, sociales, culturales o educativos para mejorar el entorno educativo.

La planificación es un proceso metódico, inter y multidisciplinar, un permanente diagnóstico de la realidad, de previsión de necesidades, de toma de decisiones y acciones y de búsqueda de alternativas para satisfacerlas.

A criterio de Cortes Lutz (2002), la planificación se convierte en una herramienta que sirve de hoja de ruta al sistema educativo, a la vez que se inserta plenamente de manera informada en las necesidades de la comunidad escolar, permitiendo que la educación se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social.

La importancia de planificar radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr con los estudiantes en el aula. Esto implica tomar decisiones previas a la práctica sobre qué es lo que se aprenderá, para qué se hará y cómo se puede lograr de la mejor manera.

Para una buena planificación curricular, el docente debe conocer y manejar muy bien los programas de estudio, de manera que tenga todas las posibilidades de escoger adecuadamente la secuencia más adecuada para que los estudiantes avancen en sus aprendizajes.

La Planificación de proyectos, sociales, culturales o educativos es una tarea fundamental que debe realizar el docente con la finalidad de mejorar en todos los ámbitos o áreas del centro educativo.

11- El 15% de los docentes consideran que la expresión oral y escrita, no es totalmente la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, mientras que el 85% de los docentes consideran que la expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la disciplina impartida.

La comunicación es un proceso de transmisión de información de un emisor (A) a un receptor (B) a través de un medio (C). En la transmisión y la recepción de esa información se utiliza un código específico que debe ser “codificado”, por el emisor y “decodificado” por el receptor” (Colectivo de autores del ISP Enrique José Varona, Texto básico Comunicación Profesional).

La comunicación influye en el proceso docente ayudándole a promover el desarrollo personal del estudiante, en donde el educando simultáneamente construye conocimientos y se desarrolla en planos diversos como persona (González Rey, 1995).

Fernández González (1995) plantea que la enseñanza y el aprendizaje son dos procesos que se dan en unidad: no existe el enseñar si alguien no está aprendiendo. La enseñanza la lleva a cabo una persona, mientras que el aprendizaje ocurre en otra. Para que esto funcione debe existir por tanto un vínculo entre ambos, que es el que se establece mediante la comunicación.

La buena educación se basa en la comunicación y el buen docente debe saber desarrollar la habilidad de escuchar activamente y a la vez debe saber hacerle llegar el mensaje en forma correcta. El docente debe dedicarle más tiempo a escuchar al alumno, haciéndole preguntas y atendiendo a las respuestas, y de esta forma comenzará a colocarse en el lugar de estudiante y desarrollará la empatía, esto permitirá encontrar un lazo común con su alumna/o y mejoraría las relaciones humanas y por ende el proceso de aprendizaje sería más significativo.

12- El 21% de docentes argumentan que cuando se presentan problemas de los estudiantes, no es tan fácil comprenderlas/os y ayudarles en la solución, mientras que el 79% de docentes comentan que cuándo se presentan problemas de los estudiantes, si es fácil comprender las/os y ayudarles en la solución de los mismos.

Mucho de lo que pasa en la sociedad se filtra en el sistema escolar, afectando a los estudiantes y a su experiencia de aprendizaje. Resolver y evitar dichos problemas comienza con su identificación y conocimiento. Los sistemas escolares deben reconocer qué tipos de asuntos sociales son la principal preocupación, y educar a los estudiantes y padres de familia sobre las formas de luchar contra ellos. Los maestros y los padres de familia pueden colaborar con estrategias para minimizar los problemas sociales en las escuelas.

Los docentes afirman que los estudiante tienen una infinidad de problemas que repercuten en su proceso educativo, tales como: la falta de útiles escolares, no tienen materiales para las practicas, maestros apáticos, metodologías de aprendizaje obsoletas, carencia de recursos de aprendizaje, ambientes escolares inadecuados; lagunas intelectuales, bajo rendimiento, malas calificaciones, regaños, recriminaciones y otra serie de circunstancias, que imposibilitan el desarrollo intelectual y el progreso académico.

Frente a esta diversidad de problemas educativos el docente debe estar preparado y tener la actitud firme para detectar y sensibilizarse ante la problemática y tratar de buscarle solución para ayudarle al estudiante a seguir adelante en sus estudios para que tenga un futuro de éxito.

13- El 3% de docentes consideran que la formación profesional recibida, no permite fácilmente orientar el aprendizaje de los estudiantes, el 9% de docentes comenta que pueden orientar el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 88% de docentes están seguro que su formación profesional si permite orientar el aprendizaje de los estudiantes en el aula.

Orientar el proceso de aprendizaje - enseñanza, significa guiar al educando y/o equipo, conducirlo hacia un trabajo técnico pedagógico de calidad, lograr motivación, despertar el interés y la necesidad de revertir y/o elevar resultados de aprendizaje.

Las condiciones esenciales para lograr el aprendizaje significativo se sustenta en la eficacia de la interacción entre el profesor y el alumno; teniendo claro que la meta de ambos actores deben ser: El alumno debe tener la disposición para aprender a aprender. El profesor debe enseñar a pensar.

A partir de los diferentes enfoques pedagógicos que se han desarrollado, al docente se le han asignado diversos roles: el de transmisor de conocimientos, el de motivador, el de guía del proceso de aprendizaje, e incluso el de investigador. La convergencia de todos estos roles para lograr un verdadero aprendizaje significativo, radica en la capacidad de mediación que tenga el profesor (rol de facilitador) para guiar y orientar la actividad constructiva de sus alumnos.

El docente en su rol de facilitador debe conocer y entender la realidad de sus estudiantes para tener mejores parámetros que le permitan ajustar los temas y la metodología a desarrollar en un determinado curso y así lograr un aprendizaje más significativo.

El docente afirma que en el proceso de la práctica pedagógica debe desarrollar siempre actitudes como la sensatez, la aceptación y la empatía, que le permita crear un clima de seguridad y confianza y estar innovando estrategias didácticas de enseñanza para orientar a sus alumnos/as a la realización de las diversas actividades de aprendizaje, las mismas que deben estar adaptadas a los recursos disponibles, a los contenidos y a las necesidades de los mismos.

14- El 3% de docentes consideran que en su planificación no siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, el 9% de docentes dicen que en la planificación si toman en cuenta algunas veces, mientras que el 88% de docentes afirman que en la planificación siempre toman en cuenta las experiencias y objeto de estudio.

El primer elemento que dinamiza un proceso de aprendizaje son los conocimientos previos del alumno, en consecuencia el docente debe implementar las estrategias que permitan encajar el conocimiento nuevo con el conocimiento previo. En este sentido Ausubel afirma “Si tuviese que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, enunciaría éste: el factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averíguese esto y enséñese en consecuencia”.

Para David Ausubel un aprendizaje tiene significatividad, si le permite relacionar el nuevo conocimiento con el conocimiento que ya posee, a la persona que aprende. Estas relaciones deben ser “sustantivas y no arbitrarias” exige Ausubel. Así que quien aprende debe darle significado a aquello que quiere aprender y esto solo es posible a partir de lo que ya conoce y mediante la modificación de esquemas y estructuras pertinentes con la situación de aprendizaje.

A manera de reflexión se menciona que la enseñanza es una actividad intencionada, programada y organizada con el objetivo de que el aprendizaje se logre efectivamente. Saber qué se va a enseñar, activar los conocimientos previos que los y las estudiantes ya poseen en relación al nuevo aprendizaje y definir las experiencias y actividades que permitirán avanzar

hacia el aprendizaje esperado, son las consideraciones fundamentales que debe tener todo docente para planificar con creatividad y sentido.

El docente considera que el aprendizaje es más significativo cuando el alumno asocia sus conocimientos previos y el nuevo contenido que se le presenta como objeto de aprendizaje.

Esta actividad, el docente debe hacer constar en su planificación curricular, en la fase de experiencia – reflexión los conocimientos previos que debe tener el alumno, mismos que tendrán relación con el nuevo tema a tratar, que le servirán a la vez para que éste construya el nuevo conocimiento que deberá ser significativo, funcional y estable.

15- El 9% de los docentes exponen que durante el proceso evaluativo que llevan a cabo, incluyen parte de la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, mientras que el 91% de los docentes mencionan que en todo el proceso evaluativo aplican la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.

Según Santibáñez (2001) la evaluación diagnóstica determina cuáles son los alumnos que no poseen las competencias para comenzar un nuevo aprendizaje con el objeto de nivelarlos para que alcancen los objetivos propuestos.

Para desarrollar una valuación diagnóstica los docentes deben tener claro cuáles son los aprendizajes esperados y criterios de evaluación del programa de asignatura para luego, en función de estos, determinar cuáles son los prerrequisitos necesarios para cada uno.

La Evaluación Formativa, es una actividad sistemática y continua, que tiene por objeto proporcionar la información necesaria sobre el proceso educativo, para reajustar sus objetivos, revisar críticamente los planes, los programas, los métodos y recursos, orientar a los/las estudiantes y retroalimentar el proceso mismo.

Según Santibáñez (2001), la evaluación sumativa se caracteriza por proporcionar una calificación que testimonie el juicio valorativo del profesor sobre las competencias finales del alumno al concluir una etapa de formación.

Al finalizar cada tarea de aprendizaje, el docente debe evaluar para verificar los logros obtenidos, además de advertir dónde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la búsqueda de nuevas estrategias educativas más exitosas.

En resumen, es responsabilidad del docente aplicar en todo el proceso de aprendizaje la evaluación diagnóstica con la finalidad de conocer el nivel de conocimiento que posee el alumno de la nueva temática a estudiar, la evaluación formativa pretende averiguar si los objetivos están siendo alcanzados o no, y si es preciso cambiar estrategias para cumplir con lo planificado, y la evaluación sumativa permite asignarle una calificación a cada alumno de acuerdo a los objetivos logrados en el tema o unidad didáctica, permitiendo de esta forma elevar la calidad del aprendizaje y aumentar el rendimiento de los/as alumnos/as.

16- El 3% de los docentes periódicamente evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en cada disciplina, el 6% de los docentes lo hacen por cumplir con la planificación, mientras que el 91% de docentes evalúan las destrezas con criterio de desempeño para verificar el avance en el dominio de las mismas.

“La destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad”

Se puede determinar que destreza es la capacidad que tiene el ser humano para realizar una determinada actividad o varias como es el “Saber Hacer”; y por lo tanto es el docente el que debe observar y desarrollar estas habilidades en sus estudiantes para convertirlas en destrezas que le sirvan para la vida.

Los docentes son el eje principal partiendo de sus objetivos planteados para que los estudiantes lleguen a obtener los resultados a fin de desarrollar sus criterios con mayor desempeño y a expresar las características de los mismos en su entorno, propiamente relacionados con el logro detallado en el elemento de competencia, calidad y calidez educativa.

El docente debe evaluar el desempeño de los estudiantes mediante diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de las destrezas con criterios de desempeño; para su evaluación se utiliza indicadores esenciales de evaluación, la construcción

de estos indicadores serán de acuerdo a la destreza. También se puede utilizar diversos instrumentos de evaluación que deben ser variados por razones psicológicas y técnicas.

17- El 3% de los docentes no identifican plenamente a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo), el 21% de docentes lo identifican en algunos casos, mientras que el 76% de los docentes identifican plenamente a los estudiantes con necesidades especiales y lo toma en cuenta para la adaptación curricular.

El término “alumnos con necesidades educativas especiales” fue acuñado en el informe Warnock (1981) para definir a aquellos alumnos que presentan unas dificultades de aprendizaje que hace necesario disponer de recursos educativos especiales para atenderlas.

Cynthia Duk (2001)¹⁵, afirma que “ya no tiene sentido hablar de diferentes categorías o tipología de estudiantes, sino de una diversidad de estudiantes que presentan una serie de necesidades educativas, muchas de las cuales son compartidas, otras individuales y algunas especiales”.

Según la LOEI en sus Art. 228. Dice: son estudiantes con necesidades educativas especiales aquellos que requieren apoyo o adaptaciones temporales o permanentes que les permitan o acceder a un servicio de calidad de acuerdo a su condición. Estos apoyos y adaptaciones pueden ser de aprendizaje, de accesibilidad o de comunicación. Tomado del Reglamento General de la LOEI. (p. 208)

Las necesidades educativas especiales, son todas aquellas dificultades que presenta una niña o niño para seguir un ritmo de aprendizaje escolar “normal”, y que no es posible resolver mediante el currículo ordinario. El docente debe saber identificar a los alumnos con esas dificultades con la finalidad de brindarle la ayuda necesaria utilizando una serie de estrategias, ya sea a través de la elaboración de un proyecto de centro, de una adaptación curricular, o unificando criterios metodológicos, poniendo más énfasis en la evaluación, o realizando trabajos en equipo, etc., para favorecer su desarrollo y aprendizaje.

18- El 3% de los docentes afirman que cuando tienen estudiantes con necesidades educativas especiales, en su planificación casi no lo toma en cuenta los requerimientos de una

educación especial e inclusiva, el 15% de docentes si hacen constar parte de los requerimientos, en cambio el 82% de docentes realizan la planificación curricular de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.

Según Gregory y Chapman (2002), la planificación educativa en las aulas debe realizarse desde la diferenciación. Hay que crear entornos ricos, que proporcionen oportunidades a todos para aprender, adecuando las situaciones de aprendizaje a las diferentes necesidades y capacidades de los estudiantes. Para ello, es imprescindible organizar el salón de clase atendiendo a las características de los estudiantes, los principios pedagógicos que guían la intervención desde un planteamiento inclusivo, la creación de un clima de aula adecuado, la utilización de diferentes agrupamientos y planificando desde la diferenciación.

Planificar la enseñanza para responder a la diversidad supone seleccionar y organizar las situaciones educativas de manera que sea posible individualizar las experiencias de aprendizaje comunes para lograr el mayor grado posible de participación y aprendizaje de todos los alumnos (Blanco, 2000).

Los docentes en su mayoría coinciden que cuando detectan a un alumno con necesidades educativas especiales saben que hacer, ya que éste requiere mayor atención con relación al resto de sus compañeros, y que para mejorar los aprendizajes utilizan una serie de estrategias como: realizar adaptaciones curriculares, hacer adecuaciones en el contexto educativo y/o en la organización del aula, o efectuar servicios de apoyo especial.

Las Necesidades Educativas Especiales se refieren a las dificultades mayores que presenta un estudiante, con relación al resto de los compañeros para acceder a los aprendizajes que les corresponden por sus capacidades especiales, o que presentan desfases con relación al currículo por diversas causas y que pueden requerir para mejorar en su aprendizaje de: medios de acceso al currículo, adaptaciones curriculares, adecuaciones en el contexto educativo y/o en la organización del aula, servicios de apoyo especial, etc.

Para que el alumno con necesidades especiales tenga acceso al currículo, el docente debe estructurar en su planificación las adaptaciones curriculares que sean necesarias, de igual forma debe hacer en las evaluaciones con el fin de lograr un desarrollo individual y social.

19- El 12% de docentes exponen que la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...) no lo cumplen correctamente, en cambio el 88% de docentes afirman que la planificación macro y micro curricular lo cumplen en su totalidad.

Nivel macro: Corresponde al Ministerio de Educación. En este nivel se concretan las intenciones educativas respondiendo a las preguntas ¿que es necesario enseñar para lograr que se dé el desarrollo y la socialización de nuevas generaciones? Este nivel también incluye orientaciones didácticas y de evaluación con la finalidad de guiar a los profesores.

Nivel micro: Es competencia de los profesores y consiste en la planificación de los objetivos, aprendizajes esperados, estrategias didácticas y de evaluación para cada grupo clase con tiempos acotados.

La planificación macro y micro permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. En este sentido, la planificación en general no debe ser vista como un requisito exigido por las autoridades, sino más bien como una obligación moral que tiene que cumplir cada docente, porque sin la planificación no puede saber qué necesidades de aprendizaje requieren los estudiantes, que estrategias metodológicas se van a aplicar, que proyectos y procesos deben innovare para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes.

20- El 3% de los docentes no los considera a los estudiantes como artífices de su propio aprendizaje, el 12% de docentes poco lo consideran a los estudiantes como artífices de su propio aprendizaje, mientras que el 84% de los docentes si consideran a los estudiantes como artífices de su propio aprendizaje.

Para comprender el acto educativo al interior del aula, Coll (2001) sugiere la imagen de un triángulo interactivo: alumnos – contenidos - docente.

El alumno como artífice de su propio aprendizaje y a través de una actividad conjunta con el docente y compañeros, construye significados y atribuye sentido a los contenidos y tareas,

generándose procesos de estructuración cognitiva, con el concurso de aspectos afectivos y motivacionales.

Por su parte, los contenidos curriculares representan saberes culturales organizados intencionadamente para el aprendizaje en la institución escolar. El docente tiene una función de enlace para ayudar a los estudiantes al acercamiento y apropiación de estos contenidos.

El alumno elabora activamente significados en relación a los contenidos y saberes específicos gracias a la mediación y guía del maestro (Colomina, Mayordomo y Onrubia, 2001).

El modelo constructivista rescata el papel del docente como guía, facilitador o mediador del aprendizaje, al señalar que lo que el profesor “piensa, hace o dice” es relevante para el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Los docentes deben conseguir que los alumnos sean capaces de aprender de forma autónoma, esto lo puede conseguir cuando los temas de estudio y los recursos materiales estén bien organizados, y sobre todo cuando los temas sean significativos y estén apoyados en conocimientos y experiencias previas de tal forma que el alumno se motiva y sea capaz de elaborar su propio conocimiento.

21- El 9% de los docentes lo describen parcialmente las principales funciones y tareas del profesor en el aula, en cambio el 91% de los docentes conocen las principales funciones y tareas que el profesor debe realizar en el aula.

Según (Tébar, 2003): las funciones del profesor en el aula son:

- “Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)...
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. Pensamiento convergente.

- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas...
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo...
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores...”

El docente del colegio Spiller es un ser humano capacitado profesionalmente, que posee una autoridad pedagógica y tiene como misión en el aula formar y capacitar al estudiante en conocimientos, destrezas, valores y actitudes, y para que su práctica educativa sea efectiva debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Conocer a los alumnos/as y establecer el diagnóstico de sus necesidades
- Organizar situaciones de aprendizaje con estrategias didácticas constructivistas
- Buscar y preparar los materiales que se emplearán y la forma de utilización
- Despertar el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenidos de la asignatura
- Trabajar en función de su estudiante, considerando la diversidad
- Llevar a cabo un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes
- Investigar en el aula con los estudiantes
- Evaluar durante el proceso utilizando diversas estrategias

22- El 100% de docentes elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.

Para Stufflebeam evaluar es delinear, obtener y emplear información en la toma de decisiones. Para Tyler consiste en determinar en qué medida el currículo y la enseñanza satisfacen realmente los objetivos de la educación.

Art. 185 de la LOEI.- Propósitos de la evaluación señala que: La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión. Tomado del reglamento de la LOEI pág. 194

El docente sabe que la evaluación es una parte importante del currículum, que no siempre es cuantitativa, que sirve para diagnosticar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes adquiridas por el estudiante durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, así como también sirve para analizar las causas de un aprendizaje deficiente del estudiante y poder proveerle de retroalimentación para que éste pueda mejorar y lograr los aprendizajes requeridos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales.

23- El 18% de los docentes argumentan que tienen cierta dificultad de utilizar adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos), mientras que el 83% de los docentes dicen que pueden utilizar adecuadamente los medios visuales como recurso didáctico.

“Audiovisual es todo aquello relativo a los sentidos humanos del oído y de la vista. Tiene como objetivo primario la transmisión de información y como secundario el aseguramiento que el mensaje quede grabado en un alto porcentaje en la materia altamente organizada conocida como cerebro”. (Sánchez Espinoza – 2005:3)

Cabero (1998) expresó que los medios audiovisuales son los “medios de comunicación social que tienen que ver directamente con la imagen como la fotografía y el audio” (p. 73). Los medios audiovisuales se refieren especialmente a medios didácticos que, con imágenes y grabaciones, sirven para comunicar un mensaje especialmente específico. Entre los medios audiovisuales más populares se encuentra la diapositiva, la transparencia, la proyección de opacos, los diaporamas, el video y los nuevos sistemas multimediales de la informática.

Como afirma Juan Luis Bravo, profesor del Instituto de Ciencias de Educación de la Universidad Politécnica de Madrid, cualquier vídeo que se emplee en la docencia puede considerarse como educativo siempre que el alumno lo acepte y el profesor lo utilice en un contexto de aprendizaje.

En la educación moderna los medios audiovisuales son una de las grandes herramientas con las que cuentan los docentes para poder llegar a los alumnos con los conocimientos. La utilización de los medios audiovisuales constituye un recurso pedagógico indispensable en la práctica habitual del docente en el aula, ya que estas técnicas visuales y auditivas apoyan la

enseñanza y facilitan al estudiante la comprensión e interpretación de las ideas en la medida en que generan discusión y reflexión.

24- El 3% de docentes no diseñan programas de asignaturas, ni desarrollan las unidades didácticas, el 15% de docentes lo diseñan no en su totalidad, en cambio el 82% de docentes afirman que si diseñan los programas de asignaturas y desarrollan las unidades didácticas totalmente.

Margarita Panza afirma que el programa de asignatura “es una formulación hipotética de los aprendizajes que se pretenden lograr”.

Ángel Díaz Barriga, sostiene que el programa de la asignatura “debe ser concebido como una propuesta mínima de aprendizajes relativos a un curso en particular”.

Para Viciano (2002, p. 186) la unidad didáctica representa la: “unidad mínima del currículo del alumno con pleno sentido en sí misma, aunque contiene unidades más pequeñas que son las sesiones y su unión secuenciada conforma un todo más global que es la programación de aula”.

El docente para desarrollar el pensum de estudio de la disciplina correspondiente en el año lectivo debe desarrollar su programa curricular de asignatura (PCA) en el que partiendo del contexto donde se encuentre, planteará los objetivos que deben estar relacionados con las competencias y/o destrezas, definirá los bloques curriculares o contenidos, diseñará la metodología y los indicadores correspondientes para la evaluación.

Además el docente tiene que planificar la unidad de trabajo, la misma que contendrá todos los elementos curriculares como: objetivos /destrezas con criterio de desempeño, contenidos de aprendizaje, estrategias metodológicas, recursos y las actividades de evaluación; todo esto a conseguir en un espacio de tiempo concreto.

25- El 12% de docentes poco o nada aplican técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario.), el 24% de docentes lo hacen periódicamente, mientras que el 64% de docentes están continuamente aplicando técnicas para la acción tutorial.

La tutoría se vincula a la acción orientadora que un docente realiza con un grupo de alumnos, de tal manera que el profesor-tutor “es el que se encarga del desarrollo, maduración, orientación y aprendizaje de un grupo de alumnos a él encomendado; conoce, y tiene en cuenta, el medio escolar, familiar y ambiental, en que viven, y procura potenciar su desarrollo integral” (Ortega)

Marta Aguilar Camacho 2010 dice que existen algunas técnicas para la acción tutorial como:

- **La entrevista** es la técnica esencial del tutor, y la más usada a la hora de intervenir individualmente, ya sea con el alumno o con la familia de éste con el fin de comprender un comportamiento, recabar e intercambiar información, esclarecer las opciones de una situación-problema o llegar a acuerdos personales.
- **La reunión** se convierte en la técnica por excelencia para la intervención grupal, ya sea con el alumno, con su familia o con el equipo educativo.
- **La mediación** es un proceso de comunicación entre las partes en conflicto con la ayuda de una o varias personas imparciales que procuran que las partes se escuchen en un espacio de libertad y seguridad para que comprendan el conflicto que viven y puedan llegar por ellas mismas a un acuerdo que les permita recomponer la relación y encarar el conflicto desde actitudes constructivas.

Una de las funciones del personal docente es ser tutor todos los días, porque esta es una actividad inherente a su práctica educativa, ya que el objetivo de la acción tutorial es mejorar el rendimiento escolar del alumno a través de su ayuda en el momento adecuado y durante todo el proceso educativo, para que el estudiante mejore en sus conocimientos, destrezas, actitudes, motivación, etc., y tenga una mejor participación en el aula de clase.

26- El 12% de maestros/as poco o nada diseñan planes de mejora de la propia práctica docente, el 21% de docentes lo hacen en forma parcial, mientras que el 67% de docentes sí diseñan planes de mejora de la propia práctica docente para mejorar el rendimiento académico.

Para realizar un plan de mejoras de la práctica docente, el profesor debe hacer una evaluación de su desempeño en el aula, conocer la calidad de su acción educativa, sus virtudes, sus

defectos, sus fortalezas y debilidades. Es decir tomar conciencia de lo que está haciendo como docente para llegar con el conocimiento al estudiante y esto le permitirá mejorar los desaciertos.

El plan de mejoras permitirá al docente transformar su práctica pedagógica en una práctica pedagógica reflexiva, autónoma, dialéctica, contextualizada y comprometida que permita dar solución a inquietudes y situaciones problemáticas surgidas en el contexto de enseñanza y aprendizaje.

Los docentes de la Institución educativa cada vez que detectan bajo rendimiento en los alumnos, deben elaborar un plan de mejoras, en el que determinan los objetivos estratégicos, las metas y actividades específicas que permitan a los alumnos superar las debilidades detectadas durante el proceso de evaluación y posteriormente obtener mejores resultados en su rendimiento académico.

27- El 12% de docentes poco o nada diseñan y aplican técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, el 24% de docentes lo cumplen no en su totalidad, mientras que el 64% de docentes si diseñan y aplican técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.

Las técnicas determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso, sus pasos definen claramente cómo ha de ser guiado el curso de las acciones para conseguir los objetivos propuestos. Las técnicas didácticas han de utilizarse en función de las circunstancias y las características del grupo que aprende, es decir, teniendo en cuenta las necesidades, las expectativas y perfil del colectivo destinatario de la formación, así como de los objetivos que la formación pretende alcanzar.

Algunas técnicas que el docente puede aplicar en la práctica de laboratorio y talleres:

La técnica del aprendizaje por observación de una demostración: Parte siempre de la presentación por parte del docente de ejemplos repetidos o prototipos en el campo de aplicación del proceso; convirtiéndose en asesor cuándo el alumnado inicia la práctica individual.

La técnica de la simulación: proporciona un aprendizaje de conocimientos y habilidades sobre situaciones prácticamente reales, favoreciendo un feed-back casi inmediato de los resultados.

La técnica de descubrimiento, pretenden que el alumnado se convierta en agente de su propia formación, a través de la investigación personal, el contacto con la realidad objeto de estudio y las experiencias del grupo de trabajo.

El proyecto: facilita la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, ya que la labor del docente no acaba en el aula, sino que sigue asesorando al alumnado en la aplicación de un plan de trabajo personalizado, previamente definido.

Las técnicas didácticas ayudan a los docentes y alumnos/as a dinamizar el proceso de aprendizaje, porque éstas constituyen formas, medios o procedimientos que ayudan a desarrollar la clase, según las finalidades y objetivos pretendidos.

28- El 9% de docentes poco o nada diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor), el 24% de docentes diseñan instrumentos para la autoevaluación en forma periódica, mientras que el 67% de docentes diseñan instrumentos para la autoevaluación de su práctica docente con la finalidad de ir mejorando.

Santos Guerra manifiesta que “la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad” es decir, es un proceso de problematización sobre la propia práctica profesional. Este proceso genera en el docente una inevitable ansiedad puesto que están en juego su autoestima y todas sus estrategias de enseñanza (Alicia Camilloni 1998).

La autoevaluación como estrategia de mejora profesional supone un proceso sistemático y complejo Agracian y Gullickson (1998:13) lo definen como: Un proceso en que los profesionales formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el objetivo de mejorarse a sí mismos.

La autoevaluación es un elemento esencial del proceso de enseñanza aprendizaje que debe aplicarse tanto al aprendizaje de los alumnos como a la revisión de la práctica docente. En este sentido más que un instrumento de medición para calificar, es un medio que permite corregir

algunos procedimientos mal utilizados por los docentes, retroalimenta los mecanismos de aprendizaje y permite plantear nuevas experiencias de aprendizaje.

El docente debe asumir siempre una cultura de autoevaluación de su práctica docente con la finalidad de analizar su praxis, es decir cómo está enseñando, cuáles son sus fortalezas y debilidades de su actuación en el aula, si sus prácticas educativas son las apropiadas para el medio donde está actuando, o si requiere capacitación en algún tema o área de estudio.

29- El 6% de los docentes no utilizan adecuadamente la técnica expositiva, el 15% de los docentes lo utilizan la técnica expositiva con cierta dificultad, mientras que el 79% de los docentes los utilizan adecuadamente la técnica expositiva en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La técnica expositiva consiste en la exposición oral, por parte del profesor; esta debe estimular la participación del alumno en los trabajos de la clase, requiere una buena motivación para atraer la atención de los educandos. Esta técnica favorece el desenvolvimiento del autodominio, y el lenguaje.

El objetivo de la técnica expositiva es la transmisión de conocimientos, ofrece un enfoque crítico de la disciplina que conduce a los alumnos a reflexionar y descubrir las relaciones entre los diversos conceptos, formar una mentalidad crítica en la forma de afrontar los problemas y la capacidad para elegir un método para resolverlos.

Algunas ventajas (según Núria Rajadell Puiggròs.) de esta técnica son las siguientes:

- Rapidez en la transmisión de la información.
- Fácil estructuración de los contenidos.
- Gran cantidad de información en un tiempo relativamente breve.
- Prácticamente no requiere recursos.

Sin embargo es necesario presentar algunos de los inconvenientes (según la misma autora) que hacen evidente que esta estrategia no sea la más óptima para todos los contextos, personas o contenidos:

- Uso excesivo de verbalismo.

- Abuso de tomar apuntes.
- Utilización exagerada de la técnica de memorización.
- Poca comunicación entre el alumno y el profesor, incluso a menudo es nula.
- Manifiesta jerarquización en las personas que intervienen.
- Pasividad por parte de los alumnos.
- Inadaptación a la diversidad de los alumnos.

El docente si quiere utilizar esta técnica, debe ser un buen orador, para que la explicación del tema propicie en el alumno la escucha activa; además debe resumir el tema, mantenerse en un lugar visible, dirigir la vista y la voz hacia todo el grupo, utilizar un lenguaje claro y con un volumen adecuado o utilizar ejemplos conocidos y significativos. Esta técnica expositiva bien llevada permite un aprendizaje más profundo y permanente ya que propicia el desarrollo de habilidades, actitudes y del pensamiento crítico.

30- El 3% de los docentes poco o nada valoran las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, el 12% de los docentes lo valoran parcialmente, en cambio el 85% de los docentes si valoran las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura que interviene en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

“Didáctica es la ciencia o cuerpo de conocimientos que normativiza los recursos para organizar la transmisión de los conocimientos a través de una metodología, que tendrá un componente de arte. Una de sus funciones principales será la sistematización de métodos, instrumentos y soportes para estimular y dirigir el aprendizaje. El bagaje didáctico se adquiere por reflexión y se profundiza a través de la experiencia docente, los textos y los documentos” (Zufiarri Gabari).

Nerici en (1985) considera que la didáctica está constituida por un conjunto de procedimientos y normas destinadas a dirigir el aprendizaje de la manera más eficiente posible.

La didáctica es una disciplina pedagógica aplicada que estudia y desarrolla los procesos de enseñanza-aprendizaje con el objetivo de conseguir que los profesionales de la educación construyan modelos pertinentes, apliquen las prácticas creativas y lleven a cabo proyectos adecuados para que las personas aprendan y desempeñen sus competencias en coherencia con sus planes vitales y las complejas realidades sociales.

Todo docente debe tener el conocimiento de esta ciencia para que sus principios incorpore a su práctica cotidiana con el único fin de estimular, orientar y dirigir con habilidad el proceso educativo y el aprendizaje y para que sus clases sean amenas, interesantes y no caigan en la monotonía y de esta forma obtener un rendimiento real y positivo.

31- El 3% de los docentes poco o nada utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, el 12% de los docentes utilizan algunos recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje, mientras que el 85% de docentes utilizan los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.

El principio básico que más justifica de la necesidad de los medios materiales en la educación es que facilitan el trabajo de los alumnos para que no necesiten constantemente de la presencia física del profesor.

Los materiales son instrumentos y medios que proveen al educador de pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza Zabala (1990)

Según Mattos (1963) los recursos didácticos son: Los medios materiales de que se dispone para conducir el aprendizaje de los alumnos.

Siguiendo a Bengoechea y Romero (1991, citado por Gairin y Darder 2001:172), los materiales, en tanto medios de enseñanza/aprendizaje, cumplen las siguientes funciones:

Función motivadora: Permiten ofrecer un aprendizaje más real y de forma más atractiva.

Función innovadora: Cada nuevo medio que se utiliza plantea un nuevo tipo de interacción entre el sujeto y el aprendizaje.

Función estructuradora: Los medios traducen y representan la realidad.

Función orientadora y reguladora del aprendizaje: El medio permite actuar como guías metodológicas organizadoras de las experiencias de aprendizaje.

Función condicionadora del aprendizaje: El medio utilizado puede condicionar el tipo de procesamiento de información que el sujeto va a realizar.

Los docentes al utilizar recursos didácticos en sus clases, hacen posible un mejor proceso de enseñanza- aprendizaje porque a través de éstos los alumnos mejoran la comprensión y la reflexión permitiendo en ellos un aprendizaje constructivo, integral y autónomo. Por esta razón todo docente debe tener la aptitud y actitud para buscar el recurso didáctico (escrito, gráfico, físico) en el medio donde se desenvuelve con la finalidad de utilizar en su práctica educativa.

32- El 3% de los docentes consideran que no es tan importante el razonamiento lógico a través del uso de problemas reales como una constante en la práctica docente, el 15% de docentes argumentan que en algunos casos es oportuno el uso de problemas reales para la práctica docente, mientras que el 85% de los docentes consideran que son útiles el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico como una constante en la práctica docente.

El razonamiento lógico es el proceso mental de realizar una inferencia de una conclusión a partir de un conjunto de premisas.

Carrillo (2004). Se entiende por pensamiento lógico matemático el conjunto de habilidades que permiten resolver operaciones básicas, analizar información, hacer uso del pensamiento reflexivo y del conocimiento del mundo que nos rodea, para aplicarlo a la vida cotidiana.

El razonamiento lógico, es la forma del pensamiento mediante la cual se elaboran conclusiones, luego de haber analizado de manera lógica las situaciones presentadas. Dichas conclusiones parten de juicios verdaderos, denominados premisas y son el camino para llegar a soluciones, conforme ciertas reglas de inferencia. Es preciso resaltar que el desarrollo de esta capacidad se ve marcadamente influenciado por la actividad escolar y familiar.

En la planificación curricular es donde el docente debe buscar el mecanismo para desarrollar actividades o situaciones que sucedan en la vida real, que promuevan en el alumno la criticidad, la curiosidad, de manera que logre promover la habilidad de indagación y el desarrollo del razonamiento lógico, esto permitirá en el alumno desarrollar su conocimiento y podrá aprender a plantear problemas similares y dar soluciones a los mismos.

33- El 6% de los docentes poco o nada diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, el 9% de docentes diseñan

periódicamente algunas estrategias, mientras que el 85% de docentes están seguros que diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes para de esta forma hacer más efectivo el aprendizaje.

Ennis (1986). Según este autor, el Pensamiento Crítico se concibe como el pensamiento racional, reflexivo interesado (que decide) en qué hacer o creer.

La mejor educación para el siglo XXI ha de estar basada en el aprendizaje del pensamiento crítico, pensar críticamente significa pensar de forma autónoma. Si los docentes utilizarían métodos y materiales curriculares adecuados, los estudiantes aumentarían sus habilidades de pensamiento crítico y estarán orientados a:

- Plantear preguntas, cuestionamientos y problemas formulándolos con claridad y precisión.
- Identificar y evaluar información relevante.
- Interpretar ideas abstractas.
- Ofrecer definiciones, soluciones y conclusiones bien fundamentadas y sustentadas.
- Estar abierto a analizar desde varias perspectivas.
- Evaluar las causas de los hechos y sus consecuencias.
- Comunicar de manera efectiva para resolver problemas complejos.

El lenguaje en el pensamiento crítico tiene claro su objetivo: la correcta comunicación, eso significa que el docente debe lograr a través del lenguaje, que las palabras realmente representen el pensamiento, y sean comprendidas por el interlocutor, del mismo modo debe interpretar en las palabras el pensamiento de la persona que habla.

El docente en su práctica diaria debe utilizar un lenguaje crítico, que permita un cambio de actitud en el estudiante para que este se transforme en un ente reflexivo, pensador, de mentalidad abierta y se convierta en un buen comunicador.

34- El 3% de los docentes consideran que no es indispensable plantear los objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, el 12% de docentes lo hacen por cumplir con la planificación, en cambio el 85% de docentes consideran indispensables plantear los objetivos específicos en cada planificación porque estos sintetizan los conocimientos, habilidades y actitudes que deben adquirir los estudiantes de una determinada temática.

Mager y Gagné-Briggs coinciden en que los objetivos didácticos deben formularse en forma operativa, o lo que es lo mismo, como objetivos operacionales (que están expresados en términos de conductas observables y evaluables).

Los objetivos constituyen un elemento indispensable dentro del proceso educativo, son el punto de partida, con ellos se seleccionan y organizan los contenidos, además son la guía para determinar qué enseñar y cómo enseñarlo, permiten al docente determinar cuál ha sido el progreso del alumno y en muchos de los casos determina en que aspectos deben ser reforzados con su grupo de estudiantes.

El docente afirma que la formulación de objetivos en la planificación curricular es una tarea fundamental, éstos deben ser bien delimitados, y deben ser dados a conocer a los alumnos al inicio de la clase y al final deben ser evaluados para verificar su cumplimiento o incumplimiento.

3.3. Los cursos de formación

Según los Estándares de Desempeño Profesional Docente, un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Según estos estándares establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

- El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
- 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.

- Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional. Tomado de los Estándares del Desempeño Profesional Docente del Ministerio de Educación (p. 10-12)

Desde el año 2008, el Sí Profe viene organizando cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

La política del Min. Educación., es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes.

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Con la capacitación y la actualización cambia la actitud y conducta del maestro, incrementa sus habilidades, destrezas e innova día a día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos.

Para que el programa de capacitación y actualización tenga un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligados a tomarlos o sentir que hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tienen caso que tomen los cursos de capacitación que requiera.

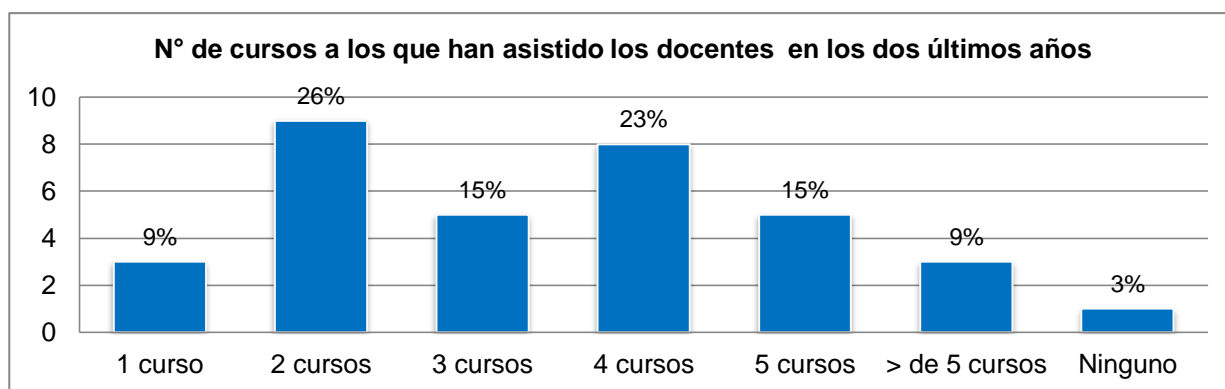
Una de las ventajas de los cursos de capacitación y actualización es potencializar los conocimientos, destrezas y actitudes de los maestros para que puedan transmitir e intercambiar ideas, retroalimentarse de conocimientos y ser parte del cambio que la educación actual requiere.

Tabla N° 33

N° de cursos a los que han asistido los docentes en los dos últimos años:		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
1 curso	3	9
2 cursos	9	26
3 cursos	5	15
4 cursos	8	23
5 cursos	5	15
> de 5 cursos	3	9
Ninguno	1	3
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 33



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Con relación a la tabla y gráfico estadístico, el 9% de los docentes encuestados han asistido en los dos últimos años a un solo curso de capacitación, el 26% de los docentes han asistido a dos cursos, el 15% de docentes han asistido a tres cursos, el 23% de docentes han asistido a cuatro cursos, el 15% de docentes han asistido a cinco cursos, el 9% de docentes a más de cinco cursos, mientras que el 3% de docentes no han asistido a ningún curso de capacitación.

Marcelo (1989), citado por García-Valcárcel, Tejedor y Rodríguez, (1996), define la formación del profesorado como: “Un proceso sistemático individual o colectivo orientado a la adquisición de conocimientos, destrezas (habilidades, competencias) y disposiciones (actitudes, tendencias a actuar) de forma crítica y reflexiva” (p.185).

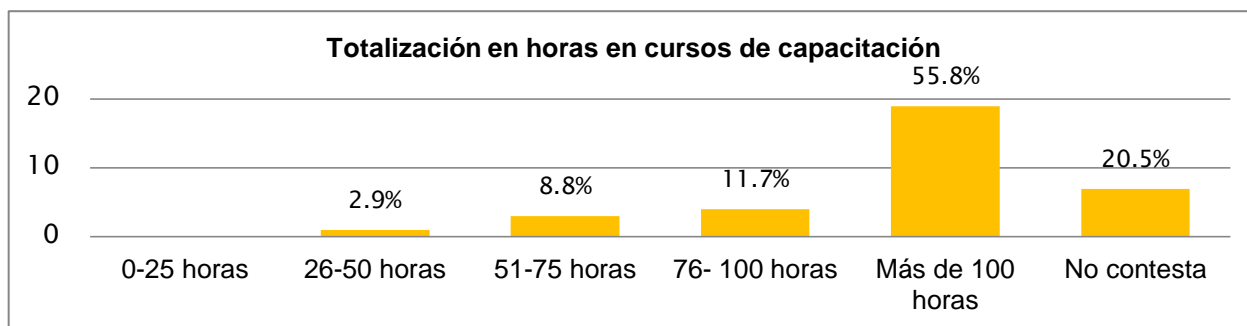
El docente debe estar obligado moralmente a capacitarse continuamente en los cursos que el Ministerio de Educación organiza, ya que la finalidad de los mismos es dar las herramientas adecuadas al docente para hacer frente a las nuevas exigencias de la educación y la sociedad. Un docente capacitado mejora profesionalmente y mejora su accionar en el proceso de enseñanza aprendizaje dando como resultado alumnos capaces y decididos para enfrentar a una sociedad exigente.

Tabla N° 34

Totalización en horas en cursos de capacitación del docente		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas		
26-50 horas	1	2.9
51-75 horas	3	8.8
76- 100 horas	4	11.7
Más de 100 horas	19	55.8
No contesta	7	20.5
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Grafico N° 34



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

La información que sobresale en la tabla y gráfico estadístico determina que el 8.8% de docentes han totalizado de 51 a 75 horas por los cursos de capacitación recibidos, el 11.7% de docentes tienen totalizado de 76 a 100 horas por los cursos recibidos, mientras que el 55.8% de docentes tienen totalizado más de 100 horas en cursos de capacitación.

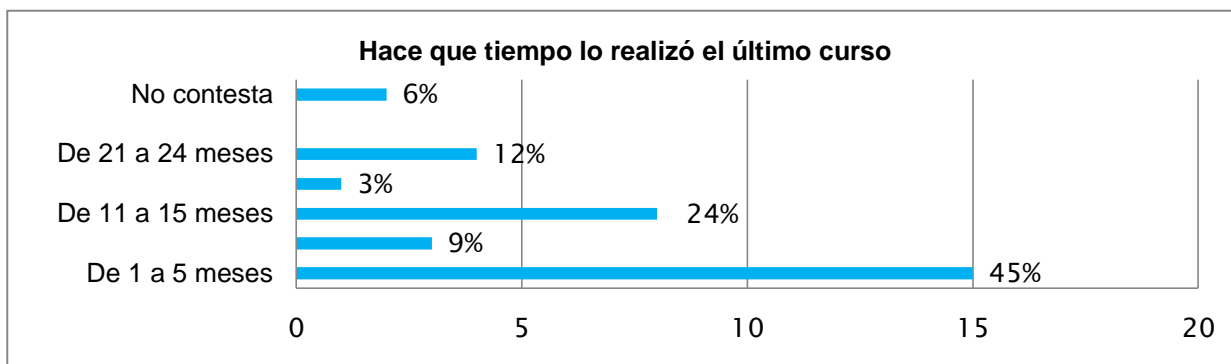
La capacitación de los educadores es indispensable porque permite el mejoramiento de su conocimiento profesional, mientras más cursos de capacitación realice el docente, mayor será la calidad de la educación que imparta, porque su desempeño será mayor en el cumplimiento de sus funciones en el proceso de aprendizaje.

Tabla N° 35

Hace qué tiempo lo realizó el último curso		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	15	45
De 6 a 10 meses	3	9
De 11 a 15 meses	8	24
De 16 a 20 meses	1	3
De 21 a 24 meses	4	12
No contesta	2	6
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 35



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Interpretación

Los datos de la investigación que más sobresalen según la tabla y el gráfico demuestran que el 45% de los docentes encuestados han realizado el último curso de capacitación en el tiempo de 1 a 5 meses, el 24% de docentes han realizado el último curso en el tiempo de 11 a 15 meses, y el 12% de docentes han seguido el último curso en el tiempo de 21 a 24 meses.

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes en servicio debe ser permanente por que permite contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional.

No cabe duda que los cambios están en los hombres y no en las cosas. "Las reformas educativas inciden excesivamente en nuevas legislaciones, nuevas estructuras, nuevos medios, nuevos contenidos. Sin embargo, el eje de la reforma está en los facilitadores del aprendizaje, en los maestros y profesores, que son los que realmente pueden llevarla a cabo o sepultarla para siempre" (Escotet, M.A., 1992: 100).

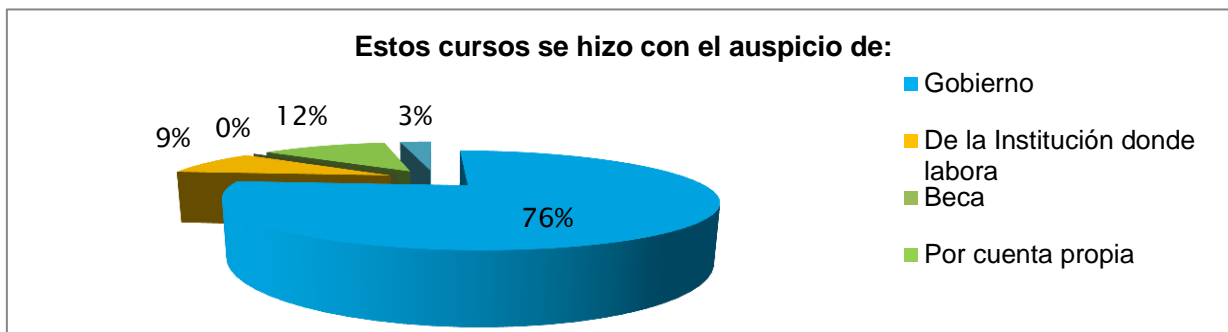
El crecimiento profesional no tiene tiempo ni mira la edad en los docentes, por esta razón la formación es un proceso de reflexión que inicia a partir de las propias ideas del docente. El docente debe estar seguro que para mejorar la práctica escolar debe cambiar su forma de pensar y tomar a la tarea educativa como una potente herramienta que le permite preparar a los alumnos para enfrentarse al mundo actual.

Tabla N° 36

Estos cursos se hizo con el auspicio de		
OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	26	76
De la Institución donde labora	3	9
Beca	0	0
Por cuenta propia	4	12
No contesta	1	3
Total	34	100

FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio "Max. Spiller"

Gráfico N° 36



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes del Colegio “Max. Spiller”

Interpretación

Lo más importante de la información estadística revela que el 76% de los docentes encuestados se han capacitado en los cursos auspiciados por el gobierno.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional “DINAMEP”, dependencia técnica y administrativa del Ministerio de Educación promueve la Capacitación, y Formación Docente de nuestro país, a través de espacios de aprendizaje que permiten democratizar el acceso a una educación de calidad, venciendo barreras de tiempo y espacio, coordinando, monitoreando, evaluando y asesorando con la participación activa y comprometida de los diferentes actores de la educación, disminuyendo de esta manera las brechas social y culturales existentes en nuestro país.

La Capacitación Docente demanda una permanente preparación e innovación educativa, es una obligación fundamental del Estado para con la educación. Es necesario fortalecer una capacitación docente en el Ecuador que promueva el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza aprendizaje.

Alonso y Gallego (1996) nos dicen que los docentes de nuestros días deben desempeñar quince funciones básicas de las cuales se desprenden interesantes propuestas para su formación y perfeccionamiento:

- “Favorecer el aprendizaje de los alumnos como principal objetivo.
- Utilizar los recursos psicológicos del aprendizaje.
- Estar predispuestos a la innovación.
- Poseer una actitud positiva ante la integración de nuevos medios tecnológicos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Integrar los medios tecnológicos como un elemento más del diseño curricular.
- Aplicar los medios didácticamente.
- Aprovechar el valor de comunicación de los medios para favorecer la transmisión de información.
- Conocer y utilizar los lenguajes y códigos semánticos (icónicos, cromáticos, verbales...).
- Adoptar una postura crítica, de análisis y de adaptación al contexto escolar, de los medios de comunicación.
- Valorar la tecnología por encima de la técnica.
- Poseer las destrezas técnicas necesarias.
- Diseñar y producir medios tecnológicos.
- Seleccionar y evaluar los recursos tecnológicos.
- Organizar los medios.
- Investigar con medios e investigar sobre medios”

Una de las políticas del plan decenal dice “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”, esta política de estado ha permitido que el Ministerio de Educación desarrolle e implemente para el docente, un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente a través de los diferentes cursos planificados con la finalidad de fortalecer las competencias profesionales de los docentes y a través de ellos mejorar la educación.

El docente está convencido que es el eje de la transformación educativa, que debe innovar nuevas estrategias de trabajo por el cambio tecnológico que se viene dando a pasos agigantados, esta realidad obliga a una actualización y perfeccionamiento permanente. Esta realidad permite concebir a la profesión docente como una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de maestro.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Nombre del programa

“Formar y capacitar a los docentes de bachillerato del Colegio: “Técnico Mons. Maximiliano Spiller” del cantón Tena, provincia de Napo, en el desarrollo técnico de la planificación curricular, seguimiento y evaluación para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje”.

4.2. Justificación

La educación está cambiando, las nuevas tendencias de la tecnología están influyendo de manera rápida en la enseñanza, los modelos pedagógicos constructivistas también están jugando un papel muy importante en este cambio y qué decir de la planificación curricular que es la parte esencial en el ámbito educativo.

La educación es un proceso que tiene que ser planificado, organizado, controlado y evaluado; aspectos que no pueden estar aislados si se quiere proponer una enseñanza de calidad, la planificación curricular es el primer paso que tiene que darse y no puede evadirse, ya que de éste dependerá en gran medida los éxitos que se obtengan en los programas educativos.

La planificación curricular es una herramienta didáctica - pedagógica muy útil para encarar la tarea de ser educadores desde una perspectiva global y totalizadora, atendiendo al paradigma educativo vigente en todas sus dimensiones y su complejidad.

La planificación meso y micro curricular permite al equipo de docentes reflexionar, ver la institución educativa en sí misma, analizarla en toda su magnitud, ya que junto a sus protagonistas: maestros y estudiantes, se puede construir acuerdos que propicien la apertura de espacios de enriquecimiento e intercambio de actividades escolares.

Los estándares de calidad educativa propuestas por el Ministerio de Educación en lo que concierne a los estandartes de desempeño docente en la dimensión b: gestión del aprendizaje argumenta:

Es por eso que la planeación didáctica en el quehacer del profesor es de suma importancia porque aquí es donde el docente refleja su creatividad al momento de seleccionar y organizar

las actividades de aprendizaje con enfoques que permitan al estudiante desarrollar competencias y actitudes críticas sobre lo que aprende.

Según la gestión del aprendizaje:

- El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 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.
- Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.
- Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
- Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.

El trabajo de investigación se realizó en colegio Técnico “Mons. Maximiliano Spiller” de la ciudad de Tena, donde se aplicó una encuesta estructurada por la UTPL., a 34 docentes (hombres y mujeres), la finalidad de la misma fue recabar información relacionada con su formación inicial, cursos y capacitaciones realizados, información respecto a la institución educativa y todo lo inherente a la práctica pedagógica.

Al hacer la tabulación y el análisis de las encuestas aplicadas, se establece que el 36% de docentes muy poco planifican, el 26% de docentes realizan una planificación básica, en cambio el 38% de los docentes si realizan permanentemente la planificación, ejecución y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.

Este análisis determina que los docentes necesitan formación/capacitación, por lo que es necesario y oportuno diseñar un curso de capacitación en planificación curricular con la finalidad que el docente mejore la práctica educativa.

4.3. Objetivos

4.3.1. Generales

Desarrollar en el docente las capacidades, destrezas y habilidades fundamentales sobre planificación curricular y su evaluación, mediante la formación – capacitación para que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la práctica educativa.

4.3.2. Específicos

- Elevar el nivel de conocimiento por medio del análisis de los elementos del currículo y su diseño curricular
- Identificar los niveles de concreción para mejorar la planificación curricular
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades para la construcción del plan institucional y de la programación de aula
- Conocer de manera general el proceso del diseño curricular y sus fases de ejecución
- Fortalecer la práctica a través del desarrollo de la planificación por destrezas con criterio de desempeño y por competencias.
- Mejorar el conocimiento sobre los instrumentos de evaluación y sus formas de evaluación de acuerdo a la planificación curricular

4.4. Modalidad de estudios

La modalidad de estudios será semi-presencial.

4.5. Dirigido a

Docentes del Colegio Técnico Mons. Maximiliano Spiller.

4.5.1. Nivel formativo de los destinatarios

NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES	N° DE DOCENTES	%
Profesor	1	3
Tecnólogo superior	1	3
Lic. Ciencias de la Educación	25	73
Psicólogo Educativo	1	3
Administración	1	3
Contador	1	3
Trabajo Social	1	3
Ingeniero	1	3
Maestría	2	6
Total	34	100

Elaborado por: Lic. Nelson Carrasco

De los 34 docentes que vienen laborando por mucho tiempo en la institución, el 73% de docentes tienen el título de tercer nivel en ciencias de la educación, 6% tiene una maestría y el 21% de docentes tienen el título que no corresponde a ciencias de la educación. A pesar de lo expuesto, todos los docentes necesitan formación y capacitación en diversas áreas, sobre todo en planificación curricular que es la herramienta más importante en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.5.2. Requisitos técnicos que deben presentar los participantes

Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

- Certificación de trabajo en la Institución.
- Copia de documentos personales.
- Inscripción al curso en Secretaría de la institución educativa.
- Conocimientos básicos de planificación curricular
- Carpeta de planificaciones curriculares del área correspondiente
- Computador personal

- Textos guía de la asignatura que dicta

4.6. Descripción del curso requisitos

La educación exige cambios, es compromiso de los/las docentes mejorar la práctica pedagógica; a través de una planificación curricular eficiente. El presente curso denominado “Formar y capacitar a los docentes de bachillerato del Colegio: “Técnico Mons. Maximiliano Spiller” del cantón Tena, provincia de Napo, en el desarrollo técnico de la planificación, seguimiento y evaluación para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje” es el medio para alcanzar el objetivo previsto.

Este curso se centrará en conceptos básicos y las principales ideas de la planificación curricular y desarrollará en las participantes habilidades básicas relacionadas con la planeación y su evaluación. Los contenidos teóricos serán siempre estudiados en relación a los aspectos prácticos de su disciplina. Durante el curso, los docentes ampliarán sus conocimientos y los experimentarán a través de diversos ejercicios. El curso de capacitación se desarrollara en 7 sesiones de 8 horas cada una, con sus respectivos objetivos, contenidos, ejercicios de aplicación, reflexiones para el docente y anexos respectivamente.

El curso está planificado para el mes de marzo del 2014, en la ciudad de Tena, provincia de Napo, en las instalaciones del Colegio Max. Spiller.

4.6.1. Contenidos del curso

SESIONES DE TRABAJO DEL MÓDULO “PLANIFICACIÓN CURRICULAR”

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN N°1

Conceptualizar críticamente, individualmente y en grupos sus concepciones sobre currículo, su definición, la perspectiva pedagógica y sociológica del currículo, así como reflexionar sobre los modelos curriculares, sus componentes y los niveles de concreción.

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN N° 2

Mediante al análisis y la experiencia del docente definir a la planificación, sus funciones, propósitos y objetivos, determinar las acciones para su elaboración, describir las características e insumos básicos para la planificación curricular; además analizar el programa de asignatura, el programa curricular por bloques y el currículo de educación básica.

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN N°3

Utilizando una planificación curricular por bloques, analizar su importancia, las partes, así como los elementos esenciales para su elaboración, además razonar que es plan de clase, cuál es su estructura y desarrollar ejemplos para su real comprensión.

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN N° 4

Reflexionar sobre la evaluación de destrezas con criterio de desempeño, analizar sus principios y propósitos, así como definir que es evaluar, quien evalúa, cuándo evalúa, describir los pasos que se dan para la evaluación, así como la utilización de las rubricas en los diferentes ejemplos.

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN N° 5

¿Qué es la planificación por competencias?, ¿Qué es la educación por competencias?, analizar el diseño curricular, su estructura e identificar los principales formatos para la planificación, así como realizar varios ejemplos de planificación por competencias.

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN N° 6

¿Qué es la evaluación por competencias?, ¿Cuáles son sus principios? Y que pasos se dan para evaluar competencias. Reflexionar para que se planifica, cuales son los tipos de evaluación y los instrumentos de evaluación por competencias para los dominios de sus contenidos, actividades y procedimientos. Desarrollar ejercicios de evaluación.

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN N° 7

Mediante el análisis diferenciar las etapas de la evaluación, describir las características y los instrumentos de evaluación, así como las formas de evaluar, diferenciar los momentos de la evaluación y aplicar todos los propósitos de la sesión en ejercicios prácticos.

4.6.2. Curriculum vitae

El facilitador del curso de formación/capacitación es un docente del Colegio Max. Spiller con 25 años de servicio a la comunidad educativa, quien posee las siguientes cualidades:

- Conocimiento de la temática a tratar
- Conocimiento del entorno donde desarrolla su actividad profesional
- Expresión verbal clara y sencilla
- Manejo de equipo de multimedia
- Capacidad de escuchar a las personas
- Motivador permanente

4.6.3. Metodología

El curso de formación/capacitación será teórico - práctico, se desarrollará mediante exposiciones del facilitador y la intervención activa de los participantes será la parte fundamental de este evento.

Se trabajará bajo la modalidad semi-presencial, el curso tiene una duración de 60 horas y está dividido en 7 sesiones. En cada sesión se trabajará con material físico (textos guía, planificaciones) así como con lecturas disponibles y juegos de motivación. La asistencia a todas las sesiones es obligatoria.

El desarrollo de la propuesta de formación/capacitación pretende:

- Promover la capacidad de reflexión de los participantes.
- Desarrollar actitudes, valores positivos y de compromiso con la enseñanza.
- Propiciar la capacidad crítica, para lo que se precisa fomentar en clase la controversia, la discusión y la libre expresión.

- Presentar el conocimiento como algo problemático, controvertido y discutible.
- Potenciar la investigación y la indagación como formas básicas de aprender.
- Procurar que la capacitación se desarrolle en un clima de tolerancia, democracia y respeto.

Se aplicará los métodos:

- Inductivo –Deductivo
- Deductivo – Inductivo

Se utilizará las siguientes técnicas activas:

- Formación grupal
- Observación
- Simposio
- Desempeño de roles
- Estudio de casos
- Exposición
- Debate
- Planificaciones Pedagógicas
- Lluvia de ideas
- Lectura exegética.
- El instructor adoptará una posición de guía, no de transmisor de conocimientos para que el docente vaya construyendo sus comprensiones de los diferentes conceptos de planificación y vayan creando formas de plasmarlos en la práctica diaria.
- Se generará preguntas para promover en los participantes su reflexión y la construcción de sus propias comprensiones.
- Se promoverá el análisis y reflexión de los participantes y se pedirá ejemplos concretos de su significado y su aplicación.
- Se estimulará el trabajo colaborativo.
- Se elaborará el informe respectivo de calificaciones y actividades para sustentación del trabajo desarrollado.

4.6.4. Evaluación

La evaluación constituye un proceso formativo continuo y se efectuará en base a la asistencia regular, la participación efectiva (exposición de actividades, intervenciones fundamentadas, realización de sesiones y experiencias prácticas, etc.)

4.6.4.1. Inicial

- Se realizará el diagnóstico de conocimientos de los participantes al inicio de cada jornada

4.6.4.2. Procesual

- En la ejecución del curso se evaluará el cumplimiento de las actividades propuestas, o dificultades encontradas y soluciones dadas.

4.6.4.3. Final

Al final del curso se evaluará:

- Los objetivos logrados
- El trabajo del facilitador
- La organización y coordinación del curso de capacitación, y;
- El rendimiento académico de los participantes

En cada sesión el facilitador evaluará el trabajo individual y grupal utilizando la siguiente matriz.

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DOCENTE
INDIVIDUAL – GRUPAL**

S= sesión Valores: Nada 0 – Mal: 2 – Regular: 4 – Bien: 6 – Muy bien: 8 – Excelente.10

ITEMS	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	total
El docente expone en detalle su pensamiento									
El docente ilustra lo que dice con ejemplos prácticos									
El docente se interesa por lo que dicen otros y lo valora									
El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.									
El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su pensamiento									
El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdos									
El docente valora y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros									
El docente demuestra la disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.									
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en la sesión y su labor como docente									
El docente ilustra lo que dice con ejemplos de su planificación									

Elaborado por Lic. Nelson Carrasco

Se manejará algunos criterios durante el curso

- Manejo significativo de los conocimientos más importantes recogidos en el programa.
- Profundidad en el análisis efectuado.
- Originalidad e implicación con las ideas que se plantean.
- Fundamento y rigor de los argumentos expuestos.
- Relación entre las ideas: comparaciones contrastes, semejanzas...
- Crítica razonada.
- Claridad y orden en la exposición.

4.7. Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, en sesiones de 8 horas cada sábado, con dos periodos de descanso de 15 minutos, en la que se trataran las temáticas conectadas.

Cronograma de actividades a desarrollarse

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	FECHA
<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar un ambiente que permita a los docentes adquirir nuevos conocimientos referentes a la planificación curricular - Conceptualizar el currículo y explicar el propósito del mismo. - Analizar la perspectiva pedagógica y sociológica del currículo y su incidencia en el ámbito escolar. - Revisar críticamente los modelos curriculares, sus componentes y los niveles de concreción como orientadores de la práctica educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inauguración del evento - Explicación del trabajo a realizar - Preparación del material - El currículo - definición - La perspectiva pedagógica y sociológica del currículo - Modelos curriculares, sus componentes y los niveles de concreción. 	<ul style="list-style-type: none"> 8H:00 - 8H:10 8H:10 – 8H:20 8H:20 – 8H:30 8H: 30 – 15H:00 	2014-03- 1
<ul style="list-style-type: none"> - Definir nuevas comprensiones sobre la planificación, sus funciones, propósitos y objetivos y usarlas en situaciones de aprendizaje. - Determinar las características e insumos 	<ul style="list-style-type: none"> - La planificación, sus funciones, propósitos y objetivos - Características e insumos básicos para la 	8H:00 – 15H:00	2014- 03- 8

<p>básicos para elaborar la planificación curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar de manera general el programa de asignatura, el programa curricular por bloques y el currículo de educación básica como formas que guían el aprendizaje. 	<p>planificación curricular,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de asignatura - programa curricular por bloques y currículo de educación básica. 		
<p>Definir las partes del plan curricular por bloques para secuenciar su planificación</p> <p>Utilizar ejemplos modelo de planificación y analizar su contenido.</p> <p>Tomar conciencia de la importancia del plan de clase como un medio para promover el aprendizaje</p>	<p>Plan curricular por bloques y sus partes</p> <p>la planificación curricular por bloques y los elementos esenciales para su elaboración,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es plan de clase? su estructura - revisión de ejemplos de plan de clase para su comprensión. 	8H:00 – 15H:00	2013- 03-15
<p>Reflexionar sobre la evaluación con criterio de desempeño como un recurso para observar el desarrollo de las destrezas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicar los principios y propósitos de la evaluación con criterios de desempeño - Definir a la evaluación y los momentos en que se evalúa. - Aplicar las rubricas al realizar los ejercicios de evaluación. 	<p>Evaluación de destrezas con criterio de desempeño,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principios y propósitos de la evaluación. - Definición de evaluar - quien evalúa y cuándo evalúa - Describir los pasos que se dan para la evaluación, - Las rubricas en la valuación 	8H:00 – 15H:00	2014-03-22
<p>Conceptualizar la planificación por competencias y la educación por competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar el diseño curricular, su estructura e identificar los principales formatos para la planificación - Ejemplificar ejercicios de planificación por competencias de la figura profesional correspondiente 	<p>¿Qué es la planificación por competencias?,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la educación por competencias?, - Diseño curricular - estructura - principales formatos - Ejemplos de planificación por competencias. 	8H:00 – 15H:00	2014- 03-29
<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la evaluación por competencias y 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la evaluación por 	8H:00 – 15H:00	2014- 04-05

<p>sus principios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los pasos que se siguen para evaluar por competencias - Reconocer los tipos de evaluación y los instrumentos de evaluación - Desarrollar diversos ejercicios evaluando por competencias para los dominios de sus contenidos, actividades y procedimientos. 	<p>competencias?-¿Cuáles son sus principios?</p> <p>Pasos se dan para evaluar competencias.</p> <p>Reflexionar para que se planifica,</p> <p>Tipos de evaluación y los instrumentos de evaluación por competencias para los dominios de sus contenidos, actividades y procedimientos.</p> <p>Ejercicios de evaluación.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Analizar las etapas de la evaluación - Describir y aplicar las características, los instrumentos de evaluación y sus formas de evaluar - Diferenciar y aplicar los momentos de la evaluación - Elaborar ejercicios con las diversas formas de evaluación 	<p>Etapas de la evaluación,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características - Instrumentos de evaluación y formas de evaluar, - Momentos de la evaluación. - Aplicar todos los propósitos de la sesión en ejercicios prácticos. 	8H:00 – 15H:00	2014- 04-12

4.8. Costos del curso.

El valor del curso será de \$ 10,00 por cada participante, los mismos que serán utilizados para material didáctico y para solventar algún refrigerio.

4.9. Recursos

4.9.1. Humanos

- Coordinador
- Facilitador

- Docentes

4.9.2. Materiales

- Papelotes, marcadores, lecturas motivadoras, esferográficos, dinámicas, cartulina, adhesivos, borradores, tarjetas, copias Xerox.

4.9.3. Técnicos

- Planes y programas
- Recurso didácticos
- Guías
- Registros de asistencia
- Otros preparados por el facilitador

4.9.4. Tecnológicos

- Proyector
- Computador
- Diapositivas

4.10. Certificación

Se realizará el trámite correspondiente en el Distrito Zonal, Zona 2, a través del departamento de la DINAMEP PROVINCIAL para que se extienda el certificado del MEC.

4.11. Bibliografía

- Andrade, E. Juárez A. García, I. Padilla, F. (2010. Junio del 2010). Evaluación del Aprendizaje. Recuperado el 13 de febrero del 2014, de http://www.academia.edu/1818424/Manual_con_herramientas_para_la_evaluacion_del_aprendizaje.

- Alonso, Catalina y Gallego, Domingo (2005) Chatea, estilos de aprendizaje <http://estilosdeaprendizaje.es/menuprinc2.htm>
- Barros, Teodoro, Rodríguez, Freddy, Competencias ¿Engaño o certeza?, Quito, 2007.
- Barriga, C. (2011). Planificación curricular I, 1ra. Edición. Publicaciones UTE. Quito- Ecuador
- Carvajal, r. (2007, Enero 10). La elaboración del programa de asignatura y su incidencia en la responsabilidad docente-alumno. Recuperado el 5 de febrero del 2014, de <http://editorialmarabierto.blogspot.com/2007/01/la-elaboracin-del-programa-de.html>
- Currículo educación general básica Ministerio de Educación. educacion.gob.ec/currículo-educación-general-básica/ Ecuador ama la vida Ministerio de Educación.
- DUARTE, Jacqueline. Ambientes de aprendizaje, una visión conceptual. Revista Iberoamericana de educación.
- Documento de trabajo del Ministerio de Educación del Ecuador: capacitación docente 2011. planificación curricular.
- Enciclopedia de la Pedagogía práctica “escuela para maestros”. edición 2004-2005. editorial “Lexus”. Lima Perú 2004. Pág. 695-696
- Fuente: Anexo 2. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010. 4to año. Págs. 164-166. Ministerio de Educación.-
- Freire, Paulo, La dialogicidad: Esencia de la educación como práctica de libertad. En: MINEDUC, Propedéutico para asesores y auditores, Cuidado de la calidad, Cuenca, diciembre de 2012
- Fundamentos_pedagógicos.pdf. (Soporte digital). En: www.educacion.gob.ec
- Guía del maestro para el nivel preescolar. Misterio de Educación México 1992 MECE. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, 2010
- Gutiérrez L., Feliciano. “Diseño curricular”. Ed. Grafica González. La Paz-Bolivia, junio 2005.

- Gómez, A. Dinámicas divertidas. Recopilado por: Pastoral Juvenil Coyuca. Recuperado e 12 de noviembre del 2013, de <http://www.webselah.com/dinamicas-divertidas>
- García Teske, Fernando, La teoría de Bruner, 2006.
- Jiménez Castro, Luis, Enfoque curricular centrado en la persona, Universidad de Costa Rica, 2008.
- NCandía y Urcola, Contextualizar la planificación didáctica, Novedades Educativas N° 162, Junio 2004.
- Planificación y ciclo de aprendizaje. Santillana Didáctica del Pensamiento Crítico, Ministerio de Educación del Ecuador
- Serie Pedagógica No.7, Proyecto de aula, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional Ministerio de Desarrollo Humano
- Módulos de Educación Técnica del Ministerio de Educación
- LÓPEZ, Frías, Blanca Silvia; Hinojosa, Kleen, María Elisa. 2005. Evaluación del aprendizaje, alternativas y nuevos desarrollos. México: Trillas. McDonald, Rod. et. al. 2000.
- Nuevas perspectivas sobre la evaluación. Sección para la educación Técnica y profesional. París: UNESCO. p. 42

CONCLUSIONES

- La formación del docente ha sido, es y seguirá siendo un tema de constante actualidad y preocupación desde las diferentes esferas del gobierno nacional o desde las propias Instituciones educativas que demandan una actualización de nuevas competencias (conocimientos, destrezas y actitudes) en los profesionales de la educación para enfrentar a las múltiples exigencias de una sociedad en constante evolución.
- Los docentes del colegio Max. Spiller consideran importante seguir capacitando, porque la capacitación permite reforzar sus conocimientos de acuerdo a los cambios del nuevo currículo, de la nueva legislación educativa vigente, de las nuevas corrientes de pensamiento, etc., lo que permitirá contar con suficientes elementos pedagógicos para la promoción de un aprendizaje innovador con sus estudiantes.
- Los docentes consideran que asisten a los cursos de formación/ capacitación, porque les permite aprender nuevas estrategias de trabajo (metodológicas, pedagógicas y conceptuales) que al ponerlos en práctica en el aula garantiza una mejora en la calidad de la enseñanza – aprendizaje cambiando lo tradicional por un nuevo modelo constructivista.
- El Ministerio de Educación está empeñado en capacitar a los docentes, a través de programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización, en función del mejoramiento cualitativo de la educación.
- El clima institucional se desarrolla en un ambiente favorable, el trabajo de los docentes y estudiantes es bastante armonioso; sin embargo, resulta pertinente establecer que el maestro/a necesita más capacitación para perfeccionar su desempeño profesional de manera integral, que posteriormente se verán reflejados en la obtención de mejores resultados académicos.
- La actual planificación curricular que desarrollan los docentes presenta debilidades que requieren ser corregidas, así lo evidencian los diferentes indicadores valorados a través de la encuesta aplicada a los docentes objetos del estudio, lo que impide promover la calidad del aprendizaje.

- Los resultados de la encuesta demuestran que los docentes sienten la necesidad de capacitarse en didáctica y pedagogía, valores y educación, evaluación del aprendizaje, nuevas tecnologías aplicadas a la educación, evaluación de proyectos, técnicas activas, técnicas motivacionales, manejo de internet, lectura crítica, psicología del aprendizaje, evaluación de destrezas con criterio de desempeño informática, entre otras, con la finalidad de mejorar en su actividad profesional.
- Las autoridades del Colegio técnico Mons. Maximiliano Spiller no han propiciado cursos de capacitación a los docentes en los últimos años, repercutiendo este inconveniente en el trabajo que realiza en el aula.
- El docente del colegio Spiller, considera que el éxito de la institución educativa no depende del modelo o sistema educativo que se utilice, depende de lo que hace el docente en el aula, es decir depende de la formación humanística, científica, pedagógica y democrática, y de esta forma cumplir con la premisa de que entre mejor capacitado este el docente más eficiente será su labor educativa.
- Los docentes consideran que la capacitación debe ser presencial porque esta permite tener una mejor interrelación con el facilitador, promueve a una práctica más activa y centrada al tema de estudio.

RECOMENDACIONES

- Tanto los directivos como el personal docente del Colegio “Max. Spiller”, deben aprovechar los procesos de capacitación que en la actualidad ofrece el Ministerio de Educación, para mejorar su rol profesional, que contribuirá también al mejoramiento de la gestión técnica y pedagógica relacionada con las funciones que realizan en la entidad educativa.
- A los docentes del Colegio Max. Spiller que busquen la mejor opción para que sigan capacitándose, y puedan renovar sus conocimientos, los mismos que al ser puestas al servicio de la educación, mejore la construcción de conocimientos en el educando.
- Debido a los cambios tecnológicos introducidos a la educación en general, los docentes deben perfeccionarse y actualizarse constantemente en el manejo de las herramientas tecnológicas para mejorar la tarea educativa de la Institución.
- Para mejorar los puntos débiles que tienen los docentes en su gestión educativa en la institución, se recomienda asumir con responsabilidad la propuesta de mejoramiento en planificación curricular que forma parte del presente trabajo, que con seguridad, permitirá orientar el proceso educativo en función de las necesidades de aprendizaje del estudiante.
- La formación y capacitación de los docentes debe ser de acuerdo a las necesidades pedagógicas de sus disciplinas para que provean los conocimientos y habilidades distintas a las aprendidas en su formación inicial; ya que la capacitación de los docentes inciden en gran medida en el rendimiento de los estudiantes y en la capacidad crítica que adquieran los mismos.
- La formación que el/la docente requiera sea programada por la institución educativa previa a una investigación de sus necesidades, con la finalidad de superar las limitaciones que tuviere el maestro/a en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Que las autoridades y docentes del colegio Spiller, se concienticen que la educación avanza cuando el recurso humano se capacita, por lo que se sugiere que se tome en cuenta las políticas del plan decenal y que el compromiso de todos los educadores es el mejoramiento de su formación, la revalorización de su rol y el ejercicio docente, a través de la capacitación

permanente ya que el objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol.

BIBLIOGRAFÍA

- ARANDA, A., (2007). Planificación Estrategia Educativa. Quito – Ecuador
- BARRÓN Ruiz, A. (1997). Aprendizaje por descubrimiento: análisis crítico y reconstrucción teórica. Amaru, Salamanca.
- BARRERA, A. La capacitación y actualización docente en el uso de recursos Tecnológicos, para mejorar la práctica educativa. Enciclomedia. Consultada el 10 Noviembre 2007 <http://www.encyclomedia.edu.mx/...>
- CONCHA, S. (2011/12/5). Formación Inicial. Recuperado el 10 de enero del 201, de www.eligeeducar.cl/formación-inicial-docente/
- CASTELLANOS Simons, Doris y otros. (2002). Aprender y enseñar en la escuela. Una concepción desarrolladora. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
- DE LOS SANTOS, M. (2006). Evaluación formativa. Recuperado el 3 de febrero del 2014, de <http://www.educando.edu.do/articulos/docente/evaluacin-formativa/>
- DÍAZ BARRIGA A. Frida. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. Mc Graw-Hill. México 2002
- DOMÍNGUEZ, D. (2012). “destrezas con criterio de desempeño en el área de estudios sociales para mejorar la calidad de aprendizaje en los estudiantes del octavo año de educación básica del colegio fiscal compensatorio Dr. Félix Sarmiento Núñez del cantón Santa Elena, provincia en el período lectivo 2012–2013” trabajo de titulación previa a la obtención del título de licenciado en educación básica, Universidad Estatal península de Santa Elena.
- Eduteka - Estándares UNESCO de competencia en TIC para docentes del www.eduteka.org/Estandares Docentes Unesco. Php 15/4/2008
- El Docente *como* Líder - América Latina Unida–Word Press. Com Tipos de líderes - Angelfire.(2002)http://www.angelfire.com/wizard2/alopez/tipos_de_lideres.htm

- FERNÁNDEZ MUÑOZ, R. (1994, a): “Modelo de Formación del profesor centrado en la Interacción comunicativa”, en *Docencia e Investigación, Revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*. Año XIX, enero-junio (pp. 55 -88).

- GARCÍA, F. J. B, (1996). “La participación de las familias en la educación de los hijos”. En: Clemente R.A. y Hernández Blusi, C. (coords) *Contextos de desarrollo psicológico y educación*. Granada: Ediciones Aljibe.

- HERVÁS GÓMEZ, C. & MARTÍN NOGALES, J. (1997). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria*.

- INFANTE. Y. (2009). *Los recursos audiovisuales como herramienta pedagógica para optimizar la enseñanza de las ciencias sociales*. Trabajo Especial de Grado. Universidad de los Andes Facultad de Humanidades y Educación, Mérida.

- IMBERNON, Francisco. *La formación permanente del profesorado*. 1ª edición: Impreso en España, septiembre 2007. Pág. 118

- KISNERMAN, Natalio: *Los Recursos*. Edit. Humanitas. Buenos Aires, 1984.

- MONEREO FONT, C. (2002). *Entramados: Métodos de aprendizaje cooperativo y colaborativo*. Edebé, Barcelona.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Constitución Política de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador

- MUNCH, L., Jiménez, S., Patiño, F., Pedronni, F. (2010). *Administración de Instituciones Educativas*. México: Trillas.

- Ministerio de Educación. *Didáctica del pensamiento crítico 2013*. Recuperado el 7 de diciembre del 2013, de http://www.hechoscolima.com/caracteristicas_maestro.php

- MARUES, p. (2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*(última revisión: 27/08/08)Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación

- MARQUÉS, P. (2000) los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. recuperado el 20 de enero del 2011, de <http://www.peremarques.net/docentes.htm>
- MILLÁN, F. (diciembre de 1995) La capacitación y actualización de docentes: Un proceso permanente. Recuperado el 10 de enero del 2014, de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>
- LÓPEZ, N. (2011). Competencias docentes TIC. Recuperado el 3 de diciembre del 2013, de <http://recursostic.educacion.es/artes/rem/web/index.php/es/musica-educacion-y-tic/item/352-competencias-docentes-tic>
- La formación de docentes en Ecuador, con falencias - El Comercio2007. Recuperado el 5 de noviembre del 2013, de www.elcomercio.com/sociedad/formacion-docentes-Ecuador-falencias_0...
- ORTIZ, J., (2008). Pedagogía General. (Primera edición). Quito – Ecuador
- ORTIZ, J., (2008). Estrategias Educativas para el aprendizaje activo (primera edición). Quito – Ecuador
- PALACIOS, J y Paniagua, G. (1992). Colaboración de los padres. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia MEC.
- PEZO, E., (2006). Didáctica General. (Segunda edición). Quito – Ecuador
- RODOLFO, R. (2013).El rol facilitador del profesor en el aprendizaje significativo de los estudiantes. Recuperado el 15 de diciembre del 2013, de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=ux36UvbxA4f90wHXuoH4DA#q=El+Rol+Facilitador+del+Profesor+en+el+Aprendizaje+...+-+eap%2Bblog
- SANDERS, Benno “Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad.”
- TÉBAR BELMONTE, Lorenzo. (2003) El perfil del profesor mediador. Madrid: Aula XXI/Santillana

- TENTI FANFANI, Emilio (2006) el oficio de docente, Siglo XXI Editores, Argentina SA, p 342. "Capacitación Docente Universitaria en el Uso de las Tecnologías de la Información." Fundación Universitaria
- TABLADA, Julio. (2008/7/5). El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador. Recuperado el 12 de enero del 2014, de <http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/165-liderazgo-educativo-debe-de-liderazgo-transformador>
- UNESCO (2008). Estándares de competencia en TIC para docentes
- VALVERDE, Jesús (2001). Manual práctico de Internet para profesores. Badajoz: Ed. Moralea
- VELÁSQUEZ, Anllela (2011). Uso de las tic's como herramienta para la enseñanza de electroquímica en estudiantes de 4º año, Trabajo Especial de Grado presentado como requisito académico para optar al Título de Licenciada en Educación, Mención Biología y Química, Universidad de los Andes núcleo universitario "Rafael Rangel".
- VILLAGÓMEZ, María. (2012, julio-diciembre) Nuevos Desafíos Para Repensar la Formación del Profesorado Ecuatoriano. Universidad Politécnica Salesiana. Directora del Área de Educación Alteridad. Revista de Educación. Vol. 7, N°. 2 .Recibido: 18 de noviembre de 2012. Aceptado: 2 de diciembre de 2012

WEB GRAFIA RECOMENDADA

- <http://pronap.ilce.edu.mx/enciclomedia/site/documentos/planformacion.pdf>

ANEXOS

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Tena, 07 de diciembre de 2012

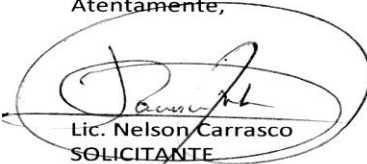
Magíster
Hilda Naranjo
RECTORA ENCARGADA DEL COLEGIO TÉCNICO "MONS. MAXIMILIANO SPILLER"
Presente



De mi consideración:

NELSON GUSTAVO CARRASCO BUENAÑO, con C. I. 1801647585, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, solicito a usted muy comedidamente autorice la aplicación de una encuesta sobre las especialidades técnicas a los docentes que imparten las asignaturas en el Bachillerato en el Colegio Mons. Maximiliano Spiller, la misma que será aplica en la primera semana del mes de enero de 2013. Es importante indicar que este trabajo es previo al Proyecto de investigación para la obtención del Título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional.

Por su favorable atención, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,


Lic. Nelson Carrasco
SOLICITANTE

 COLEGIO TÉCNICO FISCOMISIONAL
"MONS. MAXIMILIANO SPILLER"
SECRETARIA
RECEPCION DE DOCUMENTOS
Tena:.....10-12.....del 2012
Asunto:.....Solicitado.....
Hora:.....07:11.05.....No.....
RESPONSABLE:


**AUTORIZACIÓN DEL RECTOR DEL COLEGIO MAX. SPILLER PARA REALIZAR EL
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**



COLEGIO TÉCNICO "MONS. MAXIMILIANO SPILLER"
JOSEFINOS DE MURIALDO

Tena, 07 de diciembre de 2012

Licenciado
Nelson Carrasco
Presente

De mi consideración:

En atención a su oficio sin número del 07 de diciembre de 2012, comunico a usted que se **autoriza** para que aplique una encuesta a los docentes que imparten asignaturas en las especialidades Técnicas del Bachillerato del Colegio Técnico "Mons. Maximiliano Spiller" de la ciudad de Tena.

Atentamente,


Mgstr. Hilda Naranjo
RECTORA (É)



HN/L.Andino

**ACEPTACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL EQUIPO DE
INVESTIGACIÓN DE LA UTPL**

viernes, 14 de diciembre, 2012 15:04

"necesidadesformativas2012" <necesidadesformativas2012@gmail.com>

De:

[Añadir remitente a Contactos](#)

Para:

"Nelson Carrasco" <carrasconelson63@yahoo.es>

Buenos días

Nelson

La información ha sido receptada, no obstante puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

**Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja**

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACION" DOCENTES DE BACHILLERATO



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACION" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

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

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

DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____											
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____					
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4		
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:				Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6		
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:											
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	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		

INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____

4.1.2. Totalización en horas (aproximado): _____

En cuanto al último curso recibido:

4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____

4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____

4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:

El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:							5

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CERTIFICACIÓN DE HABER REALIZADO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL
COLEGIO MAX. SPILLER



UNIDAD EDUCATIVA "MONS. MAXIMILIANO SPILLER"

JOSEFINOS DE MURIALDO
Tena – Napo www.spiller.edu.ec

CERTIFICACIÓN

El Rector de la UNIDAD EDUCATIVA **MONSEÑOR MAXIMILIANO SPILLER** de la ciudad de Tena, provincia de Napo;

CERTIFICA:

QUE: El Licenciado **NELSON GUSTAVO CARRASCO BUENAÑO** portador de la C.I. 1801647585, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, ha desarrollado en esta institución su tesis titulada: **PROGRAMA DE FORMACIÓN A DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO TÉCNICO MONSEÑOR MAXIMILIANO SPILLER** del cantón Tena, provincia de Napo en el desarrollo de la planificación, seguimiento y evaluación del proceso de Enseñanza Aprendizaje, con el apoyo de toda la Comunidad Educativa.

Autorizo de manera expresa utilizar el presente certificado para los fines correspondientes.

Tena, 19 de noviembre de 2013

Mgstr. Herman Moya D.
RECTOR



FOTOGRAFIAS

FACHADA DEL COLEGIO TECNICO MONS. MAXIMILIANO SPILLER



DOCENTES PLANIFICANDO PARA LA PRÁCTICA EDUCATIVA



ALUMNOS/AS EN LA FORMACIÓN PARA INICIAR LA JORNADA EDUCATIVA



EL DOCENTE EN EL QUEHACER EDUCATIVO



ESTUDIANTES EN UNA PRÁCTICA DE TALLER



DOCENTE LLENANDO LA ENCUESTA



APROBACIÓN DE LA TESIS POR EL TRIBUNAL REVISOR

Licenciado(a)

CARRASCO BUENAÑO NELSON GUSTAVO

ESTUDIANTE DE LA MAESTRÍA DE GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Ciudad.-

De mi consideración:

Una vez presentado el informe respectivo por parte del tribunal revisor, me permito indicar que su tesis ha sido **aprobada**.

Por favor enviar la ficha del Senescyt en formato de Word y la tesis en formato PDF al correo electrónico de biblioteca bbc@utpl.edu.ec, aquí en biblioteca se encargan de revisar que la ficha concuerde con su tesis y si todo está correcto desde aquí mismo de biblioteca le notifican para que proceda con el siguiente paso.

Para el día de la disertación, por favor venir trayendo la siguiente documentación:

•□□□□□□ El Cd grabado con los archivos que envié a biblioteca (tesis y ficha); tanto el cd como la caja del cd deben venir con la respectiva carátula.

•□□□□□□ La certificación de su director/a de tesis debidamente firmada. (**original y firmado con esferográfico de color azul**)

•□□□□□□ Declaración de Autoría y Cesión de derechos (**original y firmado por usted con esferográfico de color azul**)

•□□□□□□ 3 anillados de su tesis, los mismos que serán devueltos a usted finalizada la defensa de la misma.

Particular que pongo a su conocimiento, para los fines consiguientes.

-- Atentamente,
Diana Coronel Toledo
PROCESO DE TITULACIÓN

Email: dcoronell@utpl.edu.ec
Télef. 072 570-275 ext. 2410

DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

SESIÓN N° 1

Propósitos de la sesión:

Conceptualizar críticamente, individualmente y en grupos sus concepciones sobre currículo, su definición, la perspectiva pedagógica y sociológica del currículo, así como reflexionar sobre los modelos curriculares, sus componentes y los niveles de concreción.

INICIO DE LA SESIÓN CON LA DINÁMICA:

Dinámica: Di tu nombre con un son

Lugar: salón.

Objetivo: Predisponer a los participantes para que desarrollen la creatividad

Pasos:

- Primero se les sugiere a los integrantes que formen una mesa redonda.
- Se les explicara a los compañeros/as que las siguientes actividades la realizaremos de la siguiente forma:
- Cada uno procederá a decir su nombre pero incluyendo un nombre así: Por ejemplo si mi nombre es Nelson entonces dice: Yo me llamo Nelson yo soy el rey por donde voy no hay tambor que suene y que no timbre cuando paso yo.
- Y así sucesivamente lo harán todos los integrantes del grupo hasta que de toda la vuelta y llegue al punto de origen.

Esta dinámica no solo sirve para que los integrantes del grupo se graben los nombres de los compañeros sino también para que se vuelvan un poco más extrovertidos.

“Lo que oigo, lo olvido

Lo que veo, lo recuerdo

Lo que hago, lo aprendo”.

(Antiguo proverbio chino).

Reflexión:

Inicie en su cuaderno contestando individualmente las siguientes preguntas

1. Con los siguientes términos arme una definición de currículo: tarea docente, sistema, construcción cultural, estudiantes y sociedad, práctica educativa, realidad, intereses y necesidades, oriente y organice
2. Cuáles son los elementos básicos del currículo?
3. Por qué los objetivos son importantes en el currículo?
- 4.Cuál es la diferencia entre conocimiento y destreza?

Organizar en grupo de 4 personas para que discutan y pongan en común las respuestas de las preguntas.

Dinámica para formar grupos de trabajo:

Dinámica: El cien pies

INSTRUCCIONES: El animador comienza cantando: El cien pies no tiene pies, no tiene pies si los tiene pero no la vez; los cien pies tiene..... pies. A medida que el animador canta los integrantes repiten la letra del disco, por supuesto tienen que decirlo con el mismo ritmo. Cuando el animador dice en este caso: cien pies tiene 4 pies, todos los integrantes en este caso forman grupos de 4 personas y por ende quedan formados los grupos para el trabajo sugerido.

EL CURRÍCULO



Al currículo se ha definido como: Expresión práctica de una filosofía, Una metodología de trabajo, Un programa detallado, Un procedimiento para la selección de contenidos, Un orden estructurado de contenidos a enseñar, etc.

Dentro del contexto de este estudio se define el currículo como una serie interrelacionada de cursos que orientan e implementan las actividades de enseñanza y aprendizaje en una forma efectiva y planificada. Cada curso debe incluir los principales elementos del contenido, metas declaradas, resultados esperados, estrategias/actividades de enseñanza/aprendizaje recomendadas, evaluación y recursos.

La gestión curricular se define como la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes. Está orientada hacia la formación de los estudiantes por medio de las interpretaciones del PEI en el aula y busca un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución. Esto exige un trabajo en equipo organizado por la institución y unos acuerdos mínimos establecidos de acuerdo con el PEI sobre aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje: la evaluación, la articulación de niveles, áreas y grados, la jerarquización de contenidos, el uso de textos, la elaboración y utilización de material didáctico y de apoyo la formación permanente de docentes. Además de la atención a estudiantes con necesidades pedagógicas particulares (Panqueva J. 2008)

El currículo debe responder a las preguntas ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo, en el sentido educativo, es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional.

Dentro del marco del nuevo enfoque pedagógico son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los alumnos y que los maestros deben estimular para incorporarlos en la estructura cognitiva del estudiante.

Si bien es cierto que los contenidos son un conjunto de saberes o formas culturales esenciales para el desarrollo y de socialización de los estudiantes, la manera de identificarlos, seleccionarlos y proponerlos en el currículo tradicional ha sido realizada con una visión muy limitada.

Existen tres tipos de contenidos, que se dan simultáneamente y se interrelacionan durante el proceso de aprendizaje, que son:

- Contenidos conceptuales (saber)
- Contenidos procedimentales (saber hacer)
- Contenidos actitudinales (ser)

El currículo deberá ser:

- Potenciador del desarrollo de capacidades y funcionalidad de los aprendizajes.
- Común, abierto y flexible.
- Integral.
- Coherente.

PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DEL CURRÍCULO

Aspecto Pedagógico: Atiende al papel del maestro y la escuela en el proceso enseñanza-aprendizaje. En relación con las corrientes y tendencias los fundamentos pueden variar:

a) Si se concibe el proceso de aprendizaje donde el contenido es transmitido por el profesor como verdades acabadas, generalmente, con poco vínculo con la práctica disociado de la experiencia del contexto en que se desenvuelve el estudiante como ser humano, el diseño curricular será:

- Planes de estudio cargados de asignaturas aunque no exista relación entre ellos.
- Objetivos de aprendizaje en términos de productos, entre otras.

b) Cuando el proceso de enseñanza se organiza a partir de situar al estudiante como centro de toda la acción educativa y se le convierte en sujeto activo de su propio aprendizaje, entonces la concepción curricular será más flexible, se incluyen temáticas de interés, la organización de contenido tiene un carácter globalizador, posibilitando que la escuela construya su propio currículo en estrecha relación con el contexto socio-cultural y los intereses y necesidades del estudiante y con su participación en la solución de los problemas.

Aspecto Sociológico: Permite al docente adentrarse en las características evolutivas de los escolares en las diferentes etapas de su vida para poder orientarse en el proceso metodológico del aprendizaje.

En los fundamentos de un proyecto curricular desempeñará un papel esencial la tendencia psicológica que esté vigente en un país determinado. Como se conoce hay un gran número de corrientes y tendencias psicológicas y cada una de ellas propone determinadas concepciones en cuanto a: ¿Qué es el aprendizaje y cómo debe enfocarse? Analicemos algunas de ellas:

1.- Si el aprendizaje se basa en la conducta observable del hombre, lo principal es lo que hace su conducta medible basada en estímulo-respuesta y reforzamiento. En estos casos el curriculum enfatizará en la elaboración de objetivos, conocimientos, actividades y estrategias de evolución. Insistirá además en los resultados, en sistemas de productos con un enfoque tecnológico de la educación.

2.- Si el aprendizaje se orienta al desarrollo personal, con una visión optimista, el currículum tenderá a un carácter más flexible, tendrá en cuenta el auto aprendizaje a partir de experiencias y conocimientos anteriores, o sea, la posibilidad del alumno de construir su conocimiento en interacción con el contexto socio-cultural.

3.- Si el aprendizaje se construye en la relación sujeto objeto mediatizado o con el empleo de instrumentos de orden cultural e históricos a partir de las posibilidades, conocimientos y características del sujeto, entonces el curriculum se caracterizará por rescatar el papel de la práctica educativa en la solución de los problemas.

MODELOS CURRICULARES (Perspectiva pedagógica)

Categoría de Análisis	Modelos objetivos	Modelo de investigación
Concepción y enfoque curricular	Se confía en la capacidad operativa del diseño para transformar lo que sucede en las escuelas: El currículo es un modelo de práctica, una idea predeterminada que debe ser plasmada. Para ello se recurre a la racionalidad técnica, instrumental.	El currículo se piensa como una hipótesis de trabajo, cuyo desarrollo es un proceso de investigación y acción que promueve el intercambio de opiniones. Por ello predomina la lógica práctica y comunicativa.

	<ul style="list-style-type: none"> - El currículo se articula en función de objetivos. - La programación es predictiva y prescriptiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - El currículo se articula en torno a principios y normas. - Es concebido como proyecto y proceso.
Desarrollo curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Parte de objetivos conductuales de aprendizaje. - Cada actor curricular actúa en forma independiente: los expertos diseñan y elaboran el currículo; los docentes son menores ejecutores de lo programado por los técnicos; los alumnos responden a los planteos didácticos del docente. Se confía en la autoridad del experto, que ante los problemas brindan soluciones técnicas. - Se desarrolla en forma independiente del profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Parte de principios y lineamientos orientadores para la acción didáctica. Todos los actores curriculares actúan cooperativamente. - Busca el desarrollo profesional de los docentes. - La responsabilidad en el proceso educativo es compartida.
Enfoque epistemológico	<ul style="list-style-type: none"> - El contenido es tratado como verdad universal, neutro, estática, dosificado. - Es presentado en forma atomizada, firme y lineal. - Se da prioridad a su valor académico. - No existe lugar para el desacuerdo. - Predomina el pensamiento único y las acciones uniformadas. - Crea dependencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - El conocimiento es concebido en términos de producto social e histórico. - Se lo concibe en forma dialéctica y se reconoce su complejidad, su dinamismo y su valor social. - Se valora y estimula el pensamiento divergente y plural, el razonamiento, la argumentación, la comprensión de los problemas, y la búsqueda de soluciones creativas. - Genera y refuerza la autonomía.
Conceptos de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Es una actividad técnica en forma de paquetes curriculares diseñada por expertos. - Es la causa del aprendizaje. - Está centrada en la transmisión del conocimiento y el control. - Los alumnos atienden, copian, retienen, contestan, repiten. - Está orientado al éxito de los alumnos en 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía el aprendizaje - Procura la construcción del conocimiento de alumno, y el desarrollo de la imaginación. - Los estudiantes, buscan, ensayan, discuten, piensan, analizan, evalúan. - Está orientada más a la comprensión del proceso que al

	sus evaluaciones.	éxito.
Rol del docente	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecuta y aplica las decisiones de los técnicos y expertos. - Es dependiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es un investigador en el aula. - Es autónomo, responsable, comprometido y con juicio crítico. - Es un práctico reflexivo.
Rol del alumno	<ul style="list-style-type: none"> - No interviene en la toma de decisiones. - Neto acumulador y consumidor de información 	<ul style="list-style-type: none"> - Coopera en el proceso de su aprendizaje y en la toma de decisiones.
Características de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones interpersonales están supeditadas a la función jerárquica de cada rol. - Son relaciones jerárquicas de poder. - Los puestos administrativos y de dirección son ocupadas por la burocracia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones interpersonales son democráticas; todos son sujetos activos. - Se da prioridad al trabajo en equipo. - La comunidad educativa elige democráticamente los puestos jerárquicos de la institución.
Concepto de educación	<ul style="list-style-type: none"> - Es concebida en términos técnicos. Es concebida por expertos (ingeniería educativa). - Se educa en función de las necesidades del mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es concebida como una actividad política, ejercida con contextos socio histórico que la condicionan.
Concepto de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Consiste en comprobar y controlar si los objetivos operativos se consiguen de acuerdo con lo previsto. - Se preocupa por técnicas que determinan la objetividad de lo aprendido. - La evaluación realizada por los docentes es sumativa. - Se preocupan más por la objetividad a partir de una conveniencia que por una corrección justa y equitativa del esfuerzo y tesón del alumno. - La objetividad s entendida como garantía de justicia y el anonimato garantiza imparcialidad o neutralidad. - La evaluación institucional es externa: se rinden cuentas. - La evaluación mide y controla. 	<ul style="list-style-type: none"> - La evaluación es atendida como un proceso de investigación en el que se indaga la calidad de lo que el alumno aprende y la forma en la que lo hizo. - Se consideran las consecuencias del acto de evaluar. - Es una instancia más del proceso global del aprendizaje. - Es continua, formativa, en función del proceso de enseñanza aprendizaje y compartida por docentes y alumnos. - Se preocupa por el ejercicio ecuánime de la evaluación. - Los sujetos son evaluados en función de su individualidad.

		La institución se autoevalúa.
concepto de calidad de enseñanza	<p>Está definida en función de elementos pertenecientes a la lógica económica y criterios de mercado.</p> <p>Básicamente se juzgan los actos en términos de eficacia.</p> <p>Los parámetros de calidad son fijados en función de los criterios mercantilistas. Son determinados por mecanismos técnicos y burocráticos de control.</p>	<p>La enseñanza es valorada en función de la racionalidad práctica aplicada a la educación.</p> <p>Los valores educativos remiten a los valores morales.</p> <p>La calidad de la enseñanza se define con relación al proyecto educativo elaborado por toda la comunidad educativa en forma conjunta.</p>

Dinámica para activar el ánimo de los participantes

Dinámica: Las olas

Objetivo: divertir

Desarrollo: Se sientan todos en círculo cada uno en una silla, el facilitador explica que cuando diga ola a la derecha todos deben recorrerse una silla a su derecha lo más rápido que pueda, lo mismo si dice ola a la izquierda y cuando diga tormenta todos deben cambiarse a cualquier asiento. Ola a la derecha, ola a la derecha, ola a la izquierda, ola a la derecha, tormenta! etc. El facilitador debe tratar de sentarse durante la tormenta y el que quede parado sigue dirigiendo el juego.

Hay que tomar en cuenta que un documento de tipo curricular debe cumplir dos funciones básicas: hacer evidentes las intenciones del sistema educativo y ser una guía para orientar la práctica pedagógica, es así que de acuerdo a la Reforma Curricular de 1996 y la Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular 2010, el currículo se compone de los siguientes elementos:

OBJETIVOS: Son las intenciones que presiden un proyecto educativo determinado y el conjunto de metas y finalidades en que dichas intenciones se concretan. Definen lo que queremos conseguir, el “para qué” de la acción educativa.

- **Objetivos operativos:** Definen las metas de la enseñanza en términos de conductas observables y medibles que debe mostrar el alumno de acuerdo al modelo educativo.

- Competencias y capacidades: La evolución de la psicología del aprendizaje, así como la evolución de la sociedad, han hecho que los objetivos se vayan modificando de forma sustancial. Hoy se tiende a hablar de los objetivos del currículo no en términos de conductas, sino en términos de competencias y capacidades.
- Competencias y capacidades: La formulación de los objetivos curriculares en términos de competencias es una necesidad impuesta por las demandas de la sociedad actual a los procesos de formación, esto quiere decir que implica un cambio de enfoque desde una enseñanza centrada en los contenidos a otra centrada en el desarrollo de determinadas capacidades cognitivas, motrices, interpersonales que se consideran relevantes por uno u otro motivo.

CONTENIDOS (QUÉ ENSEÑAR): Al pensar la formación en términos de un proceso orientado al desarrollo de capacidades o competencias, los contenidos se convierten básicamente en herramientas o instrumentos para ese fin. Son los componentes de una determinada capacidad que deben ser aprendidos para el desarrollo de ésta.

Los contenidos de la enseñanza no se entienden en la actualidad exclusivamente como conocimientos teóricos, sino como saber, saber hacer y saber ser, es decir, como contenidos conceptuales, contenidos procedimentales y contenidos actitudinales.

- Contenidos Conceptuales: Son el conjunto de conocimientos teóricos que deben ser adquiridos por el alumnado durante un determinado proceso formativo. Incluyen tanto los conceptos propiamente dichos como los principios y teorías en que se organizan esos conceptos. También engloba aquellos conocimientos que no son otra cosa que datos que el alumno debe reflexionar, con el fin de dejar clara su diferencia con los anteriores.
- Contenidos Procedimentales: Constituyen el conjunto de saberes prácticos que forman la materia de un determinado proyecto de formación, es decir, no son otra cosa que las técnicas, métodos, estrategias, habilidades o destrezas que el alumno adquiera a través de un programa de enseñanza.

- Contenidos Actitudinales (Hábitos, valores y actitudes): Son necesarios en cualquier currículo formativo por: El carácter instrumental, se precisan durante el proceso de aprendizaje y son valiosos por sí mismos, desde el punto de vista del desarrollo personal y social.

METODOLOGÍA (CÓMO ENSEÑAR): Especifica las actividades y experiencias más adecuadas para que los diferentes tipos de contenidos se aprendan adecuadamente y sirvan, realmente, al desarrollo de las competencias y capacidades que se pretende desarrollar en el alumnado.

- La metodología Incluye principios metodológicos como: métodos, estrategias, técnicas, didácticas, actividades y experiencias de aprendizaje, recursos y materiales didácticos que se emplearán en el proceso de aprendizaje.
- Métodos, estrategias y técnicas didácticas: Los principios metodológicos dan lugar a diversos métodos docentes, que usarán de determinadas estrategias y técnicas didácticas, es decir, procedimientos concretos de enseñanza.
- Actividades y experiencias de aprendizaje: Son acciones que realiza un docente para crear un ambiente propicio a facilitar el aprendizaje del o los estudiantes.
- El diseño de experiencias de aprendizaje es una actividad que no es fácil de planear, pues se requieren conocimientos de didáctica y de teorías del aprendizaje.
- Recursos didácticos: Son cualquier material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas.

Los recursos didácticos sirven para facilitar la comprensión de conceptos durante el proceso de enseñanza- aprendizaje. Permiten presentar los temas o conceptos de un tema de una manera objetiva, clara y accesible, proporcionan medios variados de aprendizaje, estimulan el interés y la motivación del grupo, acercan a los participantes a la realidad y a darle significado a lo aprendido, permiten facilitar la comunicación, complementan las técnicas didácticas y economizan tiempo.

- Medios didácticos: Es cualquier material elaborado con la intención de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por ejemplo un libro de texto o un programa multimedia que permite hacer prácticas de una determinada disciplina.

- Organización del aula: Permite crear un ambiente para aprender, esto tiene su expresión en las condiciones del salón de clase, en la decoración, en la disciplina de trabajo, en la preparación del maestro, en la organización social de la escuela y, en definitiva, en las ideas universales que sustenten la educación.

EVALUACIÓN: Con base al documento Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular del Ministerio de Educación, la evaluación: “Permite valorar el desarrollo del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje” La evaluación no se encuentra aislada del proceso de enseñanza (como lo propone el modelo constructivista), sino está interrelacionada. El objetivo es medir los aprendizajes logrados por los estudiantes con base a los objetivos planteados.

Con la evaluación el maestro tendrá información sobre el progreso de sus estudiantes, a más de conocer cuáles son las fortalezas y debilidades; y buscar retroalimentar en los problemas detectados. (Araujo, 2009. Lasso, 2011)

Una evaluación auténtica no puede reducirse a: examinar y calificar los resultados obtenidos, el “rendimiento” de los alumnos. Por el contrario, debe incorporar un análisis y valoración del proceso que ha llevado a esos resultados.

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES QUE DEBE TENER UN CURRÍCULO

Coherencia. El currículo oficial, debe relacionar los objetivos, los contenidos y los criterios de evaluación con los fines últimos de la educación obligatoria desde el punto de vista de la ciudadanía y personal. Debe articularse en torno a todos los ámbitos vitales.

Ámbitos. Han de marcarse núcleos fundamentales a desarrollar por todas las áreas conjunta y coordinadamente y que esto se refleje en el currículo de cada área, incluyendo los criterios de evaluación (que no tienen que ser siempre por áreas).

Niveles de concreción. El currículo oficial debe considerarse como currículo de referencia, y no tener tal grado de concreción que aspire a convertirse en el "currículo realmente impartido".

Contenido aplicado. El contenido que figure en el currículo oficial ha de concretarse en la práctica como “contenido aplicado”.

Apertura cultural e igualdad social. El currículo ha de recoger los saberes prácticos y diversos de la sociedad, incluidos los de los grupos más excluidos de la cultura académica tradicional.

Educación básica y etapas. En cada etapa deben tener objetivos y contenidos específicos para concretar los fines generales de la educación básica.

Número de áreas. El número de áreas, cuándo éstas existan, no ha de ser nunca excesivas.

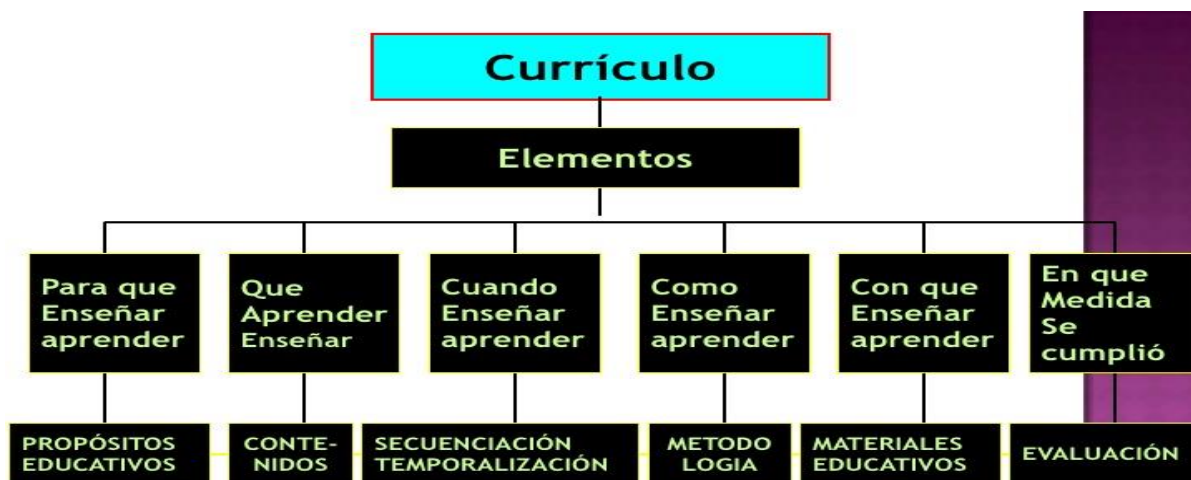
PRINCIPIOS

El currículo deberá ser:

- Potenciador del desarrollo de capacidades y funcionalidad de los aprendizajes
- Común, abierto y flexible.
- Integral.
- Coherente.

INTERRELACIÓN DE LOS COMPONENTES CURRICULARES





Dinámica de reflexión: Quien soy

LUGAR: salón o campo abierto

OBJETIVO: conocimiento y comunicación interpersonal.

INSTRUCCIONES:

Se menciona lo siguiente: la vida merece vivirse pero solo viven los que luchan, los que saben quiénes son, los que quieren ser, te invitamos a reflexionar con la mayor seriedad.

Se entrega una hoja con lo siguiente: quién soy yo, enumera tus cualidades y debilidades que quiero ser:

Una vez concluida la reflexión personal, se hará una plenaria, comentando como les pareció la actividad.

TIPOS DE CURRÍCULO

CURRÍCULO PLANIFICADO

Es un documento escrito y a nivel nacional corresponde al Marco Curricular Básico (MBC), emanado del Ministerio de Educación y se relaciona con los planes y programas que nos envía para ser trabajados en todos los sectores y subsectores de aprendizaje en las unidades educativas.

Currículo oculto: Torres San tome (1994) define el currículo oculto como todos aquellos conocimientos, destrezas, actitudes y valores que se adquieren mediante la participación en proceso de la enseñanza y el aprendizaje. Se refiere aquellos aspectos de la vida cotidiana de las escuelas que no están previstas en un currículo explícito pero que están presentes en cualquier tipo de intervención educativa. Es aquel que se transmite de manera implícita, no aparece escrito pero tiene gran influencia en el aula, es decir es una forma de socialización en que los alumnos internalizan de manera más profunda y duradera, roles, nociones, valores y prácticas sociales

Currículo emergente: Es el que nace espontáneamente de los intereses y necesidades de los estudiantes o de situaciones imprevistas. Se presta para la formación afectiva del alumno, y puede ser más eficaz que el currículo planificado.

A diferencia del currículo planificado, en el currículo emergente, la iniciativa y las decisiones curriculares respecto a los contenidos educativos y a los objetivos radican en los alumnos, mientras que en el currículo planificado, estas corresponden al profesor.

Currículo nulo: El currículo nulo se refiere a la enseñanza que no se da, a las opciones educativas que no se ofrecen (Carreter Mora, Diccionario Pedagógico, 1994).

También se define como aquel que entrega enseñanzas encubiertas, enseñanzas no explícitas, brindadas por la escuela, así también se define como una posibilidad de socialización provechosa ya que se debe preparar al alumno para la vida y no tan solo en lo académico por lo que su postura también es necesaria.

NIVELES DE CONCRECIÓN CURRICULAR

Primer nivel: Este nivel es la base para el diseño curricular, es responsabilidad de las autoridades educativas del país, debe garantizar que todos los egresados cuenten con las mismas destrezas, está en manos del Ministerio de Educación

Este documento constituye un referente curricular flexible que establece aprendizajes comunes mínimos y que puede adaptarse de acuerdo al contexto y a las necesidades del medio escolar..."

Segundo nivel: Es competencia de los planteles educativos, y sus administradores y docentes, éste debe garantizar y enriquecer lo establecido en el nivel anterior. Este nivel se ve reflejado en el Plan Educativo Institucional (PEI), aquí deben hacerse adaptaciones curriculares tomando la situación de la comunidad educativa

Tercer nivel: Los referentes curriculares nacionales, que se han adecuado a las condiciones institucionales en el PEI, deben aterrizar en el aula de clase mediante:

- Planificación por bloques curriculares, adecuados a las condiciones y realidades de la comunidad, institución y grupo de alumnos de cada año.
- Plan operativo anual de aula, en el que se establecen las metas que la institución pretende concretar durante un año lectivo.
- Plan de clase, en el que se detallan las actividades organizadas dentro de un proceso de construcción del aprendizaje, en un tiempo determinado, con los recursos que se utilizarán, las actividades de evaluación que se realizarán para verificar el desarrollo de los aprendizajes y el logro de las destrezas al finalizar la clase.

Niveles de Concreción Curricular		Instrumentos Curriculares	Responsables
Primer Nivel Macro		Políticas educativas nacionales Reformas curriculares	Ministerio de Educación Concejo Nacional de Educación
Segundo Nivel Meso		Proyecto Educativo Institucional (PEI)	Institución Educativa
Tercer Nivel Micro	Primer Subnivel	Planificación Curricular Anual	Docente o docentes de área.
	Segundo Subnivel	Planificación por bloques curriculares	Docente o docentes de área.
	Tercer Subnivel	Planificación de las Tareas de Aprendizaje	Docentes

Dinámica para animar a los participantes

Dinámica: Se murió choche

Objetivo: Animación

Desarrollo: Colocar a todos en círculo, un participante inicia la rueda diciendo al que tiene a su derecha "Se murió coche", pero llorando y haciendo gestos exagerados. El de la derecha le debe responder lo que se ocurra, pero siempre llorando y con gestos de dolor.

Luego, deberá continuar pasando la noticia de que Choche se murió, llorando igualmente, y así hasta que termine la rueda.

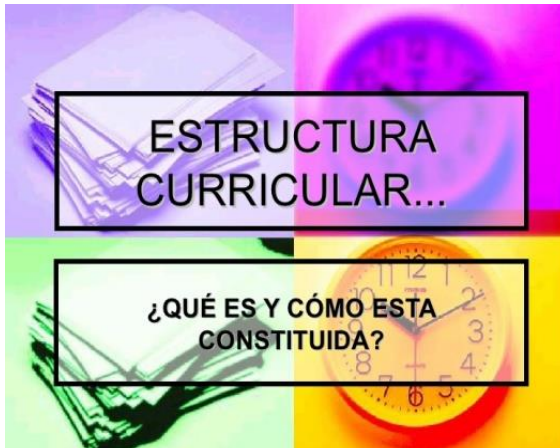
Puede iniciarse otra rueda pero cambiando la actitud. Por ejemplo: riéndose, asustado, nervioso, tartamudeando, borracho, etc. El que recibe la noticia deberá asumir la misma actitud que el que la dice.

Una variante puede consistir en que cada cual, luego de recibir la noticia y asumir la actitud del que se la dijo, cambia de actitud al pasar la noticia al que sigue. (Ej.: uno llorando, la pasa el otro riendo, otro individuo indiferente, etc.).



ESTRUCTURA CURRICULAR

COMPONENTES DINAMIZADORES



Perfil de salida: Expresa los resultados finales del proceso educativo, las capacidades del estudiantado de interpretar, producir, y resolver problemas de la comunicación, la vida natural y social.

De los objetivos del año a los indicadores esenciales de evaluación

- Los objetivos educativos constituyen las metas máximas de aprendizaje
- Los indicadores esenciales de evaluación expresan los resultados que garantizan la consecución de los objetivos

Destrezas con criterios de desempeño por bloques curriculares

Las destrezas con criterios de desempeño expresan el saber hacer, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, estableciendo relaciones con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad de los criterios de desempeño.

Los bloques curriculares organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema generador

Las destrezas se expresan respondiendo a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué tiene que saber hacer? Destrezas
- ¿Qué debe saber? Conocimientos
- ¿Con qué grado de complejidad? Precisiones de profundización.

Precisiones de la enseñanza y aprendizaje

Constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las destrezas con los conocimientos asociados a estas; a la vez, que se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para conducir el desarrollo dentro del sistema de clases y fuera de él.

Indicadores esenciales de evaluación

Son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que debe demostrar el estudiantado. Se estructuran a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Qué acción o acciones se evalúan?
- ¿Qué conocimientos son los esenciales en el año?
- ¿Qué resultados concretos evidencian el aprendizaje?
- ¿Qué vías, técnicas o soportes se sugieren?

Elementos esenciales para elaborar la planificación curricular

La planificación curricular no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales. Por lo tanto, debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes:

Datos informativos: contiene aspectos como el área, año lectivo, año de Educación General Básica, título, tiempo de duración, fecha de inicio y de finalización, entre otros.

Objetivos educativos específicos; son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.

Destrezas con criterios de desempeño: Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad.

Estrategias metodológicas: están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.

Indicadores esenciales de evaluación: Están planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.

Recursos: Son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación. Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con criterios de desempeño esté garantizado. Además, cuando corresponda, los recursos deberán estar contenidos en un archivo, como respaldo.

Bibliografía: se incluirán todos los recursos bibliográficos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, los materiales bibliográficos y de Internet que emplearán tanto los estudiantes como los docentes. Es importante generar en el país una cultura de respeto por los derechos de propiedad intelectual. Es cierto que los recursos bibliográficos son muy variados, dependiendo del contexto socio-geográfico de la institución; sin embargo, se sugiere incluir una bibliografía, aunque esta sea mínima.

Evaluación

En su cuaderno conteste las siguientes preguntas:

1. **Qué es un nivel de concreción?**
2. **Cuáles son los niveles de concreción?**
3. **Cuál es la diferencia entre currículo nacional y currículo institucional?**
4. **En un organizador grafico resuma los elementos del currículo**
5. **Utilizando un organizador grafico resuma los elementos esenciales para una planificación.**

SESIÓN N° 2

Propósitos de la sesión

Mediante el análisis y la experiencia del docente definir a la planificación, sus funciones, propósitos y objetivos, determinar las acciones para su elaboración, describir las características e insumos básicos para la planificación curricular; además analizar el programa de asignatura y el programa curricular por bloques.

Dinámica: Mentiras y verdades

MATERIAL: Cada participante debe de tener pluma y papel.

EXPLICACIÓN:

Cada participante debe de escribir tres hechos de sí mismo, dos de ellas que sean verdad y una mentira (por ejemplo, “yo soy alpinista” o “Hace tres semanas viaje a Paris”, “tengo un hermano gemelo”). Cuando todos hayan acabado, cada participante deberá leer las tres cosas que escribió. El grupo debe de intentar de adivinar cuál es la mentira de esa persona. Se les debe decir a los participantes que traten de hacer los tres hechos creíbles que no se pongan cosas como “yo sé volar”

¿QUÉ SE APRENDIÓ?

Con esta dinámica se rompe el hielo en los grupos ya que muchas veces los participantes escogen hechos de sí mismos que son fuera de lo común y esto rompe barreras y prejuicios entre los jugadores.

“La Ciencia es sólo un ideal.

**La de hoy corrige la de ayer,
y la de mañana la de hoy”.**

Ortega y Gasset.

Reflexión:

En el cuaderno de apuntes reflexionar las siguientes preguntas

1. **Qué es planificar?**
2. **La planificación es indispensable para generar el proceso de enseñanza?**
3. **Alguna vez trabajó en el aula sin planificación?**
4. **Qué consecuencias tuvo esa experiencia para usted en su práctica docente?**
5. **Qué efectos ha quedado de esa experiencia en usted como profesor?**

Organizar en grupo de 4 personas para que discutan y pongan en común las respuestas de las preguntas.

Para organizar los grupos de trabajo se aplicará la dinámica:

La mar estaba serena, serena estaba la mar”.

Es una canción muy dinámica que tiene como objetivo la conformación de grupos de trabajo, esta técnica consiste en cantar la canción utilizando cada una de vocales. Por ejemplo con la (a): **la mar astaba sarana, sarana astaba la mar**, con la (e) **le mer estebe serene, serene estebe le mer**, etc., y al final se dice el capitán manda a formar grupos de 4 (5, 6 7,.... etc.)

PLANIFICACIÓN CURRICULAR

La planificación es parte de los procesos de desarrollo curricular que se llevan a cabo en los sistemas educativos; por lo tanto, se la define por sus relaciones con el curriculum.

Incluye procedimientos y prácticas que tienen como objetivo concretar las acciones pedagógicas que el curriculum prescribe, adecuarlas a la particularidad de cada escuela y situación docente, además de ofrecer un marco institucional visible que organice el trabajo escolar.

La planificación se define como espacio de transición, en el que articulan las intenciones y los valores pedagógicos del docente y las condiciones particulares de la tarea. Se ubica entre la

reflexión y acción, y puede ser una vía para garantizar el cumplimiento de los principios de orden y sistematización en la enseñanza.

Para Kaufman R. A. (1973). "...la planificación curricular se ocupa solamente de determinar qué debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar "a donde ir" y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible"

La planificación es parte de la enseñanza e incluye procesos y decisiones ligados a la concepción de la tarea. Es una actividad inherente al rol de docente que no debe ser pensada como una actividad tediosa del quehacer de maestro o como un programa rígido que no podrá modificarse sobre la marcha.

"La planificación en si es un tipo de proceso que permite pasar de la selección general del curriculum al trabajo en clase". Esta parte amerita reflexionar que la planificación es la selección, organización y secuenciación del conocimiento escolar, o de otra manera se podría decir que la programación es una planificación detallada y operativa que permite trabajar en forma eficiente y organizada en el aula, sin lugar a dudas se trata de una tarea eminentemente práctica, pero no por ello deja de ser una cuestión de opción técnica, política y ética personal.

FUNCIONES DE LA PLANIFICACIÓN

La planificación cumple varias funciones:

- Ofrece una previsión que permite reducir en forma considerable el nivel de incertidumbre
- Permite preparar el material de instrucción
- Prepara cognitivamente a los docentes, en relación con las posibles contingencias en el aula.
- Guía en el proceso interactivo en clase

En síntesis nos sirve para pensar, mejorar y preparar la acción educativa, no para acortarla, entorpecerla o dificultarla.

PROPÓSITO Y OBJETIVO DE LA PANIFICACIÓN

El propósito se establece en función del punto de partida: que es lo que el docente va a poner al alcance de los alumnos.

Los objetivos se establecen en función del punto de llegada, los que los estudiantes sabrán hacer luego.

POR QUÉ ES IMPOTANTE PLANIFICAR?

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. La planificación permite:

- Reducir la incertidumbre: No puede evitarse que el salón de clase sea un ambiente complejo, pero si se puede reducir el nivel de incertidumbre, al controlar algunas de las variables involucradas.
- Crear un eje sobre el cual se maneja la situación: Al tener preparado el material, clarificada la secuencia de realización y definida las actividades que se implementaran, se dibuja un recorrido posible que jugara como base de la actuación del docente.
- Preparar al docente para estar alerta: En la medida en que se va trazando el camino, también se va reflexionando sobre él y sobre las posibles situaciones que pueden presentarse en el salón de clases.
- Establecer reglas generales de la clase: Sobre esta base se producirán las negociaciones con los alumnos.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

- Es un proceso integral, ya que abarca estructuralmente a todos los niveles, procesos, campos, elementos curriculares que en ella intervienen.
- Es participativa, porque en su diseño y desarrollo intervienen los profesores y autoridades de una determinada institución educativa. Busca así mismo la participación de los estudiantes y de la comunidad educativa.

- Es orgánica, porque es una etapa de la planificación curricular que debe realizarse por los docentes, ya que esta normado y es imprescindible en todo proceso de enseñanza aprendizaje.
- Es permanente, porque no es un proceso ocasional, estático, sino continuo que se desarrolla paralelo a todo el proceso educativo.
- Es flexible porque se considera que el plan curricular no es algo rígido, sino que debe posibilitar los cambios que la realidad del estudiante requieran.
- Es un proceso con objetivos, tareas concretas según el nivel, modalidad y especialidad educativa de acuerdo a las necesidades de la institución.
- Se estructura en base a fases o diseños.
- Tiene en cuenta la aplicación de los principios de la administración, pedagógicos y del área curricular.

PROGRAMA DE ASIGNATURA

En su cuaderno conteste las siguientes preguntas

- 1. Qué es un programa de asignatura?**
- 2. Para elaborar un plan de asignatura es importante tener a la mano los planes y programas nacionales?**
- 3. Cuáles son las partes de un programa de asignatura?**

Formando grupos de trabajo de 4 docentes discutir sobre las preguntas formuladas

Agrupar enumerando

Objetivo: Promover la integración de todos los miembros del grupo

Procedimiento: Si se quiere formar grupos de 4, 5 o más personas, el facilitador solicita a cada participante que mencione un número desde el 1 hasta el número que solicite, posteriormente se juntan las personas que les toco el 1 con el 1, los que les toco el 2 con los 2, los 3 con los 3, en fin hasta formar los grupos sugeridos. Para esta actividad van a enumerar del 1 hasta el 9 para conformar los 9 grupos de 4 miembros cada uno.

Margarita Panza afirma que el programa de asignatura “es una formulación hipotética de los aprendizajes que se pretenden lograr”.

Ángel Díaz Barriga, sostiene que el programa de la asignatura “debe ser concebido como una propuesta mínima de aprendizajes relativos a un curso, “En nuestro caso particular, partimos de que docentes y alumnos, son seres humanos que piensan, razonan se comunican y actúan en función de encontrar variadas y apropiadas formas de integración que faciliten el aprendizaje. Formas de problematización, análisis crítico, creatividad, transformación y aplicación del conocimiento; donde el docente se convierte en un coordinador de las sesiones y del proceso de aprendizaje, un asesor permanente de la dinámica de adquisición de nuevos conocimientos.

El conocimiento, es la base fundamental de los aprendizajes, pero entendido como un conjunto de saberes dinámicos y dialécticos (teóricos y prácticos), que en su vinculación con la realidad son susceptibles de cambios y transformaciones.

Por tanto, el aprendizaje, no es sólo la adquisición de conocimientos, es un proceso dinámico que influye en todas las esferas del ser humano tanto las cognoscitivas, como las corporales y sociales y consecuentemente, influyen en el cambio de pautas de conducta.

¿Qué acciones son necesarias para su elaboración?

Antes de elaborar un programa de asignatura, creemos que es importante que el docente realice las siguientes actividades:

- a) Revisar el plan de estudios.
- b) Conocer el perfil de la carrera.
- c) Ubicar la asignatura dentro del mapa curricular y determinar su continuidad y vinculación.
- d) Estar al tanto del objetivo general de la asignatura y dentro de que área disciplinaria está ubicada.
- e) Determinar los contenidos y fuentes de información.
- f) Diseñar una estrategia general de trabajo para la asignatura.

Para su redacción es necesario que tenga presente algunas características básicas que deben tener los programas de asignatura.

CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE ASIGNATURA

1. **Unidad fundamental**, para hacer confluir todas las actividades en beneficio de los objetivos enunciados, en virtud de que son los objetivos los que configuran el proceso de enseñanza-aprendizaje que se vivirá en el lapso del curso.
2. **Continuidad**, previendo todas las etapas del trabajo propuesto de manera sistemática, empezando desde la primera actividad hasta la última.
3. **Flexibilidad**, de modo que permita posibles reajustes durante el encuadre y dentro del desarrollo de la asignatura, sin que por ello se falte a su unidad y continuidad.
4. **Objetividad y realismo**, debe ser coherente y elaborarse acorde a las circunstancias y disponibilidades reales en las que se va a desarrollar.
5. **Precisión y claridad**, en las ideas y conceptos expuestos, con indicaciones claras y bien específicas acerca de lo que se ha de trabajar en el desarrollo de la asignatura.

¿Cuáles son sus elementos principales?

- Los objetivos de la asignatura
- El contenido de la asignatura
- Las estrategias y actividades (La metodología de trabajo de esos contenidos), y
- La evaluación de los objetivos (aprendizajes logrados).

Número de objetivos que deben redactarse

No existe entre los teóricos una especificación cuantitativa en relación al conjunto de objetivos que se deben incluir en un programa de asignatura, sin embargo, no deben ser muchos; los mismos que deben ser logrados satisfactoriamente por todos los alumnos, porque de lo contrario no se justificaría la presencia de esa asignatura en el plan de estudios. En cambio, considerando su función, se pueden incluir dos tipos de objetivos: terminales y por unidad didáctica.

Los contenidos

Los contenidos comprenden todos los aprendizajes que los alumnos deben alcanzar durante el desarrollo del curso, en concordancia con los objetivos de la asignatura y en relación al perfil de la carrera.

Estrategias y actividades

Una vez establecidos los contenidos, y seleccionada la información, el docente debe plantearse una pregunta de rigor ¿cómo voy hacer llegar éstos contenidos a los alumnos? la respuesta: a través de estrategias y actividades idóneas que favorezcan el aprendizaje tales como: Organizadores previos, resúmenes, ilustraciones, analogías, preguntas intercaladas, mapas conceptuales, redes semánticas, etc.

¿Cuál es la incidencia del programa de asignatura en la responsabilidad de docentes y alumnos?

Todas las profesiones y ocupaciones, que realizamos los seres humanos, nos conducen a asumir responsabilidades, y la docencia, profesión de gran trascendencia social tiene las propias. Para iniciar esta parte, es necesario entonces que especifiquemos ¿qué entendemos por responsabilidad?, al respecto diremos que es “la capacidad de responder por los propios actos”, y en algunos casos, también “por los ajenos”.

COMPONENTES DEL CURRÍCULO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA

1. La importancia de aprender en el área. A manera de síntesis, este componente recoge las aspiraciones expresadas tanto en el perfil de salida de los estudiantes según el área, en los objetivos educativos del área y en los objetivos educativos del año. Resalta el para qué del estudio de los contenidos que propone, justifica el haberlos seleccionado y resalta el aporte que el estudio de esta área brinda en su formación integral, en el desarrollo de sus capacidades y en su desempeño presente y futuro como ciudadano de una sociedad en la que el nivel de conocimientos y su uso adecuado en la resolución de problemas, marca la diferencia entre el éxito y el fracaso individual y colectivo.

2. El perfil de salida de los estudiantes de décimo año de Educación General Básica.

Expresa los resultados finales del proceso educativo, las capacidades de desempeño mínimas que debe demostrar el estudiante al finalizar el décimo año de Educación General Básica. Son las metas finales de este nivel que guardan estrecha relación con los objetivos del mismo.

3. Los objetivos educativos del área. Constituyen los máximos aprendizajes que el área de estudio espera alcanzar en la formación de los estudiantes después de diez años de estudio.

4. Los objetivos educativos del año. Constituyen los máximos aprendizajes que el área de estudio espera alcanzar en la formación de los estudiantes al finalizar el año de estudio.

5. Mapa de conocimientos. El componente del currículo donde se evidencia la secuenciación, alcance y niveles de profundización de los conocimientos que los estudiantes deben saber en cada uno de los años de Educación General Básica, los mismos que están enlistados por bloques de contenidos y éstos a la vez están agrupados en torno al eje de aprendizaje. Hay varios ejes del aprendizaje, por año y por área de conocimiento y éstos guardan correspondencia con el eje curricular integrador del área.

6. Planificación por bloques curriculares. Componente curricular en el que se organizan las destrezas con criterios de desempeños a ser desarrolladas por los estudiantes según el año de estudio y el área de estudio.

7. Destrezas con criterios de desempeño. Es la expresión curricular en la que se reúne con secuencia lógica lo que el estudiante debe saber hacer (destreza), lo que debe saber (conocimiento) y los niveles de complejidad de ese saber hacer y de ese saber.

8. Precisiones de la enseñanza y el aprendizaje. Este componente curricular brinda respuestas a la pregunta que sin duda alguna ordena el desempeño de los docentes: ¿Cómo enseñamos para que nuestros estudiantes aprendan? Se detallan procesos didácticos, técnicas de aprendizaje (individuales, colectivas, comunitarias) y recursos humanos (involucramiento de todos los actores), recursos materiales y tecnológicos a utilizar. Las estrategias didácticas responden a los fundamentos de la pedagogía crítica que es una pedagogía en reforma permanente.

Se ve a la educación como un proceso que dura toda la vida, por lo tanto "la persona tiene que vivir educándose, aprendiendo, rompiendo moldes, asumiendo posiciones de vanguardia, criticando y reformando continuamente; por esto, la escuela "estática" no satisface, las aspiraciones de la sociedad, siempre cambiante. La escuela, pues, debe ser "dinámica".

9. Indicadores esenciales de evaluación. El contenido de este componente curricular ayuda a responder a la pregunta ¿cómo evaluamos los aprendizajes de nuestros estudiantes?, a comprender a la evaluación como parte integral del proceso de enseñanza (es decir, que está muy ligada a los objetivos), a entender que evaluar es parte de la misma tarea de enseñar y aprender, y que dicho proceso nos da herramientas para la promoción y acreditación de los estudiantes, para la comunicación de los resultados obtenidos por ellos, y para la planificación de acciones de enseñanza con el fin de mejorar sus aprendizajes.

Este proceso contempla múltiples actividades con las que se obtiene la información necesaria para el avance en el aprendizaje y para su contextualización.

Las evidencias de dicho aprendizaje se plasman en las destrezas con criterio de desempeño, ya que cuando analizamos y valoramos la información recabada a través de diversos instrumentos (pruebas, observaciones, tablas de control, investigaciones, etc.) de acuerdo con determinados criterios y parámetros tenemos una orientación clara acerca de la finalidad de los procesos.

Cuáles son las tareas principales de un docente en el aula? Para que el currículo permita cumplir con el objetivo de formar seres humanos de manera integral, el docente tiene que hacer realidad las características del mismo: coherente, abierto, flexible y diversificable, integral e interdisciplinario; es decir, debe seleccionar los contenidos, la metodología y los recursos que le permitan cumplir con los mínimos requeridos para el año de Educación General Básica y que atienda las necesidades e intereses de sus estudiantes y las exigencias sociales y culturales del contexto, buscando dar siempre el protagonismo del aprendizaje al estudiante ya que él es el centro del mismo.

PROGRAMA CURRICULAR DE ASIGNATURA (PCA)

Para su elaboración se debe considerar algunos aspectos:



Revisión de los estándares

En la etapa inicial se recomienda revisar los siguientes estándares:

Estándares de Gestión Escolar:

Los estándares educativos para la calidad de la Educación propuesto por el Ministerio de Educación,

en la Dimensión pedagógica, el estándar 19 dice: Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación...”

El trabajo colaborativo se dará en tres instancias: entre profesores del año, docentes del área y en junta de curso.

Los docentes del año elaboran la planificación del Primer subnivel de concreción curricular (Programación Curricular Anual–PCA)

Estándares de Desempeño Profesional Docente:

Estándares de desempeño profesional. ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

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

- El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.

- 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.
- Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.
- Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
- Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
- Los estándares de gestión del aprendizaje se aplican en los tres subniveles de concreción curricular: PCA (Programación Curricular Anual), PBC (Planificación por Bloques Curriculares) y PTA (Planificación de las Tareas de Aprendizaje).

PLANIFICACIÓN DE LAS TAREAS DE APRENDIZAJE

“Una tarea de aprendizaje define objetivos a través de un problema de la práctica profesional cuya percepción y solución comprende la aplicación de nuevos conocimientos y un nuevo saber hacer, siendo el aprendizaje el resultado de un cumplimiento correcto y completo de la ejecución de la tarea“¹(WITZGALL, Elmar 1998).

De los tres instrumentos didácticos, la Planificación de las Tareas de Aprendizaje es donde mayor injerencia tiene el docente, pues en ella expresa su creatividad, a la vez que visibiliza el grado de dominio tanto del área del saber, como de las teorías pedagógicas. En las tareas de aprendizaje se evidencia la aplicación de los estándares de aprendizaje y en ella se define el nivel de calidad educativa que oferta la institución.

Dinámica para activar la participación de los participantes

Dinámica: y si no hay oposición

Objetivo: estimular un ambiente pesado

Procedimiento: el facilitador comenta

Y si tienes muchas ganas de reír, ¡Ja! ¡Ja!. Y si tienes la ocasión y si no hay oposición, no te quedes con las ganas de reír, ¡Ja!, ¡Ja! Y si tienes muchas ganas de cantar, ¡Ja!, ¡Ja!, y si tienes la ocasión y si no hay oposición, no te quedes con las ganas de cantar, la, la.

Se continúa reemplazando la acción: aplaudir, silbar, zapatear.

PROGRAMACIÓN CURRICULAR ANUAL – PCA

La Programación Curricular es un proceso que garantiza el trabajo sistemático de los procesos pedagógicos y evita la improvisación y rutina. Mediante este proceso se prevé, selecciona y organiza las capacidades, estrategias, materiales y otros elementos educativos, a fin de generar experiencias de aprendizaje y de enseñanza pertinentes.

La programación curricular anual tiene la siguiente estructura:

1. Datos informativos.

2. Cálculo general del tiempo. Para obtener el número de horas lectivas del año, se debe multiplicar el número de horas semanales (carga horaria) por el número total de semanas clase (40 semanas). Estas horas serán distribuidas en los seis bloques curriculares.

3. Objetivos

3.1. Objetivos del Área. Orientan el desempeño integral que debe alcanzar el estudiante en un área de estudio: el saber hacer, pero ante todo, la conciencia de utilización de lo aprendido en relación con la vida social y personal.

3.2. Perfil de Salida (EGB o BGU). Es la expresión de desempeño que debe demostrar un estudiante al finalizar un ciclo de estudio; desempeño caracterizado no solo por un alto nivel de generalización en el uso de las destrezas y conocimientos, sino por la permanencia de lo aprendido.

3.3. Perfil del Área. Transcribir el perfil de salida del área respectiva. Construir el perfil de salida en las áreas que no disponen del mismo.

3.4. Objetivos Educativos del Año. Expresan las máximas aspiraciones que se quieren lograr en el proceso educativo dentro de cada área de estudio.

4. Eje curricular integrador. Es el concepto integrador máximo de un área. Por ejemplo: "Interrelaciones del mundo natural y sus cambios". Este componente sirve de eje para articular las destrezas de cada uno de los bloques curriculares.

5. Relación entre los componentes curriculares.

5.1. Bloques Curriculares (6 bloques). Componente de proyección curricular que articula e integra el conjunto de destrezas y conocimientos alrededor de un tema central de la ciencia o disciplina que se desarrolla.

5.2. Ejes de Aprendizaje. Se derivan del eje curricular integrador en cada área de estudio; sirven de base para articular los bloques curriculares.

5.3. Destrezas con criterios de desempeño. Son criterios que norman qué debe saber hacer el estudiante con el conocimiento teórico y en qué grado de profundidad.

6. Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje. Básicamente, las precisiones curriculares constituyen un conjunto de orientaciones metodológicas y didácticas que, en forma técnica, amplían a los educadores y educadoras la información expresada en las destrezas con criterios de desempeño.

6.1. Estrategias Metodológicas. Constituyen procesos metodológicos generadores, que permiten el desarrollo de destrezas con criterios de desempeño. Es necesario que los métodos,

procesos y técnicas se encuentren detallados como macro actividades que requieren del desarrollo de acciones específicas dentro de la enseñanza y aprendizaje.

6.2. Recursos Didácticos. Debe constar lo que se utilizará para las planificaciones de las tareas de aprendizaje: recursos materiales, técnicos, etc.

6.3. Períodos. Asigne los períodos para cada bloque, los que sumados deben coincidir con el total de horas para el año (Malla curricular).

7. Evaluación para el aprendizaje. Se articulan a partir de los objetivos del año; son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje que precisan el desempeño esencial que debe demostrar el estudiante.

La Evaluación puede definirse, según María Antonia Casanova (1998) como la "obtención de información rigurosa y sistemática para contar con datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada.

7.1. Indicadores esenciales de evaluación. Se constituyen en los requisitos mínimos de dominio de las destrezas con criterios de desempeño. Para que el docente inicie este proceso de reflexión es necesario que se pregunte: ¿Qué deben saber, entender y ser capaces de hacer los estudiantes? ¿Hasta qué grado de complejidad? ¿Qué actitudes debe demostrar? Estas preguntas llevan al maestro a contextualizar los objetivos planteados.

Se debe Transcribir los indicadores esenciales de evaluación de la EGB o BGU. En las asignaturas que no se dispone de indicadores, se debe construir en función de las destrezas con criterios de desempeño y de los estándares de aprendizaje.

8. Bibliografía. Para la citación bibliográfica utilice una de las normas disponibles.

9. Observaciones. Este es un espacio reservado para el Director de Área, Vicerrector(a), Subdirector(a), Líder docente, etc.)

9. Créditos:

9.1. Elaboración. Escribir el o los nombres de los docentes autores de la planificación. El documento debe estar firmado y con la fecha de entrega.

9.2. Validación. Debe constar el nombre del Director(a) de Área, su firma y fecha de validación en la respectiva área.

9.3. Aprobación. Constará el nombre de la autoridad que aprueba el documento curricular, con su firma y fecha de aprobación.

Para la elaboración de este programa se debe tomar como referente el Currículo Nacional (Primer Nivel de Concreción) y todos los insumos básicos para la planificación micro curricular.

Evaluación

- 1. Por qué es importante planificar**
- 2. Qué características tiene la planificación curricular**
- 3. Que es un programa de asignatura**
- 4. Diferenciar entre programa curricular de asignatura y plan de bloque**



SESIÓN N° 3

Propósito de la sesión

Definir críticamente al plan curricular por bloques, sus partes, analizar a través de ejemplos la planificación curricular por bloques, así como los elementos esenciales para su elaboración, que es plan de clase?, cuál es su estructura y revisar algunos ejemplos de plan de clase para su comprensión.

Dinámica: El conocimiento

Objetivo: Animación, Concentración.

Esta dinámica permite retomar la actividad del integrante del grupo

Desarrollo: Se forma un círculo y el FACILITADOR explica que se va a lanzar la pelota, diciendo uno de los siguientes elementos: CURRÍCULO, DESTREZA, PROCESO DIDÁCTICO, la persona que reciba la pelota debe decir el nombre de alguna parte que pertenezca al elemento indicado, dentro del tiempo de 5 segundos. En el momento en el que cualquiera de los participantes tira la pelota y dice "currículo", todos deben cambiar de sitio y la persona que coge el balón debe responder el nombre de alguna parte del currículo.

Ejemplo: El facilitador lanza la pelota a cualquiera de los participantes, dice "proceso didáctico", el que recibe la pelota debe responder en cuestión de cinco segundos: el nombre de una parte del proceso didáctico que puede ser: Observación, reflexión, construcción del conocimiento, transferencia, etc.

“El factor esencial del aprendizaje es la voluntad de aprender”

F.W. Sanderson

Reflexión

Registre en su cuaderno una reflexión alrededor de las siguientes preguntas:

- a. **Cuáles son los componentes de la estructura curricular de programa de asignatura?**
- b. **La destreza con criterio de desempeño cómo se estructura?**
- c. **Elabore 5 ejemplos de destreza con criterio de desempeño del tema que considere**
- d. **Por qué se llama plan didáctico por bloques?**

En grupos disciplinarios, recojan y compartan las reflexiones individuales



PLAN DIDÁCTICO POR BLOQUES

La planificación didáctica organiza y conduce los procesos de enseñanza y aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos prescritos en los nuevos diseños curriculares de la educación. Además permite reflexionar y tomar decisiones acertadas, tener claro que necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, que se debe llevar al aula y como se pueden organizar las estrategias metodológicas para que el aprendizaje sea significativo para todos y de esta manera brindar atención a la diversidad de los estudiantes.

Los actuales enfoques curriculares demandan una nueva forma de abordar la ciencia en cada una de las áreas y exige replantear la planificación didáctica como un sistema integrado de los componentes curriculares, con el fin de desarrollar las destrezas con criterios de desempeño, alcanzar los indicadores esenciales de evaluación y lograr el perfil de salida de la Educación General Básica (y del Bachillerato), el mismo que incluye aspectos formativos del estudiante relacionados con el Buen Vivir.

Se debe planificar 6 bloques curriculares, de los cuales, 3 bloques curriculares se aplican en el primer quimestre y los restantes en el segundo quimestre.

Los bloques curriculares integran varias destrezas con criterios de desempeño, es decir, aquellos núcleos esenciales de habilidades (o destrezas), conocimientos y valores con un grado de complejidad determinado, requeridos para el desempeño eficiente de tareas (J. Forgas. 2003).

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen la descripción de una realización que debe ser lograda por el/la estudiante en el ámbito de la asignatura, por tanto se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el estudiante debe demostrar.

ESTRUCTURA DE LAPLANIFICACIÓN POR BLOQUES CURRICULARES (PBC)

1. Datos informativos:

- 1.1. Nivel. Educación General Básica o Bachillerato.
- 1.2. Área.
- 1.3. Asignatura.
- 1.4. Año EGB/BGU.
- 1.5. Grupos/paralelos.
- 1.6. Docente(s).Incluir los nombres del o los docentes responsables de la planificación.
- 1.7. Eje transversal

Los ejes transversales constituyen grandes temáticas de proyección macro que deben ser atendidos en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas y conocimientos de cada área de estudio. En una perspectiva integradora, entre los ejes transversales de Educación General Básica, estará:

- La formación ciudadana y para la democracia.
- La protección del medio ambiente.
- El correcto desarrollo de la salud y la recreación de las estudiantes y los estudiantes.
- La educación sexual en la niñez y la adolescencia

1.8. Eje curricular integrador: Los ejes curriculares máximos, correspondientes a cada área son los siguientes:

Lenguaje: Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social

Matemática: Desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y solucionar problemas de la vida.

Sociales: El mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana

Naturales: Interrelaciones del mundo natural y sus variaciones

1.9. Eje de aprendizaje. Transcribir del PCA.

1.10. Bloque Curricular. Transcribir el número y el título.

1.11. Objetivos educativos específicos. Tomar como referente los objetivos del texto del estudiante o del docente para diseñar de acuerdo al año de educación y del área.

1.12. Fecha de inicio. Observar cronograma de actividades

1.13. Fecha de término. Observar cronograma de actividades.

2. Relación entre los componentes curriculares

2.1. Destrezas con criterios de desempeño:

Expresan el “saber hacer”, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, asociados a un determinado conocimiento teórico; y dimensionadas por niveles de complejidad que caracterizan los criterios de desempeño. Las destrezas con criterios de desempeño se expresan respondiendo a las interrogantes siguientes:

- . ¿Qué debe saber hacer? Destreza
- . ¿Qué debe saber? Conocimiento
- . ¿Con qué grado de complejidad? Precisiones de profundización

El desarrollo de destrezas con criterios de desempeño



La Estructura Curricular 2010, propicia trabajar con destrezas con criterio de desempeño, esa es la orientación y los trabajadores de la educación, deben aceptar y adaptarse a esa orientación. Esto obliga a la ampliación del conocimiento sobre: **¿Qué son competencias? ¿Qué es destreza? y ¿Qué es destreza con criterio de desempeño?**

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción. En este documento curricular se ha añadido los “criterios de desempeño” para orientar y precisar el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción, según condicionantes de rigor científico-cultural, espaciales, temporales, de motricidad, entre otros.

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje.

Una destreza con criterios de desempeño no es más que el resultado de la integración esencial y generalizada de habilidades, conocimientos y valores, con un cierto nivel de complejidad, que se visibilizan a través de un desempeño de comprensión, en la solución de problemas del contexto en que se desenvuelve una persona.

2.2. Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.

2.2.1. Estrategias metodológicas – desempeños de comprensión. Tomar como referente las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje que corresponde al bloque curricular.



2.2.2. Recursos didácticos. Detallar los recursos a utilizar.

Los recursos didácticos son los medios o materiales de apoyo que utiliza el docente para mediar los contenidos de aprendizajes significativos nuevos o de refuerzo mediante la construcción del conocimiento por los propios estudiantes.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, el docente debe utilizar recursos didácticos activos y funcionales que originen aprendizajes significativos, innovadores, creativos y constructivos desde los propios estudiantes mediante aprendizajes colectivos, de interacción entre compañeros y compañeras.

2.3. Evaluación

A través de la evaluación se valora el grado de cumplimiento de los objetivos educativos, se diagnostican errores conceptuales, habilidades o actitudes de los estudiantes o se evalúa también para analizar las causas de un aprendizaje deficiente y tomar las medidas oportunas para mejorar.

2.3.1. Indicadores esenciales de evaluación. Seleccionar los que correspondan a las destrezas con criterios de desempeño del bloque.

2.3.2. Técnicas e Instrumentos. Seleccionar la(s) técnica(s) y sus respectivo(s) instrumentos más adecuados para evaluar el aprendizaje.

3. Bibliografía básica para el docente y el estudiante. Son los libros, folletos, publicaciones y otros relacionados con la materia.

Jaime Moll considera a la bibliografía como el conjunto de los textos que existen sobre una determinada materia (los textos en sí mismos) y la relación de dichos textos (repertorios).

4. Créditos

4.1. Elaboración. Por el docente o docentes.

4.2. Validación. Por el Director del Área

4.3. Aprobación. Por la autoridad.

Reflexión:

Utilizando su PCA y el siguiente formato elabore el plan de bloque de su asignatura

UNIDAD EDUCATIVA MAXIMILIANO SPILLER

Plan de bloque N°.

Año lectivo 2013 - 2014

1. Datos informativos:

1.1. Asignatura:

1.2. Curso:

1.3. Quimestre:

1.4. Título de la unidad:

1.5. Número de períodos:

1.6. Fecha de inicio:

1.7. Fecha de terminación:

1.8. Eje transversal: De acuerdo con el nuevo diseño curricular, los ejes transversales "representan un factor de integración de los campos del conocimiento y facilitan una comprensión reflexiva, crítica e integral de la realidad". Por ejemplo: Solidaridad (se debe trabajar con los estudiantes relacionando los contenidos que se traten con la actitud cooperativa, la sensibilidad social, la conservación del ambiente, la responsabilidad en el trabajo, entre otros indicadores).

1.9. Docentes:

.....

2. Objetivos educativos: Orientan el desarrollo del desempeño integral que deben alcanzar los estudiantes, en el bloque o módulo curricular correspondiente, estos se desagregan de los objetivos educativos del año.

.....

3. Descripción didáctica:

Destrezas con criterio de desempeño - Contenidos esenciales - Estrategias metodológicas - Recursos didácticos - Indicadores de evaluación - Indicadores de logro

“Se encuentran en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad”.

Básicamente una destreza con criterio de desempeño es la capacidad del/la estudiante para aplicar los contenidos en la formación de valores, apreciaciones e intereses, ejes transversales y acciones específicas.

Los contenidos esenciales constituyen los conocimientos que en cada una de las asignaturas o módulos serán tratados.

Las estrategias metodológicas se determinan considerando los principios didácticos, lógicos y psicológicos “Están relacionadas con las actividades del/la docente, de los y las estudiantes y con los procesos de evaluación”.

Los recursos didácticos permiten la reflexión de los/as estudiantes para conseguir aprendizajes significativos. Son los materiales necesarios para hacer objetivo el aprendizaje.

Deben ser de fácil manejo, estimulan la actividad mental del/la estudiante, son sugestivos y motivadores.

Los indicadores de evaluación se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros precisos”, considerando las situaciones didácticas concretas y la atención a las diversidades.

Los indicadores de logro se plantean a partir de los indicadores esenciales de evaluación, para especificar de manera concreta lo que se requiere en el aprendizaje de los estudiantes.

4. Bibliografía. “Se detallarán todos los recursos bibliográficos y de internet a utilizarse por estudiantes y docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje”

5. Observaciones. Los maestros y maestras consignarán las novedades en el cumplimiento de la planificación. Además, puede sugerir ajustes para el mejor cumplimiento de lo planificado en el instrumento.

PROFESOR

DIRECTOR DE ÁREA

VICERRECTOR

PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA POR BLOQUES

Curso: _____ área: _____
 Año lectivo: _____
 Bloque curricular: _____ tiempo: _____ fecha: inicio: _____ final: _____
 Eje curricular integrador: _____
 Objetivo educativo específico:
 Eje transversal:.....

Destrezas con criterio de desempeño	Conocimientos	Estrategias metodológicas	Indicadores esenciales de evaluación	Recursos	Evaluación
Expresan el saber hacer con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes.	son los contenidos a estudiar	Constituyen procesos metodológicos generadores, que permiten el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.	Se constituyen en los requisitos mínimos de dominio de las destrezas con criterio de desempeño.	Es importante que los recursos a utilizar se detallen.	Son evidencias que permiten recabar y validar los aprendizajes con registros concretos

Bibliografía:.....

Observaciones.....

PROFESOR

DIRECTOR DE AREA

VICERRECTOR

ELEMENTOS ESENCIALES PARA ELABORAR LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA



La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales.

Por lo tanto, debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes.

Objetivos educativos específicos. Son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.

Destrezas con criterios de desempeño. Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad.

Estrategias metodológicas. Están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.

Indicadores esenciales de evaluación. Planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.

Recursos. Son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación.

Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con

criterios de desempeño esté garantizado. Además, cuando corresponda, los recursos deberán estar contenidos en un archivo, como respaldo.”

QUÉ ES UN PLAN DE CLASE?

Es una propuesta didáctica estructurada conforme a los planes y programas de estudio. Su propósito es sugerir actividades que conduzcan al logro de un aprendizaje esperado o a una intencionalidad didáctica.

Presentan sugerencias al docente para hacer un uso integrado de distintos apoyos, recursos y materiales didácticos, sean o no con TIC, por lo que proponen como utilizar los objetos de aprendizaje y otros materiales a los que el docente puede recurrir para complementar su clase (libros de texto, biblioteca escolar y del aula). En este proceso, los docentes pueden adaptar, enriquecer y usar cada plan de clase para desarrollar sus clases.

Un plan de clase, en sus distintos momentos, plantea sugerencias para recuperar aprendizajes previos, actividades para profundizar y analizar un contenido y actividades para recapitular, concluir o reflexionar los contenidos trabajados.

La planificación debe iniciar con una reflexión sobre cuáles son las capacidades y limitaciones de los estudiantes, sus experiencias, intereses y necesidades, la temática a tratar y su estructura lógica (seleccionar, secuenciar y jerarquizar), los recursos, cual es el propósito del tema y como se lo va a abordar.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE CLASE

1. Datos informativos.

2. Relación entre los componentes curriculares.

2.1. Destrezas con criterios de desempeño. Transcribir las destrezas con criterios de desempeño del bloque curricular respectivo.

2.2. Desempeños de comprensión. Las tareas de aprendizaje deben ser planteadas en términos de desempeños de comprensión, debidamente graduados, hasta formular tareas de alta demanda cognitiva.

Este componente curricular sigue un proceso didáctico de tres momentos:

- a) **Anticipación.** En esta fase se activan los conocimientos previos y se procura provocar un desequilibrio cognitivo.
- b) **El desequilibrio cognitivo.** Se consigue mediante la aplicación de tres categorías fundamentales:

La situación problema: se define como un estado de tensión intelectual que se produce en el estudiante al enfrentarse a una contradicción de contenido de la enseñanza, que para él en ese momento resulta inexplicable con los conocimientos que posee acerca del objeto de estudio. La situación problema la crea el maestro al revelar a los estudiantes la contradicción.

El problema docente: se explica cómo la asimilación de la contradicción por el estudiante. El estudiante formula el problema docente en forma interrogativa, es el que guía la búsqueda, por lo cual, en la propia contradicción existe un problema implícitamente.

El hallazgo del nuevo conocimiento se realiza mediante diversas actividades, de carácter problémica, que se desprenden del propio problema docente. Son las tareas y preguntas problémica que constituyen categorías de la enseñanza problémica. (Morales, 2007)

- c) **Construcción del conocimiento.** En esta etapa se evalúan evidencias de lo que se está aprendiendo a través de la práctica, se revisan las expectativas o surgen nuevas, se enfoca en lo importante de la clase, se monitorea el pensamiento personal, se realizan inferencias sobre el material, se establecen relaciones personales y se formulan y aclaran inquietudes (MEC, Didáctica del pensamiento crítico, Quito, 2009).

2.2.1 Consolidación. Al finalizar, los docentes ofrecen oportunidades a los estudiantes para reflexionar sobre lo que han aprendido y sobre el significado que tiene para ellos, en qué medida pueden estos nuevos conocimientos ayudar a cambiar su forma de pensar y cómo

pueden utilizarlos. En esta fase se resumen, interpretan, comprueban y comparten las ideas principales; se elaboran propuestas personales y se aclaran preguntas adicionales. (Ibídem).

Para desarrollar este proceso didáctico, el docente puede aplicar el modelo que considere más adecuado. Por ejemplo, el ciclo del aprendizaje; la anticipación, construcción del conocimiento y consolidación; la exploración, Investigación guiada y proyecto de síntesis, etc.

2.2.2. Recursos didácticos. Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía.

3. Evaluación

Finalmente, la evaluación es la herramienta para determinar si los estudiantes se encuentran donde deberían (por ej. si han alcanzado el objetivo de la clase). El método de evaluación seleccionado debe basarse en el tipo de objetivo que están tratando de alcanzar los alumnos. Por ej. Si la meta del alumno es lograr competencia en la ejecución de una destreza, una prueba de lápiz y papel no medirá la ejecución de esa competencia, en cambio, una pauta de cotejo, el observar al estudiante durante la ejecución de la destreza, es lo adecuado para calificar la eficiencia del desempeño

3.1. Indicadores esenciales de evaluación. Seleccionar los indicadores que correspondan a la destreza con criterios de desempeño.

3.2. Criterios de evaluación. Los indicadores esenciales de evaluación vienen dados por el Ministerio de Educación, y en muchas ocasiones, resultan ser muy amplios, por lo que es necesario desglosar el indicador en varios criterios de evaluación.

3.3. Técnica / Instrumento. Seleccione la(s) técnica(s) y su respectivo instrumento más adecuado para evaluar el aprendizaje.

4. Bibliografía. Del docente y del estudiante.

5. Créditos. Elaboración, validación y aprobación.

Dinámica: La risa

Objetivo: mantener la motivación y la actividad en los participantes

El facilitador explica: los participantes deben separarse en dos filas, una frente a la otra y separados por dos metros. Quién dirige el juego tira al centro una moneda o algo de dos colores. Si cae cara o un color específico los participantes de una fila deben permanecer serios y los de la otra fila deben reír fuerte y hacer morisquetas. Los que ríen cuando deben estar serios salen de la fila y pagan una penitencia; y se continua hasta que los integrantes estén animados.

Ejemplos de plan de clase a revisar con los participantes del curso para consolidar el aprendizaje

PLANIFICACIÓN DE CLASE (PENSAMIENTO CRÍTICO)



Planificar la clase es la capacidad para organizar y programar las actividades de la clase de acuerdo a los objetivos de la asignatura.

El pensamiento crítico es ese modo de pensar sobre cualquier tema, contenido o problema – en el cual el pensante mejora la calidad de su pensamiento al apoderarse de las estructuras inherentes del acto de pensar y al someterlas a estándares intelectuales.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE CLASE

Ejemplo:

Datos Informativos: Asignatura, tema, tiempo, etc.

Descripción de la Clase: Breve descripción del proceso de clase

Objetivos:

- Cognoscitivo: Teoría, conceptos, Temas, subtemas
- Procedimental: Proceso relacionado con el aprendizaje de acuerdo a la temática
- Actitudinales: Orientado a comportamientos, actitudes, conductas positivas

Preguntas Esenciales: Pregunta abierta que genere varias respuestas y enganche la atención de los y las estudiantes.

Metodología del Plan de Clase: Pensamiento Crítico.

ANTICIPACIÓN	CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO	CONSOLIDACIÓN
Conocimientos previos:	Nuevos Conocimientos:	Aplicación: Evaluación: Reflexión:

PROFESOR/A

DIRECTOR DE AREA

VICERRECTOR

DESARROLLO AUTÉNTICO

Características.

- Está íntimamente relacionado con la significatividad y la motivación
- Supone que el estudiante es agente activo que tiene intención de aprender
- Está involucrado en una actividad de carácter significativo, activo, reflexivo y colaborativo
- Está vinculado con el mundo real.

ESTRUCTURA DE UN PLANIFICACIÓN DE CLASE (DESARROLLO AUTÉNTICO)

DATOS INFORMATIVOS:

Área:.....

Año EGB.....

Unidad didáctica.....

Tema:.....

Objetivo:.....

Destreza

(Habilidad).....

Eje Transversal

¿Qué deben aprender?	¿Cómo deben aprender?	¿Cómo debemos evaluar?		
		Mediante Fichas de observación. Valores: D= Regular, C= Bueno, B=Muy Bueno, A Excelente		
		Nomina	Indicadores	
			A	B

PROFESOR

DIRECTOR DE AREA

VICERRECTOR

ESTRUCTURA DE UN PLAN DE CLASE (CICLO DEL APRENDIZAJE)

DATOS INFORMATIVOS:

Área:.....
 Año EGB.....
 Unidad didáctica.....
 Tema:.....
 Objetivo:.....
 Destreza
 (Habilidad).....
 Eje Transversal:

Ciclo del aprendizaje	Contenido	Recursos	Evaluación
<p>Experiencia</p> <p>Es la activación del conocimiento y experiencia previa. (Elevar el autoestima)</p> <ul style="list-style-type: none"> · Transferir experiencias · Realizar visitas de campo · Observar videos · Entrevistas, encuestas · Socio drama, dinámicas · Lectura, foros, · Mesas redondas · Investigación exploratoria <p>Reflexión</p> <p>Es incentivar al joven a hacer preguntas; que sea crítico, analítico, lógico.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Analizar experiencias a través del diálogo simultáneo · Reflexionar a partir de preguntas generadoras <p>Conceptualización</p> <p>Es dar definiciones formales, sistematizar lo que aprende y generalizar los conocimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Sistematizar las respuestas a las - preguntas · Mini conferencias · Lecturas · Presentación audiovisual · Investigación de fuentes · Foros, mesas redondas, debates 			

<ul style="list-style-type: none"> · Explicar lo aprendido a un compañero · Responder preguntas, resolver problemas · Elaborar organizadores gráficos · Sintetizar y generalizar a través de ensayos. <p>Aplicación</p> <p>Actividades que permiten aplicar conceptos específicos, que ayudan a demostrar la comprensión de lo aprendido, les ayuda a clarificar y resolver sus dificultades</p> <ul style="list-style-type: none"> · Elaborar diagramas o gráficos · Redactar ensayos · Realizar experimentos · Realizar socio-dramas · Realizar foros, mesas redondas, debates · Crear problemas originales, resolver problemas, crear y solucionar casos · Planificar un proyecto · Hacer aplicaciones originales de lo aprendido en la vida real · Llevar a cabo un proyecto 			
--	--	--	--

Tarea

Individualmente elabore 3 planes de clase aplicando el pensamiento crítico, el desempeño autentico y el ciclo de aprendizaje.

Posteriormente formen los grupos de trabajo por áreas y compartan las experiencias.



Dinámica: Esta cabeza que no me va

Objetivo: predisponer para un determinado aprendizaje

Proceso: el facilitador comienza cantando

Esta cabeza que no me va, que no me va, que no me va, manteca de iguana le voy a untar, Le voy a untar, le voy a untar, para que se mueva de aquí para allá, de aquí para allá....

Luego repiten los participantes con algunas partes del cuerpo o solo aquellas que le interesan para un determinado aprendizaje.

Acompañe con gestos y mucha expresión corporal.

Evaluación

- ¿Qué acción o acciones se evalúan?
- ¿Qué conocimientos son los esenciales en el año?
- ¿Qué resultados concretos evidencia el aprendizaje?

SESIÓN N° 4

Propósito de la sesión

Reflexionar sobre la evaluación de destrezas con criterio de desempeño, analizar sus principios y propósitos, así como definir que es evaluar, quien evalúa, cuándo evalúa, describir los pasos que se dan para la evaluación, así como la utilización de las rubricas en los diferentes ejemplos.

“La confianza en sí mismo es el primer secreto del éxito”

Séneca

Reflexión:

Trabajen individualmente en su cuaderno contestando lo siguiente:

1. **Cuál es el propósito del plan de clase?**
2. **Existe un solo modelo definido de plan de clase?**
3. **Qué son los desempeños auténticos?**
4. **Proponga 2 ejemplos de desempeño auténtico**

Formando grupos de trabajo de 4 docentes comenten y pongan en común la reflexión individual.

Dinámica: Agrupar enumerando

Objetivo: formar de grupos de trabajo colaborativo

La forma más conocida es de enumerar las personas y entonces dividirlos por número. Por ejemplo, si hay 34 docentes y se quieren formar 9 grupos, se le da a cada participante un número del 1 al 9 hasta terminar y se juntan las personas que les tocó el “1” con los “1’s”, los que le tocó el “2” con los “2’s”, los “3” con los “3’s”, en fin, para formar los grupos requeridos.

LA EVALUACIÓN DE DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO



La actual reforma de la educación propone una evaluación más sistemática, criterial e integradora considerando la planificación de "destrezas con criterios de desempeño", los estándares de aprendizaje y los indicadores de evaluación.

- Evaluar "Destrezas con criterios de desempeño" es evaluar procesos en la resolución de situaciones problema. (Zabala, 2007, p. 193).
- La evaluación es el estímulo más importante para el aprendizaje (...) Un enfoque basado en "Destrezas con criterios de desempeño" asume que puede establecerse estándares educacionales y que la mayoría de los estudiantes pueden alcanzarlos, que diferentes desempeños pueden reflejar los mismos estándares, y que los evaluadores pueden elaborar juicios consistentes sobre estos desempeños. (McDonald. 2000. p. 42).
- La evaluación debe cumplir a que los estudiantes continúen aprendiendo, aun cuando en algunos momentos esa tenga un fin sumativa, porque siempre será posible retroalimentar o dar recuperación pedagógica al evaluado para que la aspiración y razón de ser de la evaluación sea la de contribuir a la mejora de los procesos de aprendizaje. (Pimienta, 2008, p. 25).
- La evaluación de los aprendizajes es un proceso continuo y permanente, a través del cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. La barreré y Valdivia (2008. P, 136).

Principios de la evaluación de "Destrezas con criterios de desempeño"

Según McDonald...

- "Eficacia: cuando se evalúa lo que pretende evaluarse en relación a los criterios de desempeño.
- Confiabilidad: cuando la evaluación es aplicada e interpretada consistentemente de estudiante a estudiante y de un contexto a otro.
- Flexibilidad: cuando se adaptan satisfactoriamente a una variedad de modalidades de formación y a las diferentes necesidades de los estudiantes.
- Imparcialidad: cuando no perjudican a los estudiantes particulares, cuando todos los estudiantes entienden lo que se espera de ellos y de qué forma se tomará la evaluación".

Propósitos de la evaluación de "Destrezas con criterios de desempeño"

¿Para qué evaluar?

- Brindar a los estudiantes una retroalimentación adecuada.
- Recolectar evidencias de aprendizaje y de los progresos hacia los desempeños.
- Desarrollar la capacidad de autoevaluación a lo largo de la vida profesional del educando.
- Validar las "Destrezas con criterios de desempeño" adquiridas en un contexto específico.
- Permite conocer el grado de dominio de las "Destrezas con criterios de desempeño".
- Tomar decisiones (administrativas, información para el estudiante, para el profesor, pronóstico sobre el desarrollo o motivación de estudio).
- Ayudar a los estudiantes a comprender claramente lo que se espera de ellos si quieren tener éxito en el curso.

¿Qué evaluar?

Contenidos de aprendizaje Conceptuales:

Son los hechos, datos y conceptos basados en el aprendizaje significativo que requiere de una actitud activa. Un concepto se adquiere cuando "se es capaz de dotar de significado a un material o una información que se presenta", "traducir algo con las propias palabras". La comprensión de los conceptos permite tener una representación propia de la realidad.

Contenidos de aprendizaje Procedimentales:

Son los hábitos, habilidades, estrategias, algoritmos, métodos, técnicas, etc. Es un conjunto acciones ordenadas, orientadas a la consecución de una meta. Implica el aprendizaje de un "saber hacer", con un propósito claramente definido y que se espera realizar de manera ordenada.

Una de las habilidades más importantes en el enfoque por "Destrezas con criterios de desempeño" es la meta-cognición, ya que su desarrollo "favorece la transferencia de habilidades adquiridas en un dominio de conocimiento a otros".

Contenidos de aprendizaje Actitudinales:

Son los pensamientos y sentimientos que demuestran, por medio de un comportamiento o una forma de hablar, si algo gusta o disgusta. Son organizaciones de procesos motivacionales, emocionales, perceptuales y cognitivos.

Para evaluar los contenidos actitudinales lo más útil es obtener la información por medio de guías de observación e inferir las actitudes a partir de las respuestas verbales o manifestaciones conductuales de los sujetos ante el objeto. Por tanto se necesita hacer una interpretación de los datos para luego realizar la evaluación.

¿Quién evalúa? Actores de la evaluación

- Estudiante (Autoevaluación). Valoración realizada por los propios estudiantes; Reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje; desarrollo positivo sobre sí mismos; aprender a regular emociones, actos y responsabilidades.
- Entre estudiantes (Coevaluación). Especial para trabajos colaborativos; genera una valoración crítica.
- Estudiante y/o profesor (Heteroevaluación). Contribuye en los procesos de aprendizaje; valoración de una persona sobre otra; valoración entre estudiantes o de estudiantes al profesor y viceversa.

Dinámica: Lo que tenemos en común

El facilitador dice una característica de las personas en el grupo, por ejemplo como tener hijos. Todos aquellos que tengan hijos deben moverse hacia un lado del salón. Cuando el facilitador dice más características, como les gusta el fútbol, las personas con esas características se mueven al lugar indicado.

Características de la Evaluación

- **Procesual.** Al inicio, durante y al final los resultados nos permiten tomar decisiones oportunas.
- **Integral.** Intelectual, social, afectiva, motriz y axiológica.
- **Sistemática.** Debidamente planificadas técnicas e instrumentos válidos y confiables.
- **Flexible.** Se adecúa a las diferencias personales, considera ritmos y estilos de aprendizaje.
- **Participativa.** Todos los actores (autoevaluación, coevaluación y hetero-evaluación).

Momentos de la evaluación

¿Cuándo evaluar?

Evaluación de "Destrezas con criterios de desempeño" es concebida como estímulo al aprendizaje que da importancia a los procesos de formación más que a los productos. (Mc Donald, p. 42).

En ese sentido deberá ser continua atendiendo a diferentes tiempos en cada situación específica.

- Inicial: la finalidad es diagnosticar.
- Procesual: durante el proceso debe haber valoración continua. Retroalimentación sobre avances o dificultades. Evaluación de actitudes.
- Final: formativa o sumativa. Reflexión sobre cumplimiento de los propósitos del programa.

Pasos para evaluar "Destrezas con criterios de desempeño"

- Definir el objeto de evaluación, qué se evalúa: las destrezas con criterios de desempeño"
- Definir la finalidad de la evaluación: ¿Para qué se lo quiere evaluar? ¿Qué tipo de evaluación, inicial, procesual, final?
- Distinguir las "Destrezas con criterios de desempeño" implícitas al logro de la actividad.
- Definir los criterios de desempeño (cómo lo hace) e indicadores de logro (qué hace).
- Diseñar el instrumento para evaluar; una mezcla de métodos y técnicas deberá ser usada para proveer evidencia suficiente de los indicadores de evaluación de los cuales inferir el logro de las "Destrezas con criterios de desempeño"
- Llevar a cabo la evaluación, es decir recoger la información a través del instrumento de evaluación.
- Analizar e interpretar los resultados (juicios acerca del progreso del estudiante).
- Tomar decisiones. Acciones que desplegará el docente para la mejora de los procesos y el logro de propósitos. Sin estas acciones la evaluación pierde fuerza y sentido.
- Realizar la retroalimentación o recuperación pedagógica de ser el caso.

Las destrezas con criterios de desempeño necesitan para su verificación, indicadores esenciales de evaluación, la construcción de estos indicadores serán una gran preocupación al momento de aplicar la actualización curricular debido a la especificidad de las destrezas, esto sin mencionar los diversos instrumentos que deben ser variados por razones psicológicas y técnicas.



RÚBRICAS DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Rúbricas. Se define las rúbricas como "un descriptor cualitativo que establece la naturaleza de un desempeño" (Simón, 2001) La rúbrica (matriz de valoración) facilita la calificación del desempeño de los estudiantes, en áreas que son complejas, imprecisas y subjetivas, a través de un conjunto de criterios

graduados que permiten valorar el aprendizaje, los conocimientos y/o competencias logradas por el estudiante.

Se diseñan para realizar una evaluación objetiva y consistente de actividades como trabajos, presentaciones o reportes escritos. Permiten evaluar las competencias relacionadas con síntesis, aplicación, crítica, producción de trabajos, etc. explicitando el mayor o menor dominio de una competencia.

N°	INSTRUMENTOS	CRITERIOS	INDICADORES	Puntaje /10
1	LECCIONES ORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del tema - Fluidez oral - Ejemplificación - Respuestas a preguntas - Manejo escénico 	<ul style="list-style-type: none"> - Domina suficiente el tema - Expone con claridad las ideas - Presenta ejemplos coherentes al tema - Responde con claridad - Demuestra seguridad personal 	
2	TRABAJOS INDIVIDUALES	<ul style="list-style-type: none"> - Sintaxis - Ortografía - Caligrafía - Orden en la presentación - Sustento bibliográfico 	<ul style="list-style-type: none"> - Escribe las ideas con orden lógico - Aplica correctamente las reglas ortográficas - Escribe observando las normas caligráficas - Presenta ordenadamente su trabajo - Cita libros de contenido científico 	
3	TRABAJOS GRUPALES	<ul style="list-style-type: none"> - Sintaxis - Ortografía - Organización de materiales - Síntesis del contenido - Sustento bibliográfico 	<ul style="list-style-type: none"> - Escribe las ideas con orden lógico - Aplica correctamente las reglas ortográficas - Utiliza adecuadamente los materiales - Realiza un resumen del trabajo personal - Respalda la información con bibliografía actualizada 	

4	DEBERES EN CASA	<ul style="list-style-type: none"> - Ortografía - Caligrafía - Puntualidad - Orden - Aseo - Tarea completa - Iniciativa - Firma del representante 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica correctamente las reglas ortográficas - Escribe observando las normas caligráficas - Entrega la tarea en la fecha establecida - Elabora la tarea ordenadamente - Exhibe su tarea con limpieza - Presenta la tarea completa - Adiciona iniciativa personales - Tiene la firma del representante 	
5	CUADERNOS, CARPETAS	<ul style="list-style-type: none"> - Ortografía - Caligrafía - Orden - Limpieza - Creatividad - Secuencia de contenidos - Puntualidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Escribe observando las reglas ortográficas - Aplica correctamente las normas caligráficas - Presenta con orden - Presenta con limpieza - Demuestra aptitudes de ingenio - Mantiene la secuencia de los contenidos tratados - Entrega los instrumentos en la fecha establecida 	
6	ORGANIZADORES GRÁFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - selección adecuada - Contenido completo - Contenido coherente - Orden - Limpieza - Puntualidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Selecciona apropiadamente el organizador gráfico - Presenta el trabajo completo - Presenta el trabajo de manera coherente - Elabora con orden - Presenta el trabajo limpio - Entrega el trabajo a tiempo 	
7	CONSULTAS	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido comprensible - Formato - Ortografía - Gráficos correspondientes - Bibliografía 	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta un trabajo que se comprende - Presenta su trabajo en el formato establecido - Pone en práctica las reglas ortográficas - Utiliza gráficos acorde al tema 	

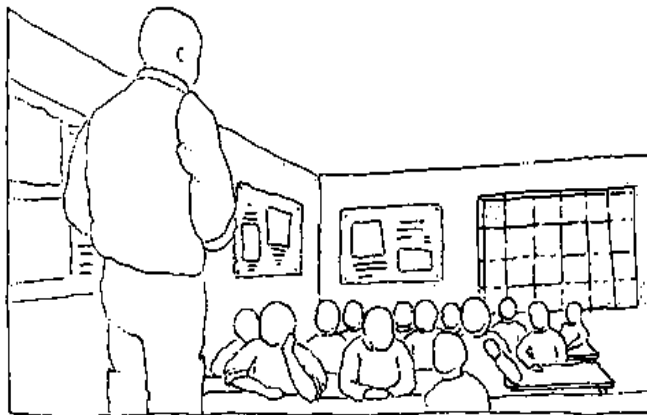
			- Emplea bibliografía actualizada	
8	INFORMES	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Redacción - Ortografía - Criterio personal - Gráficos - Bibliografía 	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta correctamente los informes - Aplica correctamente las normas de redacción - Aplica correctamente las normas de ortografía - Emite criterios personales asertivos - Tiene relación con la práctica o tema - Respalda la información con bibliografía actualizada 	
9	EXPOSICIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad en el contenido - Organización de materiales - Uso de materiales - Ejemplificación - Respuesta a preguntas - Manejo escénico 	<ul style="list-style-type: none"> - Expone correctamente el tema - Presenta organizadamente los materiales de apoyo - Utiliza organizadamente los materiales de apoyo - Relaciona el tema con experiencias vividas - Responde apropiadamente a inquietudes presentadas - Se desenvuelve con solvencia en la exposición 	
10	DIBUJOS	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido científico - Uso de materiales - Distribución del espacio - Escalas - Normas de acotamiento - Letra normalizada 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce plenamente el contenido científico - Utiliza los materiales eficientemente - Distribuye adecuadamente los espacios - Aplica con exactitud las escalas de reducción o ampliación - Acota correctamente las medidas - Escribe conforme a las normas establecidas 	

REFLEXIÓN

Con la planificación de clase elabore un instrumento de evaluación donde aplique las diferentes rúbricas.

EVALUACIÓN

- 1.- Para qué sirven las rubricas de evaluación
- 2.- Cite 4 pasos para evaluar las destrezas con criterio de desempeño
- 3.- Explique dos características de la evaluación
- 4.- Que son las destrezas con criterio de desempeño



SESIÓN N° 5

Propósitos de la sesión

¿.Qué es la planificación por competencias?, ¿Qué es la educación por competencias?, analizar el diseño curricular, su estructura e identificar los principales formatos para la planificación, así como realizar varios ejemplos de planificación por competencias.

Dinámica: El baile del japonés

Instrucciones: Forma como un círculo con los participantes. Luego el facilitador deberá cantar "Este es el baile del japonés, mueve la cintura y mírate los pies, da una media vuelta y agáchense, párate de un salto y saludense" La idea es que se vayan cambiando de puesto para que todos se saluden con todos, también se puede hacer aumentando la velocidad del ritmo de la canción para soltarse y quebrar el hielo al interior del grupo.

“El cerebro no es un vaso por llenar, sino una lámpara para encender”

Plutarco

Reflexión:

Trabaje individualmente en su cuaderno contestando lo siguiente:

- a) **Revisando sus apuntes realice un comentario escrito sobre la evaluación de destrezas con criterio de desempeño**
- b) **En su práctica diaria cómo evalúa las destrezas?**
- c) **Cuál es la diferencia entre técnica e instrumento de evaluación?**
- d) **Diseñe 2 actividades de evaluación con sus respectivas rubricas**

Organizando grupos de trabajo por áreas, analicen las respuestas y saquen conclusiones y recomendaciones del trabajo propuesto.

PARA REFLEXIONAR

- 1.- Ante los nuevos retos y necesidades que se plantean en la sociedad actual, ¿creen necesario los cambios en los currículos? ¿En qué sentido?
- 2.- El hecho de que el término “competencia” haya surgido inicialmente en el mundo laboral, ¿qué aspectos positivos puede aportar? ¿Y negativos? ¿Qué otra alternativa podría haberse dado?
- 3.- Ante el aumento de la cantidad de contenidos para enseñar y aprender, ¿consideran necesario incidir en lo “básico”, en aquello imprescindible y que pueda aplicarse en multitud de situaciones?



PLANIFICACIÓN POR COMPETENCIAS

El proceso de Enseñanza – Aprendizaje por competencias supone, a los profesores y a los estudiantes, un esfuerzo de formación para enseñar y aprender según las nuevas orientaciones que este proceso propone. La nueva concepción de la formación académica centrada en el aprendizaje del alumno, la introducción de las competencias en la educación ecuatoriana como unidad de medida del trabajo global, es decir vincular la teoría con la práctica para que los egresados de la secundaria tengan acceso a un trabajo con desempeño eficiente, aplicando los saberes aprendidos por los estudiantes y la organización de los programas de las disciplinas en torno a las competencias genéricas básicas, transversales y específicas, todo esto exige una revisión radical de nuestras teorías y prácticas al uso de una planificación, realización y evaluación del proceso aprendizaje-enseñanza.

El informe De-Se-CO (Definición y Selección de Competencias), elaborado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), cuya primera versión aparece en el año 2000 y cuya versión definitiva se difunde en el año 2003. Define el término competencia como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”.

Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea (2004, p. 4 y 7): «Se considera que el término "competencia" se refiere a una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender, además del saber cómo. [...] Las competencias clave representan un paquete multifuncional y transferible de conocimientos, destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo.»

Por su parte, el Parlamento Europeo (2006) lo hace de la siguiente manera: “las competencias se definen como una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias claves son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”.

Se trata, por tanto, de un “saber hacer”, un saber que se aplica y es susceptible de adecuarse a una diversidad de situaciones y contextos y tiene un carácter integrador, abarcando conocimientos, procedimientos y actitudes.

EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS



La Educación por Competencias en el marco de la formación pretende ser un enfoque integral que busca vincular el sector educativo con el productivo y elevar el potencial de los individuos, de cara a las transformaciones que sufre el mundo actual y la sociedad contemporánea.

El tema respecto a la educación por competencias y formación a menudo se centra fundamentalmente en la construcción de discursos que se orientan a impulsar el saber, no obstante las nuevas modalidades educativas reúnen objetivos claros y definidos del proceso, que implican la demostración del Saber (conocimientos), en el Saber Hacer (de las competencias) y en las Actitudes (compromiso personal en el Ser) lo que determina en la formación como un proceso que va más allá de transmitir saberes y destrezas.

La combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas son los objetivos y contenido del trabajo a realizar y se expresa en el Saber, el Saber Hacer y el Saber Ser.

La nueva concepción de la formación académica centrada en el aprendizaje del alumno/a, la introducción de las competencias en la educación ecuatoriana como unidad de medida del trabajo global, es decir vincular la teoría con la práctica para que los egresados de la secundaria tengan acceso a un trabajo con desempeño eficiente, aplicando los saberes aprendidos por los estudiantes y la organización de los programas de las disciplinas en torno a las competencias genéricas básicas, transversales y específicas, todo esto exige una revisión radical de nuestras teorías y prácticas al uso de una planificación, realización y evaluación del proceso aprendizaje-enseñanza.

Diseño curricular

Margarita Panza (1988): conceptúa al currículo como “Serie estructurada de experiencias de aprendizaje que en forma intencional son articuladas con una finalidad concreta: producir los aprendizajes deseados.

Casarini (2002) considera que “El diseño de un currículo es algo más que un seleccionar objetivos, desarrollar actividades de aprendizajes y evaluar resultados. Por el contrario (...) es necesario construir un esquema de pensamiento sobre el currículo de modo que dicha mentalidad curricular ofrezca una visión más comprensiva y completa de aquel (teoría y práctica).

Tal esquema de pensamiento requiere de una incorporación de ideas, tendencias y perspectivas político-éticas, socioculturales, científico académicas y pedagógico-técnicas, que

reclaman tanto una reflexión sistemática como una organización y clasificación, a fin de no caer en yuxtaposiciones o agregados de posiciones y decisiones sin ningún sentido” (p. 14).

Por tanto se debe entender por “El diseño curricular un plan que se lleva a cabo para la realización de un proyecto, un sistema, etc.; expresa, concretiza, sistematiza y operativiza las intenciones educativas de acuerdo al modelo curricular. Diseñar el currículo presupone planear con conocimientos y habilidad la secuencia de los procesos, etapas, fases y operaciones y articula y da organización a los componentes del currículo (elementos y procesos)” (Gutiérrez, 2005, p.48)

El currículo del componente de formación técnica del bachillerato general unificado se sustenta en un diseño curricular basado en competencias laborales, entendidas éstas como “Un conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”. Este diseño es concordante con el asumido por el Ministerio de Educación para la construcción del currículo del tronco común, el cual está orientado al desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

El diseño curricular basado en competencias laborales parte del análisis de los procesos y subprocesos que se desarrollan en los diversos entornos laborales de las diferentes actividades económicas y del estudio de sus características y requerimientos. Este estudio permite identificar las competencias que debe evidenciar una persona para poderse desempeñar efectivamente en dichos entornos laborales y, a su vez, posibilita la definición de las figuras profesionales que deben incluirse en la oferta formativa técnica y que, desde luego, deben estar alineadas a las perspectivas de desarrollo del país.

La figura profesional (FIP) o perfil profesional por competencias, en la metodología del diseño curricular basado en competencias laborales, constituye el elemento fundamental para orientar la formación técnica a las exigencias de los diferentes escenarios laborales y dotar a los contenidos curriculares de mayor funcionalidad; podría definirse como un catálogo descriptivo del ámbito de profesionalidad del técnico que se va a formar y contiene los siguientes elementos

a) Competencia general.- Describe de forma abreviada el cometido y las funciones esenciales del profesional.

Ejemplo: Efectuar las operaciones básicas o auxiliares de gestión administrativa, en el ámbito privado y/o público, con arreglo a las normas de organización interna, a las instrucciones recibidas y a la legislación vigente, de forma eficiente y con calidad de servicio (FIP contabilidad).

b) Unidad de competencia.- Es la competencia mínima acreditable y reconocible en el mercado laboral; se obtiene de la división de la competencia general de la figura profesional; debe ser identificable y reconocible en el mundo laboral como un conjunto de puestos de trabajo; debe tener una vigencia actual y proyección de futuro.

Ejemplo: Realizar las gestiones administrativas de tesorería y los registros contables (FIP contabilidad).

Elementos de competencia.- Expresan, en términos de desempeño y de resultados, lo que una persona debe realizar y alcanzar y, por lo tanto, evidenciar en una situación de trabajo de un campo ocupacional determinado. Los elementos de competencia se obtienen del análisis funcional de las unidades de competencia.

Como ejemplo, a continuación se presentan los elementos de competencia de la unidad de competencia N° 4:

- Llenar y verificar los documentos de pago y/o ingreso de acuerdo con las indicaciones recibidas.

d) Criterios de realización.- Expresan, en términos de resultados, el nivel requerido del desempeño descrito por un elemento de competencia, para su cumplimiento satisfactorio.

Cada criterio de realización define una característica del trabajo bien hecho.

Ejemplo:

- Se rellena el correspondiente talón en sus diferentes modalidades (al portador, nominativo, cruzado...), según la orden de pago recibida. Se rellena correctamente cualquier otro documento de pago. - Se entrega, bien personalmente, bien por algún otro sistema, el recibo de haber efectuado el ingreso o pago.

e) Especificación del campo ocupacional.- En este acápite se presenta información referida al contexto en el que se aplica cada unidad de competencia de una figura profesional.

f) Capacidades fundamentales.- Describen el resultado deseado en el proceso de aprendizaje del/a estudiante, o sea, lo que el/la estudiante puede hacer con éxito al finalizar el estudio de un módulo formativo.

g) Conocimientos fundamentales.- Conjunto de conocimientos teórico-prácticos necesarios para la eficiente aplicación de las técnicas y métodos que conlleva el desarrollo de una actividad profesional.

- Los currículos de formación técnica, que están constituidos por la formación asociada a las diferentes figuras profesionales, se diseñan a partir del análisis de la información extraída del mundo laboral (FIP), su interpretación profesional y traducción a elementos curriculares.



Motivación para activar la participación de los docentes

Dinámica: La palabra mágica

Materiales: Lápices y hojitas de papel.

Fines: Imaginación. Comunicación. Interacción Grupal. Divertimento.

Descripción:

El coordinador dice lentamente y haciendo resaltar mucho sus palabras: “Soy un mago, y con mi magia les voy a arrebatrar todas las palabras. Pero como me siento generoso puedo devolverles cuatro palabras a cada uno; pueden elegir esas cuatro palabras, que serán las únicas que podrán utilizar de ahora en adelante. Búsqúenlas con esmero”.

A continuación reparte papeles y lápices para que todo el mundo escriba sus palabras.

El mago continúa diciendo: “Busquen un compañero. Pueden comunicarse con él utilizando sólo las cuatro palabras, y gestos.” Aquí se deja un buen rato para que los participantes se comuniquen. “A partir de ahora, como sigo sintiéndome generoso pueden utilizar sus cuatro palabras y las cuatro de su compañero”.

“Ahora busquen otro compañero y comuníquense con esas ocho palabras”. Los participantes irán anotando las nuevas palabras en su papel. Se comunicarán con ellas.

El mago repetirá la operación hasta que todo el grupo haya hablado entre sí (si son muchos, basta con repetirlo cuatro o cinco veces).

Una forma interesante de finalizar es que cada participante escriba un poema con todas sus palabras. Este poema puede recitarse en grupo, aplaudiendo entre todos y haciendo mucho jolgorio tras cada intervención.

ESTRUCTURA CURRICULAR



El currículo del componente de formación técnica tiene una estructura modular, que es característica del diseño curricular basado en competencias laborales.

Los módulos formativos, como estructura curricular, integran y articulan los contenidos

procedimentales, conceptuales y actitudinales vinculados a las competencias laborales consideradas en la figura profesional que corresponda, por lo que constituyen unidades formativas significativas que propician una formación técnica con valor y significado en el mundo del trabajo, lo cual, a su vez, amplía la posibilidad de que los bachilleres puedan integrarse al campo laboral o desarrollar emprendimientos de una manera eficiente.

a) Módulos asociados a las unidades de competencia.- Integran los contenidos directamente asociados a las actividades profesionales de cada unidad de competencia de la correspondiente figura profesional.

b) Módulos de carácter básico o transversal.- Abarcan contenidos de carácter transversal, que no están asociados a una unidad de competencia específica, sino a toda la figura profesional.

c) Módulo de formación y orientación laboral (FOL).- Es un módulo que está destinado a desarrollar aprendizajes que preparan a los/as bachilleres para la inserción al mundo del trabajo en áreas profesionales afines a su formación técnica.

d) Módulo de formación en centros de trabajo (FCT).- El propósito de este módulo es brindar a los estudiantes un espacio de formación complementaria en escenarios reales de trabajo, relacionados con la figura profesional por la que hayan optado; por esta razón, propicia la realización de actividades formativo-productivas y el conocimiento de la organización empresarial por parte de los/as estudiantes.

Instrumentos curriculares

a) La figura profesional (FIP).- Como ya se anotó anteriormente, es un documento que caracteriza el ámbito de profesionalidad definido para el técnico de nivel medio o bachiller técnico, en un área profesional determinada. La FIP es la que da identidad a cada oferta formativa técnica, por lo que su denominación constará en la titulación del bachillerato.

b) El enunciado general del currículo (EGC).- Indica cual es la estructura modular del currículo correspondiente a una figura profesional determinada; en consecuencia, en él se encuentran identificados los objetivos general y específicos del currículo, y los módulos

formativos con su denominación, objetivo, contenidos generales (procedimentales, conceptuales y actitudinales) y el tiempo estimado de duración.

c) El desarrollo curricular (DC).- Contiene la estructura detallada de los módulos formativos y es parte del currículo normativo de nivel macro. Es sin duda el instrumento curricular más orientativo para la organización del currículo institucional (nivel meso) y la programación del proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel de aula (nivel micro curricular).

FUENTE: Proyecto de reforzamiento de educación técnica

FORMATOS PARA PLANIFICAR POR COMPETENCIAS

 <p> Colegio Técnico Monseñor Maximiliano Spiller Josefinos de Murialdo Tena – Napo </p>	<p>COMPONENTES DE LA FIGURA PROFESIONAL</p>	<p>Área:</p> <p>Año Lectivo: 2013-2014</p>
---	--	--

<p>DATOS INFORMATIVOS</p> <p>Bachiller técnico en:</p> <p>Nombre del módulo:</p> <p>Curso:</p> <p>Competencia general de contador bachiller en contabilidad:</p>			
COMPETENCIA DEL MÓDULO	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN

Observaciones:.....

.....

PROFESOR

DIRECTOR@ DE ÁREA

VICERRECTOR

 Colegio Técnico Monseñor Maximiliano Spiller Josefinos de Murialdo Tena – Napo	ENUNCIADO GENERAL DEL CURRÍCULO	Área: Contabilidad Año Lectivo: 2013-2014
---	--	--


DATOS INFORMATIVOS		Cálculo de tiempo real anual	
Bachiller técnico en	:	Semanas laborables	
Especialidad	:	Evaluación	
Nombre del módulo	:	Desarrollo módulo	
Curso	:		
N° períodos semanales	:		
COMPETENCIA DEL MÓDULO	OBJETIVO GENERAL DEL CURRÍCULO	UNIDADES DE TRABAJO	SEMANAS
TOTAL			
BIBLIOGRAFIA:			

Observaciones:.....

PROFESOR

DIRECTOR@ DE ÁREA

VICERRECTOR

 Colegio Técnico Monseñor Maximiliano Spiller Josefinos de Murialdo Tena – Napo	DESARROLLO CURRICULAR UNIDAD Nº 01	Área: Año Lectivo: 2013-2014
---	--	-------------------------------------

Datos informativos	
Nombre de la unidad :	Nº actividades propuestas:
Tiempo :	
Curso :	
Elemento de competencia :	
Objetivo :	
Fecha de inicio :	Fecha de culminación:


PROCEDIMIENTOS	HECHOS Y CONCEPTOS	ACTITUDES, VALORES Y NORMAS	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Observaciones:

PROFESOR

DIRECTOR@ DE ÁREA

VICERRECTOR

	Colegio Técnico Monseñor Maximiliano Spiller	PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR	Área:.....
			Año Lectivo: 2013- 2014

Datos Informativos: Docente : Módulo : Unidad de trabajo no : Nombre de la unidad de trabajo : Actividades propuestas :	N° de la actividad: Nombre de la actividad: Realización: Ubicación: Fecha inicio: Fecha final:
Objetivo de la actividad:	

Ciclo del Aprendizaje

Fase	Actividades	Actores		Recursos medios didácticos y/o documentos de apoyo
		Est.	Doc.	
Experiencia concreta				
Reflexión				
Conceptualización				
Aplicación				

Evaluación

Actividades	Criterios de evaluación	Recursos	Técnica de evaluación	Instrumentos de evaluación:

RECOMENDACIONES:.....

PROFESOR

DIRECTOR DE ÁREA

VICERRECTOR



PLANIFICACIÓN POR DESTREZAS CON CRITERIO DE DSEMPEÑO

COLEGIO TÉCNICO MONS. MAXIMILIANO SPILLER PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA POR BLOQUES

ASIGNATURA:

CURSO:

AREA:

AÑO LECTIVO: 2013 – 2014

BLOQUE CURRICULAR:

TIEMPO:

FECHA:

EJE CURRICULAR INTEGRADOR:

OBJETIVO EDUCATIVO ESPECÍFICO:

EJE TRANSVERSAL:

Bloque curricular	Destrezas con criterio de desempeño	Conocimientos	Estrategias metodológicas	Indicadores esenciales de evaluación	Recursos	Evaluación	
						Técnicas	Instrumento

PROFESOR

DIREC.DE AREA

VICERRECTOR

**COLEGIO MONS. MAXIMILIANO SPILLER
PLANIFICACIÒN DIDÀCTICA SEMANAL**

Curso: _____ **AREA:** _____
AÑO LECTIVO: _____ **Tiempo:** _____ **Fecha inicial:** _____ **Fecha terminal:** _____ **Bloque Curricular:** _____
Eje Curricular Integrador: _____
Objetivo Educativo Específico: _____
Eje Transversal: _____

BLOQUE CURRICULAR	Destreza con criterio de desempeño	Conocimiento Específico	Estrategias metodológicas (Ciclo del Aprendizaje)	Indicadores de logro	Recursos	Evaluación	
						Técnicas	Instrumento

BIBLIOGRAFIA:
OBSERVACION:

PROFESOR

DIRECTOR@ÁREA

VICERRECTOR

Tarea

1. Con los recursos y materiales de trabajo, elaborar la planificación correspondiente de la asignatura que dicta en la Institución y reflexione sobre su importancia.
2. Agrupándose en el área analicen los trabajos realizados y propongan sugerencias para mejorar la planificación.



SESIÓN N° 6

Propósito de la sesión

¿Qué es la evaluación por competencias?, ¿Cuáles son sus principios? Y que pasos se dan para evaluar competencias. Reflexionar para que se planifica, cuales son los tipos de evaluación y los instrumentos de evaluación por competencias para los dominios de sus contenidos, actividades y procedimientos. Desarrollar ejercicios de evaluación.

Dinámica para activar la participación de los docentes

Dinámica: El correo

Objetivo: Animación

Materiales: Sillas.

Desarrollo: Se forman círculos con todas las sillas, una para cada participante se saca una silla y el compañero que se quede de pie inicia el juego, parado en medio del círculo. Éste dice, por ejemplo: "traigo una carta para todos los compañeros que tienen bigotes" todos los compañeros que tengan bigote deben cambiar de sitio. El que se queda sin sitio o cambiar de sitio pasa al centro y hace lo mismo, inventando una característica nueva, por ejemplo: traigo una carta para todos los que usan zapatos negros", etc.

“Si tuviese que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, enunciaría éste: El factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averíguese esto, y enséñese consecuentemente”.

D. Ausubel.

Reflexión:

En su cuaderno, reflexione lo siguiente:

- 1. Existe diferencia entre competencia y destreza?**
- 2. Qué es evaluar por competencias?**
- 3. Qué instrumentos se utiliza para evaluar por competencias?**

Organizar por áreas para que discutan y pongan en común las respuestas de las preguntas.

EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

En su función formativa, la evaluación debe dar información útil y asegurar el progreso en la adquisición de quien aprende. También de quien enseña. (Álvarez en Sacristán. 2008. p. 221).

La evaluación debe cumplir a que los estudiantes continúen aprendiendo, aun cuando en algunos momentos tenga un fin sumativa, porque siempre será posible retroalimentar al evaluado para que la aspiración y razón de ser de la evaluación sea la de contribuir a la mejora de los procesos de aprendizaje.

(Pimienta, 2008, p. 25).

La evaluación es una etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje que se utiliza para detectar el progreso del alumno. La información debe servir al profesor y al alumno para tomar decisiones (López, 2005. p. 15).

PRINCIPIOS DE EVALUACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS

Validez. Cuando se evalúa lo que pretende evaluarse en relación a los criterios de desempeño.

Confiabilidad. Cuando la evaluación es aplicada e interpretada consistentemente de estudiante a estudiante y de un contexto a otro.

Flexibilidad. Cuando se adaptan satisfactoriamente a una variedad de modalidades de formación y a las diferentes necesidades de los estudiantes.

Imparcialidad. Cuando no perjudican a los alumnos particulares, cuando todos los estudiantes entienden lo que se espera de ellos y de qué forma tomará la evaluación.

Dinámica: Reflexión del curso

Procedimiento: el facilitador para ayudar a que lo/as integrantes reflexionen sobre las actividades a realizar en el curso, trae una bola de papel y pide al grupo que tiren la bola a cada uno por turnos. Cuando tengan la bola, los participantes pueden decir una cosa que piensan sobre el curso y sus avances.

REFLEXIÓN

Individualmente trabaje en su cuaderno reflexionando lo siguiente:

- 1. Para qué se evalúa?**
- 2. Qué tipos de evaluación utiliza en su práctica docente?**
- 3. Qué son los parámetros de evaluación?**
- 4. De qué formas se puede evaluar?**

Formando grupos disciplinares discutan los interrogantes planteados

PARA QUÉ EVALUAR?

El problema del profesorado (y del propio alumno) es entender por qué se cometen los errores. Por tanto, la evaluación importante no es la que lleva a poner una 'nota' sino la que posibilita comprender la 'lógica' aplicada por el alumno, que es totalmente normal que sea distinta de la del profesorado (Astoria, 1999).

La evaluación sirve para:

- Brindar a los estudiantes una retroalimentación adecuada.
- Recolectar evidencias de aprendizaje y de los progresos hacia los desempeños.
- Desarrollar la capacidad de autoevaluación a lo largo de la vida profesional del educando.
- Validar competencias adquiridas en un contexto específico.
- Permite conocer el grado de dominio de las competencias.

- Tomar decisiones (administrativas, información para el estudiante, para el profesor, pronóstico sobre el desarrollo o motivación de estudio).
- Ayudar a los estudiantes a comprender claramente lo que se espera de ellos si quieren tener éxito en el curso.

PASOS PARA EVALUAR COMPETENCIAS

Según Mc. Donald, (p. 55). Los pasos para evaluar competencias son:

1. Preparación. Definir, qué se evalúa, qué tipo de evaluación inicial, procesual, final.
2. Distinguir las competencias implícitas al logro de la actividad.
3. Definir los criterios de desempeño (cómo lo hace) e indicadores de logro (qué hace).
4. Diseñar el instrumento para evaluar;
5. Llevar a cabo la evaluación.
6. Interpretar los resultados (juicios y tomas de decisión del profesor sobre el progreso del estudiante).
7. Realizar la meta evaluación (reflexión sobre el proceso de aprendizaje).

PASOS EN LA EVALUACIÓN

1. ¿Que evaluar? → Saberes de la competencia
2. ¿Para qué evaluar? → Para formar y valorar la idoneidad
3. ¿Con que criterios? → Logros esperados en la competencia
4. ¿con que pruebas? → Evidencia concretas de aprendizaje
5. ¿Cómo determinar el nivel de aprendizaje? → Matrices de evaluación
6. ¿En qué momentos evaluar? → Diagnóstico, formativa, promoción
7. ¿Con que estrategias? → Pruebas, portafolio, observación, simulaciones, etc.
8. ¿Cómo informar? → Logros, aspectos a mejorar y nivel de aprendizaje

ESCALAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CALIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
5. Excelente	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel excepcional de desempeño, excediendo todo lo esperado, propone o desarrolla nuevas acciones. - Demuestra total comprensión del problema. - Todos los requerimientos de la tarea están incluidos en la respuesta.
4. Buena	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de desempeño que supera lo esperado. Mínimo nivel de error, altamente recomendable. - Demuestra considerable comprensión del problema. - Casi todos los requerimientos de la tarea están incluidos en la respuesta.
3. Regular	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de desempeño estándar. Los errores no constituyen amenaza. - Demuestra comprensión parcial de problema. - La mayor cantidad de requerimientos de la tarea están incluidos en la respuesta.
2. Deficiente	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de desempeño por debajo de lo esperado. Presenta frecuencia de errores. - Demuestra poca comprensión del problema. - Muchos requerimientos de la tarea faltan en la respuesta.
1. No aceptable (rechazado)	<ul style="list-style-type: none"> - No satisface nada de los requerimientos de desempeño. - No comprende el problema. - No aplica los requerimientos para la tarea.
0. Nulo	<ul style="list-style-type: none"> - No responde. No intentó hacer nada.

CONTENIDOS DE APRENDIZAJE

CONCEPTUALES

Son los hechos, datos y conceptos basados en el aprendizaje significativo que requiere de una actitud activa. Un concepto se adquiere cuando “se es capaz de dotar de significado a un material o una información que se presenta”, “traducir algo con las propias palabras”. La comprensión de los conceptos permite tener una representación propia de la realidad. (López, p. 21).

PROCEDIMENTALES

Son los hábitos, habilidades, estrategias, algoritmos, métodos, técnicas, etc. Es un conjunto de acciones ordenadas, orientadas a la consecución de una meta.

Implica el aprendizaje de un “saber hacer”, con un propósito claramente definido y que se espera realizar de manera ordenada.

Una de las habilidades más importantes en el enfoque por competencias es la meta cognición, ya que su desarrollo “favorece la transferencia de habilidades adquiridas en un dominio de conocimiento a otros”. (Duarte, p. 5).

ACTITUDINALES

Son los pensamientos y sentimientos que demuestran, por medio de un comportamiento o una forma de hablar, si algo gusta o disgusta. Son organizaciones de procesos motivacionales, emocionales, perceptuales y cognitivos.

Para evaluar los contenidos actitudinales lo más útil es obtener la información por medio de guías de observación e inferir las actitudes a partir de las respuestas verbales o manifestaciones conductuales de los sujetos ante el objeto. Por tanto se necesita hacer una interpretación de los datos para luego realizar la evaluación (López, p. 26).

TIPOS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS POR EL MOMENTO EN EL QUE SE APLICAN

EVALUACIÓN	¿CUÁNDO SE EVALÚA?	¿QUÉ SE EVALÚA?	¿PARA QUÉ SE EVALÚA?	¿CON QUÉ SE EVALÚA?
DIAGNOSTICA O INICIAL	Al iniciar la unidad de competencia y consecuentemente los elementos de competencia	Los requisitos básicos o conocimientos básicos que debe poseer el aprendiz Los niveles de dominio de la competencia de salida	Para determinar el nivel de aprendizaje que tiene el aprendiz y el dominio de los prerrequisitos para la competencia de entrada.	Prueba de análisis por elemento de competencia Pruebas escritas abiertas o cerradas Técnica de lluvia de ideas
PROCESUAL O FORMATIVA	Frecuente, al término de cada tarea de clases. Periódica, al término de cada elemento de competencia.	Los conocimientos, las habilidades y los valores empleados por el aprendiz. Los indicadores y las evidencias de desempeño	Para determinar el nivel de desempeño en el que se encuentra en la competencia Identifica los indicadores necesarios de la competencia, su organización e interpretación	Pruebas orales, escritas, objetivas, de ensayo o de libro abierto Solución de tareas Trabajos de clase Desarrollo de talleres Escalas de valoración o descriptivas.
FINAL O SUMATIVA	Al cumplimiento de la unidad de competencia.	El desempeño de la competencia por parte del estudiante. Los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral.	Para determinar si el estudiante es competente o no en el desempeño de la competencia. Para establecer si se alcanzó o no los resultados descritos en los elementos de competencia	Demostraciones Examen final Informes finales Trabajos en grupo Proyectos profesionales Tesis

EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS POR EL MOMENTO EN EL QUE SE APLICAN

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS	ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO	APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS	FORMACIÓN DE UN JUICIO
-Determinar el elemento de competencia y sus criterios de realización. -Determinar el objetivo del módulo correspondiente y sus respectivos contenidos -Determinar el objetivo de la unidad de trabajo, sus contenidos y sus criterios de evaluación	-Definir operativamente los indicadores del proceso del aprendizaje, de conformidad con el dominio procedimental, conceptual o actitudinales. -Determinar la técnica y el instrumento de evaluación -Construir el instrumento y la respectiva clave.	-Aplicar el instrumento -La aplicación por lo general es individual, en ocasiones puede ser grupal, dependiendo del momento, la técnica y el instrumento que se emplea. -Aplicación de la clave	-Recoger las evidencias y los resultados encontrados en la aplicación del instrumento. -Comparar con los objetivos definidos	-Establecer los juicios de valor. Calificar el desempeño académico e integral. para declararlo competente o que aún no es competente

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

DOMINIO DE LOS CONTENIDOS	CATEGORIAS	TECNICAS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
CONCEPTUALES O COGNITIVAS (Hechos y conceptos)	Conocimiento Comprensión Aplicación Análisis Síntesis Evaluación	Pruebas o test	Pruebas orales Pruebas objetivas Pruebas escritas Pruebas de ensayo Pruebas de libro abierto

ACTITUDINALES O AFECTIVAS (actitudes y valores)	Recepción Respuesta Valoración Organización Caracterización	La observación La encuesta La entrevista	Registro anecdótico Registro respectivo Lista de cotejo Escala de clasificación Escala numérica Escala grafica Escala descriptiva
PROCEDIMENTALES (procedimientos y psicomotoras)	Imitación Manipulación Precisión Automatización	La observación	Registro anecdótico Registro respectivo Lista de cotejo Escala de clasificación Escala numérica Escala grafica Escala descriptiva

Dinámica para activar la participación de los asistentes

Dinámica: Cuerpos expresivos

Objetivo: Animación

Materiales: Papeles pequeños.

Desarrollo: Se escriben en los papelitos nombres de animales (machos y hembra), ejemplo: León en un papelito, en otro Leona (tantos papeles como participantes).

Se distribuye los papelitos y se dice que, durante 5 minutos, sin hacer sonidos deben actuar como el animal que les toco y buscar a su pareja. Cuando creen que la han encontrado, se toman del brazo y se quedan en silencio alrededor del grupo no se puede decir a su pareja qué animal es.

Una vez que todos tienen su pareja, dice que animal estaba representado cada uno, para ver si acertaron. También puede hacerse que la pareja vuelva a actuar y el resto de los participantes decir que animal representan y si forman la pareja correcta.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PARA LOS DOMINIOS DE SUS CONTENIDOS ACTITUDINALES Y PROCEDIMENTALES

ESCALA DE CLASIFICACIÓN

Permite ubicar el nivel de observación que describa de manera de cumplir con una habilidad, una actitud o cumplir con una tarea

EJEMPLO

OBJETIVO DE LA U.T N° 01. Analizar el significado contable de las cuentas, su clasificación y las normas de registro de la partida doble.

INDICADOR. Identifica sobre las cuentas de activo, pasivo y neto.

INSTRUCCIONES. Señale con una X el nivel de cumplimiento para cada estudiante.

NOMINA	Nunca	Rara vez	Mediana mente	Casi siempre	Siempre
Nelson Carrasco				x	
Mayra Ulloa					X

RECOMENDACIONES

- Utilizar una escala para cada indicador.
- Ser objetivo, oportuno e imparcial en la observación de la actitud o habilidad de Cada alumno(a).
- Planificar la aplicación de este instrumento.

ESCALA DESCRIPTIVA

Este instrumento permite observar y registrar el cumplimiento de más de un indicador o criterio de realización, según sea la evaluación de las capacidades terminales o parciales de una competencia, en su dominio de contenidos actitudinales o procedimentales.

Consiste en una tabla de doble entrada: en la primera fila se hace constar a los indicadores y su respectiva escala que señala el nivel de cumplimiento, y en la primera columna de la izquierda la nómina de los(as) estudiantes que serán observados.

EJEMPLO

OBJETIVO DEL MODULO (U.C). Conocer el sistema básico de registro contable de las empresas

INDICADORES:

- Identifica las partes el libro diario
- Trabajar en forma autónoma.
- Tener iniciativa

INSTRUCCIONES. Señale con una X el nivel de cumplimiento de cada indicador para cada estudiante

NOMINA	Identifica las partes del libro diario				Trabaja con autonomía				Tiene iniciativa			
	S	F	O	N	S	F	O	N	S	F	O	N
Nelson Carrasco		x			x					x		
Mayra Ulloa												
Elsa Buenaño												

SIMBOLOGIA: S= siempre F= frecuentemente O= ocasionalmente N= nunca

RECOMENDACIONES

- Considerar que los niveles señalados como siempre y nunca son tendencias de comportamiento, en ningún momento son estados absolutos.
- Debe planificarse la aplicación de este instrumento, determinando especialmente el momento.

- Los indicadores deben ser esencialmente observables en su cumplimiento

ESCALA DE VALORACIÓN

Este instrumento permite registrar el grado de cumplimiento del desempeño de una actitud, una habilidad o una tarea que se encuentre en los contenidos de los mencionados dominios. Se emplea una escala numérica cuya significación es determinada por el evaluador.

EJEMPLO

OBJETIVO DE LA UNIDAD DE TRABAJO N° 04. Conocer el registro contable de las compras y de las formas de pago de las mismas

INDICADOR. Realiza el control contable de estas operaciones

INSTRUCCIONES. Encierre en un paréntesis el número que corresponde, teniendo presente que 1 es el valor mínimo y el 5 el valor máximo.

NOMINA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Nelson Carrasco					
Mayra Ulloa					

RECOMENDACIONES

- La escala numérica de 1 al 5 es la más apropiada.
- Se requiere concentración por parte del evaluador para la observación y la determinación del registro del valor.
- Esta escala le ayuda al evaluador a clasificar al grupo conforme al nivel de registro que es el nivel de respuesta, si traza un eje en la columna de 3 se podrá determinar el número de alumnos que proceden adecuadamente y el número de los que no lo hacen, y así establecer los refuerzos necesarios.
- La escala numérica sirve de base para la escala gráfica, toda vez que se une con segmentos de recta los valores registrados, estableciéndose un gráfico que ayuda a observar el nivel de cumplimiento del indicador.

LISTA DE COTEJO

También denominada lista de control o de verificación, es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada.

Es una tabla de doble entrada que permite cruzar los indicadores a alumnos(as) en el caso de aplicar este instrumento al grupo y cuando se aplica en forma individual se registrara el sí o el no para cada indicador en una hoja para cada estudiante.

EJEMPLO:

OBJETIVO DE LA U.T. N° 01. Conocer el registro contable de las ventas y las distintas modalidades de cobro de las mismas.

INSTRUCCIONES. Al frente de cada indicador y en la casilla correspondiente a cada estudiante escriba SI o NO de conformidad a la habilidad o actitud.

INDICADORES	NOMINA				
	Nelson	Mayra	Elsa	Carlos	N.N.
Identifica la documentación soporte contable de las operaciones					
Identificas las cuentas del plan general de cuentas					
El plan general de cuentas utiliza en distintas operaciones de venta					

RECOMENDACIONES

- Debe existir precisión en la observación para el registro del SI o del NO, toda vez que no existen alternativas.
- Es preferible manejar un instrumento de aplicación grupal.
- Es necesario que los indicadores expresen capacidades específicas.

RÚBRICAS DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Qué es una rúbrica?

- Una rúbrica es una guía que intenta evaluar el funcionamiento de un alumno basado en la suma de una gama completa de criterios en lugar de una sola cuenta numérica.
- Una rúbrica es una herramienta de evaluación usada para medir el trabajo de los alumnos.
- Una rúbrica es una guía de trabajo tanto para los alumnos como para los profesores, normalmente se entrega a los alumnos antes de iniciar un determinado trabajo para ayudar a los alumnos a pensar sobre los criterios en los cuales su trabajo será juzgado.
- Una rúbrica favorece el proceso de enseñanza/aprendizaje.

Nº	INSTRUMENTOS	CRITERIOS	INDICADORES	Puntaje /10
1	LECCIONES ORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del tema - Fluidez oral - Ejemplificación - Respuestas a preguntas - Manejo escénico 	<ul style="list-style-type: none"> - Domina suficiente el tema - Expone con claridad las ideas - Presenta ejemplos coherentes al tema - Responde con claridad - Demuestra seguridad personal 	
2	TRABAJOS INDIVIDUALES	<ul style="list-style-type: none"> - Sintaxis - Ortografía - Caligrafía - Orden en la presentación - Sustento bibliográfico 	<ul style="list-style-type: none"> - Escribe las ideas con orden lógico - Aplica correctamente las reglas orográficas - Escribe observando las normas caligráficas - Presenta ordenadamente su trabajo - Cita libros de contenido científico 	
3	TRABAJOS GRUPALES	<ul style="list-style-type: none"> - Sintaxis - Ortografía - Organización de materiales - Síntesis del contenido - Sustento bibliográfico 	<ul style="list-style-type: none"> - Escribe las ideas con orden lógico - Aplica correctamente las reglas ortográficas - Utiliza adecuadamente los materiales 	

			<ul style="list-style-type: none"> - Realiza un resumen del trabajo personal - Respalda la información con bibliografía actualizada 	
4	DEBERES EN CASA	<ul style="list-style-type: none"> - Ortografía - Caligrafía - Puntualidad - Orden - Aseo - Tarea completa - Iniciativa - Firma del representante 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica correctamente las reglas ortográficas - Escribe observando las normas caligráficas - Entrega la tarea en la fecha establecida - Elabora la tarea ordenadamente - Exhibe su tarea con limpieza - Presenta la tarea completa - Adiciona iniciativa personales - Tiene la firma del representante 	
5	CUADERNOS, CARPETAS	<ul style="list-style-type: none"> - Ortografía - Caligrafía - Orden - Limpieza - Creatividad - Secuencia de contenidos - Puntualidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Escribe observando las reglas ortográficas - Aplica correctamente las normas caligráficas - Presenta con orden - Presenta con limpieza - Demuestra aptitudes de ingenio - Mantiene la secuencia de los contenidos tratados - Entrega los instrumentos en la fecha establecida 	
6	ORGANIZADORES GRÁFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - selección adecuada - Contenido completo - Contenido coherente - Orden - Limpieza - Puntualidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Selecciona apropiadamente el organizador gráfico - Presenta el trabajo completo - Presenta el trabajo de manera coherente - Elabora con orden - Presenta el trabajo limpio - Entrega el trabajo a tiempo 	
7	CONSULTAS	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido comprensible - Formato - Ortografía 	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta un trabajo que se comprende - Presenta su trabajo en el formato 	

		<ul style="list-style-type: none"> - Gráficos correspondientes - Bibliografía 	<ul style="list-style-type: none"> establecido - Pone en práctica las reglas ortográficas - Utiliza gráficos acorde al tema - Emplea bibliografía actualizada 	
8	INFORMES	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Redacción - Ortografía - Criterio personal - Gráficos - Bibliografía 	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta correctamente los informes - Aplica correctamente las normas de redacción - Aplica correctamente las normas de ortografía - Emite criterios personales asertivos - Tiene relación con la práctica o tema - Respalda la información con bibliografía actualizada 	
9	EXPOSICIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad en el contenido - Organización de materiales - Uso de materiales - Ejemplificación - Respuesta a preguntas - Manejo escénico 	<ul style="list-style-type: none"> - Expone correctamente el tema - Presenta organizadamente los materiales de apoyo - Utiliza organizadamente los materiales de apoyo - Relaciona el tema con experiencias vividas - Responde apropiadamente a inquietudes presentadas - Se desenvuelve con solvencia en la exposición 	
10	DIBUJOS	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido científico - Uso de materiales - Distribución del espacio - Escalas - Normas de acotamiento - Letra normalizada 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce plenamente el contenido científico - Utiliza los materiales eficientemente - Distribuye adecuadamente los espacios - Aplica con exactitud las escalas de reducción o ampliación - Acota correctamente las medidas 	

			- Escribe conforme a las normas establecidas	
--	--	--	--	--

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

MÉTODOS Y TÉCNICAS	PROPÓSITOS
ENTREVISTA	Técnica para evaluar el desempeño. Útil en áreas donde el juicio y los valores son importantes puede ser estructurada, semi-estructurada o no estructurada.
DEBATE	Técnica para evaluar el desempeño. Confirmar la capacidad para sostener un argumento demostrando un conocimiento amplio y adecuado sobre la materia.
PRESENTACIÓN	Técnica para evaluar el desempeño. Chequear la habilidad para presentar información de manera adecuada a la materia y a la Audiencia.
EXAMEN	Técnica para evaluar el desempeño. Evaluar los conceptos y habilidades básicas y aplicarlos usando ejemplos prácticos.
EXAMEN ORAL	Técnica para evaluar el desempeño. Revisar la profundidad de la comprensión de temas complejos y habilidad para explicarlos en términos simples.
ENSAYO	Técnica para evaluar el desempeño. Identificar la calidad y el estándar de escritura académica y el uso de referencias, habilidad para desarrollar un argumento coherente, y confirmar la extensión, comprensión, y transferencia de conocimiento y evaluación crítica de ideas.
PROYECTOS	Método para evaluar el desempeño. Amplía el aprendizaje previo, desarrolla múltiples habilidades para obtener información, innovar, organizar, crear, gestionar y evaluar ideas.
INFORMES, CRÍTICAS ARTÍCULOS,	O Técnica para evaluar el desempeño. Para identificar el nivel de conocimiento y evaluar habilidades para el análisis y la escritura y temas de actualidad en una área.
PORTAFOLIO	Técnica para evaluar el desempeño. Reflejan el aprendizaje anterior y los logros, incluye el trabajo propio, las reflexiones sobre la propia práctica y la evidencia indirecta de otros que están calificados para comentarlo.
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Técnica para evaluar el desempeño. Pone en evidencia habilidades cognitivas al exponer una respuesta-producto a partir de un objeto o de una

	situación.
MÉTODOS DE CASOS	Método para evaluar el desempeño. Evaluar la profundidad de análisis, la toma de decisiones, habilidades comunicativas y la forma de aplicar lo aprendido en situaciones reales que sucedieron en un contexto particular
DIARIO	Técnica para evaluar el desempeño. Esta técnica se utiliza principalmente para la autoevaluación, la reflexión, la autovaloración y la crítica a sí mismo.
RUBRICA	Técnica de observación. Permite compartir con el estudiante la Responsabilidad de su aprendizaje y de su calificación. Evalúa niveles cognitivos altos donde la producción y la organización de las ideas son importantes. Útil para que los estudiantes muestren su capacidad de integración y sus habilidades creadoras.
ESCALA DE RANGO O CATEGORIA	Técnica de observación. Consiste en un grupo de características que se deben juzgar mediante un tipo de escala. Sirven para observar comportamientos específicos y definidos y permite una forma común de comparación entre estudiantes.
LISTA DE COTEJO	Técnica de observación. Permite al profesor identificar comportamientos con respecto a actitudes, habilidades y contenidos de asignaturas específicas.

Tarea.

- **Diseñar instrumentos de evaluación por competencias utilizando los diferentes métodos y técnicas.**
- **Utilizar rubricas para realizar la evaluación por competencias**
- **Socializar los trabajos en las áreas correspondientes**

SESIÓN N° 7

Propósito de la sesión

Mediante el análisis diferenciar las etapas de la evaluación, describir las características y los instrumentos de evaluación, así como las formas de evaluar, diferenciar los momentos de la evaluación y aplicar todos los propósitos de la sesión en ejercicios prácticos.

Dinámica: La tempestad

Instrucciones: El orientador de la dinámica solicita la colaboración de los participantes para que formen un círculo sentados en sus sillas de trabajo, realizada esta parte, el orientador explica la dinámica que consiste en lo siguiente: Cuando yo diga olas a la izquierda todos giramos a la izquierda y se sientan, cuando yo diga olas a la derecha giramos a la derecha y nos sentamos y cuando diga tempestad todos debemos de cambiar de puesto entrecruzados, quien quede de pie pagará penitencia, ya que el orientador se sentará en una de las sillas.

Nota: El orientador debe repetir varias veces a la izquierda, a la derecha y estar pilas al cambio de orden para lograr el objetivo.

No te puedes poner ningún límite, no hay nada imposible

Usain Bolt

Reflexión:

En su cuaderno de apuntes razone:

- 1. Para que se evalúa?**
- 2. Para qué sirven las rubricas de evaluación?**
- 3. Qué pasos se dan para evaluar por competencias?**
- 4.Cuál es la diferencia entre competencia y destreza?**

Socialización de la respuesta en plenaria.

ETAPAS DE LA EVALUACIÓN

Se dice que la evaluaciones un proceso sistemático en el cual se involucran diferentes fases. El considerarlas garantiza una mejor calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sus etapas son:

1. Identificar los objetivos del programa de estudio a evaluar: Para cualquier instancia de evaluación, es indispensable que el docente tenga claro el aprendizaje deseado; es decir, los objetivos y metas que se esperan lograr al finalizar el proceso de aprendizaje.
2. Determinar la finalidad para que se evaluara: Toda acción evaluativa debe tener un propósito definido. Así se pueden identificar las fortalezas para reforzarlas, y las debilidades para suplirlas.
3. Definir los criterios con los que se juzgaran los resultados: Es importante precisar con claridad los criterios para valorar las condiciones o características de los trabajos evaluados para ser considerados satisfactorios, suficientes o poco satisfactorios.
4. Seleccionar el instrumento: Es decir que instrumento se empleara para la recolección de la información. Las técnicas e instrumentos son decisivas momentos de la evaluación por que aportan los datos y la información que sostienen, sus juicios y decisiones.
5. Aplicar los instrumentos para obtener la información: Por ejemplo en el caso de la aplicación de la prueba de comprensión, es importante tomar en cuenta que los estudiantes sepan seguir las instrucciones.
6. Aplicar instrumentos y analizar la información: Una vez aplicado el instrumento a los estudiantes, se realiza el análisis de los resultados obtenidos, que muestran los logros obtenidos, así como también las deficiencias y errores del desempeño de los estudiantes en función de los objetivos planteados. El cuidado con que se realiza el proceso y análisis determina la utilidad de los resultados para los propósitos educativos.
7. Tomar decisiones: la evaluación debe aclarar los logros en cada uno de los objetivos valorados, para decidir sobre los conocimientos que necesitan ser reforzados, así como identificar las posibles causas de los errores, tanto a nivel grupal como individual.

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación se caracteriza por ser:

- Integral: Significa que debe preocuparse por todas las manifestaciones de la personalidad del educando: intelectual, moral, física, afectiva.
- Continua: Se realiza durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Formativa: Sirve para orientar y corregir el proceso de enseñanza aprendizaje buscando siempre el desarrollo integral de los estudiantes.
- Criterial: Requiere de ciertos criterios que permitan evaluar los resultados, de manera que se puedan evidenciar los logros de una forma clara.
- Flexible: Toma en cuenta las características del contexto donde se desarrolla el proceso, ya que toma en cuenta sus diferentes ritmos y estilos de aprendizaje de cada estudiante.
- Científica: Requiere el uso de técnicas, instrumentos confiables y válidos.
- Cooperativa: Involucran a todos los que participan en el proceso educativo, ya que los estudiantes y la entidad que los rodea no pueden ser ajenos al propósito esencial.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN

Como dice Rodríguez “La evaluación permite juzgar la actuación del maestro y del estudiante en relación con sus respectivos papeles de enseñar y aprender. La evaluación facilita que al que enseña y aprende darse cuenta de cómo cambiar o desarrollar su comportamiento, provee al que enseña y aprende una base para la toma de decisiones subsiguientes de lo que debe enseñar y aprender, para que esté preparado y que tratamiento necesita como remedio. Suministra además información necesaria para revisar la totalidad del programa de estudio.”

El proceso de evaluación constituye la parte esencial del proceso de enseñanza- aprendizaje, esta función de retroalimentación que necesitan tanto el docente como el alumno, es muchas veces obviado por estos actores, en donde la responsabilidad principal de esta deficiencia se

encuentra en el docente, que ve la evaluación como un simple ejercicio administrativo de cumplir con la exigencias de un mínimo de notas que deben tener los alumnos en un periodo de tiempo.

Los instrumentos de evaluación se constituyen en una parte fundamental en el proceso educativo por intermedio del cual se obtendrá información y datos de cada uno de los estudiantes, es por tal razón que los profesores deben poner especial énfasis al momento de escoger y utilizar los instrumentos ya que de ello depende la veracidad de los datos que se obtenga.

Es de gran importancia utilizar los instrumentos de evaluación ya que mediante el análisis de sus resultados se puede mejorar el sistema educativo buscando alternativas viables que beneficien a todos.

A continuación se presenta una lista de instrumentos y técnicas de evaluación.

1. Enfoque de la evaluación objetiva o tradicional: Desde el enfoque tradicionalista el papel del alumno es recibir de manera pasiva la información transmitida por parte del maestro. Dicha información sólo debe aprovecharse de memoria, no puede ser cuestionada ni criticada por parte de los estudiantes.

2. Técnicas de interrogatorio: Esta técnica agrupa a todos aquellos procedimientos mediante los cuales se solicita información al alumno, de manera escrita u oral para evaluar básicamente el área cognoscitiva. Estas preguntas requerirán su opinión, valoración personal o interpersonal de la realidad, basándose en los contenidos del programa de estudio.

Algunos instrumentos para llevar a cabo esta técnica son:

El cuestionario

La Entrevista

La autoevaluación

El examen oral

3. Técnicas de solución de problemas. Esta técnica consiste en solicitar al alumno la resolución de problemas, mediante ello se podrán evaluar los conocimientos y habilidades que éste tiene. Los problemas que se presentan en el alumno pueden ser de orden conceptual, para

valorar el dominio del estudiante a nivel declarativo o bien pueden implicar el reconocimiento de la secuencia de un procedimiento.

Algunos instrumentos para llevar a cabo esta técnica son:

Pruebas objetivas

Prueba de ensayos o por temas

Simuladores escritos

Pruebas estandarizadas

Pruebas de opción múltiple

4. Instrumentos de interrogatorio

EXAMEN POR CUESTIONARIO

Características:

- 1.- Se integra con preguntas previamente estructuradas sobre un tema.
- 2.- Se puede aplicar de forma oral o escrita.
- 3.- Se pueden utilizar cuestionarios de preguntas abiertas y cerradas.
- 4.- La combinación de preguntas abiertas y cerradas proporciona información cualitativa y cuantitativa.

EXAMEN ORAL

Características:

- 1.- Se lleva a cabo mediante un dialogo entre el maestro y el alumno durante un tiempo determinado.
- 2.- Otra posibilidad es el interrogatorio, el docente pregunta sobre algún tema

LA ENTREVISTA

Características:

- 1.- Es un dialogo entre el docente y el alumno para obtener datos informativos.
- 2.- Se utiliza para medir aspectos pedagógicos.
- 3.- Se recomienda la entrevista formal.

LA AUTOEVALUACIÓN

Características:

- 1.- Es una evaluación que el alumno hace de su propio aprendizaje.
- 2.- Provee una evidencia muy valiosa para el alumno.
- 3.- Es el coronamiento de un aprendizaje significativo

PRUEBAS OBJETIVAS

Características:

- 1.- Se integran por reactivos con enunciados o preguntas muy concretas.
- 2.- La Calificación que se obtiene es independiente del juicio del que califica.
- 3.- Existen diversos tipos de reactivos para la integración de las pruebas objetivas.

REACTIVOS DE COMPLETAMIENTO

Características:

Son preguntas que deben contestarse con frases o presentan un espacio en blanco para contestar y las denominadas de tipo canevá que presentan más de un espacio en blanco, intercalado con partes de la frase que le dan sentido.

REACTIVOS DE RESPUESTA BREVE

Características:

- 1.- Pueden plantearse en forma de pregunta o de manera afirmativa.
- 2.- Requieren mayor grado de elaboración en la respuesta, la cual debe ser breve.

REACTIVOS DE OPCIÓN MÚLTIPLE

Características:

- 1.- Son enunciados interrogativos a los que debe responderse eligiendo una respuesta de entre una serie de opciones.
- 2.- Estos reactivos se pueden clasificar por su forma de respuesta.

3.- De acuerdo a su estructura se clasifican en complementación, donde el enunciado solicita una opción que responde a la pregunta.

REACTIVOS DE VERDADERO O FALSO

Características:

- 1.- Los reactivos de verdadero o falso también se denominan de respuesta alterna.
- 2.- El porcentaje de respuesta correcta para los reactivos de verdadero o falso es de 50%.
- 3.- Los reactivos de respuesta alterna se limitan a una de dos opciones

REACTIVOS DE RELACIÓN DE COLUMNAS

Características:

- 1.- Los reactivos de relación de columnas también se conocen como reactivos de apareamiento.
- 2.- Pueden ser utilizados para medir resultados del aprendizaje en casi todas las materias.

REACTIVOS DE JERARQUIZACIÓN

Características:

- 1.- Consiste en presentar varias proposiciones, las cuales deberán ordenarse cronológica o lógicamente.

PRUEBAS DE ENSAYO O POR TEMAS

Características:

- 1.- Este instrumento contiene preguntas o temas en los que el alumno debe construir las respuestas utilizando un estilo propio, considerando el carácter crítico con las palabras o términos adecuados.

PRUEBAS ESTANDARIZADAS

Características:

- 1.- Son instrumentos que utilizan reactivos que han sido ensayados, analizados y revisados antes de pasar a formar parte del instrumento.

- 2.- Las condiciones de la aplicación, la lectura de las instrucciones y las respuestas correctas son siempre iguales.
- 3.- Abarca grandes bloques de conocimientos o de habilidades.

SIMULADORES ESCRITOS

Características:

- 1.- Este instrumento enfrenta al alumno a una situación lo más parecida a la realidad.
- 2.- Las preguntas a este instrumento requieren respuestas más bien del tipo analítico

Dinámica para activar la participación de los docentes

Dinámica: Este es un abrazo

Objetivo: Desarrollar con cierta espontaneidad la cercanía con otras personas.

Procedimiento: Todos los integrantes el grupo se sientan formando un círculo. Por orden y de uno en uno, le dice cada uno de los integrantes del grupo a la persona que está sentada a la derecha y en voz alta: “¿SABES LO QUE ES UN ABRAZO?”. La persona que está sentada a la derecha de quien realiza la pregunta contesta “NO LO HE ENTENDIDO, ME DAS OTRO”. Entonces se vuelven a dar otro abrazo, la persona que le han abrazado realiza la misma pregunta a su compañero de la derecha, realizando la misma operación que habían realizado anteriormente con él/ella. Así sucesivamente.



FORMAS DE EVALUACIÓN

Evaluación diagnóstica: Es la que nos da a conocer los conocimientos previos de los alumnos al iniciar cada sesión de aprendizaje.

Evaluación formativa: permite conocer los avances y dificultades del aprendizaje del alumno, mediante ella el docente promueve la auto reflexión de los estudiantes y reflexiona sobre su práctica pedagógica.

Evaluación Sumativa; permite conocer el nivel de logro de las competencias, después de un período de tiempo.

Según lo presentado se puede aplicar:

Autoevaluación: este tipo de evaluación consiste en la reflexión y apreciación crítica que cada estudiante hace de su aprendizaje.

Coevaluación: Este tipo de evaluación consiste en la apreciación del aprendizaje y desempeño que se hace entre pares (alumno-alumno.) Cuya finalidad es la de ayudarse mutuamente, para que reconozcan sus logros y refuercen lo aprendido.

Heteroevaluación: Es el tipo de evaluación que realiza el docente sobre el nivel de logro de aprendizaje de sus alumnos.

Es importante que los docentes usen técnicas e instrumentos de evaluación apropiados al tipo de aprendizaje que se va a evaluar con la finalidad de obtener resultados reales, es decir que éstos sean válidos y confiables.

Hay que recordar que, a partir del análisis de los resultados de la evaluación, se tomaran las medidas necesarias para dirigir con éxito el aprendizaje de los alumnos/as.

ETAPAS DE LA EVALUACIÓN

Las etapas de la evaluación son las siguientes

- Evaluación contexto: Nos permite conocer sobre el medio en el que se desenvuelve el niño, familia, escuela, ambiente local, etc., ya que esto influye de manera directa en el desarrollo y comportamiento del educando.
- Evaluación inicial: Esta evaluación se realiza antes de iniciar el proceso enseñanza aprendizaje, donde permite conocer al docente las expectativas y el conocimiento que posee para así continuar con nuevos aprendizajes.
- Evaluación de proceso: Esta se realiza durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje, la misma que permite darnos cuenta de los avances y dificultades encontradas en el ritmo de aprendizaje de los alumnos, permite la retroalimentación.
- Evaluación Final: Se realiza al final de todo el proceso, permite analizar e interpretar los datos obtenidos para la toma de decisiones pertinentes.

Dinámica para activar la participación del docente

Dinámica: y si no hay oposición

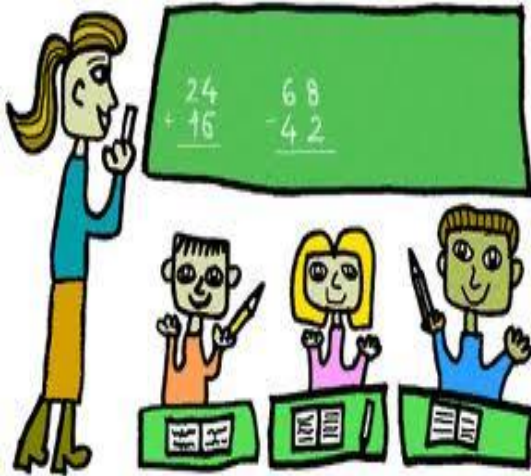
Objetivo: estimular un ambiente pesado

Procedimiento: el facilitador comenta

Y si tienes muchas ganas de reír, ¡Ja! ¡Ja!. Y si tienes la ocasión y si no hay oposición, no te quedes con las ganas de reír, ¡Ja!, ¡Ja! Y si tienes muchas ganas de cantar, ¡Ja!, ¡Ja!, y si tienes la ocasión y si no hay oposición, no te quedes con las ganas de cantar, la, la.

Se continúa reemplazando la acción: aplaudir, silbar, zapatear.

LOS MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN



Los momentos de la evaluación que permite la formulación de un juicio de valor por parte del educador que determinará diferentes momentos en el proceso de aprendizaje del alumno: primero la evaluación diagnóstica demostrará los saberes previos del educando; la evaluación formativa dará indicios de sus progresos o deficiencias, y finalmente la evaluación sumativa será una acreditación del grado o nivel que el estudiante alcanzó en los objetivos planteados.

Lo que es importante es que los docentes para cada momento de la evaluación aplique tipos y técnicas que permitan evidenciar los resultados de una mejor manera:

Por ejemplo para la evaluación diagnóstica se puede utilizar:

- Fichas de registro
- Entrevistas, etc.

Para la evaluación formativa se puede utilizar

- Lluvia de ideas
- Observación, etc.

Técnicas que permiten elaborar nuevos conocimientos

- Experimentación
- Discusión
- Diálogo simultáneos
- Lecturas, etc.

Técnicas que permiten llevar a los estudiantes a la conceptualización de los contenidos

- Elaboración de resúmenes
- Rompe cabezas
- Palabra clave
- Mapa conceptual
- Mapas mentales
- Organizadores gráficos, etc.

Aplicación y desarrollo de destrezas para finalizar el proceso y afianzar el aprendizaje

- Debate
- Collage
- Crucigrama
- Panel, etc.

Evaluación:

- **Explique las formas de evaluación**
- **Diferencie 4 instrumentos de evaluación**
- **Ejemplificar instrumentos de evaluación y aplicar a la asignatura que trabaja en el aula**
- **Revisar dichos instrumentos en el área correspondiente**
- **Observar recomendaciones.**

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, E. Juárez A. García, I. Padilla, F. (2010. Junio del 2010). Evaluación del Aprendizaje. Recuperado el 13 de febrero del 2014, de [http://www.academia.edu/1818424/Manual con herramientas para la evaluación del aprendizaje](http://www.academia.edu/1818424/Manual_con_herramientas_para_la_evaluación_del_aprendizaje).
- ALONSO, Catalina y GALLEGO, Domingo (2005) CHATEA, estilos de aprendizaje <http://estilosdeaprendizaje.es/menuprinc2.htm>
- Barros, Teodoro, Rodríguez, Freddy, Competencias ¿Engaño o certeza?, Quito, 2007.
- Barriga, C. (2011). Planificación curricular I, 1ra. Edición. Publicaciones UTE. Quito- Ecuador
- Carvajal, R. (2007, Enero 10). LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE ASIGNATURA Y SU INCIDENCIA EN LA RESPONSABILIDAD DOCENTE-ALUMNO. Recuperado el 5 de febrero del 2014, de <http://editorialmarabierto.blogspot.com/2007/01/la-elaboracin-del-programa-de.html>
- Currículo educación general básica /ministerio de educación. educación.gob.ec/currículo-educación-general-básica/ Ecuador Amala Vida ministerio de educación
- DUARTE, Jacqueline. Ambientes de aprendizaje, una visión conceptual. Revista Iberoamericana de educación.
- DOCUMENTO DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR: CAPACITACIÓN DOCENTE 2011. PLANIFICACIÓN CURRICULAR
- ENCICLOPEDIA DE LA PEDAGOGIA PRÁCTICA “ESCUELA PARA MAESTROS”. Edición 2004-2005. Editorial “Lexus” Lima Perú 2004. Pág. 695-696
- Fuente: Anexo 2. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010. 4to año. Págs. 164-166. Ministerio de Educación.-
- Freire, Paulo, La dialogicidad: Esencia de la educación como práctica de libertad. En: MINEDUC, Propedéutico para asesores y auditores, Cuidado de la calidad, Cuenca, diciembre de 2012
- Fundamentos_pedagógicos.pdf. (Soporte digital). En: www.educacion.gob.ec
- Guía del maestro para el nivel preescolar. Ministerio de Educación México 1992 MECE. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, 2010
- GUTIERREZ L., Feliciano. “Diseño curricular”. Ed. Grafica González. La Paz-Bolivia, junio 2005.
- Gómez, A. Dinámicas divertidas. Recopilado por: Pastoral Juvenil Coyoaca. Recuperado e 12 de noviembre del 2013, de <http://www.webselah.com/dinamicas-divertidas>
- García Teske, Fernando, La teoría de Bruner, 2006.
- Jiménez Castro, Luis, Enfoque curricular centrado en la persona, Universidad de Costa Rica, 2008.

- Jaibana Educativa Wiki de Apoyo a la Gestión Curricular - Modelos...
<https://curriculosem.wikispaces.com/Modelos+Curriculares>
- NCandía y Urcola, Contextualizar la planificación didáctica, Novedades Educativas N° 162, Junio 2004.
- Planificación y ciclo de aprendizaje. Santillana Didáctica del Pensamiento Crítico, Ministerio de Educación del Ecuador
- Serie Pedagógica No.7, Proyecto de aula, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional Ministerio de Desarrollo Humano
- MÓDULOS DE EDUCACIÓN TÉCNICA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
- LÓPEZ, Frías, Blanca Silvia; Hinojosa, Kleen, María Elisa. 2005. Evaluación del aprendizaje, alternativas y nuevos desarrollos. México: Trillas. MCDONALD, Rod. et. al. 2000.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Primera edición: Octubre de 2012
- Nuevas perspectivas sobre la evaluación. Sección para la educación Técnica y profesional. París: UNESCO. p. 42
- Ministerio de Educación de Ecuador, Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, 2010. MINEDUC,
- Ministerio de Educación de Ecuador, Cómo aprende la gente, Quito, 2012, mimeo.
- Ministerio de Educación de Ecuador, Curso de didáctica del pensamiento crítico, Quito, julio, 2009.
- Ministerio de Educación de Ecuador, Marco legal educativo, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General, primera edición: octubre de 2012
- Ministerio de Educación de Ecuador, Curso de Pedagogía y Didáctica, Quito, 2011.
- Morales, Katia, Gordon, Raúl, Diseño curricular basado en competencias, Material de apoyo, Cuenca, 2007, mimeo.
- Martínez, A. La planificación curricular. Recuperado el 22 de diciembre del 2013, de <http://www.educar.ec/noticias/planes.html>
- Moreno, D. Ordoñez, J. Palacios, C. (2010 – 2011, septiembre- febrero). Taller de Planificación. Nivel de pregrado Carrera de educación básica, Universidad Nacional de Loja, recuperado el 18 de noviembre del 2013, de <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/06/taller-Planificacio%cc%81n-Microcurricular.pdf>
- Morín, Edgar, Los siete saberes necesarios a la educación del futuro, UNESCO, 1999, [traducción de Mercedes Vallejo Gómez] en: http://www.revistafuturos.info/download/down_20/morin_7saberes.pdf

- Ministerio de Educación del Ecuador Documento de Propuesta - febrero de 2011 Quito – Ecuador.
- PIMIENTA, Prieto, Julio. 2008. Educación de los aprendizajes. Un enfoque basado en competencias. México: Pesaron educación.
- Pesantes, A. La planificación familiar. Recuperado el 12 de febrero del 2014, de www.educar.ec/noticias/planes.html
- SACRISTAN, Gimeno, J. (Comp.) 2008. Educar por competencias, que hay de nuevo? Madrid, España: Morata.
- Stone Wiske, Martha (compiladora), La enseñanza para la comprensión, Colección redes de educación, Paidós
- ZAVALA, Antoni; Arnau, Laia. 2007. 11 Ideas clave. Cómo aprender y enseñar
- Zambrano, N. (2007). Fuentes y elementos del currículo - Slideshare. Recuperado el 25 de enero del 2014.
- Fuente: Anexo 2. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010. 4to año. Págs. 164-166. Ministerio de Educación. Recuperado el 10 de febrero del 2014 de http://aprendiedoconely.webcindario.com/planificacion_curricular/archivos/orientaciones_planificacion_curricular.html.

WEB GRAFIA RECOMENDADA

- <http://www.monografias.com/trabajos98/orientaciones-pedagogicas-y-didacticas-jornadade->
- <http://webquest.xtec.cat/httpdocs/congresIM/rqueescast.htm>

HOJA DE VIDA

DATOS GENERALES

DATOS PERSONALES

NOMBRES: Nelson Gustavo

APELLIDOS: Carrasco Buenaño

NACIONALIDAD: Ecuatoriano

ESTADO CIVIL: Casado

CEDULA DE IDENTIDAD: 180164758-5



ACREDITACIONES

- Licenciado en Ciencias Administrativas
- Bachiller en Humanidades Modernas.

DOCUMENTOS ACADÉMICOS

CERTIFICADOS

- Seminario taller Buscando el presente con la Programación Neurolingüística
- Curso de Introducción a la Actualización curricular de la Educación General Básica.
- Seminario taller de Desarrollo del Pensamiento Crítico en el Aula.
- Seminario Taller sobre la Reforma Curricular del bachillerato.
- Seminario taller sobre Evaluación – Acción.
- Curso de Currículo Basado en Competencias laborales y Didáctica del Aprendizaje Profesional.
- Seminario Taller de Fortalecimiento Organizacional y Operativo de Unidades educativas de Producción y Plan de Negocios.
- Curso Virtual la Intervención Motivacional en el Aula.
- Instructor del Programa de Educación y Capacitación Tributaria.
- Curso de Digitador Práctico de Computadoras.
- Curso de Operador de Sistemas Computarizados.

- Seminario Taller sobre Planificación de Estratégica y Proyectos Educativos.
- Seminario Taller sobre Inclusión Educativa.
- Curso de Contabilidad Computarizada.
- Seminario Taller sobre La Propuesta Curricular del Bachillerato y Administración Educativa.
- Seminario Taller sobre Mejoramiento Educativo.
- Otras Certificaciones.

DIPLOMAS

- Por haber participado como Profesor Tutor en la Elaboración, Ejecución, Aplicación y Evaluación del Proyecto de Investigación para la Feria de Ciencia y Tecnología.

EXPERIENCIA LABORAL

- Profesor del Colegio Técnico Mons. Maximiliano Spiller por el lapso de 25 años ininterrumpidos.

REFERENCIAS PERSONALES

- Mg. Herman Moya, Asambleísta de la Provincia de Napo
- Lic. Wilfrido Torres, Supervisor de Educación Técnica de Napo
- Dr. Rubén Calapucha, Director de Educación Intercultural Bilingüe de Napo
- Mg. Rubén Chávez, Rector del Colegio San José
- Lic. Nelson Camacho, Rector del Colegio Técnico Maximiliano Spiller