



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del
Colegio Técnico Carlos Julio Arosemena Tola, de la provincia de
Napo, ciudad de Tena, periodo lectivo 2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Camacho Barreno, Nelson Amado.

DIRECTOR: Merchán Márquez, Oswaldo, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO TENA

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Oswaldo Rodrigo Merchán Márquez

DIRECTOR DE LA TITULACION

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Carlos Julio Arosemena Tola, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo lectivo 2012-2013”, realizado por Camacho Barreno Nelson Amado, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

f).....

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Camacho Barreno Nelson Amado, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico Carlos Julio Arosemena Tola de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia en Liderazgo Educativo, siendo el Mg. 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 y procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigado, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Camacho Barreno Nelson Amado

C.I. 180163680-2

DEDICATORIA

Lo dedico este trabajo, principalmente a Dios, por la vida, la salud, el amor y las oportunidades que me ha concedido en todo mi vida, a mi familia, por su cariño, apoyo y comprensión y por el impulso que siempre me brindan; a mis hijos quienes son el motivo de esta superación para alcanzar las metas que nos proponemos en la vida.

Nelson Amado Camacho Barreno

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a todas las personas que colaboraron para el desarrollo del presente trabajo investigativo. Al personal del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola por su colaboración brindada. A mis Maestros y Autoridades del Centro de Posgrado de la UTPL, por transmitir sus sabios y profesionales conocimientos en la formación no solamente de alumnos sino de seres humanos íntegros e impulsar el desarrollo de esta formación profesional y por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva

Gracias a todos por su apoyo.

Nelson.

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACION DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA.....	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESION DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I: MARCO TEORICO.....	7
1.1 Necesidades de formación.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	12
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	15
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rosett, de kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	19
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	22
1.2.1 Análisis organizacional.....	22
1.2.1.1 La educación como realidad su proyección.....	22
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	23
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	24
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	25
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	28
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI, Reglamento a la LOEI – Plan decenal)	31
1.2.2 Análisis de la persona	34
1.2.2.1 Formación profesional.....	34
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	35
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	36
1.2.2.1.3 Formación Técnica.....	37
1.2.2.2 Formación continúa.....	40
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	42
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	44
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	45
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	47
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	48
2.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	49
2.2.3.1 La función del gestor educativo.....	49
2.2.3.2 La función del docente.....	52

2.2.3.3	La función del entorno familiar.....	52
2.2.3.4	La función del estudiante.....	53
2.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	54
1.3	Cursos de formación.....	56
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación.....	56
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	58
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	60
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	62
	CAPITULO 2: METODOLOGIA.....	65
2.1	Contexto.....	66
2.2	Participantes.....	67
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	68
2.3.1	Diseño de investigación.....	68
2.3.2	Métodos de investigación.....	68
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	68
2.4.1	Técnicas de investigación.....	68
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	69
2.5	Recursos.....	69
2.5.1	Talento Humano.....	70
2.5.2	Materiales.....	70
2.5.3	Económicos.....	70
2.6	Procedimiento.....	71
	CAPITULO 3:DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	72
3.1	Necesidades formativas.....	154
3.2	Análisis dela formación.....	155
3.2.1	La organización y la formación.....	157
3.2.2	La tarea educativa.....	158
3.2.3	Los cursos de formación.....	161
	CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION.....	163
4.1	Tema del curso.....	164
4.2	Modalidad del curso.....	164
4.3	Objetivos.....	164
4.4	Dirigido a.....	164
4.5	Breve descripción del curso.....	165
	CONCLUSIONES.....	191
	RECOMENDACIONES.....	192
	BIBLIOGRAFIA.....	193
	ANEXOS.....	196

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tipo de institución educativa	73
Tabla 2	Tipo de bachillerato que ofrece la institución educativa	74
Tabla 3	Bachillerato técnico figura profesional	75
Tabla 4	Bachilleratos técnicos de comercio	76
Tabla 5	Conoce si los directivos están gestionando otro bachillerato	77
Tabla 6	Genero	78
Tabla 7	Estado civil	79
Tabla 8	Edad	80
Tabla 9	Cargo que desempeña	81
Tabla 10	Tipo de relación laboral	82
Tabla 11	Tiempo de dedicación	83
Tabla 12	Materia que imparten los docentes	84
Tabla 13	Años de bachillerato que trabajan	85
Tabla 14	Nivel de formación académica que posee	86
Tabla 15	Titulación si es de pregrado en el campo educativo	87
Tabla 15.2	Otras profesiones	88
Tabla 16	Si posee otro título de pregrado	89
Tabla 17	Si desea seguir otro programa de formación	90
Tabla 18	En que le gustaría formarse	91
Tabla 19	Número de cursos asistidos	92
Tabla 20	Totalización horas capacitación	93
Tabla 21	Hace que tiempo lo realizó	94
Tabla 22	Con el auspicio de quien se impartió los cursos	95
Tabla 23	Usted ha impartido cursos de capacitación	96
Tabla 24	Es importante seguir capacitándose en temas educativos	97
Tabla 25	Como le gustaría recibir la capacitación	98
Tabla 26	Horario para capacitación	99
Tabla 27	Temas que le gustaría capacitarse	100
Tabla 28	Que obstáculos se presenta para lo no capacitación	101
Tabla 29	Motivos por los que se imparte las capacitaciones	102
Tabla 30	Cuáles son los motivos para asistir a capacitarse	103
Tabla 31	Cuál es el motivo importante en la capacitación	104
Tabla 32	En la institución que labora ha propiciado cursos	105
Tabla 33	Conoce si las autoridades están elaborando proyectos	106
Tabla 34	Cursos deben realizarse en función de áreas	107
Tabla 35	Los directivos fomentan la participación para los cursos	108
Tabla 36	Analiza los elementos del currículo	109
Tabla 37	Analiza los factores que determinan el aprendizaje	110
Tabla 38	Proceso carrera docente profesor ecuatoriano	112
Tabla 39	Analiza factores sobre localidad de la enseñanza	113
Tabla 40	Analiza el clima organizacional de la institución	114
Tabla 41	Conoce el tipo de liderazgo de los directivos	115
Tabla 42	Conoce las herramientas que utilizan para la planificación	116
Tabla 43	Describe las funciones del tutor	117
Tabla 44	Conoce las técnicas básica de investigación	118

Tabla 45	Conoce técnicas de enseñanza individual	119
Tabla 46	Conoce las didáctica de la informática	120
Tabla 47	Desarrolla estrategias para motivación	121
Tabla 48	Conoce aspectos relacionados con la psicología	122
Tabla 49	Plantea proyectos educativos	123
Tabla 50	Conoce la interacción profesor alumno	124
Tabla 51	Información en las Tics permite manejar herramientas	125
Tabla 52	Perciben problemas de los estudiantes	126
Tabla 53	La formación académica es adecuada para el trabajo	127
Tabla 54	Planifico y doy seguimiento	128
Tabla 55	Mi expresión oral y escrita es adecuada	129
Tabla 56	Es fácil detectar problemas de los estudiantes	130
Tabla 57	La formación recibida permite orientar el aprendizaje	131
Tabla 58	Planificación esta relacionada con conocimientos anteriores	132
Tabla 59	El proceso evaluativo	133
Tabla 60	Se evalúa destrezas	134
Tabla 61	Identificación en los estudiantes necesidades especiales	135
Tabla 62	Planificación de acuerdo a requerimientos especiales	136
Tabla 63	Planificación micro y macro	137
Tabla 64	Estudiantes artífices de su aprendizaje	138
Tabla 65	Describe tareas del profesor	139
Tabla 66	Elabora pruebas evaluación	140
Tabla 67	Utiliza medios visuales como recurso didáctico	141
Tabla 68	Diseña programa para cada asignatura	142
Tabla 69	Aplica técnicas para la acción tutorial	143
Tabla 70	Analiza la estructura organizativa institucional	144
Tabla 71	Diseña planes de mejora	145
Tabla 72	Diseña técnicas didácticas	146
Tabla 73	Diseña instrumentos para la autoevaluación	147
Tabla 74	Utiliza la técnica expositiva	148
Tabla 75	Valora experiencias en la asignatura	149
Tabla 76	Utiliza recurso del medio	150
Tabla 77	Uso problemas reales dan mejor resultado	151
Tabla 78	Diseña estrategias para la comunicación	152
Tabla 79	Plantea objetivos específicos de aprendizaje	153
Tabla 80	La persona en el contexto	155
Tabla 81	La organización y la formación	157
Tabla 82	La tarea educativa	158
Tabla 83	Método demostrativo	183
Tabla 84	Método de conversación	184
Tabla 85	Formas de trabajo colaborativo	185
Tabla 86	Métodos individualizados	186

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1	Tipo de institución educativa	73
Grafico 2	Tipo de bachillerato que ofrece la institución educativa	74
Grafico 3	Bachillerato técnico figura profesional	75
Grafico 4	Bachilleratos técnicos de comercio	76
Grafico 5	Conoce si los directivos están gestionando otro bachillerato	77
Grafico 6	Genero	78
Grafico 7	Estado civil	79
Grafico 8	Edad	80
Grafico 9	Cargo que desempeña	81
Grafico 10	Tipo de relación laboral	82
Grafico 11	Tiempo de dedicación	83
Grafico 12	Materia que imparten los docentes	84
Grafico 13	Años de bachillerato que trabajan	85
Grafico 14	Nivel de formación académica que posee	86
Grafico 15	Titulación si es de pregrado en el campo educativo	87
Grafico 15.2	Otras profesiones	88
Grafico 16	Si posee otro título de pregrado	89
Grafico 17	Si desea seguir otro programa de formación	90
Grafico 18	En que le gustaría formarse	91
Grafico 19	Número de cursos asistidos	92
Grafico 20	Totalización horas capacitación	93
Grafico 21	Hace que tiempo lo realizó	94
Grafico 22	Con el auspicio de quien se impartió los cursos	95
Grafico 23	Usted ha impartido cursos de capacitación	96
Grafico 24	Es importante seguir capacitándose en temas educativos	97
Grafico 25	Como le gustaría recibir la capacitación	98
Grafico 26	Horario para capacitación	99
Grafico 27	Temas que le gustaría capacitarse	100
Grafico 28	Que obstáculos se presenta para lo no capacitación	101
Grafico 29	Motivos por los que se imparte las capacitaciones	102
Grafico 30	Cuáles son los motivos para asistir a capacitarse	103
Grafico 31	Cuál es el motivo importante en la capacitación	104
Grafico 32	En la institución que labora ha propiciado cursos	105
Grafico 33	Conoce si las autoridades están elaborando proyectos	106
Grafico 34	Cursos deben realizarse en función de áreas	107
Grafico 35	Los directivos fomentan la participación para los cursos	108
Grafico 36	Analiza los elementos del currículo	109
Grafico 37	Analiza los factores que determinan el aprendizaje	110
Grafico 38	Proceso carrera docente profesor ecuatoriano	111
Grafico 39	Analiza factores sobre localidad de la enseñanza	112
Grafico 40	Analiza el clima organizacional de la institución	113
Grafico 41	Conoce el tipo de liderazgo de los directivos	114
Grafico 42	Conoce las herramientas que utilizan para la planificación	115
Grafico 43	Describe las funciones del tutor	116
Grafico 44	Conoce las técnicas básica de investigación	117

Grafico 45	Conoce técnicas de enseñanza individual	118
Grafico 46	Conoce las didáctica de la informática	119
Grafico 47	Desarrolla estrategias para motivación	120
Grafico 48	Conoce aspectos relacionados con la psicología	121
Grafico 49	Plantea proyectos educativos	122
Grafico 50	Conoce la interacción profesor alumno	123
Grafico 51	Información en las Tics permite manejar herramientas	124
Grafico 52	Perciben problemas de los estudiantes	125
Grafico 53	La formación académica es adecuada para el trabajo	126
Grafico 54	Planifico y doy seguimiento	127
Grafico 55	Mi expresión oral y escrita es adecuada	128
Grafico 56	Es fácil detectar problemas de los estudiantes	129
Grafico 57	La formación recibida permite orientar el aprendizaje	130
Grafico 58	Planificación esta relacionada con conocimientos anteriores	131
Grafico 59	El proceso evaluativo	132
Grafico 60	Se evalúa destrezas	133
Grafico 61	Identificación en los estudiantes necesidades especiales	134
Grafico 62	Planificación de acuerdo a requerimientos especiales	135
Grafico 63	Planificación micro y macro	136
Grafico 64	Estudiantes artífices de su aprendizaje	137
Grafico 65	Describe tareas del profesor	138
Grafico 66	Elabora pruebas evaluación	139
Grafico 67	Utiliza medios visuales como recurso didáctico	140
Grafico 68	Diseña programa para cada asignatura	141
Grafico 69	Aplica técnicas para la acción tutorial	142
Grafico 70	Analiza la estructura organizativa institucional	143
Grafico 71	Diseña planes de mejora	144
Grafico 72	Diseña técnicas didácticas	145
Grafico 73	Diseña instrumentos para la autoevaluación	146
Grafico 74	Utiliza la técnica expositiva	147
Grafico 75	Valora experiencias en la asignatura	148
Grafico 76	Utiliza recurso del medio	149
Grafico 77	Uso problemas reales dan mejor resultado	150
Grafico 78	Diseña estrategias para la comunicación	151
Grafico 79	Plantea objetivos específicos de aprendizaje	152

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Aprendiendo a ser creadores	175
Figura 2	Estrategias creativas	176
Figura 3	Técnica de observación directa	176
Figura 4	Dialogo simultaneo	177
Figura 5	Foro	178
Figura 6	Mesa redonda	179
Figura 7	Técnica de discusión	180
Figura 8	Debate	181

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Tipos de necesidades formativas	11
Cuadro 2	Personal docente	67
Cuadro 3	Recursos	70
Cuadro 4	Estrategias cursos	167
Cuadro 5	Método demostrativo	171
Cuadro 6	Método de conversación	172
Cuadro 7	Formas de trabajo colaborativo	172
Cuadro 8	Métodos individualizados	173
Cuadro 4.7	Cronograma de actividades	188
Cuadro 4.9	Certificación	189

RESUMEN

Dada las necesidades formativas del profesorado del bachillerato de los colegios del país, se realizó el presente trabajo de investigación con el tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”. Estudio realizado en el colegio Carlos Julio Arosemena Tola, de la provincia de Napo.

El objetivo principal es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, abordando tres grandes categorías conceptuales que son: a) Necesidades de formación b) análisis de las necesidades de formación, este se analiza desde tres grandes bloques, análisis organizacional, análisis de la tarea educativa y análisis de la persona y c) Cursos de formación.

Esta investigación está basada en la aplicación de métodos y técnicas para la recolección de datos, el instrumento que se utilizó para diagnosticar las necesidades de formación de los docentes fue el cuestionario el mismo que corroboró para presentar los datos y resultados estadísticamente, luego son analizados, interpretados y discutidos para establecer las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se encuentra el curso de formación y capacitación docente como propuesta encaminada a mejorar las dificultades detectadas.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, formación, docentes, bachillerato, cursos capacitación, tarea educativa.

ABSTRACT

Given the training needs of the faculty of the school of the country's schools, we carried out the present research work with the theme "training needs of teachers of high school". Study carried out in the colegio Carlos Julio Arosemena Tola, of the Napo province.

The main objective is to analyze the training needs of teachers of high school, addressing three major conceptual categories that are: (a) training needs (b) training needs analysis, it is analyzed from three large blocks, organizational analysis, analysis of the educational task and analysis of the person and (c) training courses.

This research is based on the application of methods and techniques for data collection, the instrument that was used to diagnose the training needs of teachers was the same questionnaire that corroborated for submission of data and results statistically, are then analyzed, interpreted and discussed for the findings and recommendations.

Finally is the course of training and teacher training as proposal to improve the difficulties detected

KEY WORDS: needs, training, teachers, high school, training courses, educational task.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país se ha puesto en marcha un plan que revoluciona toda la esfera educativa-cultural de nuestro entorno, por tal razón existe un fuerte interés por parte del gobierno para potenciar las reformas necesarias en el ámbito educativo, especialmente en lo concerniente a las necesidades de formación de los docentes, con el firme propósito de alcanzar los estándares de calidad y competitividad que la sociedad demanda en la actualidad. Conviene también aceptar que ninguna reforma del sistema educativo para mejorar calidad y rendimiento será posible si no se toma en cuenta un factor fundamental: la urgente formación y actualización del profesorado en todos los niveles educativos y de manera especial en el bachillerato.

Para desarrollar el trabajo investigativo se acudió a la revisión de múltiples investigaciones similares al tema a tratar, se ha tomado como referencia la denominada: Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las Universidades de Rosa María González Tirados de la Universidad Politécnica de Madrid, España y Viviana González Maura de la Universidad de la Habana Cuba. La cual no está alejada de nuestra realidad en lo que se refiere a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de nuestro país.

Frente a esta realidad hay que reconocer en nuestro país los docentes de bachillerato pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del aspecto académico y pedagógico en el proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes que laboran en el bachillerato se encuentran con grandes dificultades en este sentido. Por tal razón se ha visto necesario realizar un diagnóstico de necesidades formativas con la finalidad de detectar las falencias que tienen los docentes de bachillerato en lo cual incide directamente en los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Tal es el caso de los docentes de bachillerato del colegio Carlos Julio Arosemena Tola, porque se puede decir que están preparados en lo que se refiere a conocimientos de su asignatura, pero hay muchas necesidades de formación especialmente en el aspecto pedagógico y didáctico, razón por la cual no es posible estar acorde con las exigencias que demanda la educación actual, lo cual no permite alcanzar los estándares de calidad que propone la LOEI y su reglamento.

El departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL propone y autoriza a los maestrantes de Gerencia y Liderazgo Educativo realizar un diagnóstico sobre las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del país en el periodo académico 2012-2013. Además se contó con la autorización de las autoridades en las instituciones educativas para acceder y recolectar datos a través de un cuestionario prediseñado por la UTPL en la cual los docentes han manifestado sus necesidades de formación para luego de su tabulación detectar las verdaderas necesidades existentes para buscar alternativas de solución a la problemática por medio del diseño de una propuesta de un curso de capacitación de acuerdo a la temática de mayor incidencia o porcentaje.

El objetivo principal fue analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en las instituciones educativas del país en el periodo académico 2012-2013. Dentro de los objetivos específicos se plantean:

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

Cabe resaltar que el estudio no hubiera sido factible ni posible sin el involucramiento de las autoridades y docentes de las institución educativa seleccionada, de quienes se obtuvo una total apertura y colaboración, por cuanto asumieron el estudio con responsabilidad y conciencia de que tienen necesidades de formación, permitiendo así el desarrollo de proceso investigativo y por ende el cumplimiento de los objetivos planteados.

En la investigación se aborda un diseño de estudio de campo mediante la utilización de métodos y técnicas e instrumentos de investigación, especialmente el cuestionario sobre Necesidades Formativas aplicando al personal docente de bachillerato que tuvo un resultado confiable el mismo que corroboró para que estos resultados tengan significancia estadística en forma cualitativa y cuantitativa.

La investigación está estructurada en cuatro capítulos. El capítulo I presenta un marco teórico que tiene contenidos relacionados con la temática de investigación. En el capítulo II que representa la metodología utilizada en esta investigación. El capítulo III tiene el diagnóstico, análisis y discusión de resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los

docentes de bachillerato y por último en el capítulo IV se diseña una propuesta de un curso de capacitación con el tema: “Programa de fortalecimiento educativo, con métodos y técnicas de estudio para potencializar el pensamiento creativo de los docentes, como estrategia de innovación en el aula”.

Es importante también invitar y motivar a los directivos y docentes del colegio Carlos Julio Arosemena Tola y demás personas involucradas en el ámbito educativo a que revisen y lean esta investigación realizada con la finalidad de conocer las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato y además las propuesta del curso de capacitación que se diseñó en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico de las necesidades formativas siendo de mayor impacto la temática de métodos y técnicas para la enseñanza aprendizaje, lo cual considero una falencia que influyen directamente en el procesos de aprendizaje de los estudiantes y en la calidad educativa de la institución.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1. Concepto

El término necesidad proviene del latín “*necessitas*” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que es menester para la vida.

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

Sin embargo la mayor parte de los autores definen necesidad de formación en eficiencia, así:

$$\text{NECESIDAD FORMATIVA} = \text{DESEMPEÑO DESEADO} - \text{DESEMPEÑO PRESENTE O ACTUAL}$$

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

Cuando se habla de formación la primera idea que surge al respecto tiene que ver con la posibilidad de adquirir cierta forma para actuar o reflexionar sobre algo, pero más allá de esta acepción, un tanto cuanto tautológica, se hace necesario ofrecer una definición más comprensiva que ayude a los propósitos de la investigación; así mismo, se considera necesario agregar el adjetivo "profesional" y por consecuencia enfocar el esfuerzo de definición a la idea de "formación profesional".

Ferry (1997), señala que por formación profesional se entiende el proceso de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales. Estas condiciones presuponen conocimientos, habilidades, representaciones, concepciones, etc.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de

la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: *fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización* (Maslow, 1954). Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

Otras teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Alderfer (1969), contemplaba la existencia de tres tipos (*de existencia, de relación y de desarrollo*). Herzberg, Mausner y Snyderman (1967), reconocen dos clases, denominadas respectivamente *higiénicas y motivadoras*. McClelland (1951), también desarrollo una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (*de rendimiento, de poder y de afiliación y pertinencia*).

También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Revisaremos algunas de ellas, atendiendo al interés que pueden tener para los procesos de identificación a los que se dirigirán nuestras propuestas posteriores. De hecho, las distintas tendencias conceptuales que hemos referido en el epígrafe anterior podrían constituir clasificaciones o tipologías de necesidades, aunque, más que a clasificar, se orientan a clarificar el concepto de necesidad en el campo que nos ocupa.

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

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

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

- ❖ *Necesidades con respecto al alumnado:* aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- ❖ *Necesidades con respecto al curriculum:* diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- ❖ *Necesidades del profesorado:* Satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- ❖ *Necesidades del centro docente como organización:* espacios, tiempos, agrupamientos.

D'Hainaut (1979), establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- ❖ *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.* Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante la imposición, negociación, consenso, etc.
- ❖ *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- ❖ *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.* Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta no puede tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- ❖ *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- ❖ *Necesidades según el sector en que se manifiestan.* D'Hainault (1979) establece seis *contextos vitales* en los que se desenvuelven las personas:

privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainault es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada una de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

La *necesidad normativa* hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado este por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de *exigencia*, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.

Las *necesidades sentidas* constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los "*problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores percibe en el desarrollo de su ejercicio*".

Las *necesidades demandadas* vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las *necesidades comparativas* son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).

Por fin, las *necesidades prospectivas* son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en

función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972), es la de Moroney (1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- ❖ *Necesidad normativa*, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- ❖ *Necesidad percibida*, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- ❖ *Necesidad expresada*, manifestada en un programa o servicio concreto.
- ❖ *Necesidad relativa*, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw. La tipología de Colen (1995), es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:
- ❖ *Necesidades del sistema*, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- ❖ *Necesidades del profesorado*, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada, que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

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

Cuadro 1 Tipos de necesidades formativas según diversos autores.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

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

Small y Manthei (1988), señalan la preparación es un aprendizaje continuado que debe aproximarse lo máximo posible a la realización de actividades profesionales y a la práctica laboral. Esta tendencia predomina en la última década en la formación continuada de los Orientadores, posee un carácter dinámico y considera la práctica orientadora como una profesión viva y activa en un progresivo continuum (Sobrado, 1996).

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).

Tanto en la discusión como en la práctica de la evaluación de necesidades, se emplean una gran variedad de conceptos del término «necesidad». Sin embargo, la mayoría de estudios se han basado sobre una de las tres variaciones de la definición del término «necesidad»: necesidad entendida como discrepancia; necesidad entendida como deseo o preferencia; y necesidad entendida como deficit.

Suárez (1990) (citado en Walberg and Haertel, 1990,29): indica «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».

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

Clark y Peterson (1990), mencionan el dominio de los procesos de pensamiento de los docentes abarca tres categorías: (1) la planificación del docente; (2) sus pensamientos y toma de decisiones, y (3) las teorías y creencias de los profesores Marcelo (1987, 16). Los supuestos básicos de este paradigma los recoge y que se podrían definir diciendo que: «Se asume como premisas fundamentales que, en primer lugar, el profesor es un sujeto

reflexivo, racional, que toma decisiones, emite juicios, tiene creencias y genera rutinas propias de su desarrollo profesional. En segundo lugar, se acepta que los pensamientos del profesor guían y orientan su conducta».

Las creencias representan las concepciones educativas de los profesores en formación, las cuales van a organizar y estructurar su mundo profesional, influenciando al mismo tiempo sus acciones y decisiones.

Autores como Calderhead (1986, 22) los cursos de formación del profesorado están influenciados por creencias, valoraciones y compromisos diversos sobre la naturaleza de la enseñanza y de cómo se adquiere mejor la competencia didáctica.

En síntesis de lo anteriormente dicho, constituye el marco conceptual teórico para conocer las actitudes y creencias que tienen los profesores en formación de nuestro estudio, los supuestos básicos sobre los que hemos conceptualizado este trabajo son:

- ❖ Las personas, y en particular los profesores en formación, poseen ciertas concepciones en relación a los objetos de su mundo y, sobre las relaciones establecidas entre ellos, que fundamentan en parte sus acciones, a través de un proceso interpretativo del significado otorgado a dichos objetos realizados en cada contexto.
- ❖ Los orígenes y peculiaridades de estas concepciones pueden ser diversos, desde la idealización de experiencias pasadas hasta lo que puede creer como idóneo para alguna situación en general.
- ❖ Lo que los profesores hacen está influenciado fuertemente por lo que ellos piensan y cómo piensan, es decir, que pocas cosas de las que los profesores hacen son reacciones espontáneas (Yinger, 1986).

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

Taylor (1990) y Tobin (1990), las creencias de los profesores influyen en el alcance de la reforma del currículo. Por lo tanto, hay que tenerlas presentes a la hora de llevar a cabo una Reforma del Sistema Educativo.

La propuesta de ofrecer una formación integral se orienta a educar seres humanos diversos y multiculturales en entornos cambiantes por las transformaciones tecnológicas, científicas y sociales. Se trata de ofrecer una educación que forma a personas que entienden y respetan a sí mismas y a los demás; una educación donde se puede ahondar en el saber de manera integral, no solo teniendo como objetivo la transmisión informativa sino apuntando a una educación que privilegia los espacios para el desarrollo del pensamiento, la creatividad y la imaginación.

Como conclusiones podemos decir que:

- La formación permanente se ve por parte del profesorado como necesaria, tanto para la calidad de la enseñanza como por su desarrollo profesional.
- La Reforma Educativa es impulsora de la formación permanente del profesorado, este impulso no debe ir solamente ligado a temas retributivos como los sexenios.
- En general las necesidades de formación sentidas por los profesores están relacionadas con el área que imparten, en sus aspectos didácticos, es necesario insistir más en estas temáticas, modificando estrategias en el diseño y ejecución de las mismas.
- Los profesores además de formarse en su área deben formarse en temas relacionados con estrategias de actuación en el aula, técnicas expresivas, medios y recursos audiovisuales, metodología.
- Las necesidades sentidas por los profesores están relacionadas con las variables: edad, sexo, experiencia docente, situación administrativa, etc.

El nuevo Sistema Educativo provoca apatía por parte de los profesores hacia la formación permanente, ya que en los centros se vive una realidad: la de los profesores que ya no necesitan cubrir horas de formación; siendo los más gravados los profesores con menos años de experiencia. De lo que se desprende una doble lectura: a) la Administración considera que la experiencia docente es el mejor sistema de formación permanente o b) no ve rentable invertir en la formación permanente de personas próximas a su jubilación, sin embargo estas personas están en activo y han de hacer frente a cambios como los derivados de la aplicación de la LOEI.

1.1.4 Necesidades formativas de docentes

El docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

Orientar al estudiante en la construcción autónoma de conocimientos, habilidades, competencias a desarrollar, valores y actitudes profesionales plantea nuevas exigencias al docente que trascienden el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, en tanto el profesor precisa además de una motivación profesional intrínseca, de un compromiso moral en el ejercicio de la docencia.

Martínez, Buxarrais y Esteban, 2002, p.34 expresan: *“...Sin embargo, y sin dejar de ser un transmisor del conocimiento, creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesor encargado de enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano...”*

Por lo tanto la formación del profesorado ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente en el campo escolar. Se produce una coincidencia generalizada en los profundos cambios que se están generando en la educación, con la implantación de la Reforma en los niveles básicos de la enseñanza: infantil, primaria y secundaria. Ello acarreará que el papel del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una puesta al día continua y la asunción de nuevas tareas en los centros educativos. *“Vivimos en la sociedad del conocimiento y en ella la moneda más preciada es el aprendizaje.”*

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se le demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo. La situación actual de Reforma, tiende a representar un aumento apreciable en esta preocupación. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

Aunque tampoco se puede pedir a éste un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación. El éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Así pues, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

- La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educativas, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
- Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o pre concepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.
- La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

El marco legal educativo concibe al profesor como el eje central de la calidad de la educación. Diseña un perfil profesional muy distinto de las tareas que venía desempeñando dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, así se citan entre otras: la atención a la diversidad (necesidades educativas especiales), principios de intervención y participación, globalización, orientación y tutoría, temas transversales (educación vial, para la salud, convivencia...) Desde esta nueva perspectiva parece obvia la necesidad de una formación permanente del profesor en estos campos. Esta debe ser impulsada desde la propia Administración Educativa y contar con los apoyos necesarios para poder llegar a cumplir su cometido.

La implantación del nuevo sistema educativo exige mayores niveles de formación en todas las áreas, la función de tutoría, la investigación, la orientación, las nuevas alternativas de innovación didáctica y del trabajo en equipo; esta última es una de las lagunas que el profesorado reconoce debido a la formación individualista que hemos recibido, considerándola, por tanto una carencia, urgencia y necesidad para desenvolverse en la dinámica de su trabajo cotidiano.

Todos los aspectos reseñados pueden repercutir de forma directa sobre el sistema de enseñanza y facilitar la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. Podemos resaltar que los profesores demandan en general más formación didáctica puesto que la consideran imprescindible para el buen funcionamiento de su trabajo escolar, aspectos como: planificación de proyectos, aplicación y puesta en práctica de diversas metodologías y cómo construir, utilizar y aplicar diversas técnicas e instrumentos de evaluación.

Los profesores, además asisten a diversos cursos de especialización. Así pues, que la participación en estas actividades formativas no depende sólo de las recompensas económicas futuras, sino también de la necesidad sentida de actualizar sus conocimientos y prácticas en diversos temas de especial interés para su profesión. Sobre todo, demandan cursos de formación orientados a la resolución de problemas que se le plantean en las aulas, donde existe una vinculación estrecha entre la teoría y la práctica.

También aquellos otros cursos donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro. Referente al trabajo en equipo, ellos mismos lo consideran necesario para: elaborar proyectos y programaciones coordinadas; analizar las dificultades de aprendizaje, casuística variada; trabajar diferentes dinámicas de grupos; trabajar de

modo interdisciplinar con el fin de promover beneficios para el aprendizaje; conocer experiencias prácticas de los compañeros, de otros grupos; adquirir técnicas para negociar y llegar a acuerdos de intercambios de ideas.

Los profesionales más apropiados para impartir estas actividades serían los compañeros de profesión, apoyados por especialistas de las materias objeto de estudio, pero siempre destacando los aspectos prácticos del cómo hacer. El marco más adecuado para su organización lo constituyen los tutores de Universidades con la finalidad de ofrecer apoyo a la formación del profesorado en ejercicio, sobre los temas relacionados con la actualización científica o pedagógica, convertir en foros de debate sobre las diversas propuestas formuladas, exposición de experiencias, seminarios permanentes, o sea todas aquellas actividades más centradas en la práctica profesional diaria del profesor en el aula o centro.

De hecho los campos más cubiertos, por consiguiente mejor valorados, son los relacionados con la didáctica y las diferentes actividades prácticas que repercuten sobre la tarea diaria del profesor.

En síntesis el decálogo de las necesidades formativas que los profesores consideran como más acuciantes son las siguientes:

- ✓ Más formación en técnicas de tutoría. El maestro tutor en Educación inicial, básico y bachillerato Primaria es una exigencia destacada por todos.
- ✓ Mayor dedicación a la orientación al alumno en los todos los ámbitos académico, personal y profesional
- ✓ Profundizar y prepararse mejor en el uso de estrategias de actuación docente en la observación, las entrevistas, los hábitos de estudio y trabajo, así como en el empleo y manejo de los instrumentos pertinentes para ello.
- ✓ Adquirir las destrezas necesarias para la elaboración de proyectos educativos y curriculares debidamente contextualizados.
- ✓ Saber utilizar con soltura las nuevas tecnologías en la tarea académica del profesor.
- ✓ Incorporar las propuestas metodológicas actuales en el desarrollo de las clases diarias.
- ✓ Más formación en las estrategias de investigación aplicada en el aula. Saber plantear los problemas de investigación y cómo resolverlos.

- ✓ Mayor conocimiento de la teoría y la práctica de la evaluación de los alumnos, de los proyectos y de los programas del centro.
- ✓ Fomentar y trabajar más en equipo todo el grupo de profesores que están en el mismo centro.
- ✓ Ser más exigentes para mantener una actualización continua en el campo científico.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)

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

Modelo de A. Rossett

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos” y “Hacia dónde vamos”.
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis de Necesidades de Formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Modelo de R.A. Kaufman

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

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
2. Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería ser”, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (R.A. Haufman, 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 evaluación de necesidades, 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 a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo de F.M. 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, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
- Contexto social del problema.
- Características de las personas implicadas en el problema.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.

- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo de D'Hainaut

D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

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

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

1.2 Análisis de necesidades de formación

La planificación de la formación debe partir de un trabajo de análisis de la realidad de la organización que permita definir una política de formación adecuada y ajustada a la realidad, tanto si se trata de formación institucional educativa pública, como de formación realizada en el ámbito empresarial privado.

1.2.1 Análisis organizacional

Este modelo analiza los elementos de la organización, del entorno y de su evolución en el tiempo, yendo de lo general a lo particular.

Puede servir de base para un diagnóstico de la situación y del funcionamiento de la organización. Por ejemplo, identificar las oportunidades y amenazas que ofrecen los distintos factores del entorno y reconocer las fuerzas y debilidades de cada uno de los elementos que componen la organización. El management del cambio organizacional implica la modificación de la arquitectura y comprende los procesos siguientes:

- El planeamiento estratégico que, partiendo del análisis externo (del entorno) y del análisis interno (de la organización), define la estrategia.
- El alineamiento del resto de la organización con la estrategia, lo cual involucra el rediseño de la estructura y el desarrollo de los sistemas que regulan los procesos.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

La escuela es el espejo de la sociedad, la educación tiene objetivos maravillosos, pero lo que sucede en las aulas no coincide con lo que espera de los alumnos. Esta incongruencia se puede ver en su estructura rígida, en la imposición de ideas, en la competencia feroz, en la falta de vínculos emocionales, en el poco respeto hacia los niños, en los conocimientos absolutos, en la falta de experiencias vivenciales, en la necesidad de cumplir plazos.

Es ahí donde “La Educación Prohibida”, a través de una investigación consciente sobre metodologías, teorías, enfoques pedagógicos e instituciones educativas, se embarca en este viaje al descubrimiento de las ideas que conforman a una nueva educación

consciente, en la búsqueda del pleno desarrollo de las facultades humanas y de un mundo mejor.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Actualmente, son muchos los cambios a los que asistimos en el contexto económico y social. Asistimos a la variación permanente de productos y servicios que, en muchas ocasiones transforman los hábitos sociales. En el plano empresarial y profesional los cambios que afectan a las tecnologías y a los procesos modifican constantemente la gama de conocimientos necesarios para desenvolverse en el mundo laboral. La Comisión Europea señalaba que en el año 2005 el 80% de las tecnologías que se utilicen en la empresa se habrán inventado o desarrollado en los últimos diez años. Por tanto un profesional que haya acabado su formación en 1995 o se recicla y se forma continuamente o desconocerá el 80% de la técnicas que se utilicen.

La innovación tecnológica, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los cambios organizativos y productivos, la entrada de nuevos competidores, los nuevos productos, los cambios en los gustos de los consumidores, la internalización de los mercados hacen que hoy en día la competitividad de las empresas no se base, como antes, únicamente en la inversión en tecnologías que son accesibles para cualquier empresa en el mercado, sino en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa y es, precisamente, este capital humano el más difícil de lograr.

Este es el fundamento de la formación continua, la necesidad que las empresas y también los/as trabajadores/as tienen de contar con instrumentos que les permitan operar con mayores garantías de éxito en el mercado, mejorando sus conocimientos y su capacidad de adaptación a las exigencias de un entorno en permanente cambio

Períodos en la planificación de recursos humanos

La planificación de recursos humanos, de manera similar a cualquier otra modalidad de planificación de la empresa, tiene tres ámbitos o techos de previsión: el corto, el medio y el largo plazo.

Estos tres ámbitos deben estar relacionados y los consiguientes planes deben superponerse, es decir, el medio plazo se modificará en función del cumplimiento del corto plazo y el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo.

Corto plazo: El corto plazo se establece, por lo general, fijando el plazo del año. Se centra principalmente en el análisis cuantitativo. Parte de la existencia de una plantilla con unas características determinadas y de unas necesidades u objetivos a cumplir de forma inmediata. Se considera en este periodo el plan de establecimiento de plantilla y de selección y formación de los trabajadores y trabajadoras.

A mediano plazo. El medio plazo, normalmente, no sobrepasa los cinco años. La planificación a medio plazo permite profundizar mucho más en los aspectos cualitativos de la futura plantilla, es decir, que indicará el perfil de exigencias de cada puesto y, en consecuencia, el perfil requerido a los trabajadores. Previsión del tipo de puesto de trabajo y cualificaciones que serán necesarias. Este plan debe incorporar, además, los planes complementarios de formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permitan la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios al final del plan, esta fase incidirá en el establecimiento de nuevos estilos de dirección y liderazgo, nuevos modelos organizativos, modernas formas de gestión y participación y modelos más flexibles de estructuras organizativas que faciliten procesos participativos de los trabajadores/as.

A largo plazo. Son planes generales, dirigidos a detectar modificaciones en el entorno y que posibilite prever introducir medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción, así como en las cualificaciones profesionales a fin de establecer los sistemas que permitan definir la estructura ocupacional de futuro que responda a las exigencias de competencias del sector y los perfiles profesionales horizonte, derivados de la estructura anterior

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

El ser humano por ser eminentemente social e interactivo no vive aislado, sino en continua interacción con sus semejantes y debido a sus limitaciones individuales forman organizaciones cooperando unos con otros para lograr de esta manera el cumplimiento de sus objetivos.

Hoy día existen innumerables tipos de organizaciones dedicadas a distintas áreas tales como: comerciales, industriales, de servicios y sociales, entre otras. Todas ellas poseen tanto recursos materiales, tecnológicos, como personal capaz de cumplir y hacer realidad los fines de la organización.

La tarea de la administración de los recursos humanos de una organización consiste en: Integrar y coordinar los recursos organizacionales, tales como; personas, materiales, dinero, tiempo, espacio, para alcanzar las metas definidas de la manera más eficaz y eficiente posible.

Los recursos de aprendizaje son instrumentos de apoyo a los estudiantes en el desarrollo de las tareas de aprendizaje que determinan el logro de los objetivos de aprendizaje propuesto.

Una concepción amplia de los recursos de aprendizaje se ve reforzada en la dimensión digital. La condición digital imprime hoy unas nuevas coordenadas que obligan a reinterpretar y a resituar este componente dentro de las situaciones formativas, así como sus relaciones con el resto de componentes que intervienen en el proceso de aprendizaje.

1.2.1.4 Liderazgo educativo

Liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.

La esencia del liderazgo educativo está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa.

Un líder educativo debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

Fullan (1993), señala cuando dice: *“En la medida en que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar más allá del director, su función debe contribuir a crear las condiciones y capacidad para que cada uno de los profesores llegue a ser líder”*.

Grinberg nos dice que el liderazgo educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos.

Tipos de liderazgos más comunes

Liderazgos formales

Liderazgo preestablecido por la organización: Se atribuye a cargos gerenciales.

Liderazgo heredado: Pasa de padres a hijos o a empleados de confianza.

Liderazgo espontáneo o emergente: Los líderes innatos que se destacan del resto y ascienden.

Por el tipo de relaciones

Paternalistas: Toman las decisiones, se valen de premios y castigos para motivar, confían y dan confianza, procuran el bienestar del equipo.

Proactivos: Fomentan el desarrollo del potencial individual y de grupo, estimulan la participación, consultan, buscan el consenso, evalúan y corrigen el comportamiento.

Autocráticos: Dirigen, controlan, toman las decisiones y asumen totalmente la responsabilidad por los resultados.

Democráticos: Fomentan la discusión y el intercambio de ideas para tomar decisiones, agradecen la participación, establecen reglas claras y las comunican, buscan el consenso en la resolución de problemas.

Liberales: Delegan las acciones y decisiones a los seguidores, interviniendo y apoyando sólo cuando se les solicita, sin emitir juicios ni evaluaciones.

Audaces: Poseen una gran capacidad para relacionarse con personas e instituciones, son arriesgados, persuasivos y entusiastas.

Por la influencia que ejercen

Carismáticos: Transforman los esquemas preestablecidos, rompen paradigmas, proponen alternativas novedosas, convencen a los seguidores, los ilusionan y los hacen partícipes en la búsqueda de nuevas estrategias que garanticen un cambio. Son arriesgados.

Auténticos: Fomentan el diálogo y el autoconocimiento, se controlan a sí mismos, son ecuanímenes, generosos, negociadores, pueden lograr conciliaciones entre intereses antagónicos.

Por el ámbito social

Individuales: Son personas que por sus acciones, sirven de ejemplo a los demás.

Ejecutivos: Influyen positivamente en la organización, planeamiento y control de un proyecto.

Institucionales: Son aquellas organizaciones que ocupan altos niveles de reconocimiento y confiabilidad del colectivo.

Por los resultados que obtiene

Convocadores: Su lema es sumar, este estilo coloca a la gente en primer lugar, logra un entorno tan grato que el equipo se integra, corre riesgos y se apoya mutuamente, acentúa el sentido de pertenencia. Hay que destacar, sin embargo, que debe alternarse con otras estrategias según las circunstancias, pues la permanencia en ese rol, puede hacer que se imponga la mediocridad, al no haber niveles importantes de exigencia.

Orientadores: Guían a la consecución de metas desde la individualidad hasta la visión total de la organización, dando libertad de acción y cerrando el trabajo colectivo con su aporte. Son eficaces y eficientes.

Impositivos: El estilo menos indicado, pues toman las decisiones, establecen las reglas con rigidez, anula la iniciativa personal y los trabajadores terminan desligándose de las metas limitándose a cumplir el trabajo asignado con pobres resultados para la empresa en el largo plazo.

Delegadores: Incorpora al personal en todos los procesos y considera cada punto de vista, promoviendo la responsabilidad y ayudando a mantener la conexión con objetivos, desde las propias capacidades y limitaciones. De esta manera los empleados conocen la situación de principio a fin y la manejan. Difíciles para el seguimiento, es frecuente que los esfuerzos se diluyan ante la falta de timón.

Imitadores: Colocan ejemplos de probada eficacia y exigen que los empleados los emulen y superen. Pareciera una buena estrategia, sin embargo, el efecto más común es la desmoralización del equipo que probablemente no alcanza a satisfacer las expectativas.

Pedagógicos: Establecen retos que a la larga se transforman en aprendizajes, tienen la paciencia de esperar resultados lentos, de corregir y de apoyar. Orientan y acuden con frecuencia al “feedback”. No es común dada la premura en la resolución de problemas cotidianos en una empresa, pero es el más efectivo.

Considerando otros elementos

El segundo punto se refiere a los factores tanto internos como externos que influyen en la **práctica del liderazgo**, los que pueden resumirse en tres aspectos básicos:

Externos

Situación específica: No hay un modelo único pues cada situación es diferente y requiere de tareas diferentes.

Entorno: El ambiente, recursos y limitaciones, influyen en el ejercicio del liderazgo.

Internos

Expectativas del grupo: Se toman en cuenta las necesidades del colectivo.

Personalidad y estilo del líder: Determinan la forma en la que actúa.

Los líderes, en conclusión, no nacen sino que se hacen, se construyen y moldean a través de una sólida formación, y el análisis profesional de aspectos como la personalidad, entorno y circunstancias. Contribuyen al éxito de un líder las cualidades antes descritas, y las que no se poseen pueden sustituirse con técnicas ampliamente probadas.

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

El artículo 6, Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001: señala que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos: Bachillerato en Ciencias, Bachillerato Técnico y Bachillerato en Artes

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.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.
- d) Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar. El año lectivo puede ser organizado por semestres o anualmente; el plan de estudios debe aplicarse en 40 períodos de clase semanales al año, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades de la comunidad; los períodos de clase son de 45 minutos o más; el plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.

Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de BACHILLER DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

El proyecto Nuevo Bachillerato Ecuatoriano pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio; pues propone un currículo nacional con mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios.

En tal virtud con la construcción del Bachillerato General Unificado que tiene como elemento central una serie de asignaturas generales para todos los estudiantes del país y algunos elementos específicos del Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico que se recibirán en tercer año de Bachillerato, incluir en el currículo “Emprendimiento y gestión” es un reto, pero también es una obligación.

La necesidad de que nuestros jóvenes desarrollen un compromiso con su propia vida y con su entorno a partir de la experiencia emprendedora es algo que se debió hacer hace mucho tiempo.

La finalidad de su propuesta curricular es lograr que los estudiantes valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

Las exigencias del momento actual a la educación es la necesidad ineludible de que jóvenes y adultos participantes en el proceso educativo, aprendan a servirse de los medios tecnológicos disponibles (televisión, computadores, multimedia; Internet, chat, grupos de trabajo, comunicación diacrónica, sincrónica, etc.), sin los cuales todos corremos el riesgo de convertirnos en los “nuevos analfabetos” de hoy y de mañana. Currículo flexible Una gran demanda de la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la gran variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana también diversa, y por último, a la diversidad de formas de aprendizaje presente en el aula. La atención a la diversidad, no obstante, no pueden ser causa de una dispersión o desarticulación de los planes educativos.

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI - Plan Decenal)

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa.

Las veinte rupturas se han clasificado en cuatro grandes grupos:

- a) Aquellas que reconceptualizan la educación como un derecho de las personas y las comunidades.
- b) Aquellas que apuntan a un profundo cambio de la estructura del sistema nacional de educación
- c) Aquellas que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes del estudiantado
- d) Aquellas que contribuyen a revalorizar la profesión del docente.

1.- Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del buen vivir.

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es la condición necesaria para la igualdad de oportunidades y alcanzar el buen vivir (Art. 26 de la constitución) de esto se deriva que tiene que responder “al interés público” y no debe estar al servicio de intereses individuales y corporativos (Art. 28 de la constitución).

2.- Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.

En el (Art. 326 de la constitución) en su numeral 15 prohíbe expresamente la paralización de algunos servicios públicos que son esenciales entre ellos está la educación, por su parte en la LOEI en el (Art. 132 literal p) se prohíbe taxativamente las paralizaciones en el sector educativo.

3.- Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.

Están consagrados en los (Arts. 28 y 348 de la constitución) así como en (Art. 2 literal “gg” de la LOEI)

4.- Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fisco misionales.

En este segmento de la educación también se lo considera como un servicio público en el (Art. 132 de la LOEI) en (Art. 140 del reglamento).

5.- Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos

Esto lo determina en el (Art, 347 de la constitución) y en el (Art. 33 de la LOEI) y en el reglamento (Arts. 76 y 77) promueven instancias de participación.

6.- Se garantiza los recursos económicos destinados al sector educativo.

Que en los (Arts. 165 y 286 de la constitución) establece que los servicios de educación están garantizados con recursos fiscales permanentes.

7.- Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

Esto lo garantiza en los (Arts. 347 y 348) y estos principios constitucionales lo complementa con LOEI el (Art. 47 y en los Arts. 227, 228, 229 y 230 del reglamento).

8.- Se restablece la rectoría del estado sobre el sistema educativo nacional.

Lo contempla en el (Art.344 de la constitución y el Art. 22 de la LOEI) donde especifica que autoridad educativa nacional es el ministerio de educación como rector del sistema educativo donde formulará las políticas, estándares de calidad y gestión educativas a nivel nacional.

9.- Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.

En el (Art. 25 de la LOEI) la desconcentración de los servicios educativos con calidad, eficiencia y agilidad.

10.- Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.

Esto lo encontramos en el (Art. 100 de la constitución) que establece la participación de la sociedad en todos los niveles de gobierno y en el (Art. 2 de la LOEI) establece que todas las instancias de sistema nacional de educación garantizarán la participación ciudadana de los individuos las colectividades en la gestión educativa.

11.- Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.

Que en el (Arts. 57, 347 de la constitución) garantizan una educación integral con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

12.- Se invierte la dinámica tradicional de mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.

Esta normativa se da en la LOEI donde se da los niveles de desconcentración que nos la nueva normativa de la planta central, nivel zonal y nivel circuital.

13.- Se supera el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.

La constitución en su (Art. 343) dispone que el sistema nacional de educación integrara una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país y en la LOEI y su reglamento propone las estrategias para dar cumplimiento lo que manda la constitución.

14.- Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.

Se incorpora la honestidad académica.

En la evaluación educativa se concibe como un proceso continuo de observación valoración y registro.

Cambios en la disciplina del estudiante que lo ve como una visión orientadora a su formación.

15.- Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el bachillerato unificado.

La LOEI y su reglamento establecen un nuevo programa de bachillerato en que los estudiantes cursan el tronco común de materias obligatorias.

16.- Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del instituto nacional de evaluación educativa.

En el (Art. 346 de la Constitución) y en la LOEI (Art. 67 y en el reglamento los art. Del 14 al 22) estipula las competencias relacionadas a la evaluación del Ministerio y del instituto.

17.- Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.

En el (Art. 349 y 331 de la Constitución) da la obligación al estado de ofrecer cursos para el mejoramiento profesional del docente y en el (Art. 10 de la LOEI) señala que los docentes del sector público tienen derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional.

18.- Se apunta a la excelencia de los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.

Así en el (Art. 346 de la constitución) se institucionaliza un sistema de evaluación del desempeño docente y lo vincula a la política salarial en todos los niveles.

19.- Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.

En el (Art. 228 de la constitución) el ingreso y el ascenso a la carrera pública deberán hacer mediante concurso de méritos y oposición, en la LOEI (Art. 97 y el reglamento en el Art. 261) confirman esta disposición.

20.- Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE) para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación

Se encuentra en su disposición transitoria vigésima y lo confirman en la LOEI (Art. 769)

Plan Decenal de Educación

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación (ME), ha dispuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial.
 - Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
 - Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
 - Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
 - Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones Educativas.
 - Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
 - Revalorización de la profesión docente.
 - Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB”.
- Políticas del Ministerio de Educación

1.2.1.7 Análisis de la persona

1.2.1.7.1 Formación profesional

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

En un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional para el Empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

1.2.1.7.2 Formación inicial

Por formación inicial se entiende la primera instancia de preparación para la tarea en la cual se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo.

Uno de los factores más importantes del proceso educativo, son los docentes. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

El desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones. A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, etc.

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

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Esto hace que la mejora del sistema educativo debe pasar por un cambio importante de la formación inicial del profesorado. Es una necesidad evidente el paso de una formación centrada en el saber y basada en la lección magistral hacia un proceso más rico y complejo de construcción de la identidad profesional del futuro docente a través de metodologías activas, críticas y situacionales. Para esta transformación la perspectiva puede ser una ayuda indispensable y un factor de motivación para el docente en formación.

La formación inicial siempre resultará insuficiente, aún en los casos en los que haya sido totalmente adecuada. En tan corto periodo de tiempo, como supone la formación inicial en relación con el desarrollo de la vida profesional de un docente, no se puede abarcar toda la amplitud de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias deseables para que el profesor pueda enfrentarse mínimamente preparado a la realización de su tarea. “Sin lugar a dudas la formación inicial resultará insuficiente. Esta insuficiencia deriva no sólo de que el tiempo que se le asigna es reducido, sino, y sobre todo, de las consecuencias derivadas de los cambios y avances técnicos y culturales que se suceden a ritmo vertiginoso en la sociedad” (González, 1995: 213).

1.2.1.7.3 Formación profesional docente

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación.

La profesionalización de la enseñanza en las escuelas supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñabilidad y educatividad, con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados.

Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas.

Es así que la profesión docente es 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.

1.2.1.7.4 Formación técnica

Estamos viviendo grandes cambios en el orbe mundial que inciden de una u otra forma en la necesidad de transformación del modelo tradicional de desarrollo que nos empuja a identificar salidas a la problemática de retraso que vive la sociedad ecuatoriana y supone las necesidades de formación y realización humana para lo cual se encarga a la educación como el eje de transformación para el bienestar de la población ecuatoriana.

Múltiples acciones se han realizado en el país para mejorar la calidad de la educación. Entre algunas de ellas podemos citar las siguientes:

Reforma Curricular de la Educación Básica, reestructuración de los Institutos Superiores Pedagógicos, impulso a la capacitación docente, desarrollo de la educación bilingüe intercultural, organización de instituciones educativas en redes escolares, monitoreo y medición de la calidad de la oferta educativa, incremento de la infraestructura física y equipamiento, otorgamiento gratis a la comunidad educativa de textos escolares de primero a séptimo año de educación básica, impulso a la experimentación educativa, conformación de centros de recursos para el aprendizaje, aplicación de un nuevo sistema de evaluación y supervisión educativa a docentes, impulso a las unidades educativas de producción en colegios técnicos, reforma a la educación técnica e incremento de sueldos al personal administrativo y docente fiscal.

Pese a los grandes esfuerzos que ha realizado el Ministerio de Educación para fortalecer la educación fiscal se sigue con la escuela tradicional, la misma que ya no provoca resultados significativos, en vista que dicho modelo se ha agotado y es momento de empezar a trabajar en el diseño y ejecución de un nuevo modelo de educación que signifique un cambio profundo del sistema educativo ecuatoriano, para impulsar así el desarrollo de la nueva educación en el país y construir un paradigma de escuelas del futuro.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería, especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

El proceso enseñanza–aprendizaje, se realizará por competencia preparando al estudiante, para el trabajo que asuma el rol de mando medio, que pueda manejar personal, y también, capacitarlo para que acceda a la educación superior.

Es necesario fortalecer el Proyecto de Reforma a la Educación Técnica, el Estado dotará de todo el equipamiento que necesiten los establecimientos educativos técnicos, para que esos puedan desarrollarse, por lo tanto el RETEC- Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica, está dirigido a los alumnos y docentes de los centros de Bachillerato Técnico, iniciando su periodo de implementación en el año 2002-2006/2005-2008

Sus objetivos y propósitos, promover la adecuación de los servicios educativos prestados por los centros de Bachillerato Técnico, a las necesidades sociales y económico/productivas de Ecuador. Mejorar la autonomía y la capacidad de dirección estratégica de la administración central del sistema de Educación Técnica y de la red de centros del sistema.

Acciones: El Proyecto RETEC se ha organizado en cinco componentes principales:

- 1. Componente Curricular:** tiene por compromiso realizar la transformación curricular con un enfoque en competencias. Incluye la definición de sectores productivos o áreas de competencia, el análisis funcional de los procesos productivos de cada sector, la identificación de figuras profesionales de cada sector, la determinación de la competencia profesional de cada figura (perfil profesional), la determinación del proceso de enseñanza-aprendizaje asociado a cada perfil, la articulación con las distintas etapas del Sistema Educativo, la elaboración de los desarrollos curriculares correspondientes, la indicación de espacios y medios para la aplicación del currículo y el diseño, elaboración y edición de materiales didácticos (guías del profesor, materiales de los alumnos, etc.)
- 2. Componente Equipamiento:** incluye los estudios de los espacios disponibles en los colegios, el análisis de la vinculación con los procesos productivos del sector, la adecuación de las necesidades formativas de los usuarios, el análisis de la utilización de los equipos (didácticos, didácticos productivos, utilización, etc.), complementación con equipos existentes, relación con la competencia laboral desarrollada en el componente curricular, instalación, puesta en funcionamiento y capacitación en cada uno de los equipos.
- 3. Componente de Capacitación:** diseño del plan de capacitación de docentes y gestores de colegios, orientándolo hacia la actualización tecnológica, la formación didáctica y al conocimiento de los nuevos enfoques de la Educación Técnica y de la Formación Profesional, análisis de la formación actual de los docentes, definición de la formación, diseño de estrategias de capacitación, desarrollo de cursos presenciales y a distancia para alcanzar la formación deseada, elaboración de materiales y recursos para la capacitación, y diseño de un plan específico de capacitación de gestores de centros.

4. Componente de Fortalecimiento Institucional: implica un trabajo de fortalecimiento del Sistema Central de Educación Técnica y de los colegios técnicos, para ello se elaborarán las orientaciones para un Sistema Nacional de Formación Profesional, la selección de centros de referencia para implementar el plan piloto de aplicación del proyecto, el diseño de un modelo de centro de referencia, la asistencia técnica para el desarrollo de los procesos vinculados al funcionamiento del sistema cooperativos de centros de referencia, la generalización del modelo a la red de centros asociados a cada centro de referencia y la propuesta de programas, planes y medidas para la integración de ofertas, formación empresarial, orientación profesional, calidad, evaluación, observatorios laborales, etc.

5. Componente de Elaboración de Materiales Didácticos: Desde 2005, con el financiamiento de AECl, se inició un nuevo tramo del proyecto, dedicado a desarrollar, en colaboración con el Ministerio de Educación, una estrategia para reforzar la capacitación de los docentes, consolidar las unidades de producción de los colegios, propiciar su vinculación con el entorno socio-productivo y apoyar la inserción laboral de los estudiantes. Todo esto en un marco de gestión que asegure la futura sostenibilidad del Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica.

Como Resultados: Se equiparon 250 talleres, para 13 áreas profesionales y 25 titulaciones, en 154 centros de educación secundaria técnica.

Financiamiento: En la primera fase, EDUCTRADE. En la segunda fase: AECl (1.590.000,00 USD) y el gobierno local (681.428,57 USD).

1.2.1.7.5 Formación continúa

En una economía cada vez más global e interdependiente el capital humano se constituye en factor clave para poder competir con garantía de éxito. La formación constituye, en consecuencia, un objetivo estratégico para reforzar la productividad en nuestras empresas y su competitividad en el nuevo escenario global.

Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNap), tiene como uno de sus propósitos consolidar un sistema de formación continua para docentes de educación básica que apoye su desarrollo profesional y contribuya a generar mejores prácticas en el aula, que redunden en el aprendizaje de las niñas, los niños y adolescentes de este país; también pretende ampliar las posibilidades de los docentes para acceder a una formación continua de alta calidad.

ProNaP (2006): "...la formación continua como el conjunto de actividades que permiten a un docente desarrollar nuevos conocimientos y capacidades a lo largo de su ejercicio profesional y perfeccionarse después de su formación inicial. La formación continua del profesor de cualquier nivel educativo consiste en la actualización y capacitación cultural, humanística, pedagógica y científica con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional" (p. 18).

La docencia es una profesión compleja y en proceso de cambio, que tiene que ir transformando su práctica de acuerdo a la sociedad actual, conservando el esquema de conocimientos, actitudes y valores que siempre ha procurado transmitir a través de la práctica educativa e ir avanzando en la incorporación del uso de las TIC's.

El aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia de empleo y ha sido considerado como un objetivo clave en el ámbito de la Unión Europea.

Como respuesta a esta necesidad surge la Formación Continua, actualmente denominada Formación Profesional para el Empleo, que tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

La finalidad de la Formación Profesional para el Empleo es la de proporcionar a los trabajadores/as ocupados la formación que pueden necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento necesitan las empresas, y que permita compatibilizar una mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual, teniendo los siguientes principios generales:

- La unidad de caja de la cuota de formación profesional, sin perjuicio de que puedan existir otras fuentes de financiación de la formación profesional de trabajadores/as ocupados.
- El protagonismo de los agentes sociales en el desarrollo del subsistema de formación continua
- La incorporación de los acuerdos que se alcancen en la negociación colectiva para el desarrollo de las iniciativas de formación continua.
- La unidad de mercado de trabajo y la libertad de circulación de los trabajadores/as en el desarrollo de las acciones formativas, tanto dentro del territorio español como en el ámbito de la Unión Europea.

- La consideración de la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y especialmente, el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional como referente del Subsistema de Formación Profesional Continua.
- La incorporación a la gestión de las comunidades autónomas.

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

Clark, 1995, p. 3), señala que la enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación.

Es indiscutible el papel del profesorado como 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. La Educación se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial (**Knight, 2005**); cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. 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 profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa. Como proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito educativo. Como apuntan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Hemos de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio. Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado y el desconcierto que provoca todo el proceso. En esta línea y siguiendo a De Miguel (2006) y Escudero (2003), la preparación del profesor ha de estar encaminada hacia aspectos muy concretos, a la adquisición de una metodología de diseño, desarrollo e innovación del currículum.

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

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

Otra perspectiva es la que ofrecen Medina y Domínguez (1989), al considerarla formación del profesorado como la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando en el equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común.

Estos autores plantean la necesidad del profesor como un sujeto reflexivo e innovador, cuya formación se desarrolle en el contexto de su trabajo, junto con el resto de sus compañeros; abogan, también, por el trabajo colaborativo entre los profesores de una misma área o centro, como mejor camino de formación profesional.

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

Como señala Martínez (2003), la educación ha podido mantener con pocas variaciones su modelo clásico de enseñanza. De esta forma ha sobrevivido a los avances de la sociedad. Sin embargo las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), plantean nuevos escenarios, que requieren una revisión profunda de la educación en sus diversos aspectos. En efecto la modalidad de enseñanza, las metodologías, la forma de acceder y adquirir conocimientos, los recursos utilizados, entre otros aspectos son afectados por estas tecnologías.

La inserción de las TIC en los contextos educativos pueden reportar beneficios para el sistema educativo en su conjunto, alumnos, docentes y la comunidad educativa en general. En el caso de los docentes, las tecnologías ponen a su disposición diversos recursos electrónicos: software, documentos, página web, etc., facilitan la participación en redes de docentes, apoyan el trabajo de proyectos en forma colaborativa con otros centros educativos (Harasimet. al., 2000, Hepp, 2003; Crook, 1998). Una de las posibilidades emergentes derivadas de estas tecnologías instaladas en los centros educativos, es el uso de entornos virtual de aprendizaje (EVA) para apoyar la labor docente, extendiendo la clase más allá de las fronteras del aula. Los entornos virtuales de aprendizaje son además útiles para que los docentes puedan formarse de manera continua, participando de experiencias de formación centradas en perspectivas educativas constructivista de raíces socio culturales, donde la interacción con los pares, la reflexión y el construir conocimiento en forma colaborativa son aspectos centrales.

La formación inicial del profesorado no debería ignorar estos nuevos espacios de aprendizaje. La actuación del profesorado no puede pensarse sólo en un aula situada en un espacio físico, entre los muros del aula. Por ello, el rol del profesorado va a ir cambiando notablemente, lo que supone una formación mucho más centrada en el diseño de las situaciones y contextos de aprendizaje, en la mediación y tutorización, y en las estrategias comunicativas.

El objetivo fundamental de este artículo es precisamente analizar las necesidades formativas del profesorado en su formación inicial y continua teniendo como eje central la creación de espacios virtuales de aprendizaje.

La formación de los profesores en ejercicio se ha denominado bajo distintas formas: *perfeccionamiento, formación en ejercicio, formación continua, reciclaje, formación permanente, desarrollo profesional o desarrollo del profesorado.*

1.2.2.5 Características de un buen docente

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar a cabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se inter actúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos.

Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar, los maestros deben tener esa actitud; pero el maestro debe tomar en cuenta que los problemas de los alumnos podrían afectar su vida personal, por esto solo debe apoyar al alumno en lo que pueda si caer en el error de importarle más la vida y los asunto se del alumnos que lo suyos propios.

Otra cualidad que debe tener todo maestro es la capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los alumnos pongan atención y puedan llegar a tener un aprendizaje permanente. Para ser un maestro con estas características es importante que este mismo tenga la vocación; la vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios, la vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy. El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del individuo, en este caso del alumnado.

El maestro no debe enseñar a que sus alumnos aprendan por medio de castigos y regaños, o quererles imponer a su manera de pensar lo que está bien y lo que no; tampoco como el maestro que se preocupaba más por los problemas que tenían sus alumnos a tal grado de descuidar a su familia y a su hijo. Creo que debe haber un equilibrio para llegar a ser un buen docente, un equilibrio entre la familia, las cuestiones personales y el trabajo, la profesión de docente es muy importante para la sociedad, pero hay que desempeñarla con

ganas, hay que tener la vocación de enseñar, no solo por un salario digno o porque hubo la oportunidad de dedicarse a esa profesión.

En si esta profesión es muy bonita ya que al paso del tiempo no solamente los alumnos aprenden, sino que tu como maestro también aprendes algo nuevo día con día.

Zehm y Kottler, (1993, p. 118), manifiesta los profesores apasionadamente comprometidos son los que aman lo que hacen; buscan constantemente formas más eficaces para sus alumnos y para dominar los contenidos y métodos de su oficio. Sienten como misión personal... aprender todo lo que puedan sobre el mundo, sobre los demás, sobre sí mismos, y ayudar a otros a hacer lo mismo".

Cinco características de los maestros más eficaces

Una mente abierta

Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera *“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”*, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehighen Bethlehem, Pensilvania.

Flexibilidad y paciencia

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

Dedicación

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

Actitud positiva

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

Altas expectativas

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

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

Los cambios sociales y económicos experimentados por el mundo, han insertado en el sistema educativo modificaciones en los aspectos de la formación, el desempeño profesional y la adquisición de competencias básicas y genéricas, para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos, promoviendo con prioridad, una visión formativa de eficiencia, eficacia y calidad, que respete la diversidad, tanto de alumnos como de docentes, para que partiendo de ella encausar la preparación y el fortalecimiento del conocimiento de los estudiantes de la escuela básica en nuestro país, que enfrenta el reto de promover una educación basada en el desarrollo de competencias para la solución de conflictos cotidianos y aquellos propios del desempeño laboral, situaciones formativas, en las que la calidad ha de ser el requerimiento fundamental durante el desarrollo de los procesos pedagógicos. Resulta imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida para la vida, con el propósito de reflejar el dinamismo social y cultural de la escuela básica en nuestro país.

Imbernón en García (2001), la profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, Marín (2004) el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

Es necesario y además responsabilidad de las instituciones formadoras, actualizadoras y capacitadoras, dotar a los docentes nóveles y en servicio, de un bagaje sólido en los ámbitos científico, cultural, contextual, psicopedagógico y personal, que les capaciten para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, de una forma reflexiva, sin olvidar la rigurosidad necesaria en el dominio de contenidos, metodología y ciencia, con el propósito de que la innovación sea el recurso fundamental para la transformación permanente tanto de la tarea pedagógica del maestro, como de la preparación de los estudiantes de la escuela básica.

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

En la primera década del siglo XXI se orienta el concepto de calidad, especialmente en Colombia y Chile, hacia los modelos de acreditación, certificación y aseguramiento de la calidad de la gestión escolar. Se despliega un conjunto de procesos y herramientas de apoyo y mejoramiento de las condiciones organizacionales para obtener resultados educativos. Así, se desarrollaron marcos y estándares de calidad, que encaminan la gestión de los Ministerios de Educación, las Secretarías municipales e instituciones educativas, y estándares básicos de competencias que se constituyen en el parámetro de lo que todo niño y joven debe saber y saber hacer para lograr el nivel de calidad esperado en su paso por el sistema educativo.

Este tipo de reformas educativas se ha denominado de segunda generación, en la medida en que abordan los problemas vinculados a la gestión de la calidad de la prestación del servicio educativo y en este sentido las escuelas han sido su objeto de cambio

Rodríguez (1989: 32), el docente debe tener un nivel de competencia social por lo que se menciona la importancia de que estas “habilidades son entrenables y la tendencia actual en formación de profesores parece apuntar hacia el uso de programas basados en la adquisición de las mismas”.

Medina (1995), puntualiza que al existir innovación curricular requiere que los docentes busquen mejorar profesionalmente cuando el trabajo en el aula es el núcleo de la acción curricular, pero en relación y armonía con las innovaciones curriculares generales del centro, departamento y ciclos: sin innovación no se consolida la formación, más sin formación es impensable la toma de conciencia y práctica innovadora.

Jiménez (2003), considera que la formación docente es importante para el cambio educativo pero debe estar centrada en un buen desempeño pedagógico sobre los saberes disciplinares mediante las distintas prácticas.

La mayor ganancia ha sido en la formación del talento humano: hoy los docentes y directivos tienen mayores oportunidades de formación para el mejoramiento de su desempeño profesional y están dadas las condiciones para que se exija desde lo gubernamental mayor eficacia y eficiencia en la gestión escolar.

El mayor reto es hacer de la formación docente un eje permanente de cambio y transformación en la calidad educativa. Formación y evaluación permanente y pertinente de los maestros deben ir de la mano con las políticas de calidad, lo mismo que los estímulos de acuerdo con resultados controlados desde entes externos a la institución educativa.

Con respecto a las instituciones educativas, el fortalecimiento de la autonomía escolar y el avance en el ciclo de calidad son las herramientas de política para garantizar la gestión de la calidad. La autonomía escolar supone que cada institución educativa debe ser concebida y gerenciada como un proyecto con identidad y capacidad de gestión propia. El Proyecto Educativo Institucional es el instrumento que posibilita dicha autonomía.

2.2.3 Análisis de la tarea educativa

2.2.3.1 La función del gestor educativo

En los sistemas públicos y privados la función directiva, en los últimos 25 años, manifiesta cambios sustanciales que responden a las transformaciones sociales, políticas y económicas que han obligado a las organizaciones avanzar hacia nuevas formas y modelos de gestión que articulan de manera sistémica saberes y procesos de administración, dirección y liderazgo.

Veciana (2002), señala la función directiva es definida 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, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el

manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

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

Mark Moore (2002), indica la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

Esta creación de valor público en el ámbito educativo implica para el gestor educativo su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas:

- ❖ **La gestión estratégica:** Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.
- ❖ **La gestión del entorno político:** Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

Longo (2002), señala la gestión política es también la capacidad del gestor para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político. Esto significa una

comprensión de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales; además, implica entablar relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que coadyuvan al desarrollo de la institución u organización.

La función directiva desde su dimensión política llega a su plena realización cuando el gestor educativo consolida, fortalece y empodera a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional como una condición sine qua non es posible la formación integral de los estudiantes.

- ❖ **La gestión operativa:** Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

En este sentido, el gestor educativo:

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

Esto exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la Organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre las áreas de gestión mencionadas. El avance logrado en este sentido es concebir la institución como un sistema abierto y complejo, que desborda la función administrativa tradicional, y por ende el rol del gestor

educativo como un mero administrador de recursos, para transitar en el siglo XXI, hacia un gestor que *direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos*.

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

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes. (Art. 4 Decreto 1278 de 2002).

2.2.3.3 La función del entorno familiar

El entorno familiar es el primer y más importante espacio para el desarrollo social del niño. En la familia se desarrollan las habilidades y capacidades pro-sociales del recién nacido. Esto facilitará su integración al mundo social. En el contexto de la familia la mayoría de niños establecen sus primeros vínculos socio-emocionales los cuales proporcionaran las bases de seguridad que necesitan para explorar el mundo que los rodea y para el desarrollo de sus posteriores relaciones interpersonales.

En la familia se encuentran los modelos de aprendizaje para el desarrollo de habilidades necesarias para afrontar las diversas situaciones que brinda el entorno. Padres, hermanos y quienes viven con el niño son cruciales para su desarrollo psicológico.

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

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

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

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio: amor, autoridad participativa, intención de servicio, trato positivo y tiempo de convivencia.

2.2.3.4 La función del estudiante

Hemos de considerar el papel de los alumnos en el rediseño de la práctica pedagógica, la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas tanto desde el punto de vista étnico, como lingüístico y cultural, la mayor heterogeneidad de los grupos, las menores oportunidades de poder atender a las necesidades individuales del alumnado y la dificultad de desarrollar metodologías activas, son algunos de los condicionantes que nos podemos encontrar en la realidad actual.

No debemos olvidar la importancia que tiene el intentar comprender la diversidad de estilos cognitivos del alumnado y la complicación de sus estilos de aprendizaje. Tener en cuenta los diferentes estilos nos permite disponer de pistas para la selección de materiales de enseñanza, para la presentación de información, para la creación de grupos de trabajo y para el establecimiento de procedimientos de evaluación, entre otros aspectos. Pero además de todo ello, tampoco podemos pasar por alto el hecho de que un objetivo fundamental en los procesos educativos, independientemente de facilitar su aprendizaje individual, debe pasar por adoptar una perspectiva más de conciencia social, con la meta común de crear una sociedad mejor.

Por otro lado, nuestros alumnos tienen capacidad de decisión, de igual forma que llega a nuestros centros con unas expectativas delimitadas. En este sentido, corresponde a las instituciones educativas ampliar y diversificar la oferta educativa, así como plantear una propuesta seria y profunda y, en su caso, generar sistemas docentes alternativos.

Los alumnos son mucho más diversos, cuestión que hemos de verla más que como limitación, como enriquecimiento de puntos de vista y experiencias que hacen que puedan verse más implicados en cuanto que tengan oportunidades de aportar su propia especificidad. Ya hemos dicho que la tarea de enseñar y de aprender es difícil e incómoda y se desarrolla en un marco de incertidumbre y de continuos cambios tecnológicos.

En todo este panorama, el alumno, y sus familias en los casos que corresponda, también han de comprometerse. El alumno debe dejar de ser el agente pasivo que está dispuesto a recibir toda la información que le llegue y a que todo se lo den resuelto. Adoptar ese papel resulta fácil, pero cada vez es más necesario que tomen conciencia de que ellos son los responsables de sus aprendizajes. Los alumnos deben darse cuenta de que son sujetos capacitados para aprender por sí mismos –también con otros y de otros-, y por tanto para trabajar en equipo, resolver problemas y situaciones conflictivas, aplicar el conocimiento en contextos variados, así como para localizar recursos. El profesor actuará como guía y facilitador del proceso, pero no como quien le resuelve los problemas.

2.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

Enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor

sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano.

En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

Una educación desarrolladora, se anticipa, guía el aprendizaje, orienta al estudiante y estimula su desarrollo, parte del nivel alcanzado por el estudiante y lo tiene en cuenta para ampliar continuamente los límites de la zona de desarrollo próximo o potencial y por lo tanto, los progresivos niveles de desarrollo del sujeto.

La educación desarrolladora promueve y potencia el aprendizaje desarrollador, con lo cual intenta superar las concepciones de la escuela tradicional, al conferirle su verdadero valor al proceso de aprendizaje de los estudiantes.

En este contexto, el educador debe capacitarse, aprendiendo a enseñar para que su alumno sea capaz de desenvolverse con independencia de criterio-en este sentido, el docente debe enseñar a pensar para que ese desempeño autónomo del educando sea un hecho tangible-.El alumno debe tornarse en un sujeto capaz de crear sus propias argumentaciones, sin la necesidad de repetir mecánicamente el discurso de enseñanza- como si fuese una verdad revelada dogmáticamente- impartido por el docente en el espacio físico del aula.

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

El educador debe estar preparado para aprender a enseñar para enseñar a pensar, y este es un desafío significativo para la Nueva Educación o Educación Holística.

Enseñar a pensar presupone dejar de lado la sobreprotección hacia el alumno, creyendo que el docente tiene todas las respuestas para todas las necesidades (afectivas, cognitivas, etc.) del alumno, no confiando en la capacidad autónoma de éste último: El docente debe abandonar dicha etiqueta o prejuicio, y eso supone un esfuerzo personal denodado, ya que muchas veces se han enseñado, desde los lugares de formación docente, que el sujeto enseñante es la única fuente de información autorizada y que las demás no son válidas, y bien sabemos que en este Tercer Milenio en curso que está es una idea retrógrada, porque no hay peor ciego que quien no quiere apreciar que la realidad ha mutado, porque los niños y jóvenes ya no esperan tanto del docente, sino que son exploradores de diversas fuentes informativas cuando tienen intereses que los incentivan para conocer sobre determinados tópicos o asignaturas: Lo cual no implica desestimar la función docente, sino que el educador debe reflexionar profundamente sobre esta realidad contextual y a la luz de ello debe replantearse sobre cuál debe ser su rol en este nuevo estado de cosas “Pues, debe concebir que ya no debe ser un docente sobre protector, que impone su discurso pedagógico como una declaración incuestionable en la sala de clases, sino que es un educador capaz de reconocer en el estudiante un ser autónomo que puede desenvolverse por sí mismo según sus propias búsquedas personales del conocimiento, es decir, el docente enseña a pensar”.

1.3 Cursos de formación

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, **Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente**, señala: “...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 relacionado con un tema o una tarea específica...”

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

Definición: Capacitar quiere decir "hacer apto para", "habilitar para" tradicionalmente se ligaba más bien al desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de un oficio o una actividad laboral determinada, actualmente, en el campo educativo, el concepto se inscribe en la formación continua, se asocia a perfeccionamiento y actualización docentes y, cuando es pertinente a su profesionalización con base en tal concepción general, la capacitación esta llamada a coadyuvar al mejor desempeño profesional de los educadores en servicio.

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

La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro.

Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

La teoría de la educación está relacionada directamente con el conocimiento de los aportes de los estudiosos de la educación y desde ese conocimiento determinar qué elementos teóricos se ajustan al entorno social. El educador debe tener en mente que sus conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad, activa desde los principios y derechos del ser humano.

El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. De esta manera, los alumnos conocerán,

analizarán y reflexionarán sobre otras culturas y realidades mediadas por un trabajo interactivo y participativo, en donde se pueden identificar los principios pedagógicos, la formación, el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador.

La capacitación docente también debe de hacerse en el ámbito metodológico. Uno de los factores olvidados en la capacitación de los maestros es el área de la lectoescritura. El docente debe de guiar la lectura en el aula de clase de una manera teórica y práctica (comunicación de ideas y análisis), convirtiendo a la lectura no sólo una situación cotidiana de clase, sino de la vida de los docentes y estudiantes.

Una lectura eficaz en las aulas de clase, lleva al alumno a ser más crítico y más analítico, analizando las verdades y encontrando maneras de hacerlas suyas y con ellas construir nuevas ideas. El aspecto metodológico también abarca el uso de tecnologías de información. La mayor de estas tecnologías en nuestros días es la Internet. Los educadores deben enseñar a los alumnos el uso de la Internet como un medio de información, y evitar su uso como una fuente de plagio de información.

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

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

La mayoría de los profesores consideran que el mayor reto se encuentra en la generación y puesta en marcha de las herramientas didácticas, esta utilización permitió identificar las ventajas y desventajas que los docentes perciben en el empleo de aulas virtuales como complemento a la modalidad presencial.

Ventajas:

- *Facilita el trabajo docente.* La planeación adecuada favorece un mayor control del curso y permite incluir dinámicas que en aula tradicional no se manejan.

- *Mejora la comunicación con los alumnos.* Hay una comunicación permanente, directa y abierta entre profesor y alumno.
- *Proporciona ventajas a los alumnos.* Permite a los alumnos tener claro el esquema del curso, además de que es un medio muy atractivo para ellos, pues los induce al uso de herramientas tecnológicas y les permite desarrollar habilidades como el trabajo colaborativo y la autorresponsabilidad.
- *Flexibiliza los horarios.* Académicos y alumnos pueden hacer uso de este recurso en cualquier momento disponible, no se depende de horarios establecidos para realizar actividades.
- *Facilita y agiliza la evaluación.* Se pueden realizar los exámenes en línea y obtener los resultados rápidamente.
- *Facilita la difusión de los materiales.* Se pueden difundir de manera variada, completa y oportuna los materiales del curso.
- *Sustentabilidad del proceso enseñanza-aprendizaje.* Se evita el desperdicio de papel, porque todo el material se proporciona por medios electrónicos.

Desventajas:

- *Requiere mayor tiempo y atención continua por parte del profesor.* El aula virtual implica una mayor carga docente, tanto para diseñar el aula como para gestionarla, dar seguimiento y respuesta continua a los alumnos.
- *Obstáculos para los docentes.* Institucionalmente se carece de estímulos para los profesores que desarrollan este tipo de actividades.
- *Mala comprensión del objetivo de las aulas virtuales.* En ocasiones los alumnos infieren que el curso puede tomarse exclusivamente a través de las aulas virtuales, y descuidan el trabajo en las sesiones presenciales.

- *Falta de recursos tecnológicos, capacitación y resistencia de los alumnos.* Algunos alumnos no cuentan con Internet en casa, además requieren capacitación generando resistencia por parte de ellos para incorporarse a esta modalidad.
- *Deshonestidad por parte de los participantes.* Se corre el riesgo de que los alumnos copien y peguen trabajos de Internet o de otros compañeros, por lo que es necesario enfatizar en la importancia de la ética profesional.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Para diseñar o evaluar cursos, es recomendable poseer un sistema normalizado que asegure la calidad deseada y el cumplimiento de los objetivos formativos.

Un sistema basado en el proceso formativo y los principales elementos intervinientes. Seis puntos que estimamos como críticos:

Coherencia formativa.- En primer lugar la coherencia interna que muestra un diseño y la viabilidad de aplicación en nuestra empresa.

El diseño debe especificar aspectos logísticos tales como instalaciones, medios, personal, requisitos de admisión, además procedimientos y procesos tales como: selección de asistentes, actividades docentes, actividades de relación, así mismo, los resultados esperados del curso: reacciones, conocimientos, habilidades y actitudes, cambios comportamentales en el puesto, beneficios para la empresa.

Objetivos.- Todo diseño formativo debe concretar los objetivos de tal forma que después del curso podamos evaluar si se han cumplido o no. El objetivo comprende aquello que el alumno será capaz de hacer al finalizar el curso, en unas condiciones dadas y con unos medios determinados.

Sirven para saber a dónde se quiere llegar con la formación, verificar qué se ha conseguido, facilitar la evaluación, reorientar el curso sobre la marcha, y elegir los métodos adecuados de formación.

La formulación de objetivos conlleva distintos niveles de concreción. Veamos una clasificación de los mismos

Contenidos y actividades.- Al diseñar o evaluar un programa formativo, los contenidos se seleccionarán atendiendo a los propósitos que persigamos. Se evitará en todo momento lo superfluo y lo que atente a la ética y la cultura de la empresa y de los trabajadores.

Al organizar los contenidos debe establecerse la secuencia lógica que facilite el aprendizaje, debe haber coherencia, lógica y estar distribuidas las actividades a lo largo del proyecto.

Como estructura de contenidos existe la distribución Módulo/Unidad didáctica. Las unidades didácticas integrarán los conocimientos, habilidades y actitudes que de una forma relacional capacitan a una persona para desempeñar una tarea muy concreta del puesto de trabajo.

Ejemplo: Módulo V: Toma de decisiones

- Unidad didáctica 1. Importancia de la decisión.
- Unidad didáctica 2. Conceptos básicos.
- Unidad didáctica 3. Escenario de la decisión.
- Unidad didáctica 4. Situaciones decisorias.
- Unidad didáctica 5. Proceso de la decisión.
- Unidad didáctica 6. Estrategias de solución óptima.

Las actividades complementarias a los contenidos formativos han de ser ajustados a los mismos, seleccionando los métodos y técnicas pedagógicas más pertinentes. Debemos tener presente además, como ya se señaló anteriormente: la ética y legalidad vigente, la seguridad del alumno, los valores de la empresa, la disponibilidad del alumno.

Medios y recursos didácticos.- Un diseño formativo no puede olvidar hacer referencia al entorno físico en que tendrá lugar la acción formativa, los manuales que servirán de estudio al alumno, los instrumentos y herramientas que puedan utilizar para las prácticas, los soportes que facilitarán al profesor la tarea de transmisión de conocimiento, etc.

Métodos y técnicas formativas.- "Método", desde el punto de vista etimológico significa "el camino a través del cual". Los métodos formativos no son químicamente puros, sino que unos participan de otros; podemos encontrar en un diseño formativo un método predominante, pero seguramente encontraremos la presencia de elementos de otros métodos. Un programa bien diseñado ha de establecer el método a seguir para lograr los

objetivos formativos, aunque debe contemplar su utilización de forma flexible para adecuarse a la materia tratada y a los alumnos.

Alumnos.- El diseño debe reflejar los criterios de selección de alumnos y el método a emplear para esa selección: cuestionario, perfil profesional, puesto de trabajo, nivel formativo. La conformación de los grupos, homogénea o heterogénea depende de los objetivos que se pretendan con el curso.

Formadores.- Gran parte del éxito de la formación recae sobre el formador, por lo tanto es imprescindible conocer previamente a la persona que va a impartir un curso. Su perfil personal y profesional va a ser decisivo para el proceso de aprendizaje, la calidad de los contenidos y la motivación de los alumnos. En el proceso de selección se tendrá en cuenta su curriculum académico, experiencia profesional y habilidades docentes. Las principales cualidades a investigar son:

- Conocimientos
- Habilidades
- Actitudes

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

La formación continua de docentes en servicio es un proceso de construcción de competencias y capacidades de tipo cognitivo, actitudinal y cinético-gestual, que son parte de un desempeño eficaz. Este desarrollo de competencias tiene lugar en un ambiente de práctica reflexiva que genera nuevos marcos de referencia y nuevas formas de entender y actuar. Se apunta hacia la formación de docentes que no solo dominen un campo particular del conocimiento sino que incorporen a su quehacer profesional la reflexión sobre la práctica cotidiana para comprender mejor los procesos de enseñanza y aprendizaje y hagan un aporte efectivo a los esfuerzos que hace el estudiante.

Las exigencias de la sociedad actual para el profesional de la docencia son muchas, entre ellas podemos señalar:

- Mediador dinámico del aprendizaje de los estudiantes.
- Facilitador de la comunicación
- Crítico reflexivo de su propio desempeño
- Diseñador creativo de experiencias de aprendizaje

- Constructor permanente de su propia teoría educativa basada en la reflexión sobre la experiencia.

La Micro-enseñanza es una técnica para el entrenamiento o reentrenamiento de estudiantes de educación o de docentes en servicio, que tuvo su origen en la Universidad de Stanford en los años sesenta, y surgió como una respuesta a la formación tradicional de los docentes centrada casi exclusivamente en el conocimiento de las asignaturas .

En los años setenta recibe los aportes de Piaget, Vigotsky, entre otros, como el concepto de que “cada estudiante estructura su conocimiento estableciendo relaciones racionales y significativas con el mundo”. En la década del 90 ya es considerada como una práctica reflexiva y de introspección acerca del propio desempeño. Se brinda al docente la oportunidad de desarrollar su actividad frente a otros compañeros, quienes actúan de observadores capaces de proporcionarles retroinformación valiosa para mejorar.

El micro enseñanza implica la simulación de experiencias didácticas de los estudiantes que se forman como profesores. Esto requiere una simplificación del tiempo, del número de alumnos y de la selección de contenidos curriculares con el fin de lograr competencias pedagógicas en los aprendices de docentes o docentes en servicio a través de instrumentos de evaluación en estas condiciones controladas.

La micro enseñanza, como técnica para el fortalecimiento didáctico de los docentes, se fundamenta en principios que están en una variedad de teorías educativas, centradas en el docente como mediador dinámico entre el conocimiento y el aprendizaje de los estudiantes. Esta mediación se expresa en el rol primordial del docente como “facilitador” que se ocupa del diseño de experiencias de aprendizaje para sus estudiantes, acompañándolos en la vivencia de dichas experiencias para orientarlos hacia la apropiación del conocimiento.

Los contenidos o competencias que se logran a través de la micro-enseñanza pueden ser las siguientes:

- Formular distintos tipos de preguntas
- Variar los estímulos para el aprendizaje
- Promover la creatividad
- Demostrar e ilustrar
- Proporcionar retroinformación
- Reforzar el aprendizaje

Aprendizaje basado en problemas

Facilitar la comunicación verbal y no verbal.

Uso de las TIC.

La micro-enseñanza es un procedimiento de entrenamiento cuyo propósito es simplificar la complejidad del proceso normal de la enseñanza. En la práctica de la micro-enseñanza el tamaño de la clase queda reducido a un pequeño grupo de cuatro a seis alumnos. En lo relativo a tiempo de clase, la lección se reduce a cinco o diez minutos. También se reducen los trabajos de enseñanza, los cuales pueden incluir: práctica y dominio de una capacidad específica.

La "micro-lección" se registra en un video, y el profesor en cuestión se ve y se oye a si mismo inmediatamente después de la lección. A sus compañeros de grupo se les pide que llenen fichas de observación donde evalúan aspectos específicos de la clase.

El análisis de la clase, hecho por el propio profesor, esta así basado en una auténtica retroalimentación: el video, más la crítica de los compañeros, más el análisis y las sugerencias de un supervisor. Todo esto ayuda al profesor a reestructurar la lección y volverla a enseñar inmediatamente a un nuevo grupo de alumnos, repitiéndose el ciclo anterior.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación se desarrolló en el Colegio Carlos Julio Arosemena Tola, cantón del mismo nombre, ubicado al suroeste dentro de la provincia de Napo y limita al norte con el cantón Tena, al sur con la provincia de Pastaza, con el cantón Mera y el cantón Santa Clara, al este con el cantón Arajuno y al oeste con la provincia del Tungurahua, en el Km. 54 de la vía Puyo-Tena, la altura del cantón es de 520 m.s.n.m., con un clima cálido húmedo que oscila entre 25 y 32 grados centígrados.

El entorno de la población con grandes campos, colinda con el hermoso río Anzu, que atraviesa el costado derecho, cuya población se dedica más a la actividad ganadera, turística, comercial y agrícola.

Para el desarrollo de la investigación se seleccionó a autoridades y personal docente que laboran en el bachillerato. Se aplicó los instrumentos que no tuvieron ningún problema para ser resueltos, tabulados y graficados a través de la tecnología puesta en el EVA.

Gracias a las gestiones de las autoridades de ese entonces en la parroquia Carlos Julio Arosemena Tola, se crea este establecimiento educativo con el nombre de un ex presidente de la República el señor Carlos Julio Arosemena Tola, con Acuerdo Ministerial 006217 de fecha 11 de noviembre de 1982, que se inscribe el 2 de marzo de 1983, e inicia sus labores en esta fecha en la escuela 27 de febrero, de esta parroquia, ya que no disponía de local ni de infraestructura, acogiendo a estudiantes tanto indígenas como colonos, este colegio es de tipo fiscal.

En el año 1985, con Acuerdo Ministerial N° 1827 se crea el ciclo Diversificado en Ciencias con la especialidad Químico Biólogo, obteniendo la primera promoción de graduados en los años 1987-1988 y 1988-1989.

En septiembre de 1989 y con Acuerdo Ministerial N° 580, se crea el primer curso de ciclo básico de la sección nocturna y el primer curso de ciclo diversificado de ciencias especialidad en Sociales.

En el año lectivo 1991-1992, se gradúan los primeros bachilleres en ciencias, especialidad Sociales, luego desde los años 1992 hasta 1995 se obtienen tres promociones de graduados en Sociales.

El 12 de septiembre de 1993 y mediante Acuerdo Ministerial N° 3297 se obtienen la autorización de funcionamiento del primer curso de ciclo diversificado, especialidad informática en forma definida, y desde el año 1995 al 2002 se han graduado siete promociones en esta especialidad.

Mediante Acuerdo Ministerial N° 983 del 04 de octubre del 2000, se autoriza el funcionamiento del bachillerato técnico en comercio y Administración, especialidad Informática, iniciando con el primer curso de ciclo diversificado, alcanzando seis promociones desde el 2002 hasta el 2008.

Posteriormente mediante acuerdo N° 0048 de fecha 17 de enero de 2007, se autoriza el funcionamiento del primer año de bachillerato Técnico en comercio y administración, especialización: Aplicaciones Informáticas, consiguiendo hasta el momento tres promociones de graduados en los años 2008 hasta el 2011.

2.2 Participantes

La población con la que se trabajó en la investigación fueron: El señor Rector del Colegio, quien autorizó la aplicación de las encuestas a los docentes (11 maestros con nombramiento y cuatro maestros a contrato, total 15 maestros encuestados) que laboran en el nivel de Bachillerato, la señora Secretaria del plantel, quien proporcionó la información requerida, el investigador, el tutor de la UTPL, quien orientó permanentemente y el equipo de investigadores de la Universidad quienes revisaron las encuestas aplicadas a los docentes de la institución educativa.

Cuadro 2 Personal docente del Bachillerato

N°	N° de profesores	Relación Laboral
1	Once maestros	Nombramiento
2	Cuatro maestros	Contrato

Fuente: CCJAT. Inspección general

Autor: Lic. Nelson Camacho

Muestra: La muestra para la investigación estadística se tomó a 15 maestros que laboran en el bachillerato, y representan el 75% del personal docente de planta.

2.3 Diseño y métodos de investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

2.3.1 Diseño de la investigación

El diseño es una estrategia general de trabajo que el investigador determina una vez que ya alcanzado suficiente claridad respecto a su problema y que orienta y esclarece las etapas que habrán de realizarse posteriormente. (Carmen Salvarredy).

2.3.2 Métodos de la investigación

Los métodos aplicados fueron

***El método descriptivo**, permitió conocer la actitud de los docentes frente a la utilización de las Tics en el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola

***El método analítico – sintético**, el cual me permitió la descomposición del objeto de estudio para luego revisar cada uno de los elementos por separado y finalmente reconstruir un todo que nos permitirá la comprensión y conocimiento de la realidad

***El método inductivo-deductivo**, que me permitió obtener conclusiones a partir del estudio de casos particulares

***El método estadístico**, con el cual se organizó la información para facilitar los procesos de validez y confiabilidad.

***El método Hermenéutico**, que facilitó la recolección e interpretación bibliográfica para el análisis de información empírica.

2.4 Técnicas e instrumentos de la investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Víctor Hugo Abril, (2008), señala: Las técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre los contenidos de formación de los docentes de bachillerato.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico – conceptuales.

La encuesta, se la utiliza por ser una de las técnicas más utilizadas que se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permitieron una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Se utilizó para recolección de la información de campo. Sirvió para obtener información sobre las variables de la formación de los docentes de bachillerato y de esta manera describir los resultados de estudio.

La entrevista estructurada, sirvió para la aplicación a los Directivos, acompañada de una guía elaborada para conocer con mayor profundidad, el objeto de investigación.

2.4.2 Instrumentos de investigación

El cuestionario, permitió conocer las necesidades formativas de los docentes que laboran en el para proponer cursos de formación que beneficien a los maestros de esta institución educativa.

2.5 Recursos

Para poder recopilar la información que fue analizada para resolver el problema de investigación en función de los objetivos, se utilizó como instrumentos un cuestionario de

necesidades de formación docente, aplicado a los docentes que laboran el nivel de bachillerato del establecimiento educativo Carlos Julio Arosemena Tola.

2.5.1 Talento Humano

- Autoridades
- Docentes
- Tutor
- Investigador

2.5.2 Materiales

- Materiales de escritorio
- Computadora
- Impresora
- Copias de cuestionarios
- Cámara fotográfica

2.5.3 Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Colegio Carlos Julio Arosemena Tola

2.5.4 Económicos

Cuadro 3 Recursos

CANT	DESCRIPCION	VALOR	FINANCIAMIENTO
	Copias para aplicación a docentes	\$ 12.00	Recursos propios
1	Impresión de informe investigación. Original	\$ 70.00	Recursos propios
3	Anillados	\$ 9.00	Recursos propios
	Gastos extras	\$ 20.00	Recursos propios
Los gastos fueron financiados en su totalidad por el autor de la investigación		\$ 111.00	

2.6 Procedimiento

Se procedió con la lectura de la guía didáctica conociendo las actividades a desarrollar, posteriormente se seleccionó la institución educativa a ser investigada, en este caso el Colegio Técnico Carlos Julio Arosemena Tola, ubicado en el cantón del mismo nombre, luego de una entrevista con el Señor Rector, procedí a presentar el oficio respectivo, solicitando la autorización para ejecutar esta actividad, los docentes que participaron fueron todos los que trabajan en el nivel de Bachillerato, se preparó el instrumento para recolectar la información, con las copias necesarias y material adicional, una vez que hubo la respuesta del Equipo de Planificación de la UTPL confirmando la continuidad del trabajo, se aplicó las encuestas a todos los docentes participantes, se tabuló los resultados obtenidos y se ingresó a la matriz de resultados, posterior a ello fue enviado por correo a la UTPL; finalmente se estructuró las respectivas tablas estadísticas con sus gráficos representativos y el análisis respectivo, hasta finalizar con el informe escrito.

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Tabla 1 Tipo de institución educativa

Opciones	Frecuencia	%
Fiscal	15	100
Fisco misional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

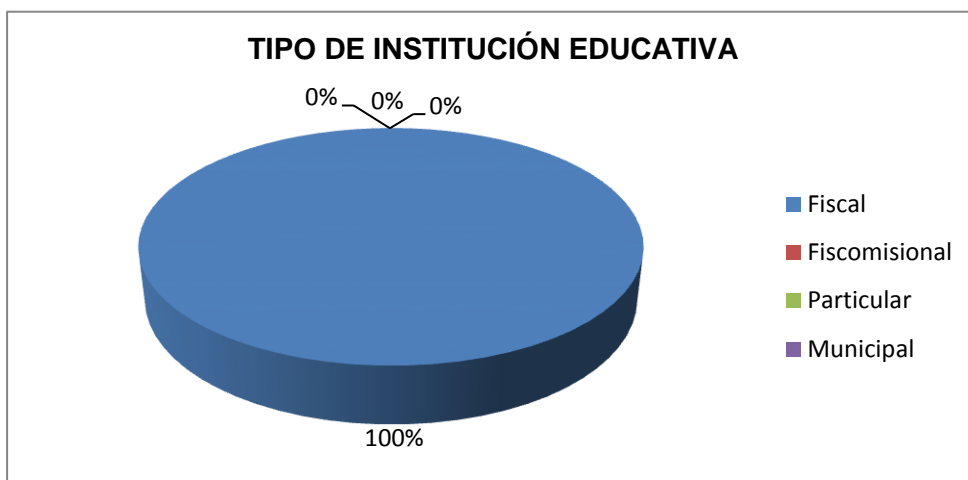


Gráfico 1 Tipo de institución

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

El Art. 53 de la LOEI.- señala que "... Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fisco misionales y particulares, sean estas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso...", tomado del Marco Legal del MEC (p.86). Con este antecedente legal, en la investigación realizada se evidencia que los 15 docentes que representan al 100% de los encuestados, señalan que el tipo de institución educativa es fiscal debido a que su creación, funcionamiento y administración de los espacios y la infraestructura y el sostenimiento económico es del Estado.

Tabla 2 Tipo de Bachillerato que ofrece la institución educativa

Opciones	Frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	0	0
Bachillerato Técnico	15	100
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

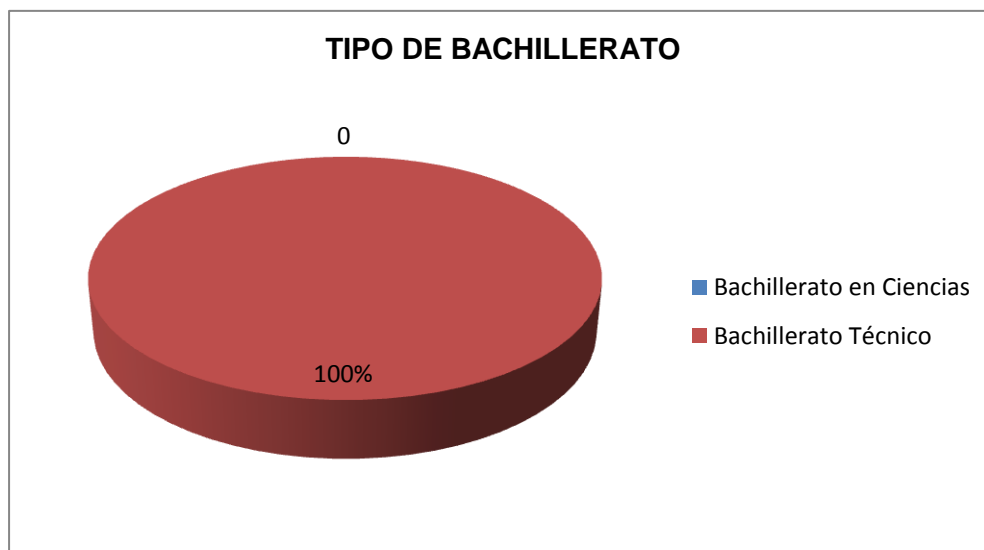


Gráfico 2 Tipo de Bachillerato que ofrece la institución educativa

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En la encuesta aplicada los docentes de bachillerato del colegio Carlos Julio Arosemena Tola, los 15 docentes encuestados, que representan el 100% manifiestan que el tipo de bachillerato que tiene la institución es técnico. Lo que significa que el centro educativo está acorde con lo que establece la LOEI en el Art. 33. Sobre el tipo de bachillerato. El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que este responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana de tal forma que los estudiantes adquieran aprendizajes básicos comunes del BGU y además desarrollen competencias específicas de la especialidad que han elegido de acuerdo a la malla curricular determinada para el bachillerato. Por lo tanto la institución ha creado el bachillerato técnico con la especialidad en aplicaciones informáticas debido a que el sector de la población requiere de este tipo de bachilleres para que puedan desempeñar su trabajo.

Tabla 3 Bachillerato Técnico figura profesional

Opciones	Frecuencia	%
Aplicación de proyectos de construcción.	0	0
Instalaciones, equipo y máquinas eléctricas.	0	0
Electrónica de consumo	0	0
Industria de la confección.	0	0
Mecanizado y construcciones mecánicas	0	0
Chapistería (latonería y pintura)	0	0
Electromecánica automotriz	15	100
Climatización	0	0
Fabricación y montaje de muebles	0	0
Meca trónica	0	0
Cerámica	0	0
Mecánica de aviación	0	0
Calzado y marroquinería	0	0
Otra.	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

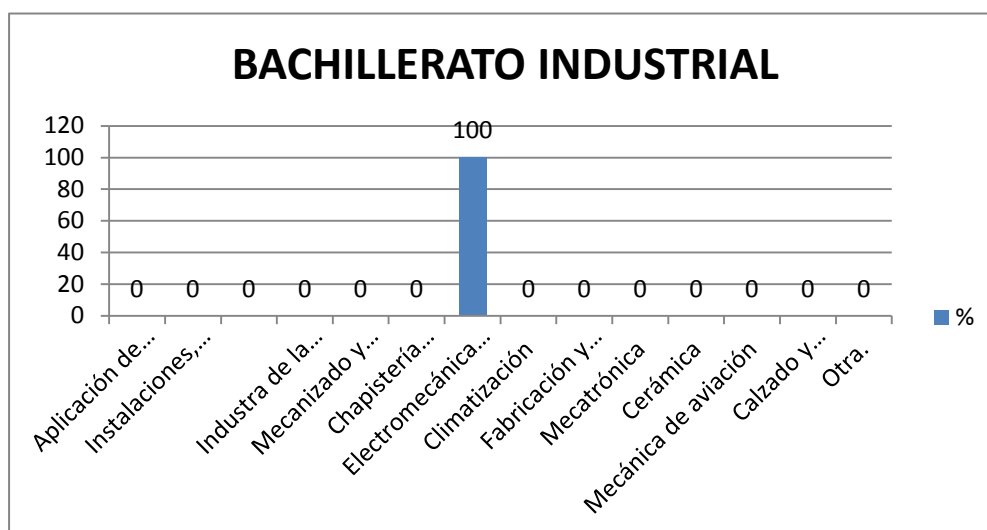


Grafico 3 Bachillerato Industrial

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los 15 docentes investigados que representan el 100%, manifiestan sobre el Bachillerato Técnico en Electromecánica automotriz, conforme consta en el Art. 35 Figuras profesionales, señala: “Las instituciones educativas que ofrecen Bachillerato Técnico deben incluirse en las horas determinadas para el efecto la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. De tal manera que nuestros jóvenes desarrollen un compromiso con otra experiencia emprendedora, tomado del Marco Legal del MEC.

Tabla 4 Bachilleratos técnicos de comercio, administración y servicios

Opciones	Frecuencia	%
Comercialización y Ventas	0	0
Alojamiento	0	0
Comercio exterior	0	0
Contabilidad	0	0
Administración de Sistemas	0	0
Restaurante y bar	0	0
Agencias de viajes	0	0
Cocina	0	0
Información y comercialización turística	0	0
Aplicaciones informáticos	15	100
Organización y gestión de la secretaría	0	0
Otra.	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

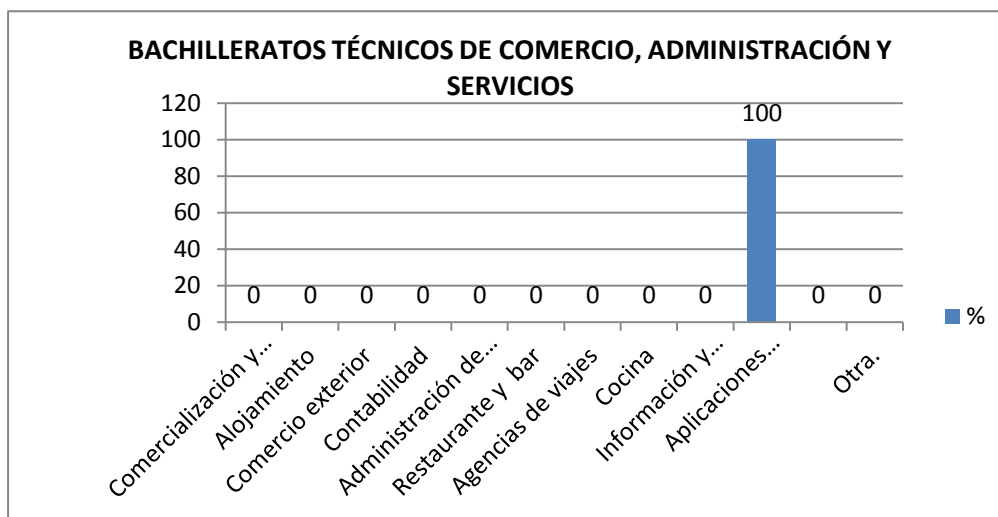


Grafico 4 Bachilleratos Técnicos de comercio, administración y servicios

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En la encuesta aplicada a los 15 docentes, el 100% manifiestan que el tipo de bachillerato Técnico es en Aplicaciones informáticas, esta figura profesional permite adquirir los aprendizajes básicos y desarrollar las competencias específicas de la especialidad para formar al alumno en condiciones de dedicarse al trabajo productivo.

Tabla 5 Conoce si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales.

Opciones	Frecuencia	%
SI	0	0,00
NO	14	93,33
NO CONTESTAN	1	6,67
TOTAL	15	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

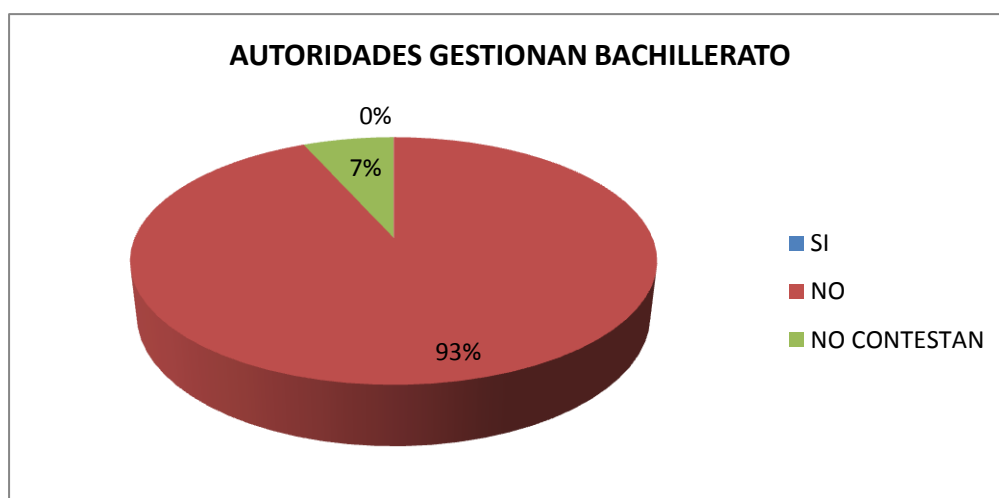


Gráfico 5 Autoridades gestionan bachillerato

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los maestros y maestras encuestados contestan 14 docentes, que representan el 93%, quienes indican que no es oficial que los directivos institucionales estén gestionando otro bachillerato bajo una de las figuras profesionales, 1 maestro que equivalen al 7% no contesta, pero manifiestan que buscan tramitar el Bachillerato común, de acuerdo al Art. 30.- Tronco Común, que señala: "...Durante los tres (3) años del nivel de bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como tronco común", que está definido en el currículo nacional obligatorio..." , permitiendo la formación de jóvenes con valores humanos inspirados en el buen vivir. (Marco Legal Educativo del Min educación, primera edición octubre del 2012)

Tabla 6 Género al que pertenece.

Opciones	Frecuencia	%
Masculino	8	53,33
Femenino	7	47,67
No contesta	0	
TOTAL	15	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

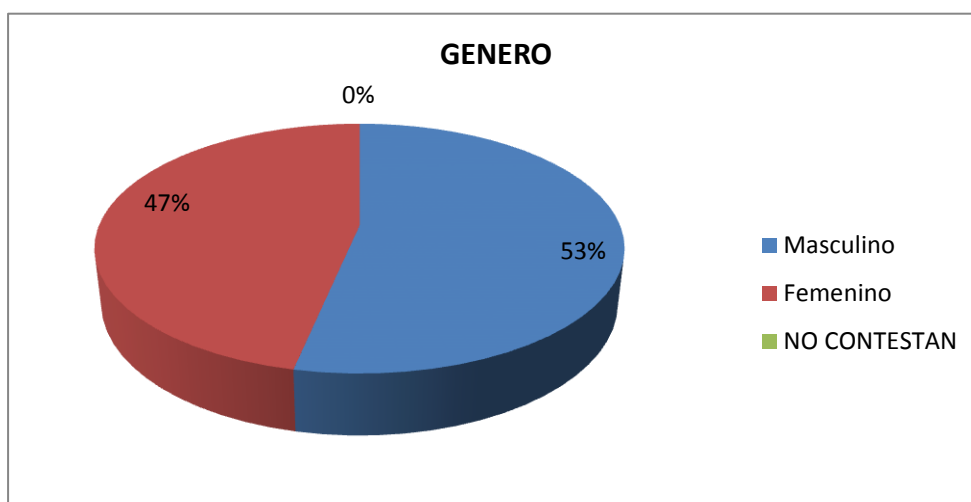


Gráfico 6 Género

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En el colegio Carlos Julio Arosemena Tola, predomina el género masculino en los docentes que laboran en el bachillerato representado por el 53%, frente al género femenino que representa el 47%, notándose claramente que no hay mucha diferencia ni limitantes de género para la participación laboral en el magisterio y en otros campos laborales, tratando de buscar en la actualidad la equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad. En educación es la norma que busca la equidad de oportunidades, hoy en día mujeres y hombres ocupan puestos en el magisterio nacional y en diferentes ámbitos, esta actitud favorable ha facilitado que se rompa esos patrones tradicionales que de cierta manera limitaba el ingreso a tener una fuente de empleo al género femenino

Tabla 7 Estado Civil

Opciones	Frecuencia	%
Soltero	4	26,67
Casado	8	53,33
Viudo	0	0,00
Divorciado	1	6,67
No Contesta	2	13,33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

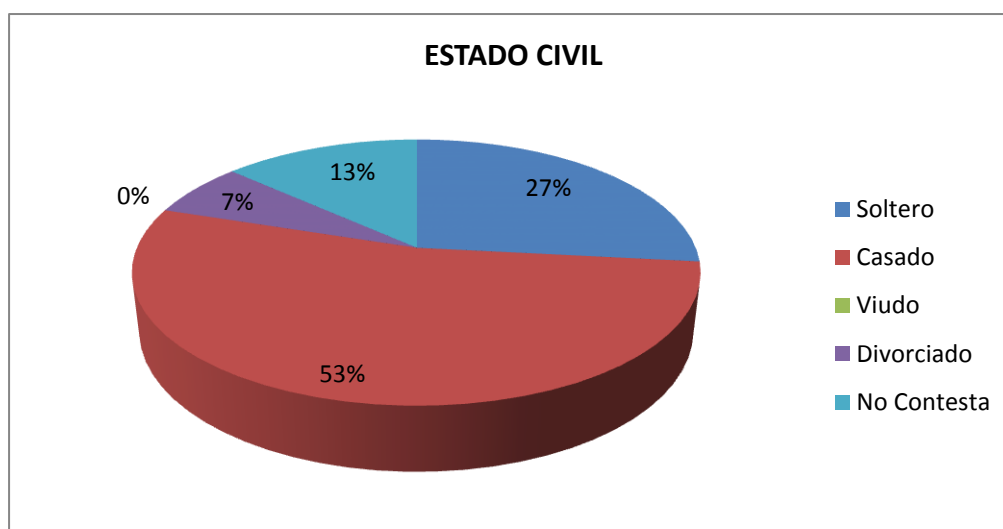


Gráfico 7 Estado Civil

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Con respecto al estado civil de los docentes del colegio, se puede observar que 4 maestros que representan el 27 % son solteros, 8 maestros que representan el 53% son casados, 2 maestros que representan el 13% no contestan, 1 maestro que representan el 7% es divorciado. El estado civil de las personas es una variable importante dentro del campo laboral, debido a que se considera que las personas casadas demuestran mayor responsabilidad y madurez en el desempeño de su trabajo con relación a los solteros. Mi criterio personal es que esta variable no debe influir al momento de cumplir con las funciones laborales de cualquier índole

Tabla 8 Edad

Opciones	Frecuencia	%
20-30 años	2	13,33
31-40 años	4	26,67
41-50 años	3	20,00
51-60 años	4	26,67
61-70 años	1	6,67
más de 71	0	0,00
no contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

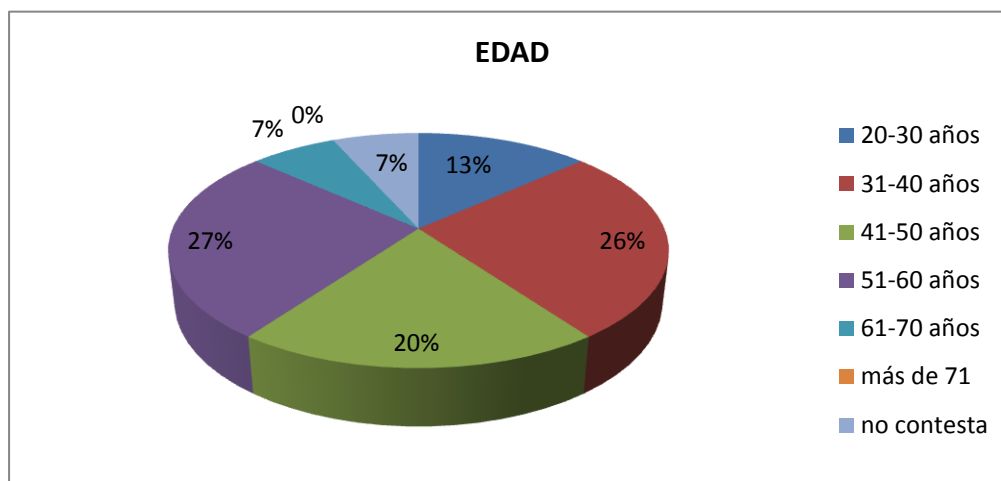


Gráfico 8 Edad

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

La edad de los docentes investigados, 2 maestros que representan el 13% están entre los 20 y 30 años, 4 maestros que representan el 26% están entre 31 y 40 años, 3 maestros que representan el 20% están entre los 41 y 50 años, el 27% están entre los 51 y 60 años, el 7% están entre los 61 y 70 años, el 7% no contestan. Maestros con mayor edad es beneficioso porque demuestran la vasta experiencia al momento de realizar la tarea educativa, pero también se puede decir que a veces se resisten al cambio en el aspecto científico y tecnológico porque piensan saber todo, lo que no sucede con maestros que van entre 30 y 40 años que demuestran lo contrario, sin embargo suelen ocasionar dificultades en el desempeño de su labor docente muchas veces por inmadurez y falta de experiencia.

Tabla 9 Cargo que desempeña

Opciones	Frecuencia	%
Docente	14	93,33
Técnico Docente	1	6,67
Docente con funciones administrativas	0	0,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

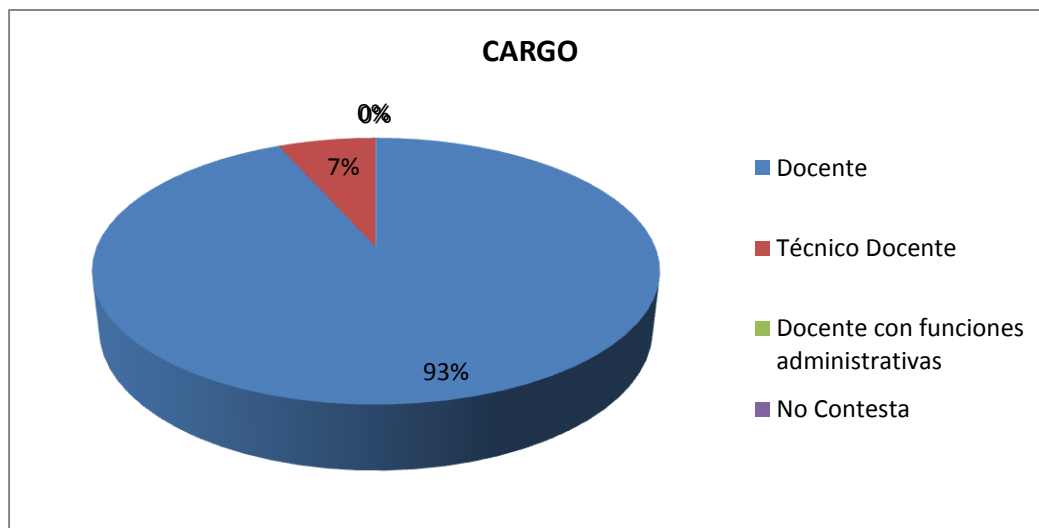


Gráfico 9 Cargo

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los profesionales del colegio Carlos Julio Arosemena Tola desempeñan el cargo de docentes de bachillerato y docentes con funciones administrativas, 14 son docentes representan el 93% y 1 maestro es técnico docente y representa el 7%. Dentro de la carrera docente los profesionales de la educación podrán ejercer las funciones de docentes, rectores, vicerrectores inspectores, etc.

Tabla 10 Tipo de Relación Laboral

Opciones	Frecuencia	%
Contratación indefinida	1	6,67
Nombramiento	12	80,00
Contratación Ocasional	2	13,33
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

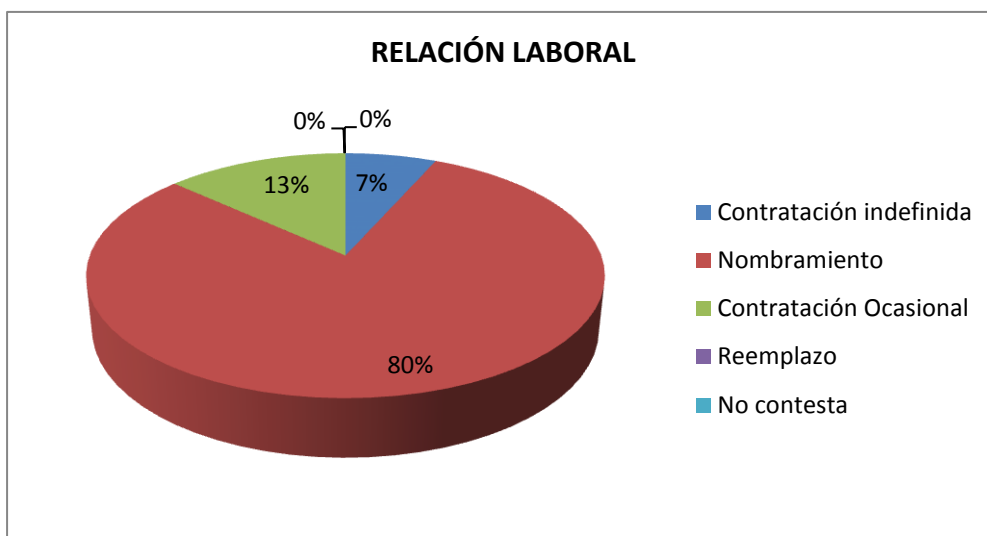


Gráfico 10 Relación Laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Con respecto a la relación laboral contestan 12 maestros, que representan el 80%, que ellos poseen nombramiento, 2 maestros que representan el 13% disponen de contrato ocasional y 1 maestro, que representa el 7% posee contrato indefinido. Dentro de la carrera docente reconoce la contratación indefinida, nombramiento o acción de personal, el contrato ocasional y el reemplazo en ciertas ocasiones, la jornada laboral de tiempo completo se divide en horas pedagógicas y labor educativa fuera de clase lo que significa que si está cumpliendo con lo establecido en el Reglamento.

Tabla 11 Tiempo de Dedicación

Opciones	Frecuencia	%
Tiempo Completo	15	100,00
Medio Tiempo	0	0,00
Por Horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

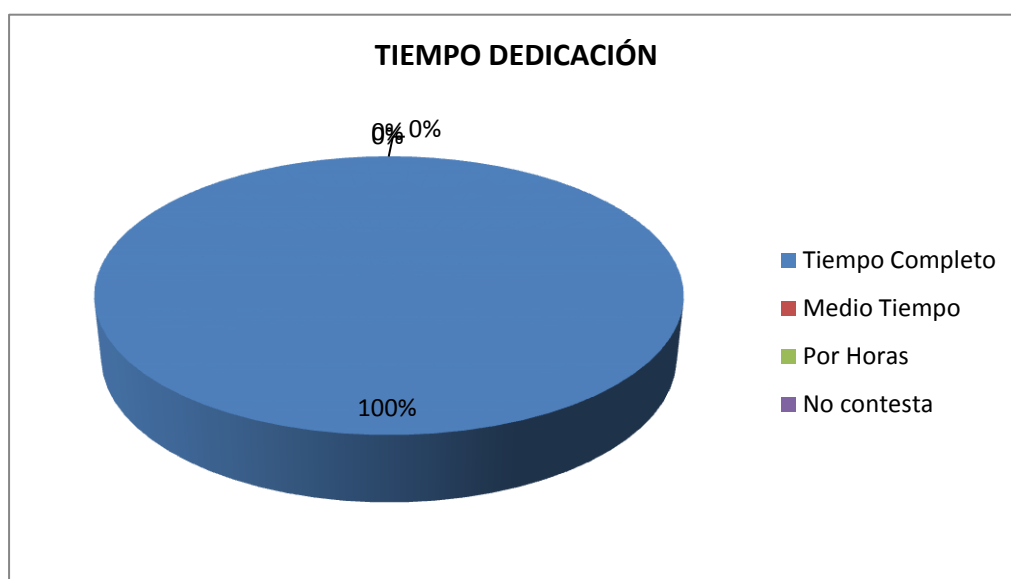


Gráfico 11 Tiempo de dedicación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los profesionales del colegio Carlos Julio Arosemena Tola, encuestados son un total de 15, representan el 100% manifiestan que trabajan a tiempo completo, es decir las 8 horas de acuerdo a lo establecido en la LOSEP como servidores públicos, además el Capítulo II del Régimen Laboral Art. 40 del Reglamento General a la LOEI, indica que los docentes deberán cumplir con 40 horas de trabajo por semana distribuida en 30 horas pedagógicas y 10 horas de labor educativa fuera de clases.

Tabla 12 Las Materias que imparten tienen relación con su formación profesional

Opciones	Frecuencia	%
SI	13	86,67
NO	1	6,67
No contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

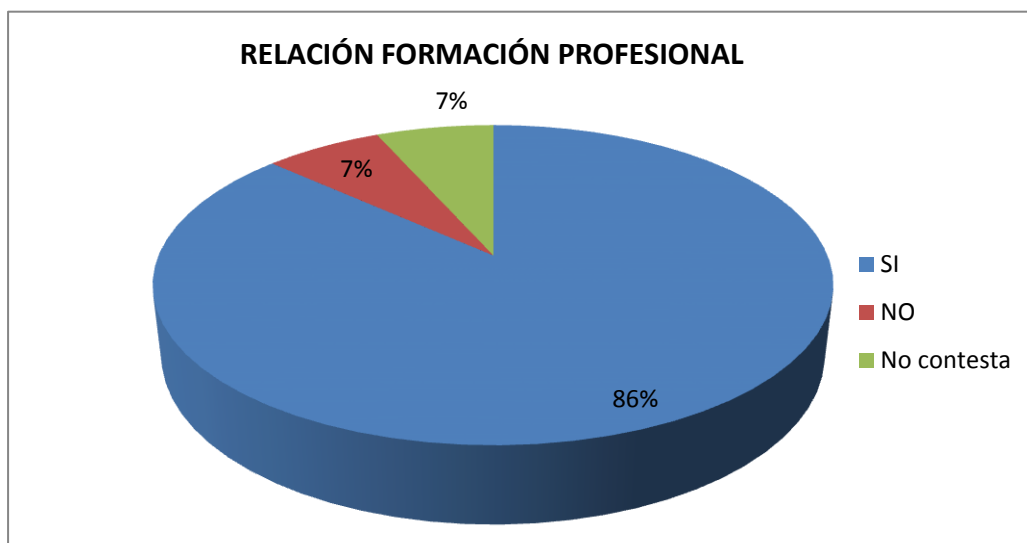


Gráfico 12 Relación formal profesional

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Con respecto a la formación profesional, 13 docentes que equivale al 86,67% contestan que las materias que imparten tienen relación con su formación docente, 2 docentes que representan el 13,34%, manifiestan que no tienen relación con su formación profesional. La educación actual requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad

Tabla 13 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opciones	Frecuencia	%
		13,33
2º	2	13,33
3º	2	0,00
1º-2º	8	53,33
1º-3º	0	0,00
2º-3º	1	6,67
1º-2º-3º	2	13,33
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

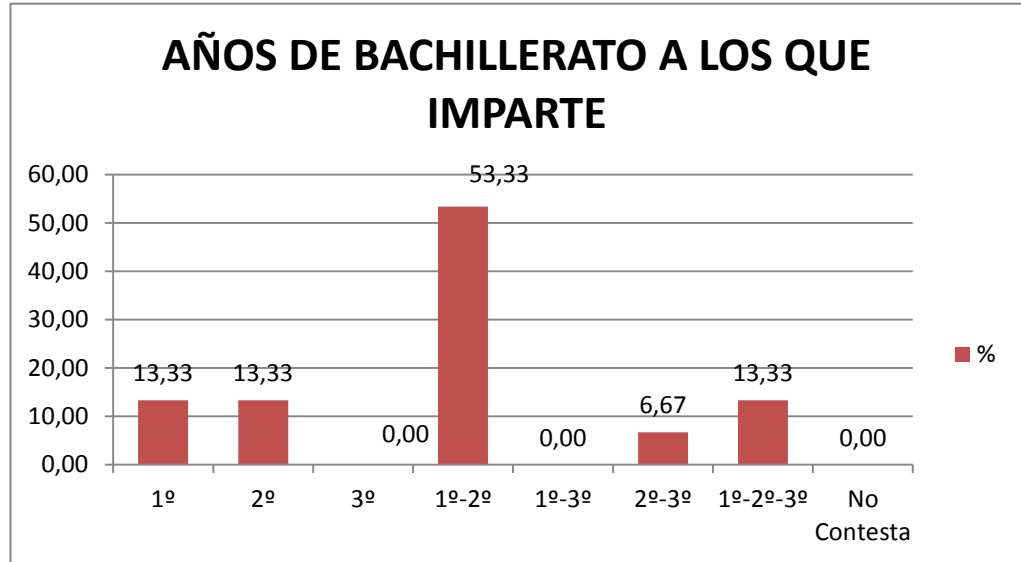


Grafico 13 años de Bachillerato

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados 8 de ellos que representan el 53%, manifiestan que imparten sus clases en el primero y segundo año de bachillerato, 2 docentes que representan el 13 %, imparten las clases en el segundo año de bachillerato, 2 docentes que representan el 13%, imparten las clases en el tercero de bachillerato, 2 docentes que representan el 13% laboran en el primero, segundo y tercero de bachillerato y 1 docente que representa el 7% dictan sus clases en tercero de bachillerato, cumpliendo así con el distributivo de trabajo vigente y con la carga horaria establecida por la institución educativa.

Tabla 14 Nivel de formación académica que posee

Opciones	Frecuencia	%
Bachillerato	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico superior	1	6,67
Lic., Ing., Eco., Arq. ,etc.(3er. Nivel)	11	73,33
Especialista	0	0,00
Maestría	2	13,33
PHD	0	0,00
OTROS	1	6,67
NO CONTESTA	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

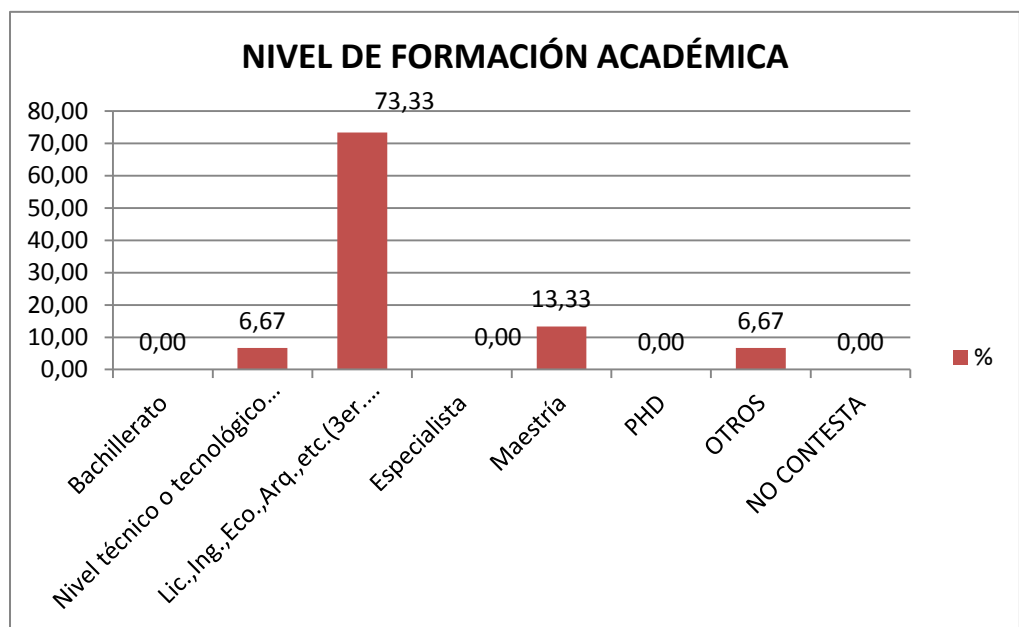


Gráfico 14 Nivel de formación académica

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Con respecto a la formación académica, 11 docentes que equivale al 73%, tienen un nivel académico de tercer nivel, 2 maestros que equivale al 13%, tienen un nivel académico de cuarto nivel, 1 maestro que equivale al 7% tiene un nivel académico de técnico y tecnológico y un 1 maestro que equivale al 7% posee título en otra especialidad. El Marco Legal en el Reglamento en el Art. 285 y en concordancia con el Art. 96 de la LOEI reconoce y da una valoración a los títulos de acuerdo al nivel académico desde profesores normalistas hasta PHD. Se puede apreciar que los docentes tienen una formación académica aceptable para realizar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 15 Su titulación en pregrado tiene relación con ámbito educativo)

Opciones	Frecuencia	%
Licenciado en educación	8	53,33
Doctor en educación	0	0,00
Psicólogo educativo	1	6,67
Psicopedagogo	0	0,00
Otros	1	6,67
NO CONTESTA	5	33,33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

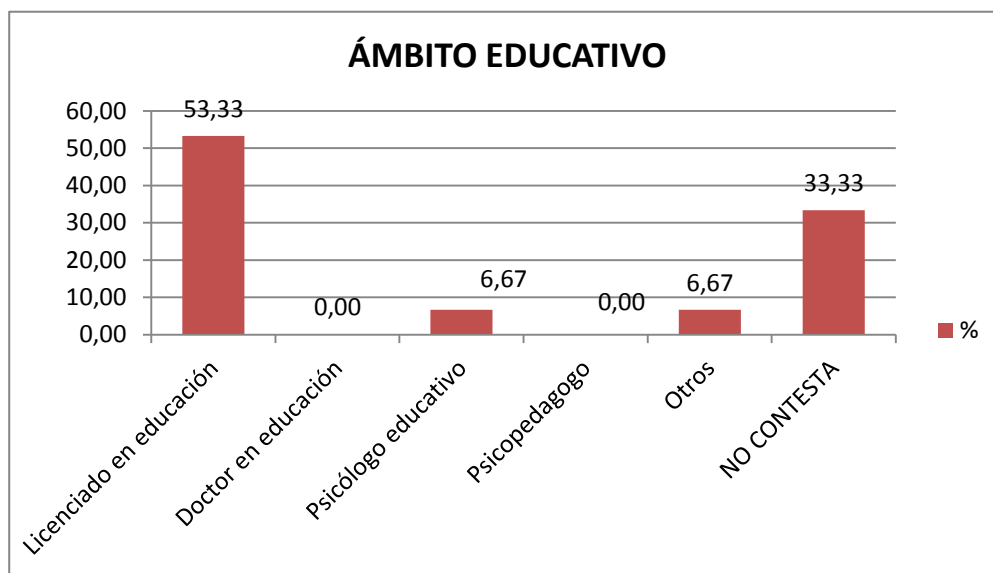


Gráfico 15 Ámbito Educativo

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 8 que representan el 53.33%, indican que su título tiene relación con el ámbito educativo como licenciados en educación, 5 docentes no contestan representan el 33%, 1 psicólogo educativo, representa el 7%, 1 docente que representa el 7% tiene título en otra especialidad. Además se observa que en los dos ítems no contestan dando a entender que la razón es porque la mayoría posee títulos hasta de licenciados lo que resulta beneficioso para la institución porque están dentro del ámbito educativo.

Tabla 15.2. Otras profesiones

Opciones	Frecuencia	%
Ingeniero	1	6.67
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Otros	0	0
NO CONTESTA	14	93.33
TOTAL	15	15

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

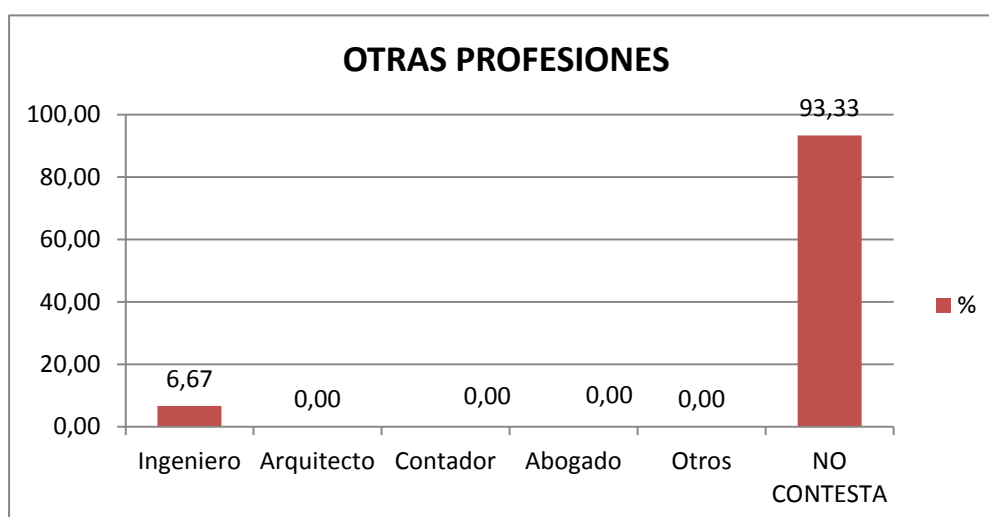


Gráfico 15.2 Otras profesiones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 14 maestros que representan el 93.33% no contestan, 1 maestro tiene otra profesión, equivale al 6.67%. El estudio de las necesidades de formación nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional que presenta insuficiencias relevantes para realizar su labor diaria y que por tanto constituyen el centro de atención en los programas de formación.

Tabla 16 Si posee titulación de posgrado tiene relación con:

Opciones	Frecuencia	%
Ámbito educativo	4	26,67
Otros ámbito	0	0,00
NO contesta	11	73,33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

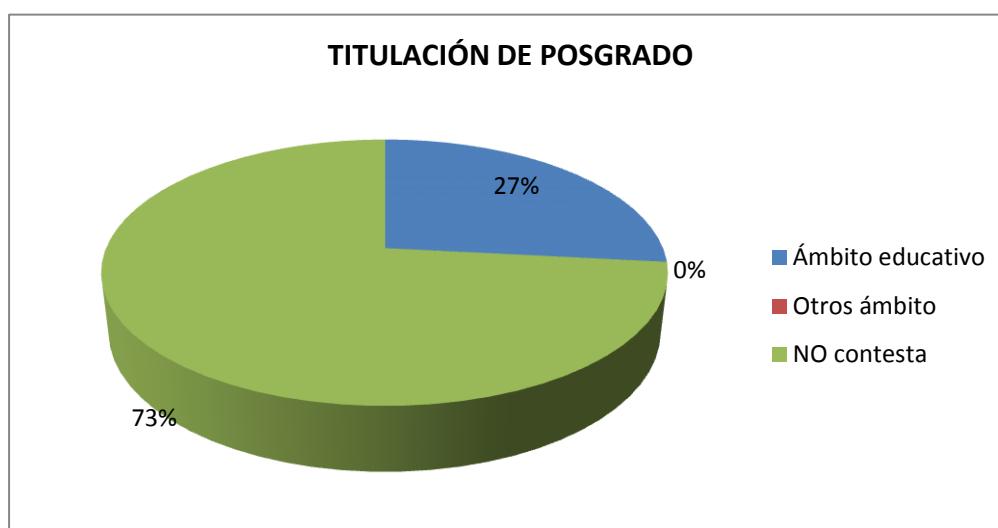


Gráfico 16 Titulación de posgrado

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 11 maestros encuestados equivale al 73,33% no contestan, 4 maestros que equivale al 26.67%, están dentro del ámbito educativo. En la actualidad el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación está exigiendo cumplir con ciertas normas y pruebas para el ingreso al magisterio, para lo cual se requiere de una mayor formación por parte de los docentes para lograr un mejor puntaje en relación a conocimientos y a los títulos que debe poseer, como establece el Art. 285 del Reglamento a la LOEI.

Tabla 17 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.

Opciones	Frecuencia	%
SI	12	80,00
NO	2	13,33
NO contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

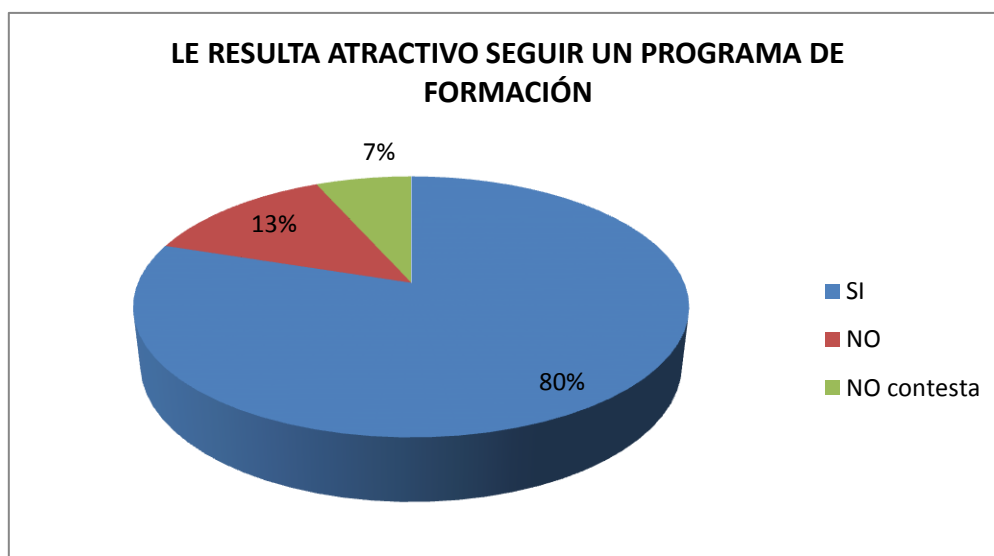


Gráfico 17 Resulta atractivo seguir un programa de formación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 encuestados, 12 profesores que representa el 80 % les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener el título de cuarto nivel por lo que están conscientes de que el mejoramiento profesional beneficiaría a los estudiantes y a la institución, 3 maestros que equivalen al 20%, no manifiestan datos lo que se interpreta que no les interesa seguir un programa de formación de cuarto nivel

Tabla 18 En que le gustaría formarse

Opciones	Frecuencia	%
MAESTRIA	11	73,33
PHD	1	6,67
NO contesta	3	20,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

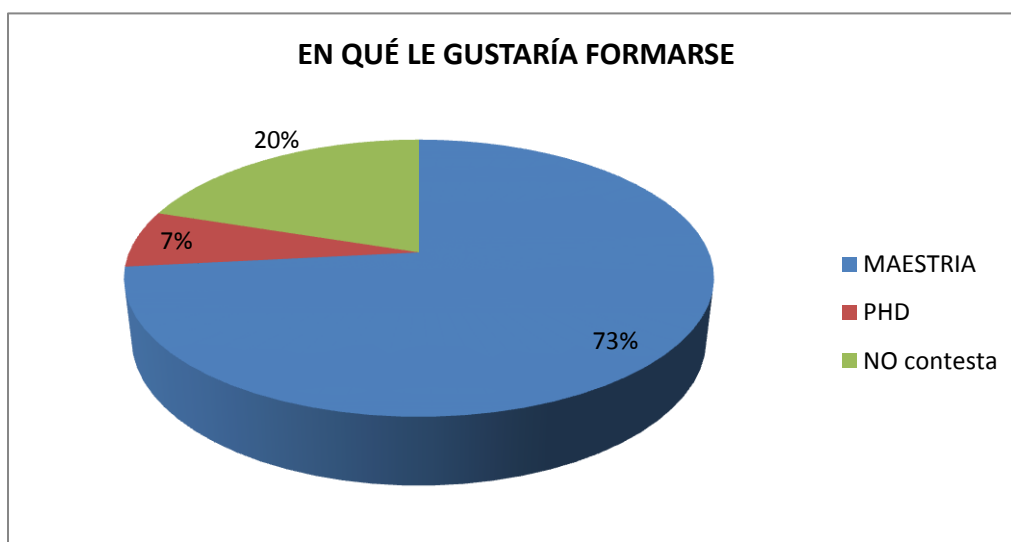


Gráfico 18 en que le gustaría formarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En relación a, en qué le gustaría formarse 11 profesores que representan el 73% de la población contesta que desearían obtener una maestría demostrando que tiene una necesidad de formación y un gran deseo y capacidad de mejoramiento profesional lo cual reflejaría en el aprendizaje de los alumnos, 3 profesores que representan el 20 % no contesta de lo cual hace pensar que no tiene ningún interés por superarse y se conforma con el nivel al que ha llegado, 1 profesor que representa el 7 % manifiesta su interés en ser un PHD. Sin duda alguna la formación profesional es una herramienta para que los docentes puedan mejorar sus posibilidades de proyección personal y profesional para de esta manera aumentar su competitividad en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Tabla 19 Número de cursos a los que ha asistido:

Opciones	Frecuencia	%
1	8	53,33
2	5	33,33
3	1	6,67
5	0	0,00
8	0	0,00
10	0	0,00
NO contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

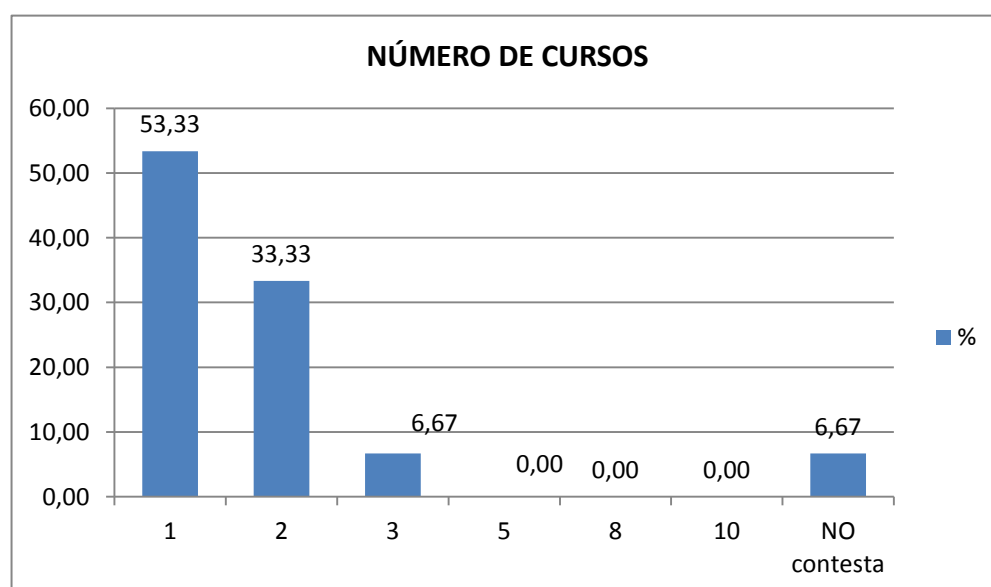


Gráfico 19 Numero de cursos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados 8 que representa el 53% han asistido a un curso de capacitación, 5 docentes que representa el 33% han tomado dos cursos, 1 docente que representa el 7% ha participado en tres cursos y en el mismo porcentaje otro docente no contesta. Tomando en consideración que cada capacitación innova conocimientos es necesaria la participación en estas actividades formativas sin sentirse obligados los maestros a participar ya que el compromiso es personal y el deseo de superación es de cada día de todo ser humano.

Tabla 20 Totalización en horas aproximadamente:

Opciones	Frecuencia	%
0-25 horas	0	0,00
26-50 horas	1	6,67
51-75 horas	2	13,33
76-100 horas	0	0,00
más de 100 horas	9	60,00
NO contesta	3	20,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

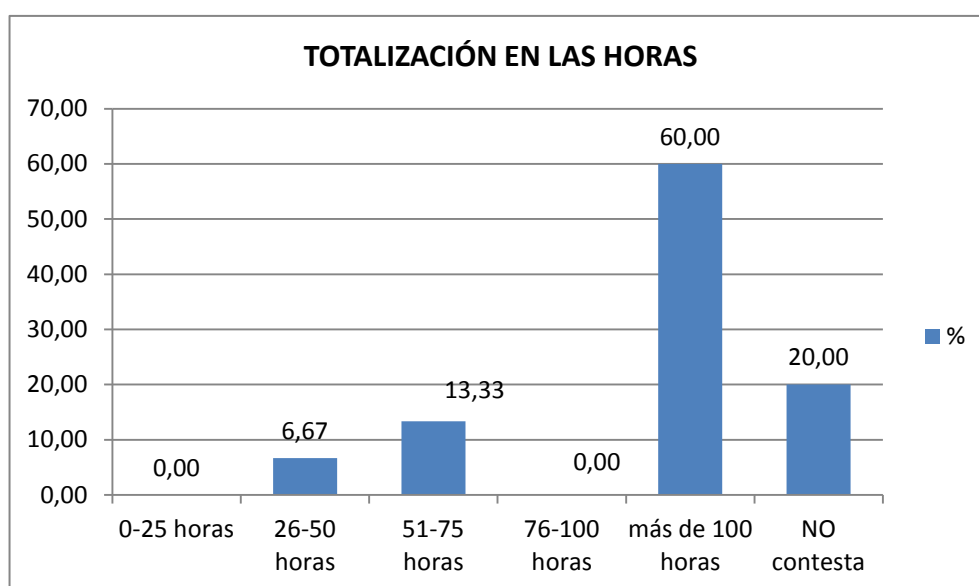


Grafico 20 Totalización en horas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados 9 que representan el 60% han recibido una capacitación de más de cien horas, 3 docentes que representa el 20 % no contestan, 2 docentes que representa el 13 % han participado recibiendo más de cincuenta horas de capacitación y 1 docente que representa el 7% recibió más de veinte horas de capacitación, estos eventos tienen un impacto positivo e incalculable en la productividad del ser humano y su desempeño. La sociedad espera más y más de los profesores, en las diferentes esferas de actividad, mientras estén más capacitados los resultados serán mejores en la tarea docente.

Tabla 21 Hace que tiempo lo realizó

Opciones	Frecuencia	%
0-5 meses	10	66,67
6-10 meses	0	0,00
11-15 meses	4	26,67
16-20 meses	0	0,00
21-24 meses	0	0,00
más de 25 meses	0	0,00
NO contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

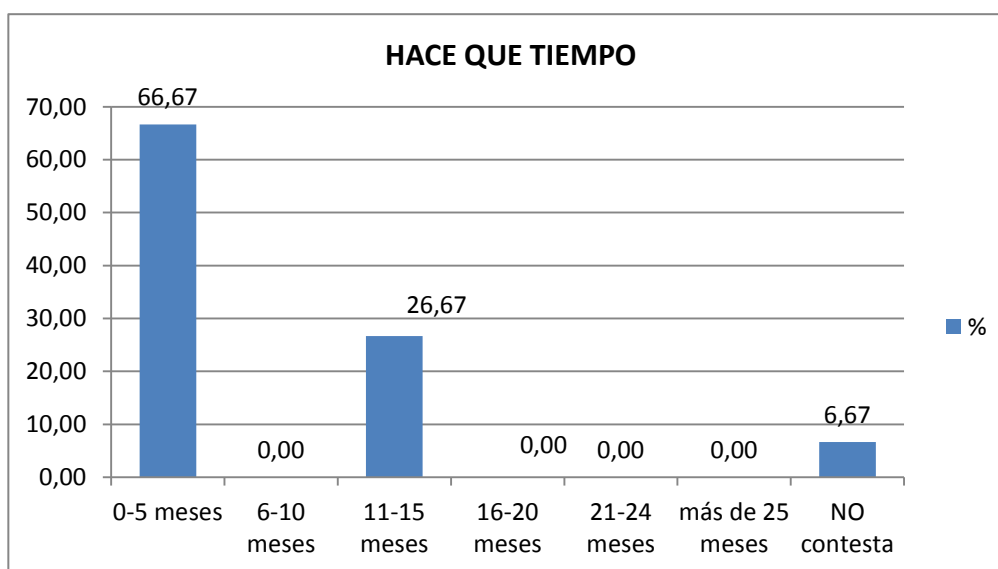


Gráfico 21 Hace que tiempo realizo la capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados 10 que representa el 67 % indican que los cursos de capacitación lo realizaron hace cinco meses, 4 docentes que representa el 27% lo realizaron hace 11 y 15 meses, 1 docente que representa el 6% no contestó. La educación actual requiere que la mayoría de ellos tengan el interés por actualizar sus conocimientos. La educación actual requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad. Los verdaderos profesionales logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra, de aquí la importancia de una buena formación y permanente capacitación y actualización para responder a los requerimientos de una educación de calidad.

Tabla 22 Lo hizo con el auspicio de

Opciones	Frecuencia	%
Gobierno	13	86,67
Institución donde labora	0	0,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	1	6,67
Otros	0	0,00
No Contesta	1	6,67
TOTAL	15	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

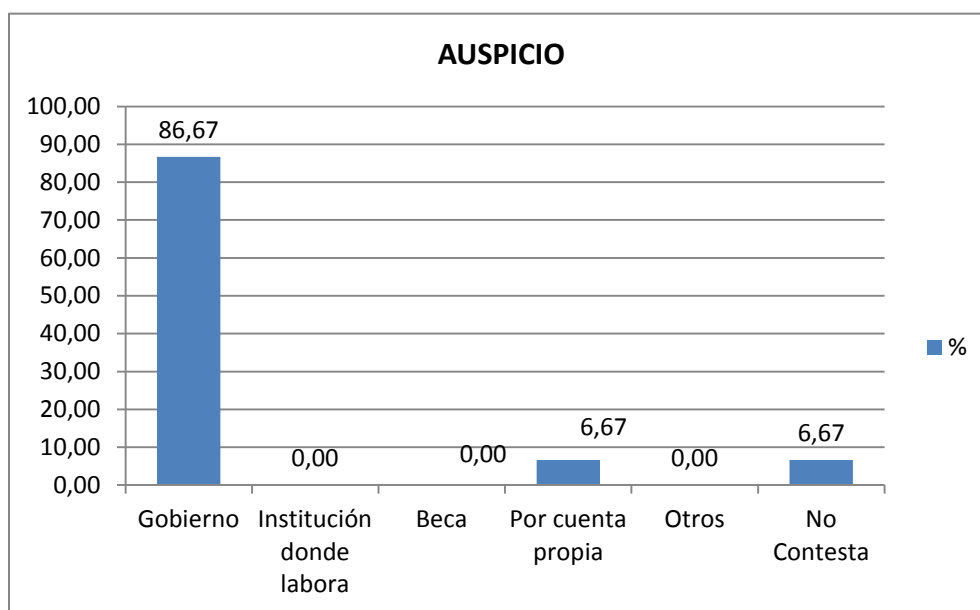


Grafico 22 Auspicio

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados 13 que representa el 86 % han asistido a los cursos que oferta el Ministerio de Educación, 1 docente que representa el 7%, asistió por cuenta propia, en el mismo porcentaje no contestó. El ministerio de educación, mediante el sistema de profesionalización (SIPROFE) realiza cursos en diferentes áreas y especialidades con el fin de aglutinar a los maestros para que se capaciten y comprometer de manera intrínseca a cada educador con una mirada al presente y futuro. Por esa razón siempre debe existir el compromiso del docente de tener una capacitación continua y aprovechar la oportunidad que brinda el Ministerio de Educación para estar preparados con todas las herramientas tecnológicas para esa gran demanda y exigencia de la sociedad.

Tabla 23 Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años.

Opciones	Frecuencia	%
SI	3	20,00
NO	11	73,33
No Contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

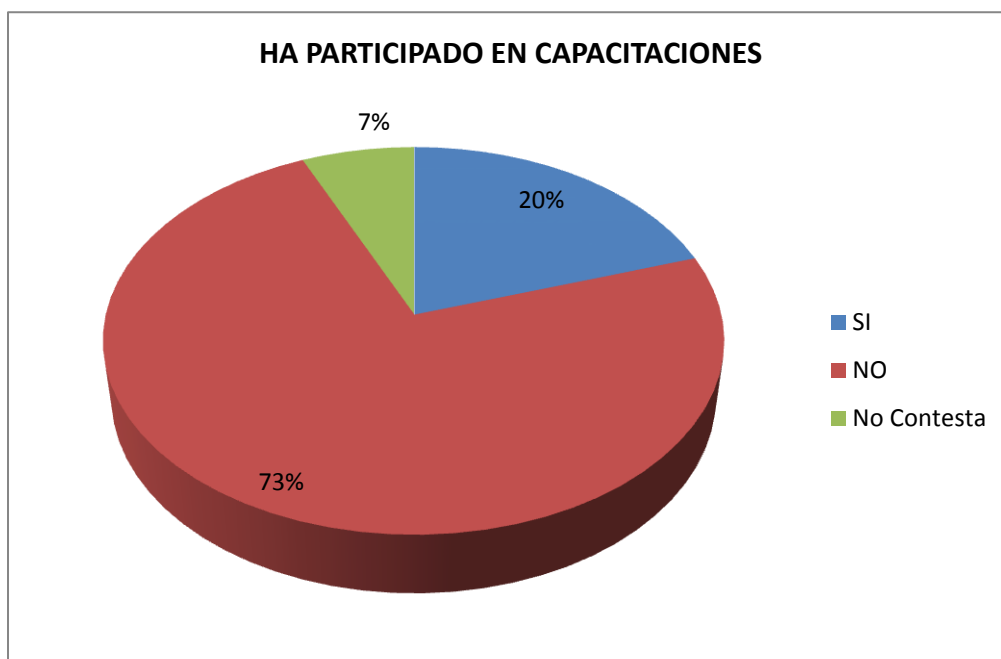


Gráfico 23 Participación en capacitaciones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados 11 docentes que representan el 73% no han impartido cursos de capacitación, 3 docentes que representa el 20% impartieron estos cursos, 1 docente que representa el 7% no contestó. Gran parte del éxito de la formación docente recae sobre el facilitador, por lo tanto este recurso humano debe estar bien inteligenciado para desarrollar estos eventos, transmitir los conocimientos, experiencias de aprendizaje, acompañados con una vivencia para orientarlos hacia la apropiación de conocimiento.

Tabla 24 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos.

Opciones	Frecuencia	%
SI	15	100
NO	0	0,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

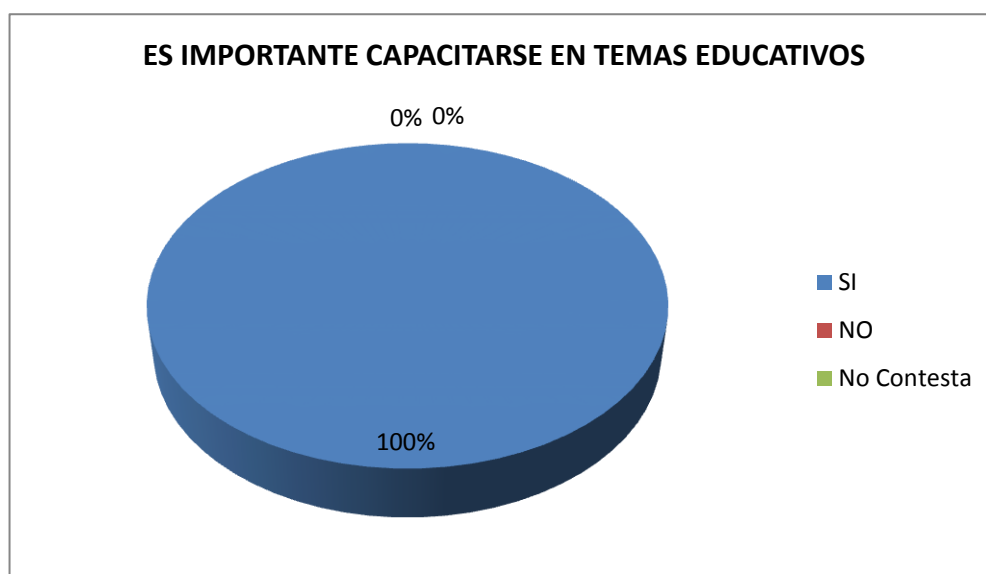


Gráfico 24 Es importante capacitarse en temas educativos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Se puede evidenciar que los 15 docentes que representan el 100% consideran que si es necesario seguirse capacitando en temas educativos para estar acorde a los avances científicos y tecnológicos y así mejorar el proceso educativo. En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de este manera que la educación se convierta en una verdadera promotora de desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida.

Tabla 25 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opciones	Frecuencia	%
Presencial	8	53,33
Semipresencial	1	6,67
A distancia	4	26,67
Virtual/por internet	1	6,67
Semipresencial - virtual	1	6,67
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

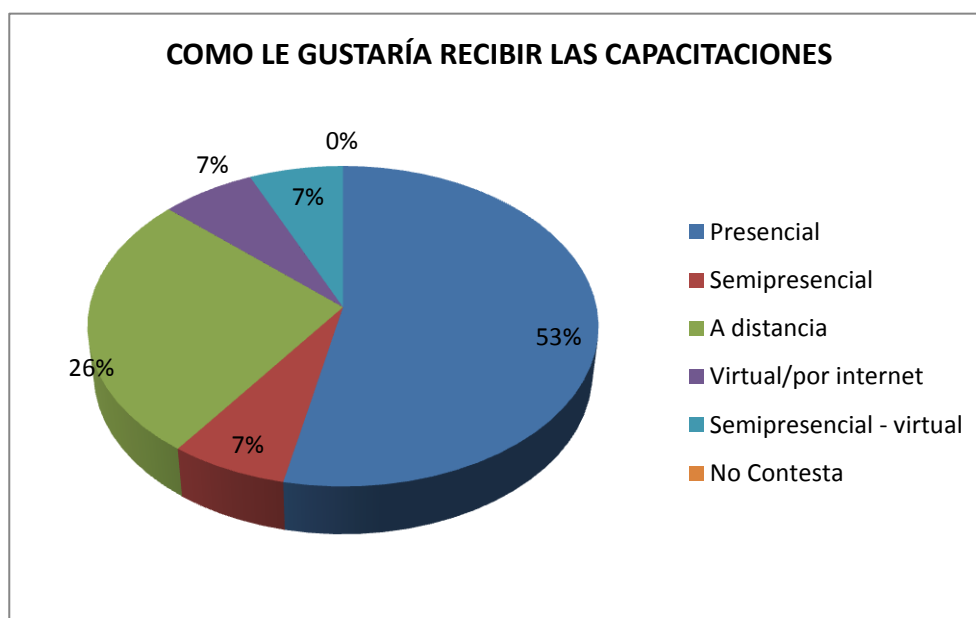


Gráfico 25 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En relación a como le gustaría capacitarse, 8 maestros que representan el 53% prefieren capacitarse de lunes a viernes, 4 maestros que representan el 26% lo haría a distancia, 1 maestro que representa el 7% lo realizaría semipresencial, 1 maestro que representa un 7% estaría dispuesto a capacitarse de manera semipresencial-virtual y 1 maestro que representa el 7% en línea virtual o por internet. Se nota claramente la intención de querer capacitarse de diferentes modalidades prevaleciendo la opción de capacitación en forma presencial, lo cual va a permitir tener mejores resultados para la institución educativa.

Tabla 26 Horario que le gustaría recibir la capacitación

Opciones	Frecuencia	%
lunes a viernes	8	53,33
fines de semana	6	40,00
No contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

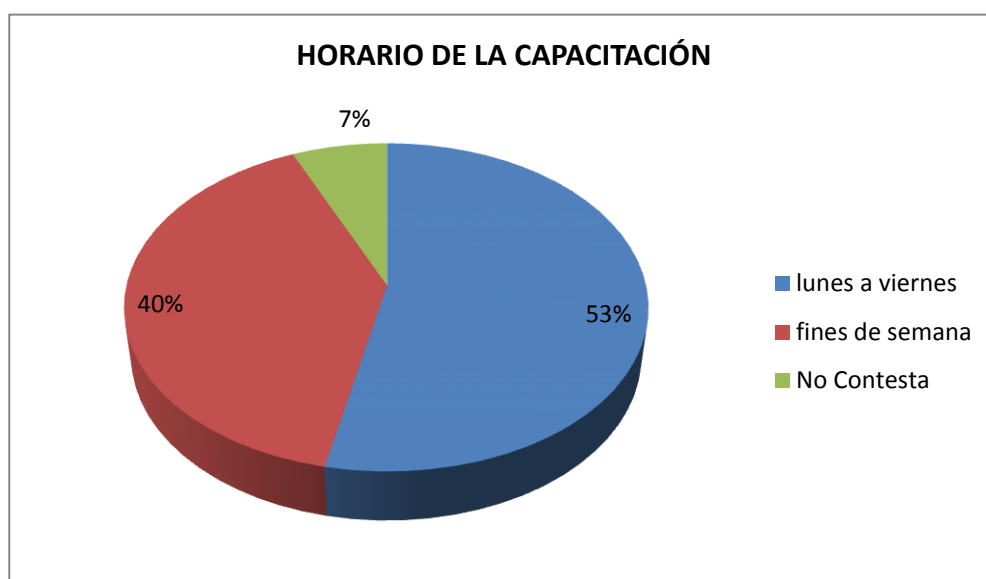


Gráfico 26 Horario de la Capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En lo referente al horario de capacitación les gustaría recibir a 8 maestros, que equivale al 53% lo harían de lunes a viernes, 6 maestros que representan un 40% lo harían los fines de semana y 1 maestro que representa el 7% no contesta.

Cabe destacar que la capacitación es un proceso permanente para la mejora de la práctica docente y el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes, considerando también que es un proceso continuo e integral mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes para su mejor desempeño laboral.

Tabla 27 Que temáticas le gustaría capacitarse

Opciones	Frecuencia	%
Pedagogía Educativa	1	6,67
Teorías del aprendizaje	0	0,00
Valores y Educación	0	0,00
Gerencia/Gestión educativa	0	0,00
Psicopedagogía	0	0,00
Métodos y recursos didácticos	0	0,00
Diseño y planificación curricular	0	0,00
Evaluación del aprendizaje	0	0,00
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	6.67
Formación en temas de especialidad	1	6,67
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0,00
Diseño , seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00
Más de una opción planteada	12	80,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

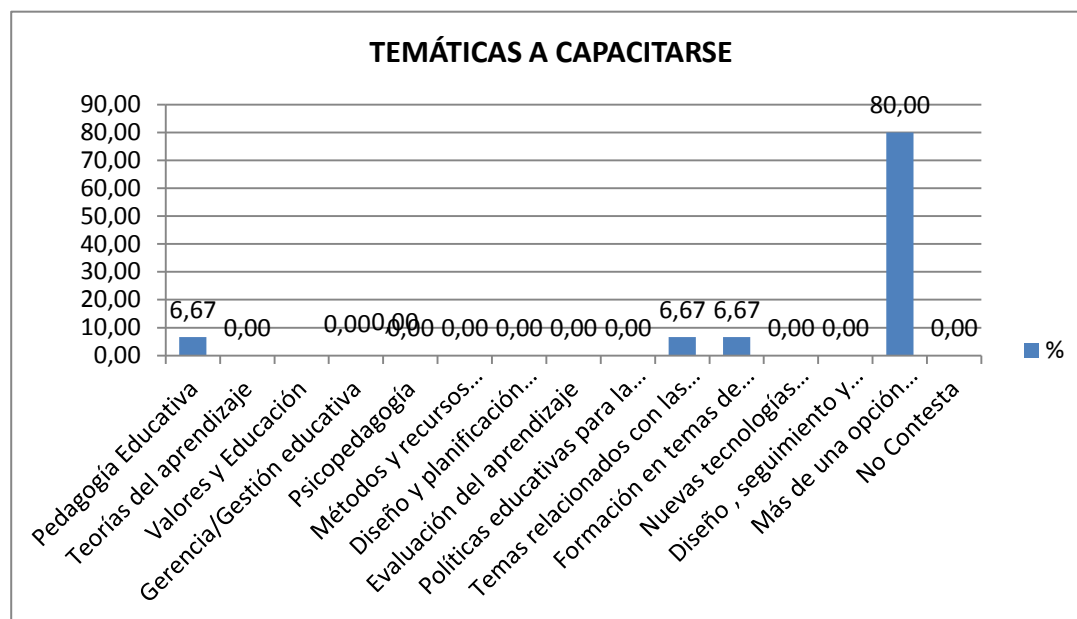


Gráfico 27 Que temáticas le gustaría capacitarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, contestan 12 docentes que equivale al 80% manifiestan más de una opción planteada, en lo referente a la temática en la que le gustaría capacitarse, 1 maestro en temas relacionadas a materias a su cargo, otro maestro en temas de especialidad y otro maestro en pedagogía educativa, para coadyuvar con el proceso educativo con una tendencia a la mejora de la calidad educativa que exige la sociedad.

Tabla 28 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opciones	Frecuencia	%
Falta de tiempo	2	13,33
Altos costos de los cursos de capacitaciones	2	13,33
Falta de información	3	20,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	2	13,33
Falta de temas acorde con su preferencia	1	6,67
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Más de una opción planteada	5	33,33
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

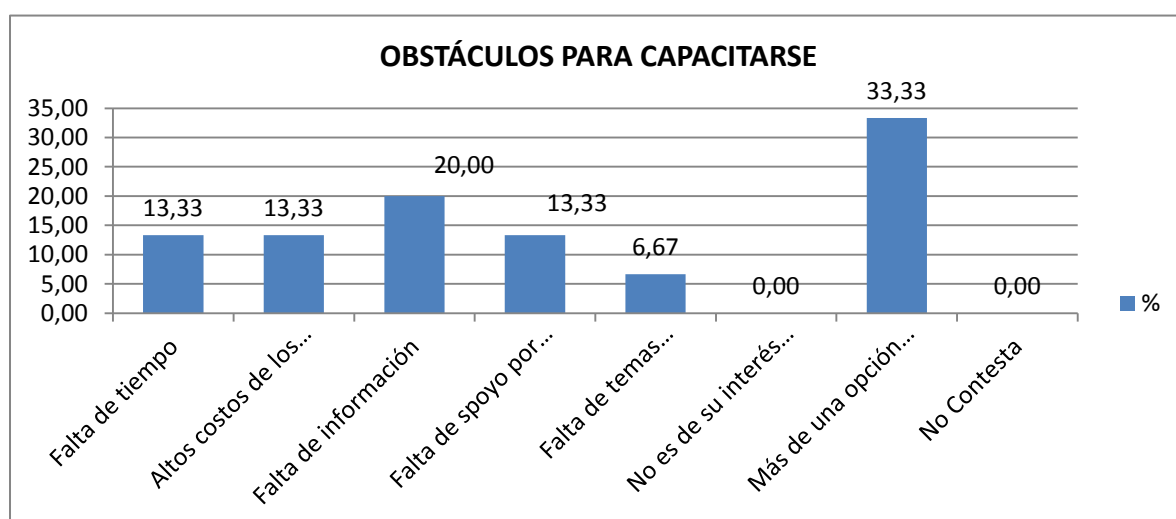


Gráfico 28 Obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los resultados demuestran que 2 docentes que representan al 13.33% no disponen de tiempo, 2 docentes con el mismo porcentaje por el alto costo de los cursos, 3 docentes que representan al 20% por falta de información, 2 docentes que representan al 13.33% mencionan la falta de apoyo de la autoridades institucionales, 1 docente que representa al 6,67% menciona la falta de temas de su preferencia y 5 docentes que representan al 33,33% estiman que deben plantearse otras opciones. Dada la importancia de la capacitación y la actualización en el proceso educativo los docentes deberían tomar conciencia y cambiar de actitud, considerando que la capacitación permite incrementar habilidades, destrezas e innovar día a día sus conocimientos, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos.

Tabla 29 Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opciones	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	1	6,67
Falta de calificación profesional	3	20,00
Requerimientos personales	0	0,00
Necesidades capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	1	6,67
Más de una opción planteada	10	66,67
Otros	0	0,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

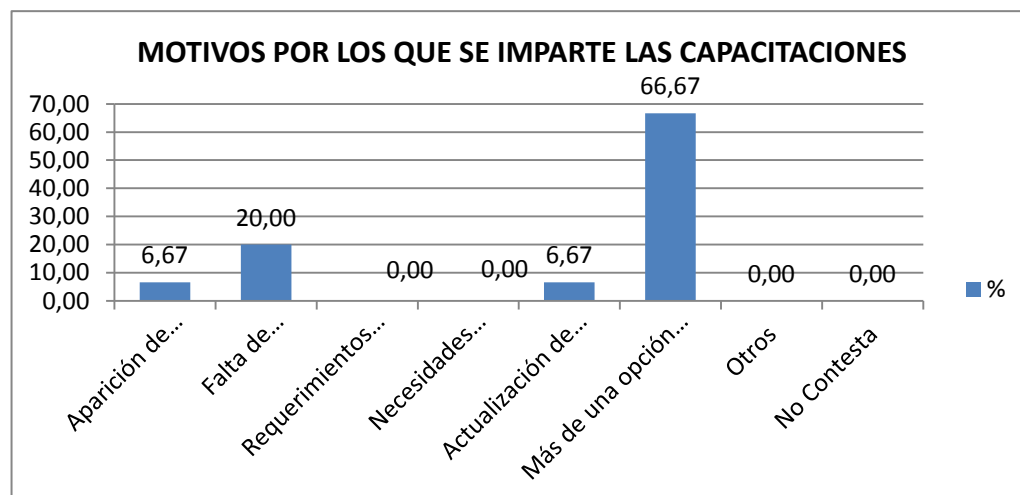


Gráfico 29 Motivos por los que imparte las capacitaciones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 10 docentes que representa el 66.67% consideran que los motivos por los que se imparten las capacitaciones con más de una opción planteada son requerimientos personales lo cual fomenta una cultura de superación personal, 3 docentes que representa el 20% opina que es falta de calificación profesional, 1 docente que representa el 6,67% la aparición de las nuevas tecnologías y en el mismo porcentaje hay la opinión que se debe a la actualización de leyes y reglamentos.

Tabla 30 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a los cursos/capacitaciones.

Opciones	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	7	46,67
El prestigio del ponente	2	13,33
Obligatoriedad de asistencia	2	13,33
Favorecen mi ascenso profesional	1	6,67
La facilidad de horario	1	6,67
Lugar donde se realizó el evento	1	6,67
Me gusta capacitarme	1	6,67
Más de una opción planteadas	0	0,00
Otros	0	0,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

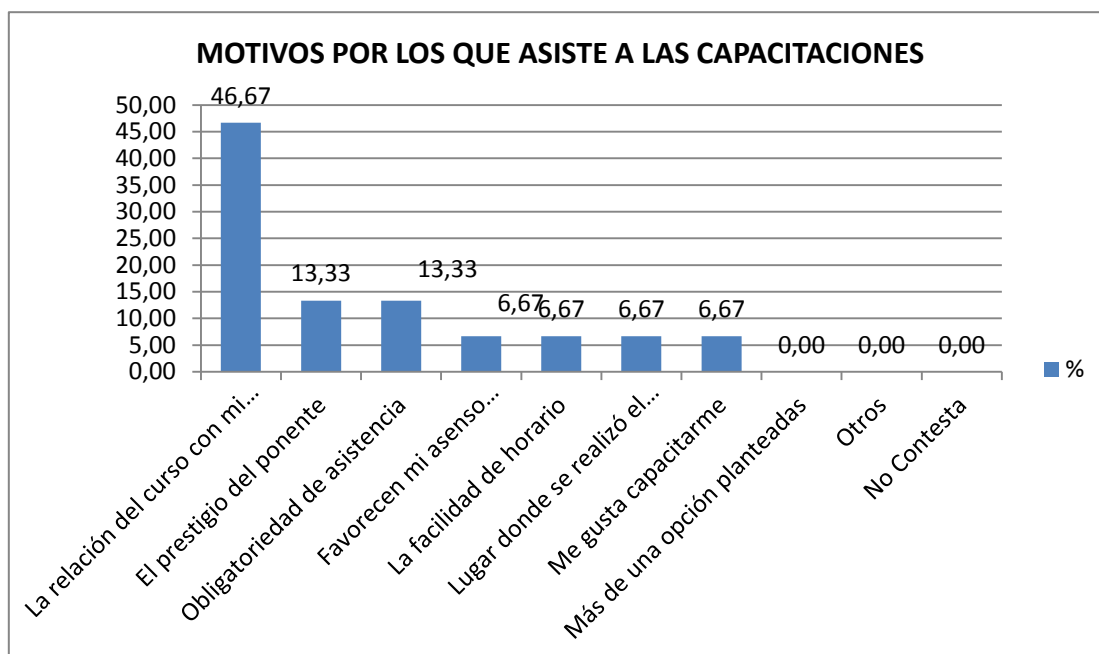


Gráfico 30 Motivos por los que asiste a las capacitaciones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En relación a los motivos por los que se asiste a los diferentes cursos, de los 15 docentes encuestados 7 docentes que representa el 46.67% manifiestan que asisten a la capacitación porque son relacionados con la actividad docente, de tal manera que refleja el interés y la preocupación que tienen la mayoría de los docentes en participar de los cursos de capacitación, para estar actualizados de manera permanente, 2 docentes que representa el 13,33% opinan por la calidad del ponente, otro grupo en el mismo porcentaje por la obligatoriedad de la asistencia, 1 docente que representa el 6.67%, por favorecer al ascenso profesional, otro por la facilidad del horario, otro por el lugar donde se realiza el evento, y otro porque le gusta capacitarse.

Tabla 31 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo del Curso/capacitación.

Opciones	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos /prácticos	7	46,67
Ambos	8	53,33
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

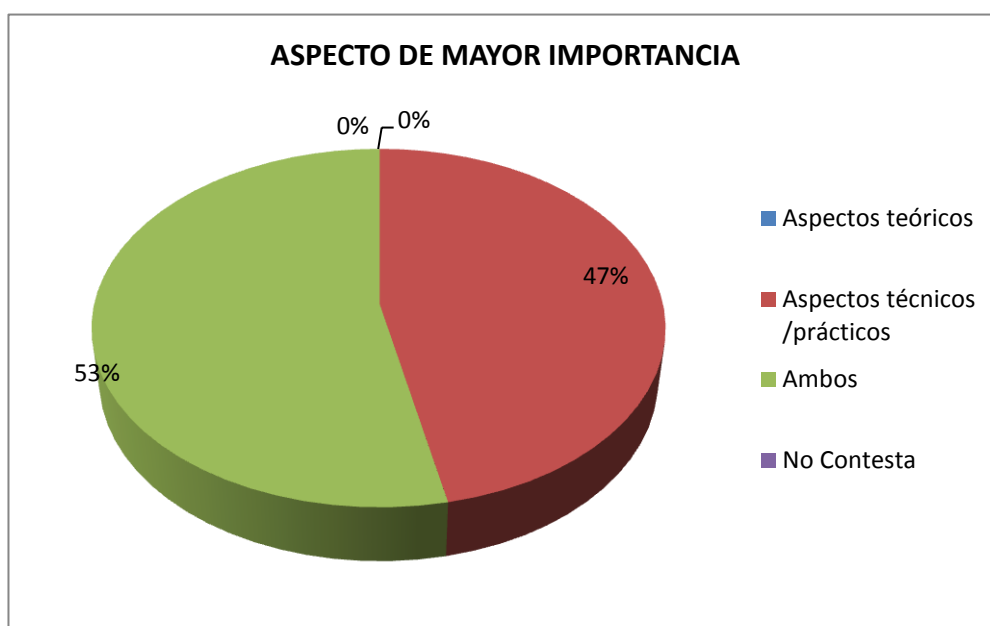


Gráfico 31 Aspecto de mayor importancia en la capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En los aspectos que se consideran de mayor importancia en los cursos de capacitación. La investigación demuestra que de los 15 docentes 8 de ellos que representan el 53,33 % argumentan ambos, es decir que tanto los aspectos teóricos y técnicos/prácticos son importantes en el desarrollo de los cursos debido a que fortalecen los conocimientos para desempeñarse en el ámbito profesional, mientras que 7 docentes que representan el 46,67 % manifiestan que la condición de mayor importancia tienen los aspectos técnicos/prácticos elevando el nivel formativo de los docentes.

Tabla 32 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años

Opciones	Frecuencia	%
SI	1	6,67
NO	12	80,00
No Contesta	2	13,33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

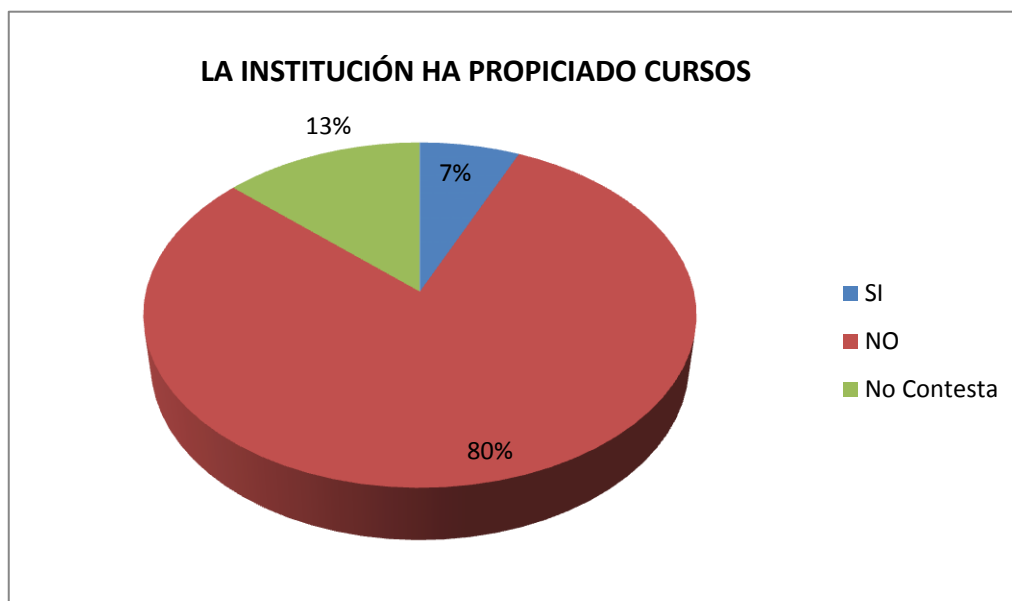


Gráfico 32 La institución ha propiciado cursos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En la encuesta efectuada encontramos que de los 15 docentes encuestados, 12 de ellos que representan el 80% manifiestan que la institución no ha propiciado cursos para la actualización de conocimientos de los profesionales de la educación lo cual han considerado como una problemática para el desarrollo institucional, mientras que 1 docente que representa el 6,67% opina que la entidad ha propiciado cursos de capacitación, 2 docentes que representan el 13,33% no contestan. La formación continua permite al docente desarrollar nuevos conocimientos y capacidades a lo largo de su ejercicio profesional y perfeccionarse después de su formación inicial con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional.

Tabla 33 En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la Institución en la que labora, Están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

Opciones	Frecuencia	%
SI	3	20,00
NO	11	73,33
No Contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

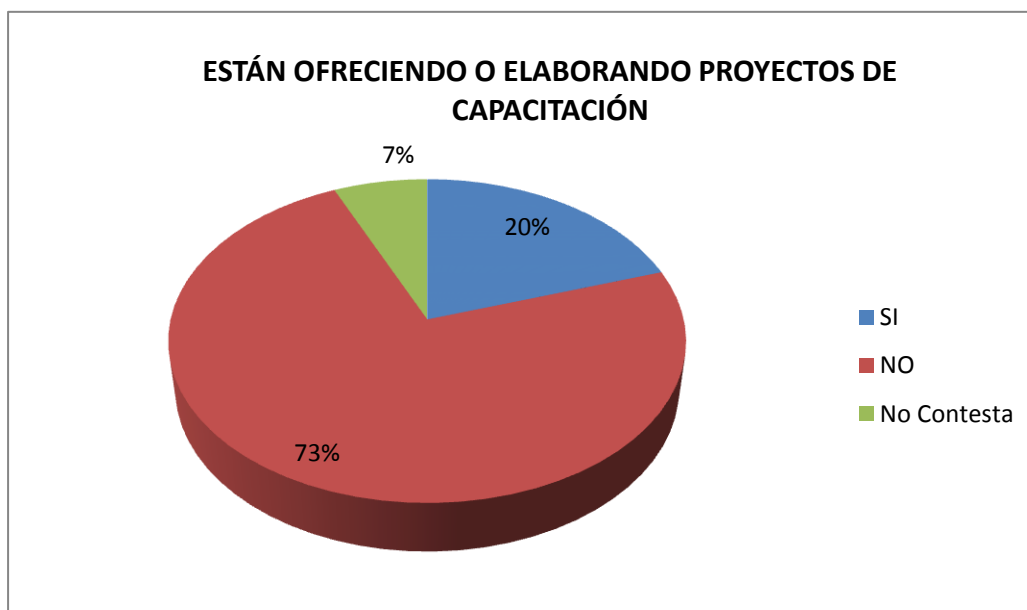


Gráfico 33 Ofrecen o elaboran proyectos de capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En relación a la elaboración de proyectos, cursos, seminarios de los 15 docentes encuestados, 11 de ellos que representan el 73,33% manifiestan que no conocen de la gestión que desempeñan sus autoridades con respecto proyectos/cursos/seminarios de capacitación, 3 docentes que representan el 20% dicen conocer acerca de proyectos que sus autoridades se encuentran ejecutando en el establecimiento y 1 docente que representan el 6,67% no contesta, se puede apreciar los criterios divididos en los docentes. Las autoridades de la institución no elaboran proyectos, cursos, ni seminarios de capacitación siendo necesario promover la participación del profesorado para su formación permanente.

Tabla 34 En caso de existir cursos se realizan en función de

Opciones	Frecuencia	%
Áreas del conocimiento	3	20,00
Necesidades de actualización curricular	3	20,00
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que usted imparte	1	6,67
Reforma curricular	0	0,00
Planificación y programación curricular	1	6,67
Otras	0	0,00
No Contesta	7	46,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

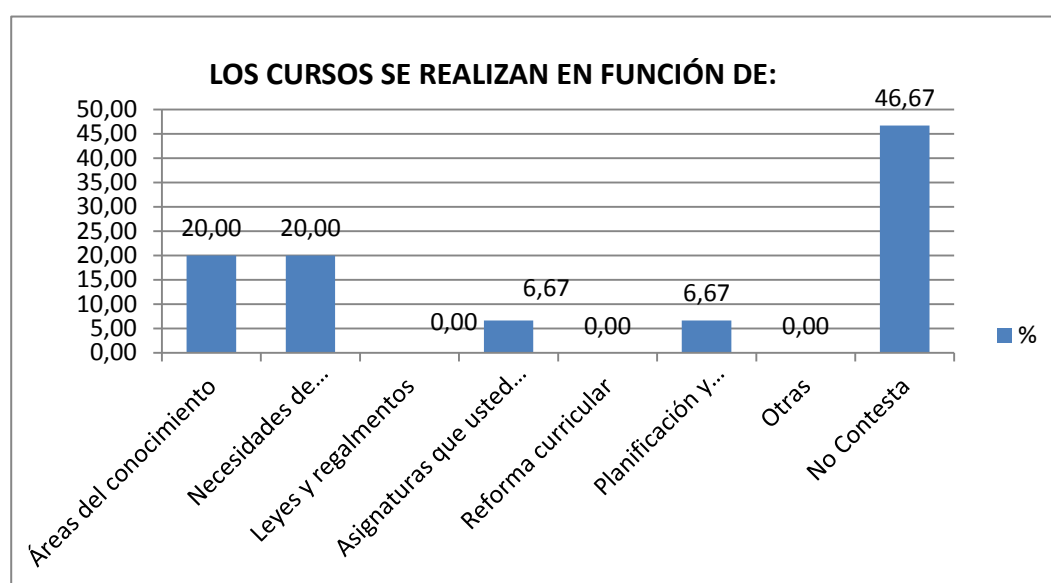


Gráfico 34 Los cursos se realizan en función de

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 3 de ellos que representan el 20% consideran que los cursos deben realizarse con relación a las áreas del conocimiento, en el mismo porcentaje manifiestan que los cursos deben ser de acuerdo a las necesidades de actualización curricular, 1 maestro, que representa el 6,67% considera que la capacitación debe ser en función de las asignaturas que imparten, en el mismo porcentaje los docentes manifiestan que debe ser sobre la planificación y programación curricular, mientras que 7 docentes que representan el 46,67% no contestan. Es necesario identificar quien debe ser formado y que tipo de formación se necesita de acuerdo a las deficiencias individuales en el desempeño del puesto, identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente, para obtener mejores resultados.

Tabla 35 Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	7	46,67
Casi siempre	4	26,67
A veces	3	20,00
Rara vez	1	6,67
Nunca	0	0,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

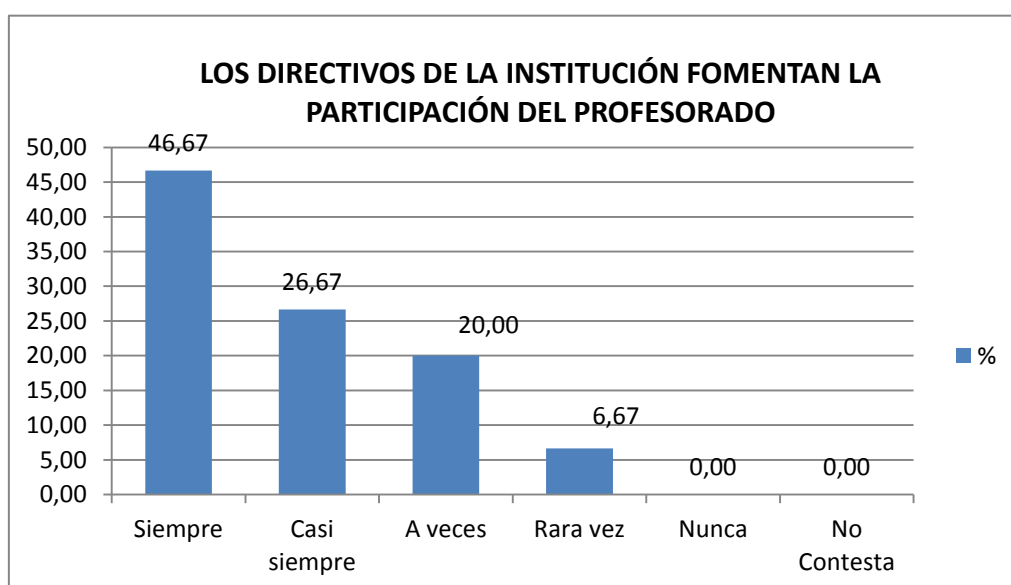


Grafico 35 Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 7 docentes que representan el 46,67% manifiestan que los directivos de la institución fomentan siempre la participación de los maestros en los cursos que promueven la formación permanente, 4 docentes que representan el 26,67% opinan que casi siempre los directivos promueven la participación del profesorado en los cursos, 3 docentes que representan el 20% manifiestan que a veces promueven la participación de los docentes en los cursos, 1 docente que representa el 6,67% indica que rara vez promueven estos cursos. Es importante la gestión de las autoridades que cuenten con una planificación de cursos de formación permanente para los docentes, con el fin de cumplir con los estándares de calidad educativa que se contempla dentro del campo de organización y gestión institucional que exige en la actualidad el MEC.

EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Tabla 36 Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	1	6,7
3	4	26,7
4	5	33,3
5	4	26,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

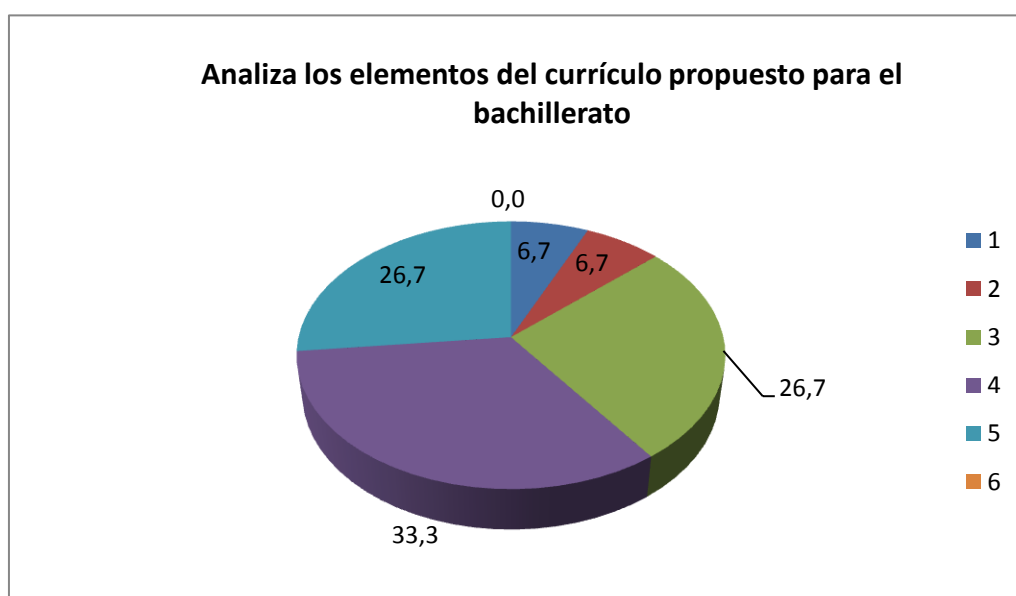


Gráfico 36 Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los resultados obtenidos demuestran que de los 15 docentes encuestados, 13 docentes que representan el 86,7% dan una valoración de 4 y 5 en lo referente a la persona en el contexto formativo lo cual significa que los docentes encuestados analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, que manejan herramientas tecnológicas, que su formación es adecuada para trabajar con estudiantes de diferentes grupos étnicos, permitiendo orientar a sus estudiantes y analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, 2 docentes que representan el 13,3% dan una valoración de 2 y 1, estos parámetros son bajos y dan a entender que no realizan un análisis de 15 la persona en el contexto formativo, siendo negativo para la institución.

Tabla 37 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	2	13,3
3	0	0,0
4	11	73,3
5	2	13,3
0	0	0,0
TOTAL	15	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

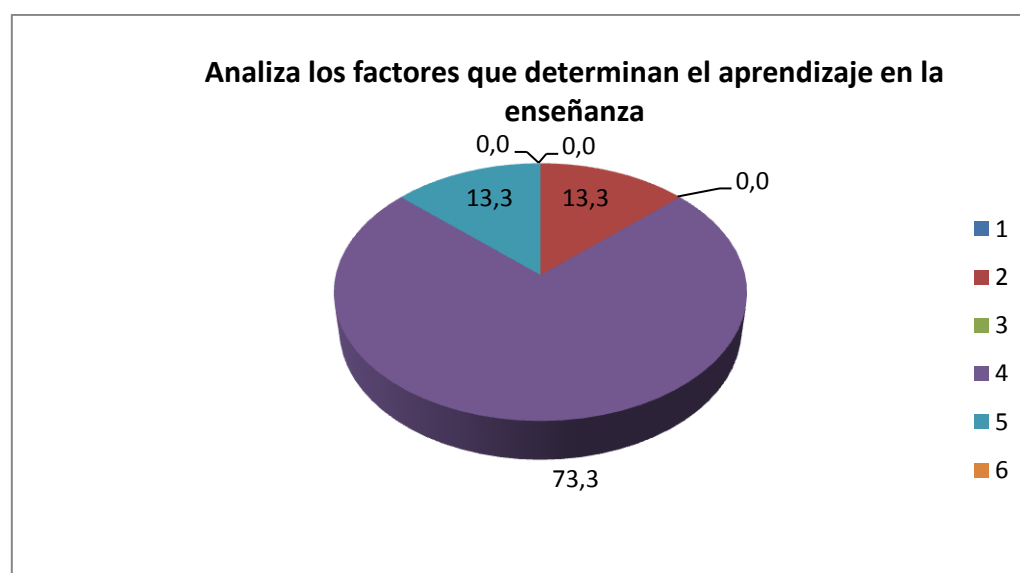


Gráfico 37 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 13 docentes, que representan el 86,7% manifiestan que los factores inteligencia, personalidad, clima escolar que determinan el aprendizaje en la enseñanza una dan una valoración de 4 y 5 reflejando la importancia que dan para que se desarrollen estos factores, mientras que 2 docentes que representa el 13.3% dan una valoración baja de 2 y 1 manifestando que estos factores no influyen. Sin embargo hay que considerar que el aprendizaje es la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad. Es el proceso mediante el cual se obtienen nuevos conocimientos, habilidades o actitudes a través de experiencias vividas que producen algún cambio en nuestro modo de ser o de actuar. (Woolfolk, 1999).

Tabla 38 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	3	20,0
3	4	26,7
4	3	20,0
5	4	26,7
6	1	6,7
TOTAL	15	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

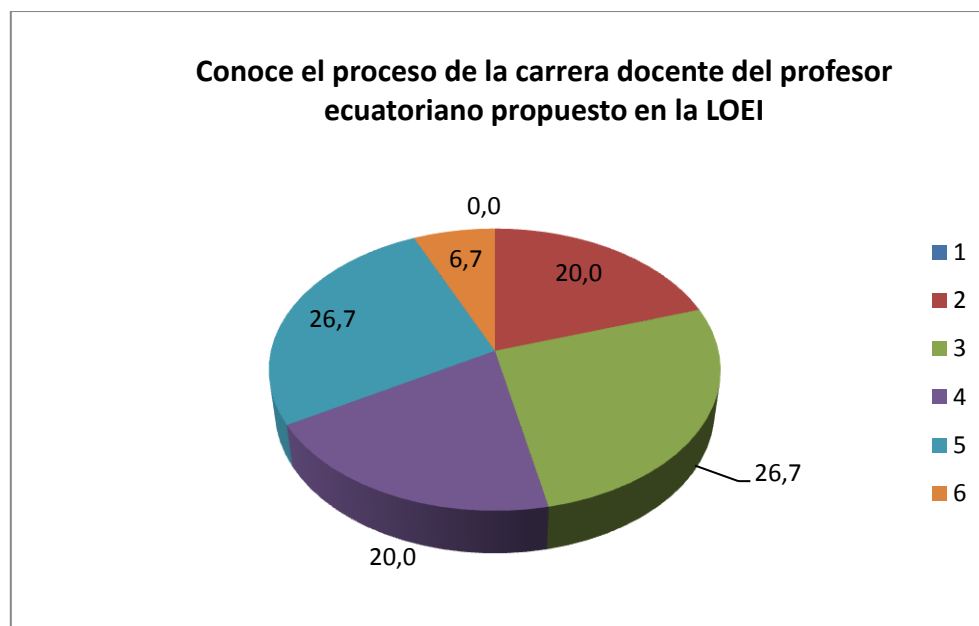


Gráfico 38 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 7 de ellos que representan el 46.7% conocen el proceso de carrera docente del profesor ecuatoriano, mediante la LOEI y su reglamento, 7 docentes que representa el 46,7% indican que conocen poco sobre le ámbito, escalafón, derechos y deberes del docente, 1 docente que representa el 6,7% no contesta. El Art. 301.- Categorías del escalafón docente, señala: "...El escalafón del magisterio nacional, de acuerdo a los artículos 111 y 113 de la LOEI, está estructurado en diez (10) categorías, designadas con letras y ordenadas alfabéticamente de la J a la A, siendo esta última más alta para el magisterio con nombramiento en funciones docentes...", tomado del Marco Legal MEC.

Tabla 39 Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	5	33,3
4	6	40,0
5	3	20,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

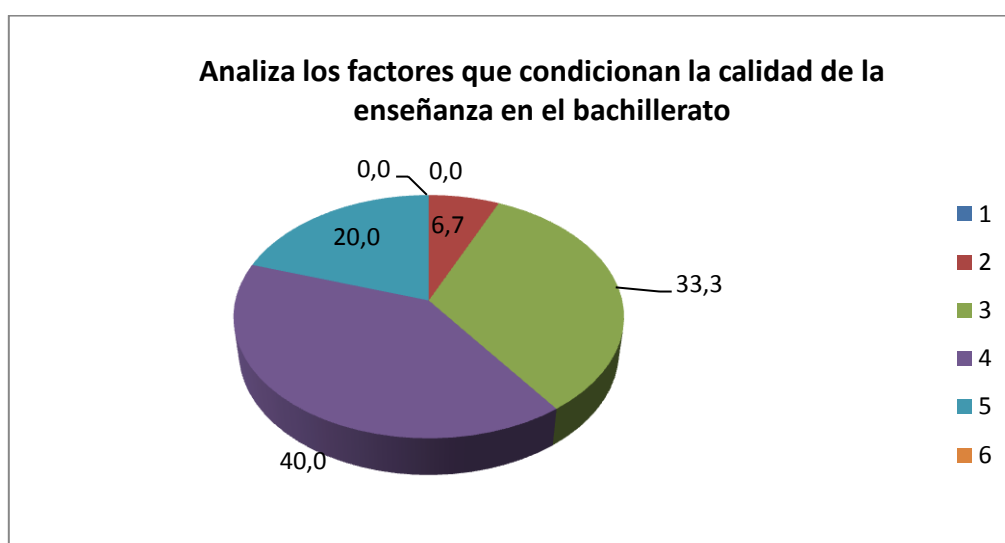


Gráfico 39 Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 9 de ellos que representan el 60% nos dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio de muy bueno que los docentes analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, 5 docentes que representa el 33.3% nos dan una valoración de 3 lo que significa que no realizan el análisis de los factores en la enseñanza, 1 docente que representa el 6.7% nos da una valoración de 2 que significa que no realizan el análisis de factores en el contexto formativo. Más que un bachillerato unificado, la reforma curricular es el diseño de un tronco común en el que habido reajustes a los periodos de clase e incrementos de materias nuevas, adaptándose los maestros a estos cambios en el currículo

Tabla 40 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	4	26,7
3	3	20,0
4	6	40,0
5	1	6,7
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

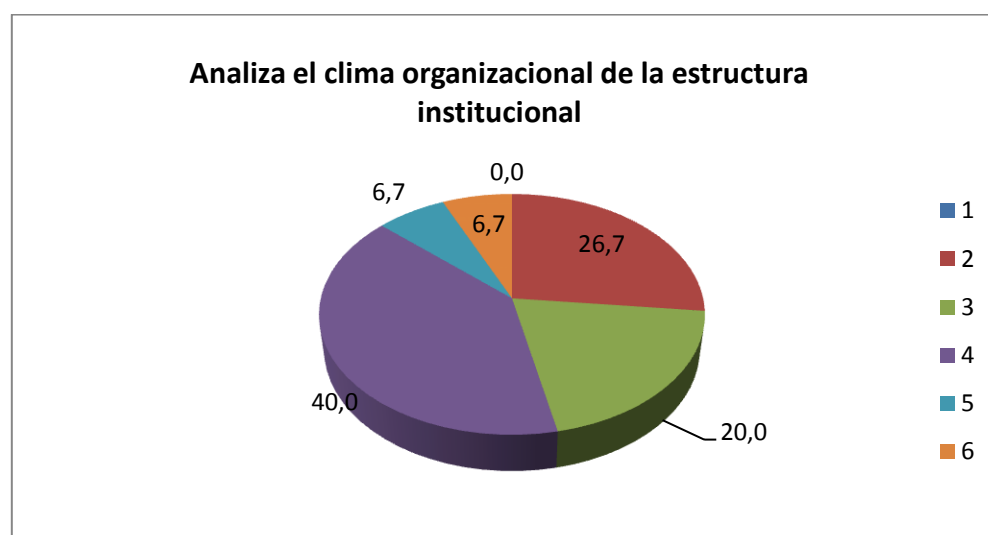


Gráfico 40 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Se puede evidenciar de los 15 docentes encuestados, 10 docentes que representan al 66,7 % se involucran en aspectos de la estructura organizativa de la institución, 4 docentes que equivalen al 26.7% manifiestan poco interés por involucrarse que el clima organizacional más bien demuestran una actitud reservada, 1 maestro, que representa el 6,7% no contesta. El MEC establece los estándares que contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento organizacional óptimo.

Tabla 41 Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	4	26,7
3	2	13,3
4	6	40,0
5	3	20,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

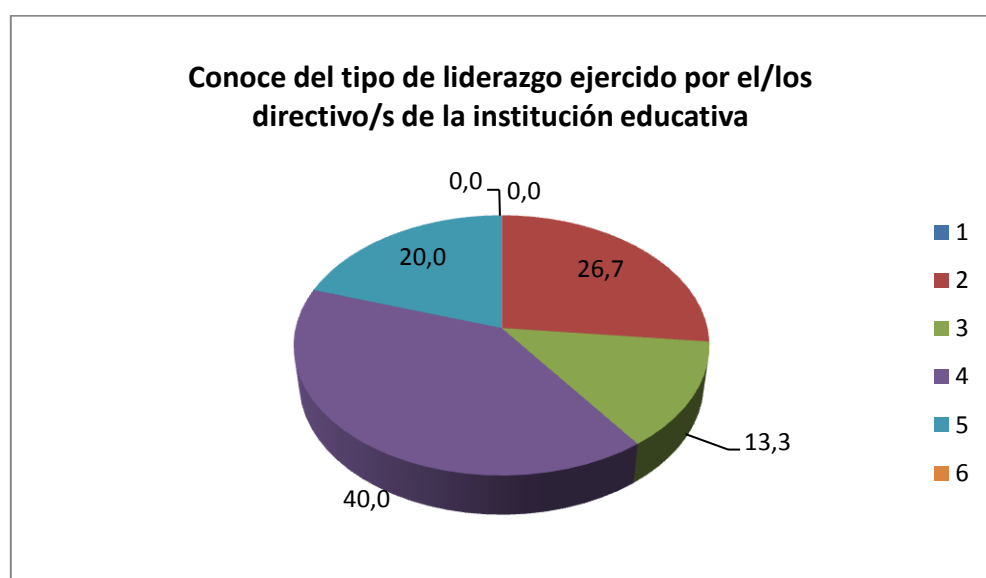


Gráfico 41 Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 9 de ellos que representan el 60% manifiestan acerca del tipo de liderazgo que ejercen sus autoridades, dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para tomar las mejores decisiones, que cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá acciones y planes de mejora necesarios, 6 docentes que representan el 40% manifiestan una apreciación baja sobre el liderazgo en los directivos del colegio. Debemos considerar que liderazgo educativo es la capacidad de articular, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico que mejore las condiciones de toda la institución educativa.

Tabla 42 Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.

Opciones	Frecuencia	%
1	3	20,0
2	3	20,0
3	4	26,7
4	4	26,7
5	0	0,0
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

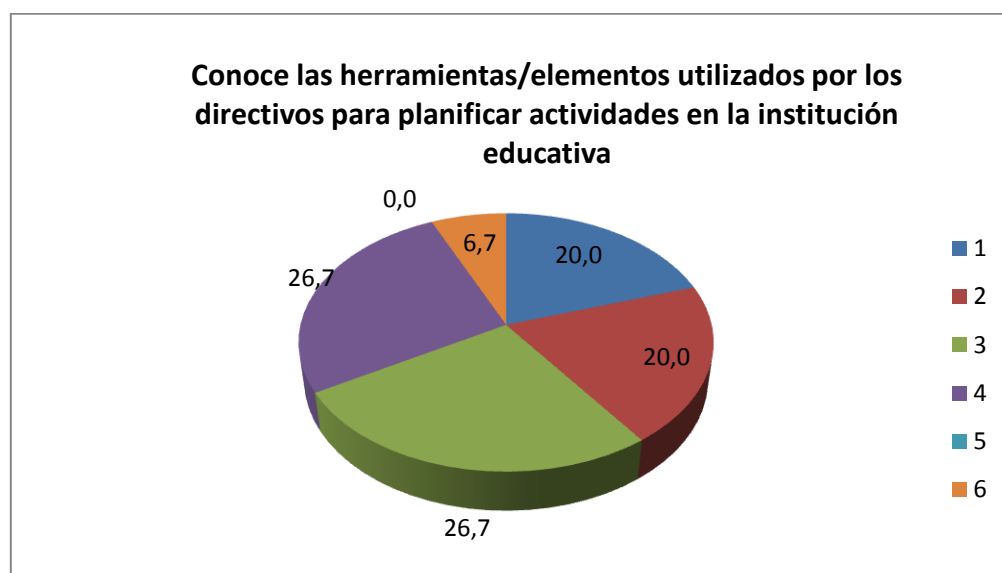


Gráfico 42 Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En la investigación a los 15 docentes, 8 docentes que representan el 53,40% dan una valoración en el rango de 4 y 3 indican que conocen las herramientas utilizadas por los directivos en la planificación, 6 docentes que representan el 40% tienen una valoración de 2 y 1 muy bajo, poco conocen de la utilización de elementos por las autoridades para la planificación, 1 docente que representa el 6,60% conoce con certeza sobre las herramientas utilizadas en la planificación. Como una de las principales características de la tarea educativa podemos mencionar a la planificación la cual debe ser suficientemente abierta y flexible, integrar dimensiones cualitativas y cuantitativas, en sus interacciones e interrelaciones, planificar la tarea educativa es tomar previsiones para acciones posteriores en diversos campos y en diversos ámbitos.

Tabla 43 Describe las funciones y cualidades del tutor

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	1	6,7
3	4	26,7
4	5	33,3
5	4	26,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola

Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

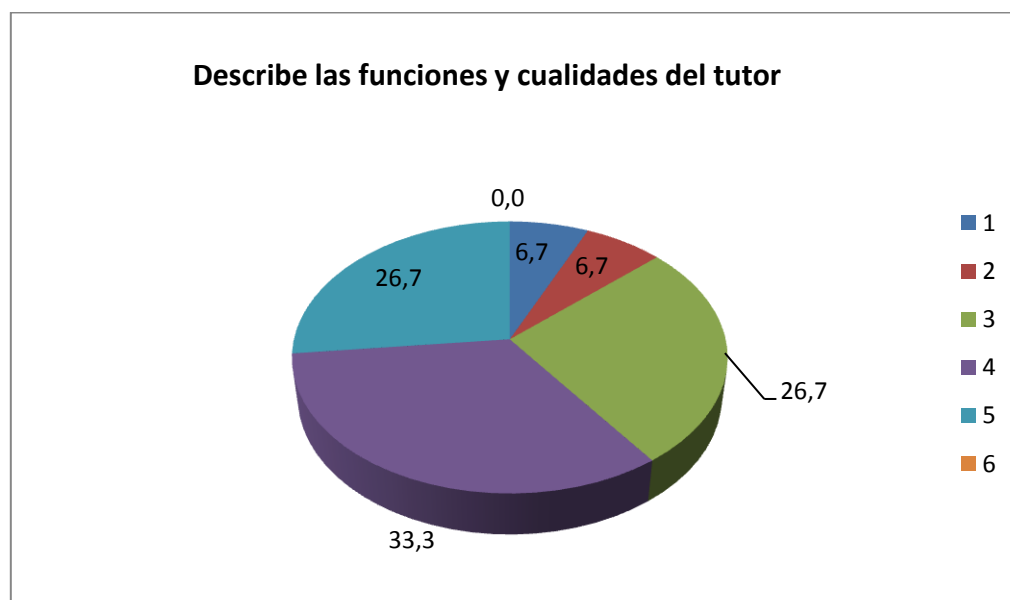


Gráfico 43 Describe las funciones y cualidades del tutor

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola

Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En relación a las funciones y cualidades del tutor, de los 15 docentes encuestados 9 docentes que representan el 60% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa que los docentes están conscientes de forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos críticos y reflexivos, orientados a ser elementos útiles en la sociedad, valorando así la tarea educativa que realizan los docentes, 6 docentes que representan el 40% dan una valoración de 3, 2 y 1, promedio bajo acerca de conocer las actitudes y cualidades del tutor. Sin embargo podemos definir al tutor por las funciones que tiene que asumir y por las cualidades que debe poseer, la formación en cuestiones de pedagogía, orientación educativa, didáctica, psicología evolutiva, condiciones necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.

Tabla 44 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	3	20,0
3	3	20,0
4	8	53,3
5	1	6,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho



Gráfico 44 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 9 docentes que representan el 60% dan una valoración entre 5 y 4 y 6 docentes que representan el 40% dan una valoración entre 3 y 2. Entre los aspectos que los docentes conocen poco tenemos: técnicas básicas para la investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada y grupal, posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea educativa, aspectos relacionados con la psicología del estudiante, la interacción profesor-alumno, entre otros, estos son aspectos nada favorables para el desarrollo institucional, ratificando la necesidad de una capacitación docente en los temas relacionados a la tarea educativa, con la finalidad de dar soluciones a estas dificultades encontradas.

Tabla 45 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	2	13,3
3	3	20,0
4	5	33,3
5	4	26,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

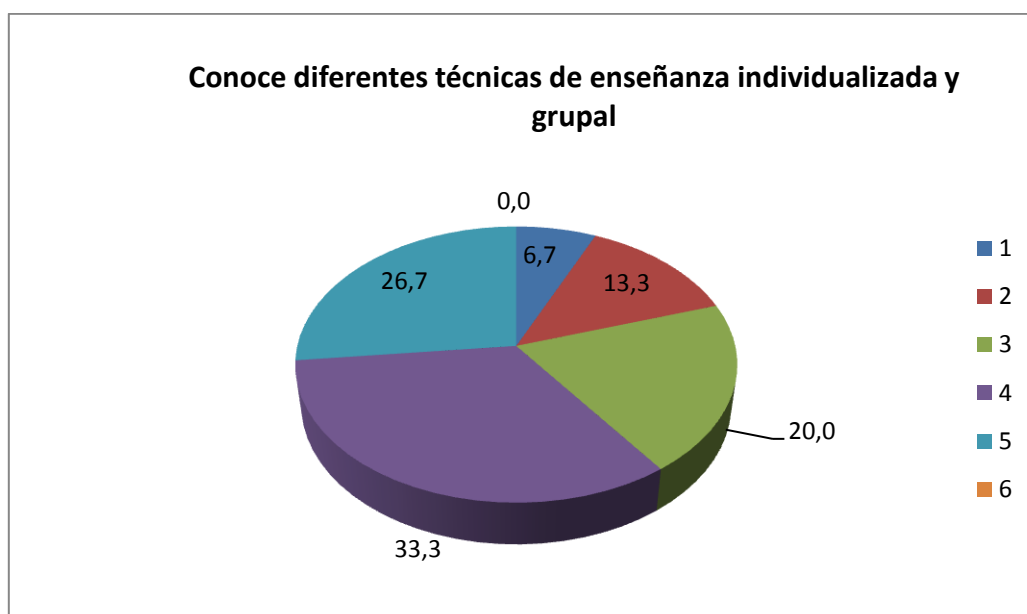


Gráfico 45 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 9 docentes que representan el 60% dan una valoración entre 5 y 4 sobre las técnicas de enseñanza individualizada y grupal, 6 docentes que representan el 40% dan una valoración de 3, 2 y 1. En la actualidad los estándares propuestos por el MEC sobre el Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalece su desempeño.

Tabla 46 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	4	26,7
4	8	53,3
5	2	13,3
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

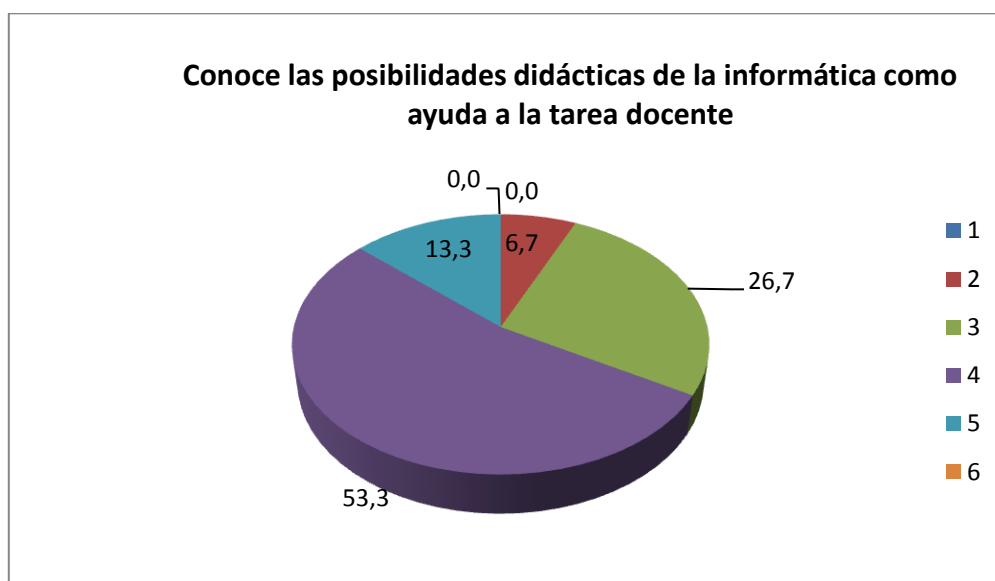


Gráfico 46 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los resultados de la investigación realizada a los 15 docentes, contestan 10 docentes que representan el 66,6% que conocen poco las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea educativa, 5 docentes que representan el 33,4% buscan prepararse en el tema informático dentro del proceso de enseñanza, constituyendo un aspecto desfavorable para el desarrollo institucional, ratificando así la necesidad de una capacitación docente en temas relacionados a la tarea educativa.

Tabla 47 Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	1	6,7
3	4	26,7
4	7	46,7
5	2	13,3
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho



Gráfico 47 Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 9 de ellos que representan el 60% desarrollan diferentes estrategias para motivar a los estudiantes con la finalidad de otorgar una educación integra, aspectos relevantes dentro del proceso de enseñanza que se desarrolla en la sociedad actual, 6 maestros, que equivalen al 40% efectúan estas estrategias solo en ocasiones. Considerando que la motivación es uno de los factores individuales del aprendizaje que conduce al individuo a aprender, el docente debe iniciar la clase con actividades llamativas que despierten el interés del alumno, que sean tomados en cuenta expresando sus ideas.

Tabla 48 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	2	13,3
3	5	33,3
4	4	26,7
5	4	26,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

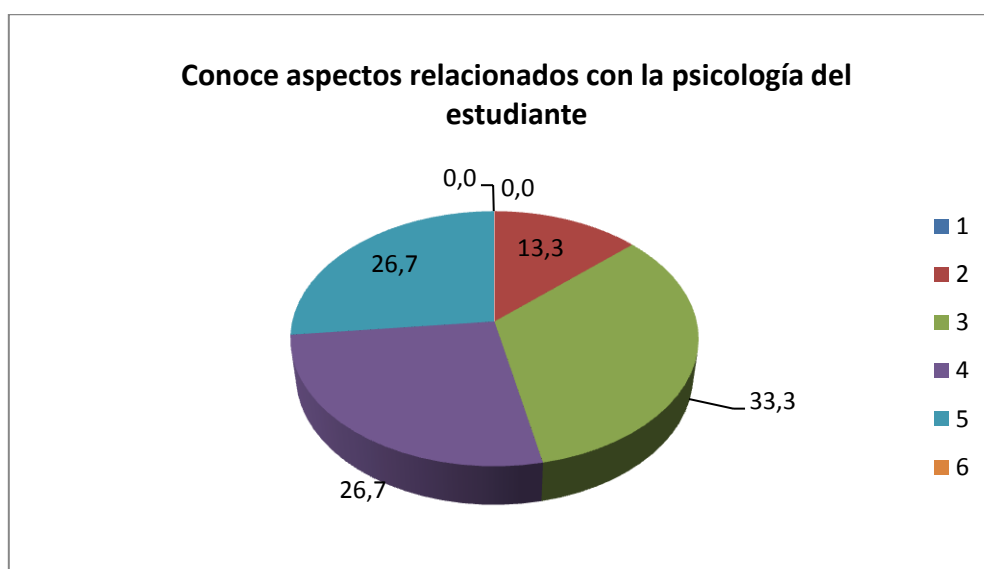


Gráfico 48 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 8 de ellos que representan el 53,4% considera que el aspecto psicológico del estudiante tiene mucha trascendencia en el proceso de enseñanza aprendizaje, 5 docentes que representan el 33,3% valoran a la psicología como algo secundario, 2 docentes que representan al 13,3% indican que no tiene trascendencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos aspectos relacionados con la psicología del estudiante, la interacción profesor-alumno, entre otros, son aspectos nada favorables para el desarrollo institucional, ratificando la necesidad de una capacitación docente en los temas relacionados a la tarea educativa, con la finalidad de dar soluciones a estas dificultades encontradas.

Tabla 49 Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	2	13,3
3	7	46,7
4	6	40,0
5	0	0,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

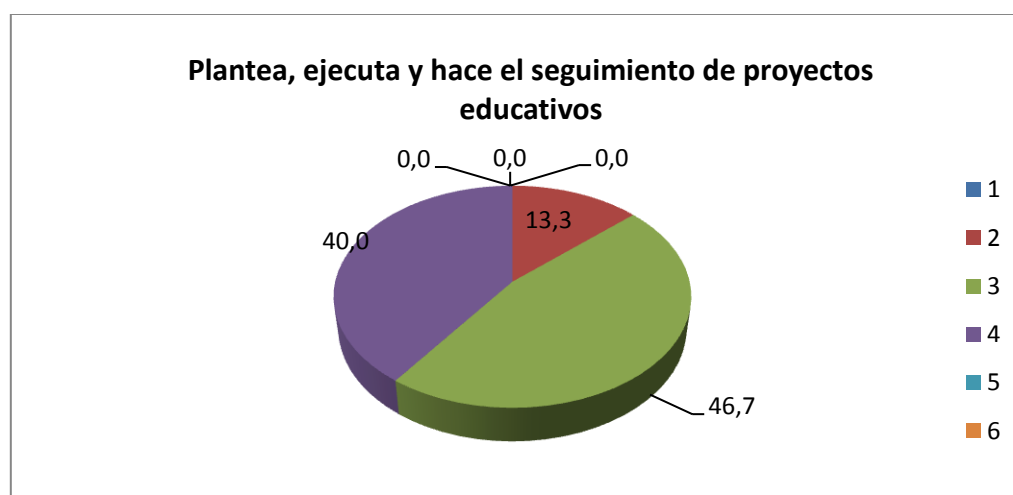


Gráfico 49 Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De la investigación realizada, 13 docentes que representan al 86,7% dan una valoración entre 4 y 3 indicando que en el planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos, se desarrollan con los estudiantes, considerando que estas condiciones son las nuevas prácticas de la educación, mientras que 2 maestros, es decir el 13,3% no desarrollan, sin embargo lo hacen en forma diaria la planeación y organización de todas las tareas y actividades. Este instrumento está destinado a los equipos directivos y docentes de las instituciones educativas.

Tabla 50 Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	2	13,3
3	4	26,7
4	8	53,3
5	0	0,0
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho



Gráfico 50 Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 12 de ellos que representan el 80% dan una valoración de 4 y 3 sobre la interacción entre el alumno y el profesor, 3 docentes que representan el 20% dan una valoración de 2 y 1 lo que significa un promedio bajo acerca de la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica, es preocupante por cuanto esta relaciones que se establecen entre el profesor y los alumnos en el aula, es muy importante porque genera un clima socio emocional en la clase, identificando estilos de enseñanza y sus repercusiones sobre al aprendizaje, determinan los comportamientos del profesor que definen una enseñanza eficaz.

Tabla 51 Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	2	13,3
3	4	26,7
4	6	40,0
5	2	13,3
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

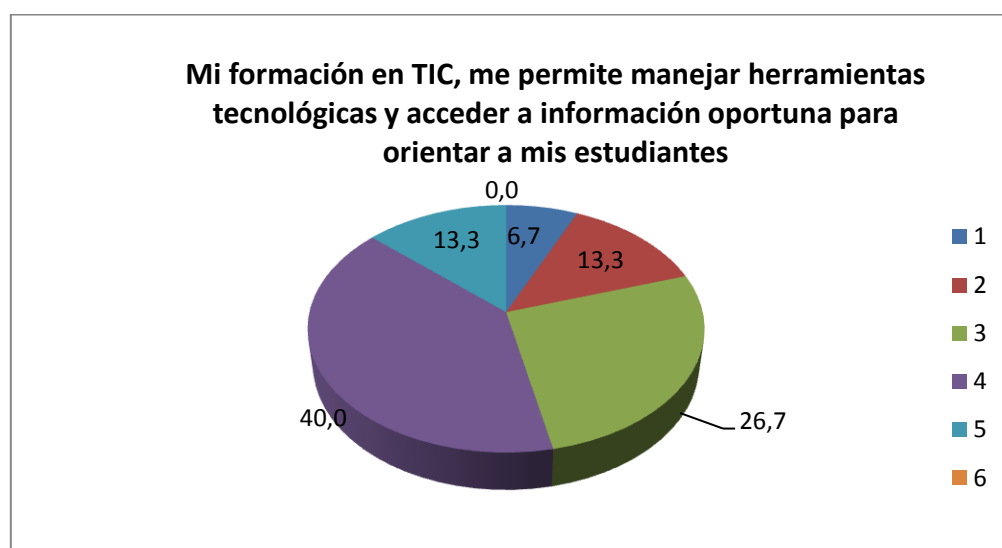


Gráfico 51 Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 8 docentes que representan el 53,3% dan una valoración de 5 y 4 que significa que es importante el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, 4 docentes que representan el 26,7% dan una valoración de 3, lo que significa que no consideran de mucha importancia el manejo de las TICs como herramientas de avance para la enseñanza-aprendizaje, 3 maestros que representan el 20% dan una valoración de 2 y 1 lo que significa un promedio bajo, consideran que las Tics no son indispensables debido a su complejidad en el uso de las mismas. De los resultados obtenidos se aprecia que la institución debe organizar cursos de mejoramiento profesional en el uso de las TICs para todos los docentes que requieran.

Tabla 52 Percibe con facilidad problemas de los estudiantes

Opciones	Frecuencia	%
1	2	13,3
2	0	0,0
3	3	20,0
4	5	33,3
5	3	20,0
6	2	13,3
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

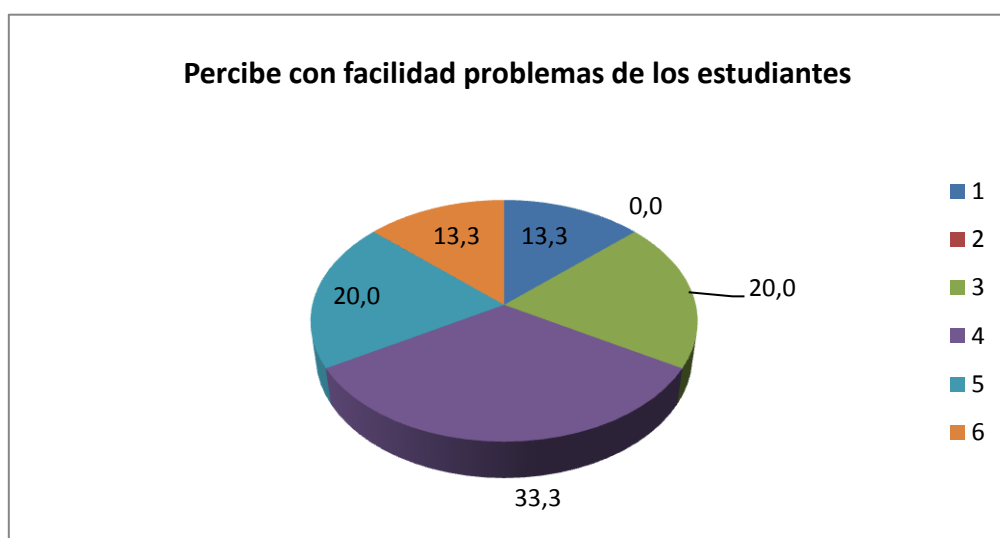


Gráfico 52 Percibe con facilidad problemas de los estudiantes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 8 docentes que representan el 53.3% dan una valoración entre 5 y 4 lo que significa que si les permiten detectar cuando los estudiantes tienen problemas, 3 docentes que representa el 20% dan una valoración de 3, 2 y 1 es un parámetro bajo, lo que significa que es poco difícil detectar los problemas de los estudiantes, mientras que 4 docentes que representan el 26.6% desconocen los problemas de los estudiantes. El estudiante con problemas de aprendizaje presenta patrones poco usuales, a la hora de percibir las cosas en el ambiente externo. Su comportamiento y su bajo rendimiento escolar son causas que los delatan, lo que permiten detectar al docente.

Tabla 53 La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	3	20,0
3	5	33,3
4	6	40,0
5	0	0,0
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho.

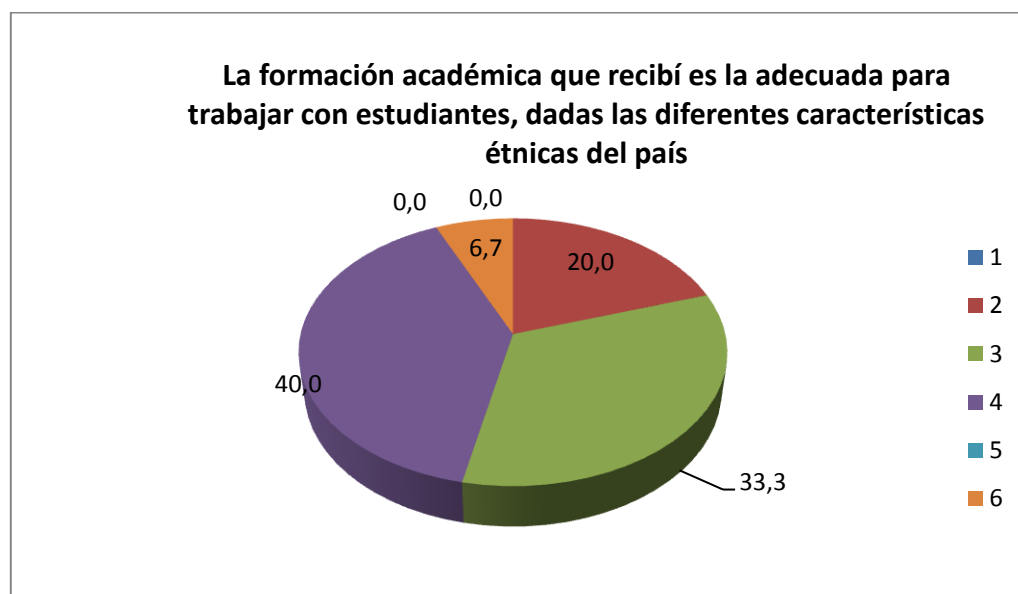


Gráfico 53 La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho.

De los resultados obtenidos demuestran que de los 15 docentes encuestados, 11 de ellos que representan el 73,3% dan una valoración de 4 y 3 lo que significa que es aceptable, es decir que la formación del docente es adecuada para para trabajar con estudiantes de diferentes grupos étnicos, 4 docentes que representa el 26,7% dan una valoración de 2 y 1 son parámetros bajos evidenciando que falta del docente reconocer la diversidad plurinacional en los estudiantes que existen en el aula.

Tabla 54 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	6	40,0
4	7	46,7
5	1	6,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho.

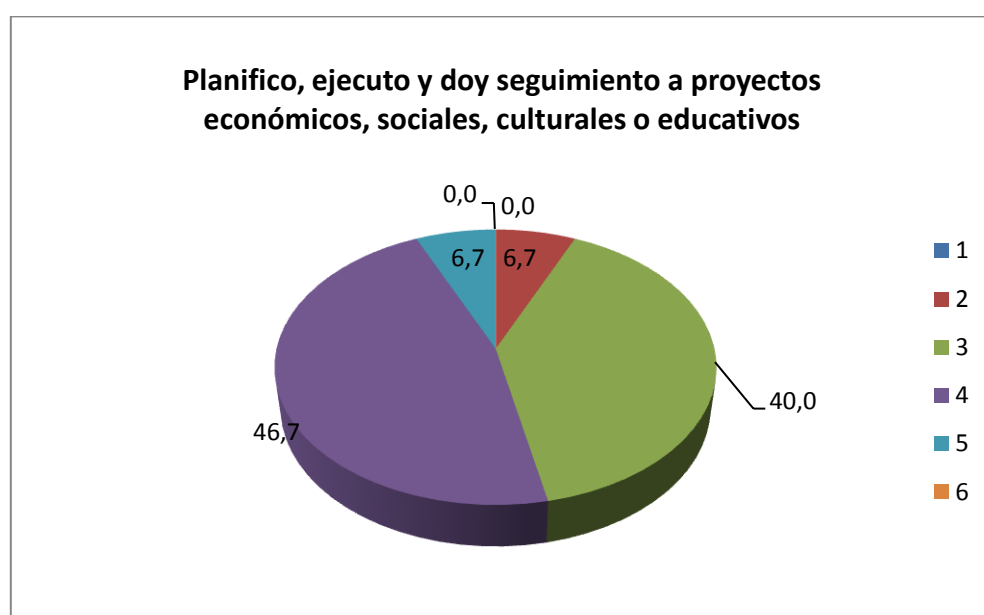


Gráfico 54 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho.

En la investigación realizada 8 docentes que representan el 53,4% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa que es aceptable considerando como una de las principales características de la tarea educativa a la planificación de la educación y al seguimiento de proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, 7 docentes que representan el 46,7% dan una valoración de 3 y 2 que de acuerdo al parámetro es bajo, pues debiéndose considerar que planificar la tarea educativa es tomar previsiones para acciones posteriores en diversos campos y en diversos ámbitos.

Tabla 55 Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	3	20,0
3	3	20,0
4	6	40,0
5	3	20,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

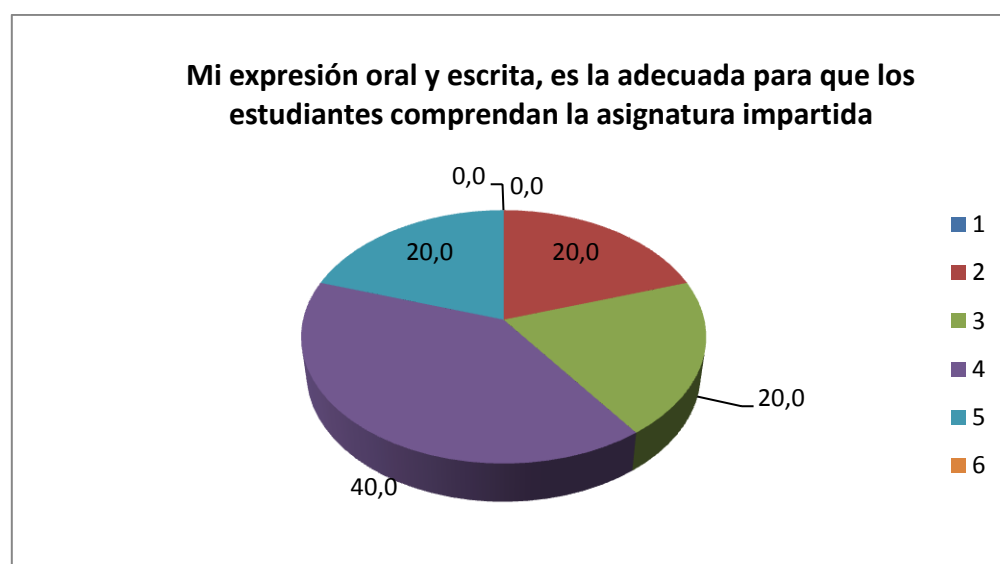


Gráfico 55 Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes 15 docentes encuestados, 9 de ellos que representan al 60% dan una valoración de 5 y 4, parámetros aceptables, es decir que poseen una adecuada expresión oral y escrita lo que facilita no tener problemas para la enseñanza aprendizaje, 6 docentes que representan el 40% dan una valoración entre 3 y 2 dan una valoración baja, es decir que existen dificultades en la expresión oral y escrita, pues puede ser falta de experiencia. Debiéndose considerar que la comunicación es una forma de expresar nuestras emociones y sentimientos, para expresar ideas u opiniones mediante la comunicación oral para que sea receptada y entendida.

Tabla 56 Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender las /os y ayudarles en su solución

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	2	13,3
3	1	6,7
4	6	40,0
5	4	26,7
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

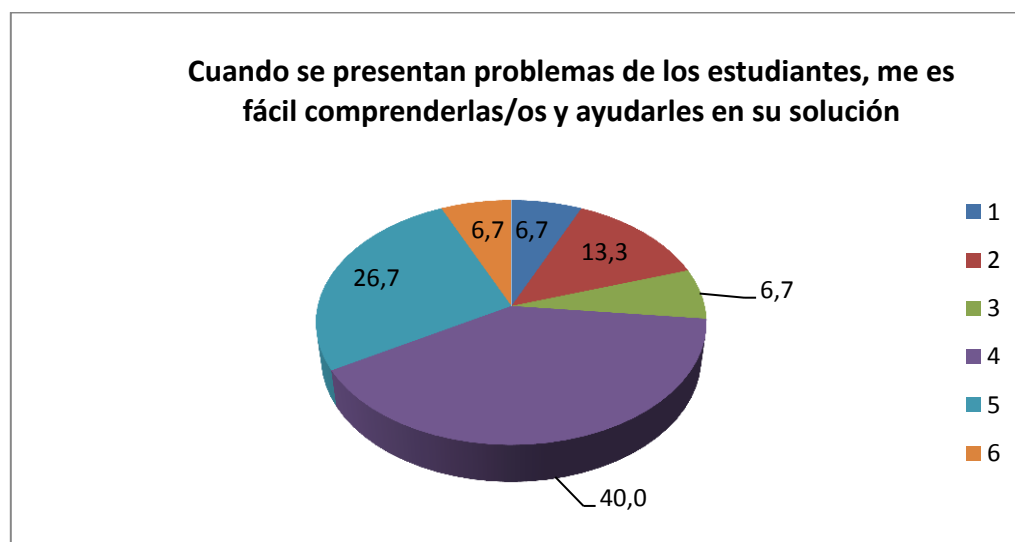


Gráfico 56 Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender las/os y ayudarles en su solución

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 10 docentes que representan el 66,7% dan una valoración entre 5 y 4, lo que significa que es aceptable y solucionan los problemas de los estudiantes y afrontan con responsabilidad, 3 docentes que representan el 20% dan una valoración entre 3 y 2 el parámetro es bajo sin embargo afrontan de alguna manera las dificultades de los estudiantes y los solucionan, 2 docentes que representan el 13,4% no pueden solucionar estas dificultades por falta de conocimiento para resolver conflictos. Muchos de los adolescentes de hoy día no tienen la oportunidad adecuada para realizar la transición de la niñez a la adultez, Los maestros como parte esencial de la relación educativa estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuos.

Tabla 57 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	0	0,0
3	3	20,0
4	7	46,7
5	5	33,3
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho



Gráfico 57 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Se puede apreciar que de los 15 docentes encuestados, 12 docentes que equivale al 80% dan una valoración entre 5 y 4, parámetro aceptable, es decir que tienen una formación adecuada y están en capacidad de orientar el aprendizaje de forma clara y precisa, 3 docentes que equivale al 20% dan una valoración de 3, manifestando que es complicado con los estudiantes a la hora de guiar de forma adecuada el proceso enseñanza aprendizaje. Cabe destacar que el profesor es quien se dedica profesionalmente a enseñar y educar ayudando en su formación humana, contribuyendo a que el alumno despliegue al máximo sus posibilidades y participe activa y responsablemente en la vida social y se integre en el desarrollo de la cultura y la sociedad.

Tabla 58 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	0	0,0
3	3	20,0
4	8	53,3
5	3	20,0
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

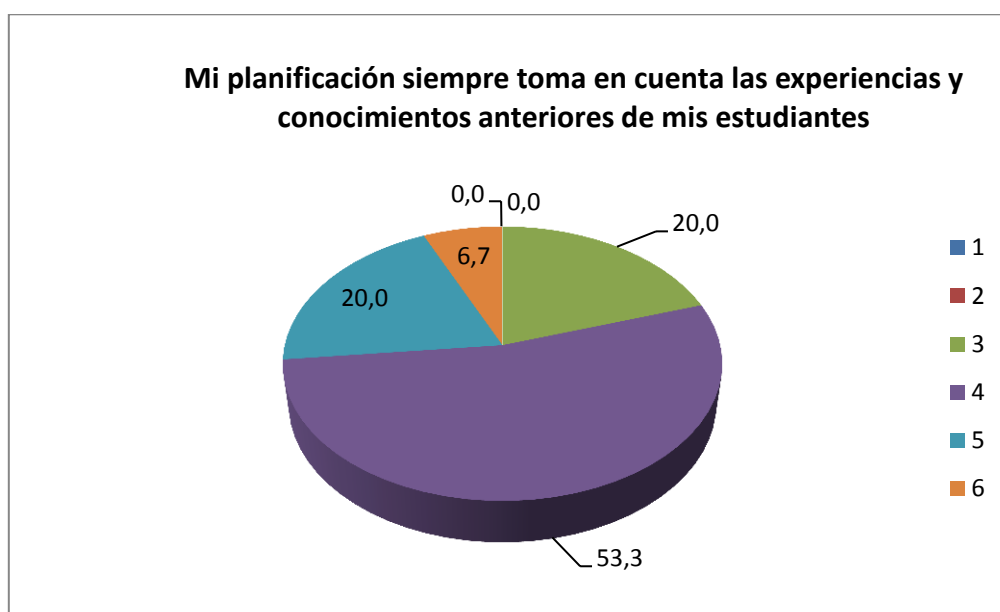


Gráfico 58 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 14 de ellos que representan el 93,3% dan una valoración entre 5, 4 y 3 parámetros aceptables, considerando que la planificación que realizan se basa en las anteriores experiencias y conocimientos de los estudiantes ya que reviste importancia mantener continuidad en el proceso, 1 docente que representa el 6,7% no contesta. Dentro de las buenas prácticas de enseñanza es que se tomen en cuenta las experiencias de los alumnos en un espacio, tiempo y en un contexto determinado para que el docente lo lleve a la práctica, recuperando de modo reflexivo lo que ocurrió y puede pensar en mejorar futuras acciones.

Tabla 59 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	0	0,0
3	1	6,7
4	4	26,7
5	9	60,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

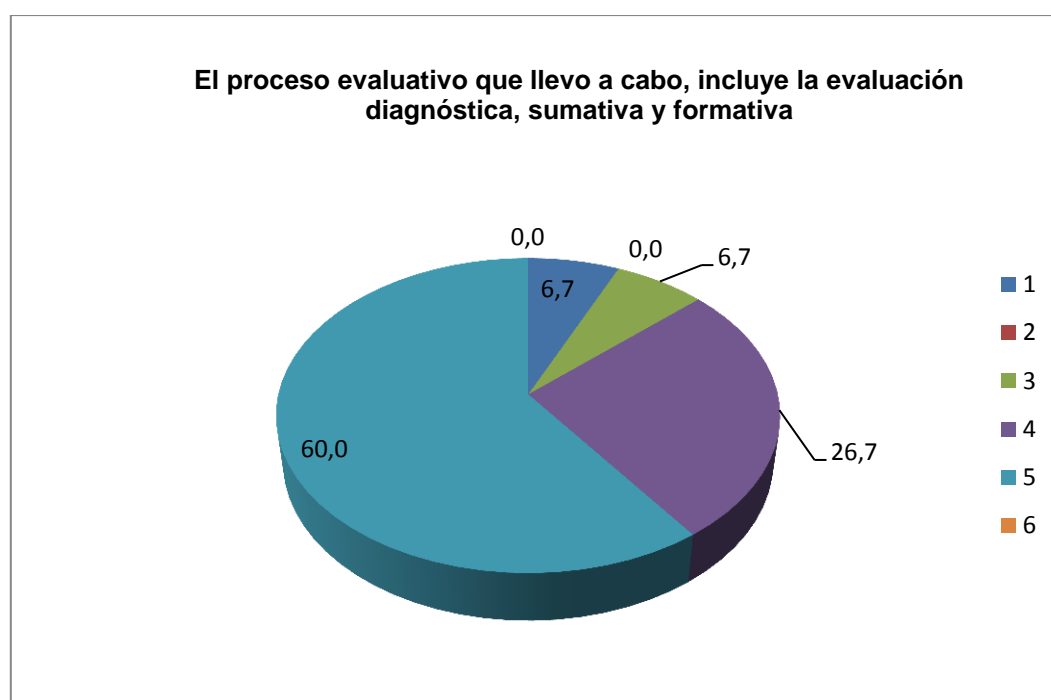


Grafico 59 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los resultados demuestran que de los 15 docentes encuestados, 13 de ellos que representan al 86,7% dan una valoración entre 5 y 4 parámetros aceptables, es decir que aplican el proceso de evaluación en sus diferentes etapas, como la diagnóstica, sumativa y formativa, 2 docentes que representan el 14,4% dan una valoración entre 3 y 1 lo que significa que es bajo, por lo tanto la educación actual requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad.

Tabla 60 Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	0	0,0
3	3	20,0
4	6	40,0
5	5	33,3
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

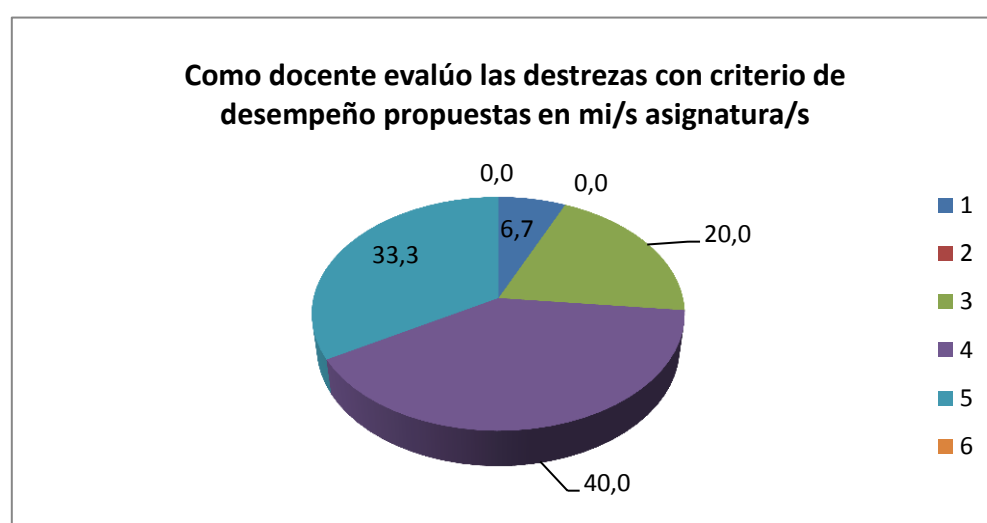


Gráfico 60 Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Los resultados demuestran que 11 docentes que representan el 73,3% dan una valoración de 5 y 4 en lo referente a la evaluación de las destrezas con criterio de desempeño en cada una de las asignaturas con las que imparten, 3 docentes que representan el 20% dan una valoración de 3 y 1 docente que representa el 6,7% dan una valoración de 1 los cuales son parámetros bajos que dan a entender que no realizan un análisis de las personas en el contexto formativo, lo cual sería negativo para la institución.

Tabla 61 Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	2	13,3
4	11	73,3
5	1	6,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

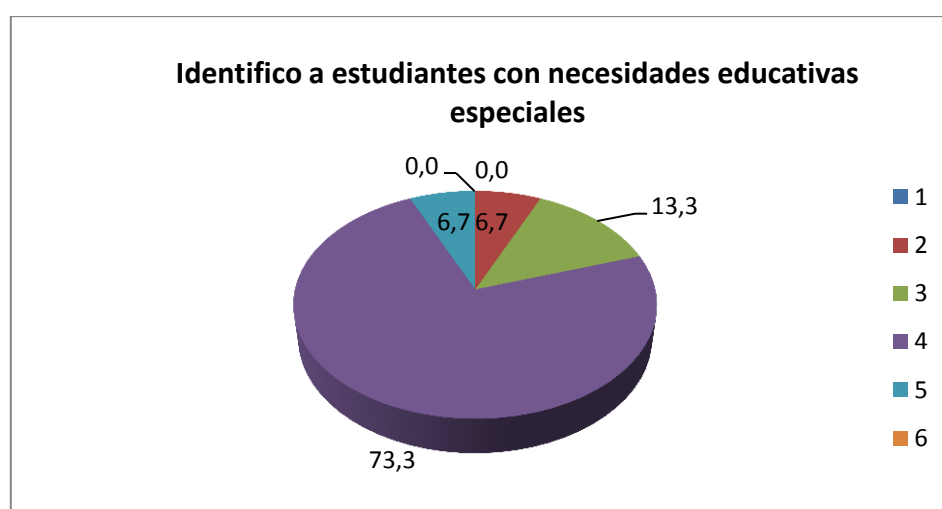


Gráfico 61 Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales).

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De la investigación realizada 12 docentes que representan el 80% dan a una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio alto para identificar a estudiantes con esta necesidades especiales, 3 docentes que representan el 20% dan una valoración de 3 y 2 lo que significa un promedio bajo, el nuevo marco legal define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Los derechos de las personas con necesidades educativas especiales están garantizados desde la Constitución, en su artículo 347, numeral 2, tomado del marco legal del MEC pág. 15.

Tabla 62 Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	2	13,3
3	4	26,7
4	8	53,3
5	0	0,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

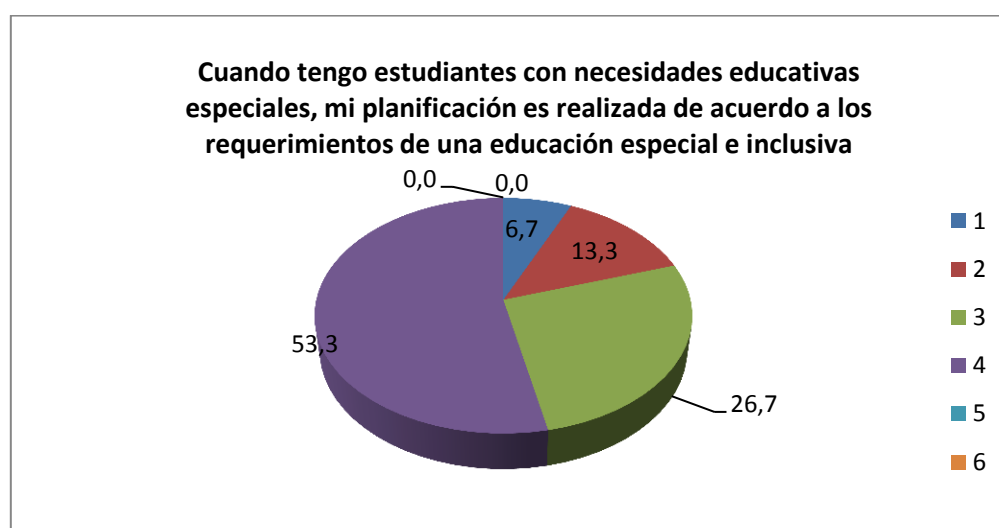


Gráfico 62 Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 8 docentes que representan el 53,3% dan una valoración de 4 lo que significa un parámetro aceptable para tomar muy en cuenta en la planificación las necesidades educativas especiales, e inclusiva de los estudiantes, 4 docentes que representan el 26,7% dan una valoración de 3 y 3 docentes que representan el 20% dan una valoración de 2 y 1 lo que significa un promedio bajo. Como una de las principales características de la tarea educativa podemos mencionar a la planificación de la educación realizada a nivel central debe ser suficientemente abierto y flexible para actualizarse y adecuarse a los requerimientos de la educación especial, debiendo integrar en la tarea educativa dimensiones cualitativas y cuantitativas en sus interacciones e interrelaciones.

Tabla 63 Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	5	33,3
4	5	33,3
5	4	26,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

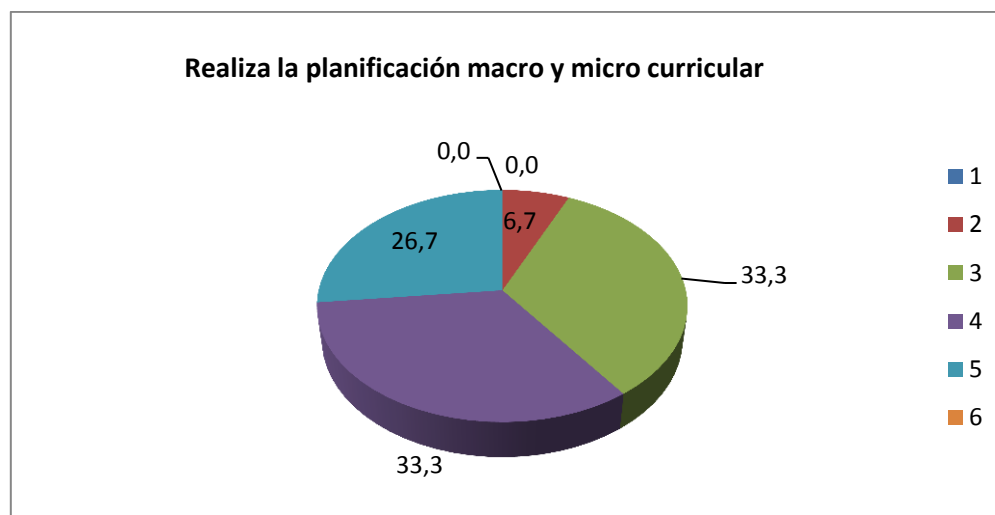


Gráfico 63 Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Dentro de la investigación realizada se ha podido establecer a 9 docentes que representan el 60% dan una valoración de 5 y 4, lo que significa que planifican macro y micro curricular cumpliendo con lo establecido en el reglamento, 6 docentes que representan el 40% dan una valoración de 3 y 2 lo que significa un promedio bajo en el cumplimiento de la planificación, tomando en cuenta que la planificación es un proceso gradual, que tiene tres niveles de concreción, primer nivel de concreción (nivel macro) corresponde a las autoridades de la educación, segundo nivel de concreción de la planificación (nivel meso) es competencia de los equipos educativos de las escuelas, implica la elaboración de un Proyecto Curricular Escolar, tercer nivel de concreción y/o planificación (nivel micro) es competencia de cada profesor (una clase).

Tabla 64 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	0	0,0
3	2	13,3
4	9	60,0
5	4	26,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

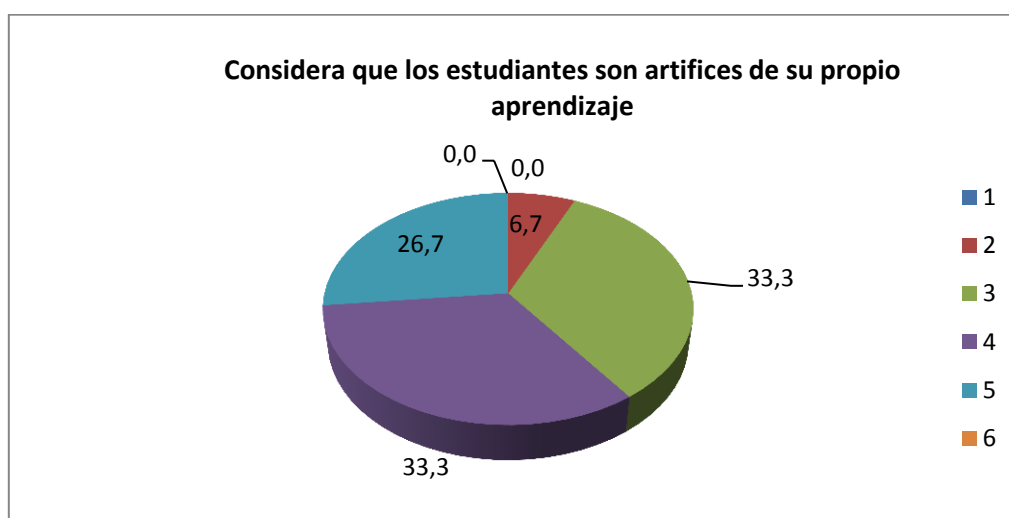


Gráfico 64 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados, 13 de ellos que representan el 86,7% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa que los estudiantes están en la capacidad de crear su propio aprendizaje indispensable para un cambio de conocimiento, 2 docentes que representan el 13,3% dan una valoración de 3 un promedio aceptable. Uno de los principales objetivos de un docente debe ser generar en los estudiantes el deseo de aprender, ya que solo despertando el interés del alumnado se logra un aprendizaje real y significativo, buscando proponer actividades estimulantes, establecer relaciones entre los contenidos impartidos y las experiencias vitales del estudiante, incentivar la participación en clase y establecer un clima afectivo que proporcione a los estudiantes el nivel de confianza necesario para el óptimo desarrollo de su aprendizaje.

Tabla 65 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	0	0,0
3	3	20,0
4	6	40,0
5	6	40,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

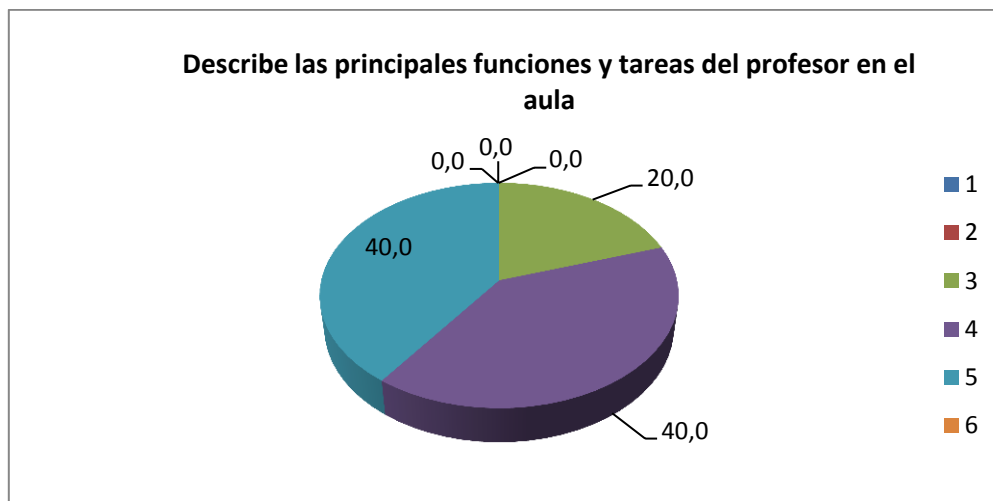


Gráfico 65 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
 Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De la investigación realizada se puede evidenciar que 12 docentes que representan el 80% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio muy importante en las actividades que desarrolla el maestro en el salón de clases, 3 docentes que representan el 20% dan una valoración de 3 lo que significa un promedio bajo en el cumplimiento de las funciones y tareas dentro del aula. Es necesario que el maestro pueda crear en el aula una atmósfera que invite a todos a investigar, a aprender, a construir su aprendizaje, y no sólo a seguir lo que él hace o dice. El docente debe procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes, tomado del marco legal del MEC pág. 64.

Tabla 66 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	0	0,0
3	3	20,0
4	5	33,3
5	5	33,3
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

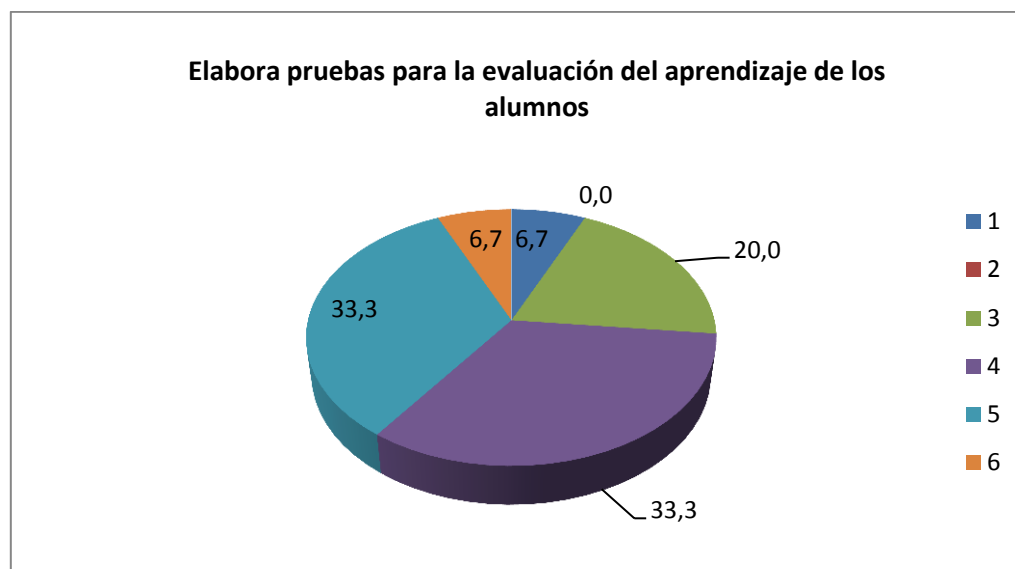


Tabla 66 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los resultados de la investigación realizada 10 docentes que representan el 66,6% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio alto en cuanto a la elaboración de pruebas para la evaluación de los conocimientos de sus estudiantes, 3 docentes que representan el 20% dan una valoración de 3 y 2 docentes que representan el 13,4% valoran con 1 lo que significa un promedio bajo sobre la importancia de la evaluación en el desarrollo de los estudiantes. Sin embargo la evaluación permite al docente explorar ideas previas, conocimientos ya adquiridos y estrategias de razonamiento de los alumnos, para hacer un seguimiento tanto del proceso de aprendizaje como del proceso de enseñanza. Este diagnóstico posibilitará ajustar la acción docente a las características de sus estudiantes, brinda la oportunidad de planificar el proyecto pedagógico anual adecuado al grupo de alumnos, y tomar las mejores decisiones.

Tabla 67 Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	3	20,0
4	5	33,3
5	4	26,7
6	2	13,3
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

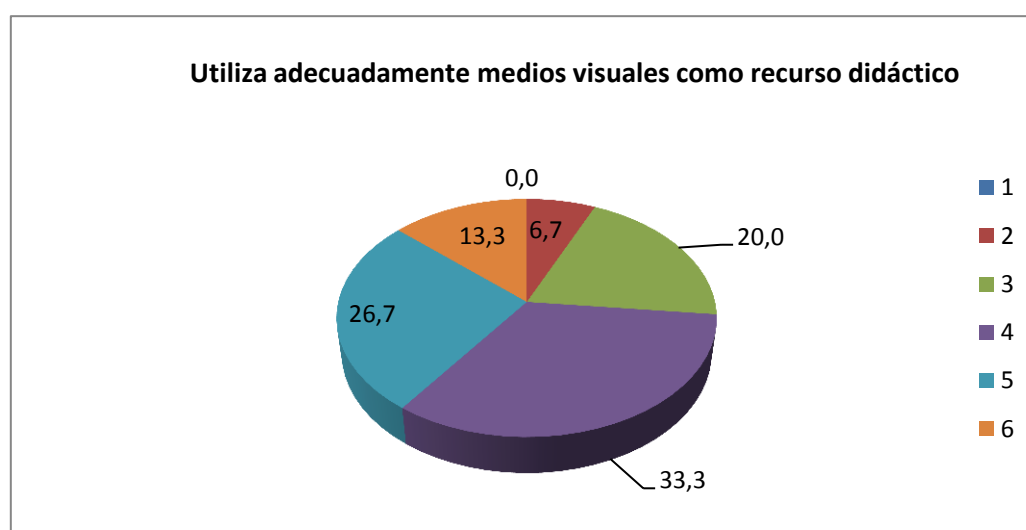


Gráfico 67 Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los 15 docentes encuestados 9 de ellos que representan el 60% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio alto en el manejo adecuado de estos recursos aprovechado al máximo los beneficios de las TICs, 4 docentes que representa el 26,7% dan una valoración de 3 y 2 lo que significa un promedio bajo sobre la utilización de estos recursos y 2 docentes que representan el 13,3% dan una valoración de 1 lo que significa un promedio bajo que utilizan una pedagogía tradicional. Muchos piensan que no tiene importancia el material o recursos que se escoja para dar la clase pero se equivocan, es fundamental elegir adecuadamente los recursos y materiales didácticos porque constituyen herramientas fundamentales para el desarrollo y enriquecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos.

Tabla 68 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	0	0,0
3	5	33,3
4	6	40,0
5	3	20,0
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola

Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

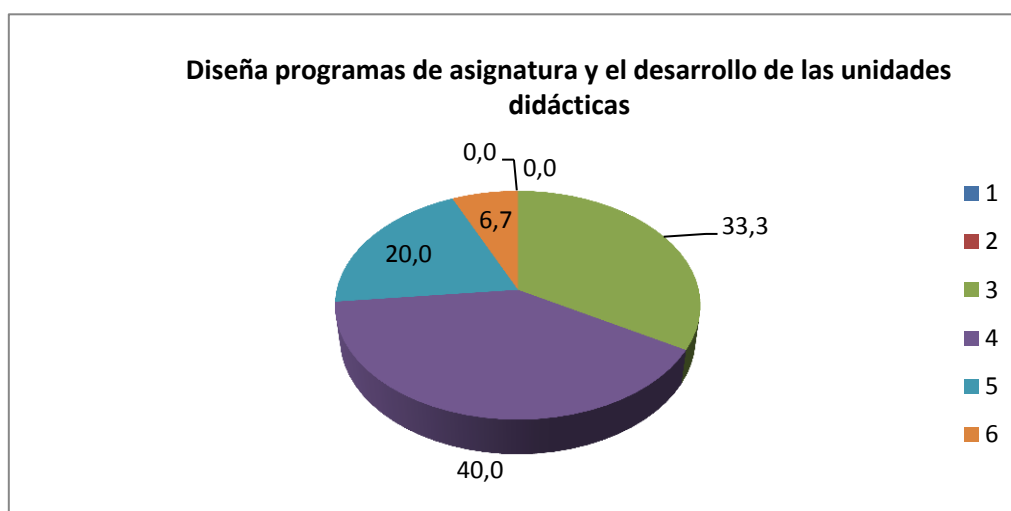


Gráfico 68 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola

Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En la investigación realizada 9 docentes que representan el 60% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio alto en el diseño de programas y unidades didácticas para el desarrollo de las actividades curriculares dentro de la institución, 5 docentes que representan el 33,3% dan una valoración de 3 lo que significa un promedio bajo en el cumplimiento y diseño de programas de asignatura, 1 docente que representa el 6,7% no contesta. El análisis de la tarea educativa constituye una estrategia de adecuación curricular ofrece al docente una forma de estructurar las actividades didácticas a través de las secuencias más específicas, que faciliten a los alumnos y a la institución alcanzar propósitos educativos propuestos.

Tabla 69 Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	1	6,7
3	6	40,0
4	7	46,7
5	0	0,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

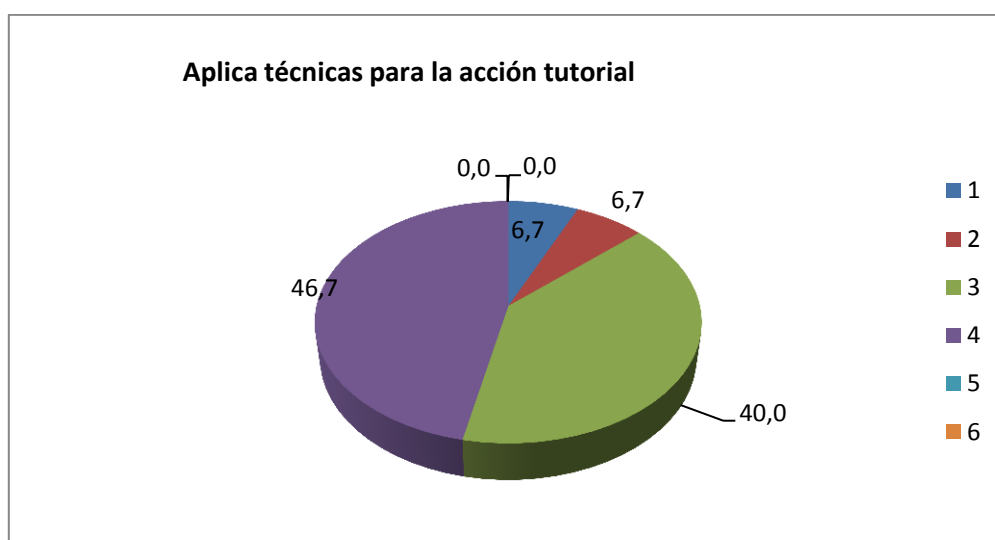


Gráfico 69 Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 13 docentes que representan el 86,7% nos dan una valoración de 4 y 3 lo que significa que aplican técnicas para la tutoría de las actividades curriculares de los estudiantes por esta razón es importante que se emplee estos métodos para la enseñanza, 2 docentes que representan el 13,4% nos dan una valoración de 2 y 1 lo que significa que es bajo, es decir que no utilizan técnicas para la acción tutorial por desconocimiento de los beneficios de estas herramientas de investigación. La tutoría y orientación de los alumnos formará parte de la función docente, para ese proceso se utiliza las técnicas e instrumentos tutoriales más conocidos se señalan habitualmente: las técnicas sociométricas, las técnicas grupales, la entrevista y la observación.

Tabla 70 Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	3	20,0
3	4	26,7
4	7	46,7
5	0	0,0
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

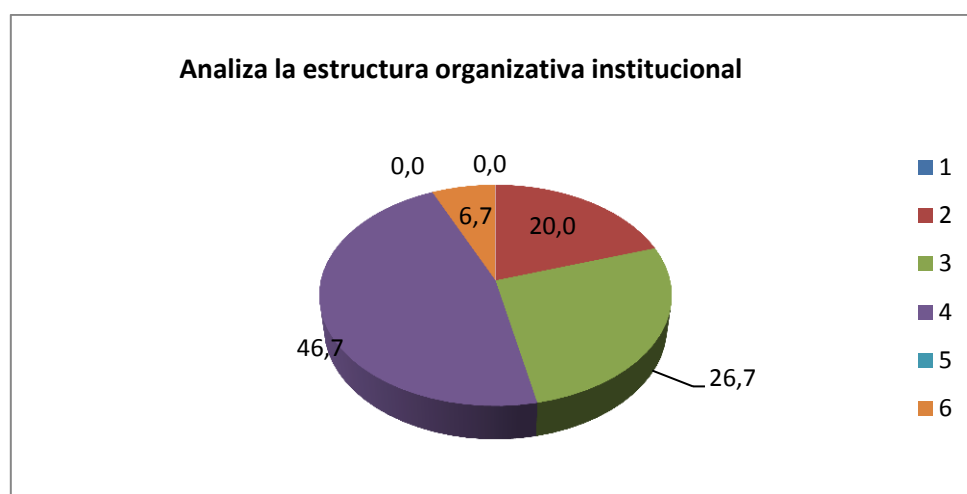


Gráfico 70 Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 7 de ellos que representan el 46,7% dan una valoración de 4 lo que significa que aceptan que existe orden en la distribución de áreas administrativas, 7 docentes que dan una valoración de 3 y 2 lo que significa un promedio bajo considerando que no están satisfechos con la organización institucional admiten como una norma para el desarrollo educacional, 1 docente que representan el 6,7% no contesta. Sin embargo es necesario tener presente que la estructura de una organización es ordenar un conjunto de relaciones entre los centros funcionales u operativos que llevan a cabo las tareas o actividades de la institución, y los niveles jerárquicos, además lograr una adecuada comunicación y coordinación entre los componentes de la organización, para que las funciones desarrolladas respondan al plan común que se persigue.

Tabla 71 Diseña planes de mejora de la propia práctica docente

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	0	0,0
3	4	26,7
4	8	53,3
5	2	13,3
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

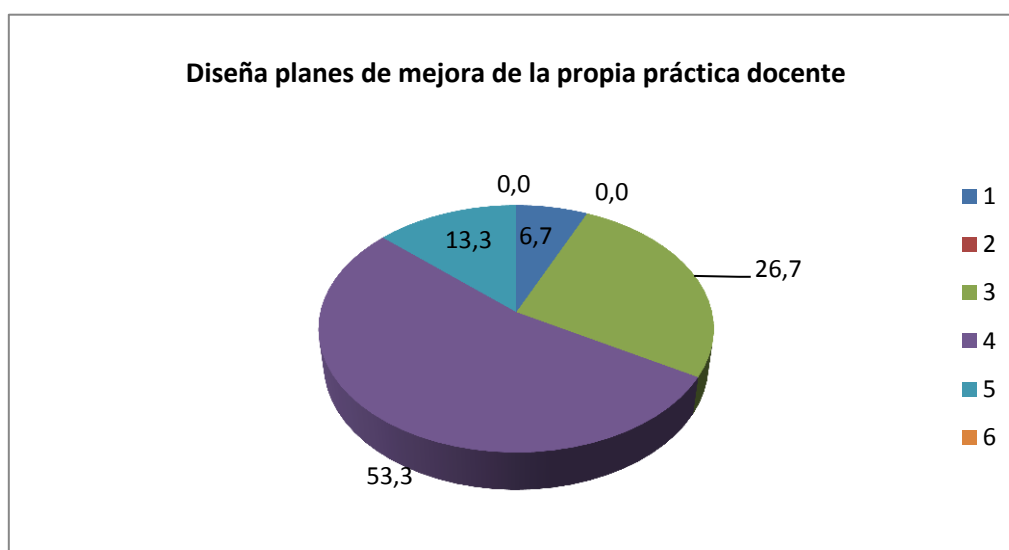


Gráfico 71 Diseña planes de mejora de la propia práctica docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

En la investigación realizada a los docentes, 10 de ellos que representan el 66,6% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio aceptable en el diseño de planes que permite mejorar la práctica docente en la institución, 4 docentes que dan una valoración de 3 que representa el 26,7% y 1 docente que da una valoración de 1 lo que significa que es bajo, manifestando poco procedimiento con tendencia a mejorar la práctica docente. Considerando que la planificación estratégica sirve fundamentalmente para crear futuro a partir del presente, es decir tiene la pretensión de buscar estrategias competitivas para una nueva era, de lo que se deduce que el plan estratégico hace que se puedan tomar decisiones hoy para mejorar fundamentar el éxito del futuro.

Tabla 72 Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	4	26,7
4	6	40,0
5	2	13,3
6	2	13,3
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

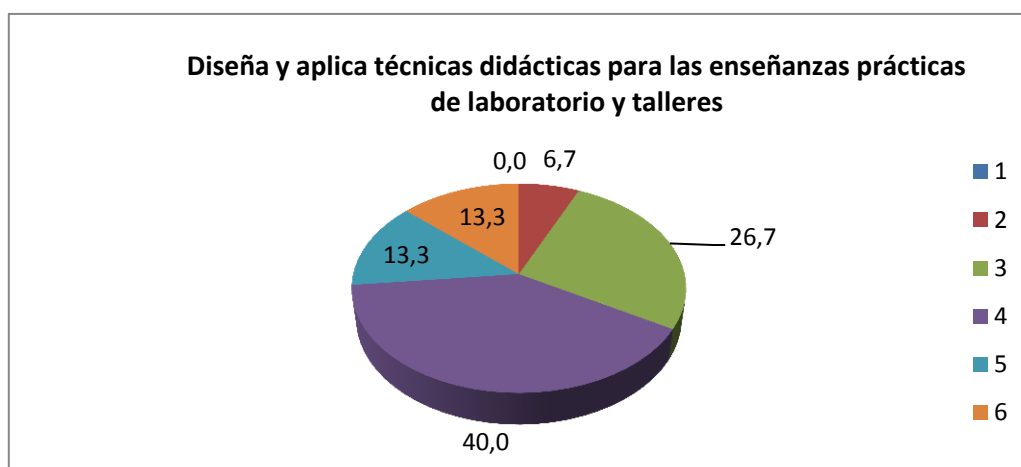


Gráfico 72 Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De la investigación efectuada, 8 docentes que equivalen al 53,3% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa que el promedio es aceptable en cuanto al diseño y aplicación de técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, 5 docentes que representan 33,4% dan una valoración de 3 y 2 lo que significa que el promedio es bajo y 2 docentes que representan el 13,3% no contestan. Es de mucha importancia diseñar y aplicar técnicas didácticas para la enseñanza en talleres y laboratorios, es fundamental elegir adecuadamente los recursos y materiales didácticos porque constituyen herramientas fundamentales para el desarrollo y enriquecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos; para esto se requiere que el maestro esté capacitado para ejercer la tarea educativa.

Tabla 73 Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	2	13,3
4	11	73,3
5	1	6,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

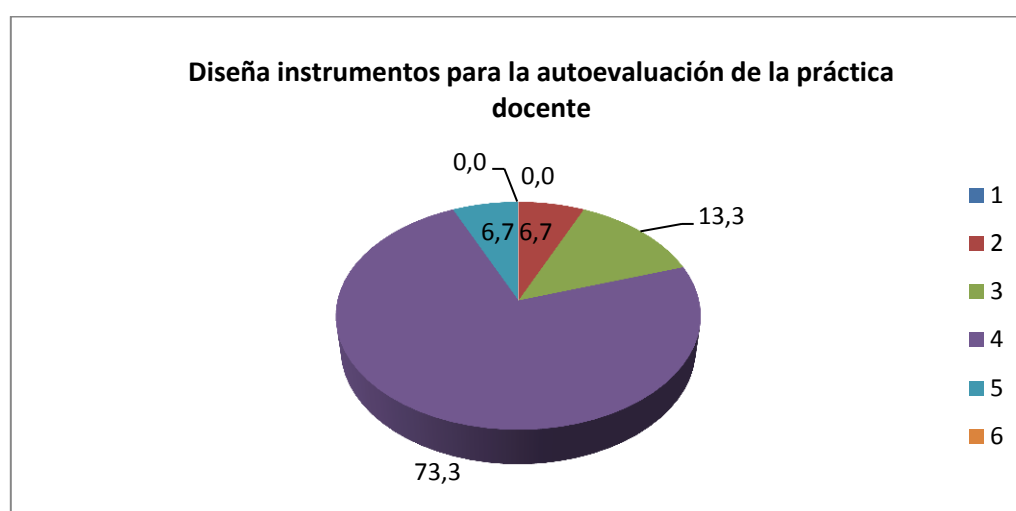


Gráfico 73 Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Se puede evidenciar que 12 docentes que representan el 80% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio aceptable en cuanto a la preparación de los instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, mientras que 3 docentes que representa 20% dan una valoración de 3 y 2 lo que significa un promedio bajo en cuanto a al utilización instrumentos para la autoevaluación. La autoevaluación de la práctica docente es un factor fundamental para la consolidación de un sistema educativo de calidad, es esencial de todo proceso administrativo, presente desde el momento mismo de la planeación, la evaluación surge siempre de una necesidad real. El maestro es un pilar fundamental a evaluar, sobre el recae una gran responsabilidad que es la de formar y transformar al alumno de hoy.

Tabla 74 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	0	0,0
3	3	20,0
4	7	46,7
5	3	20,0
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

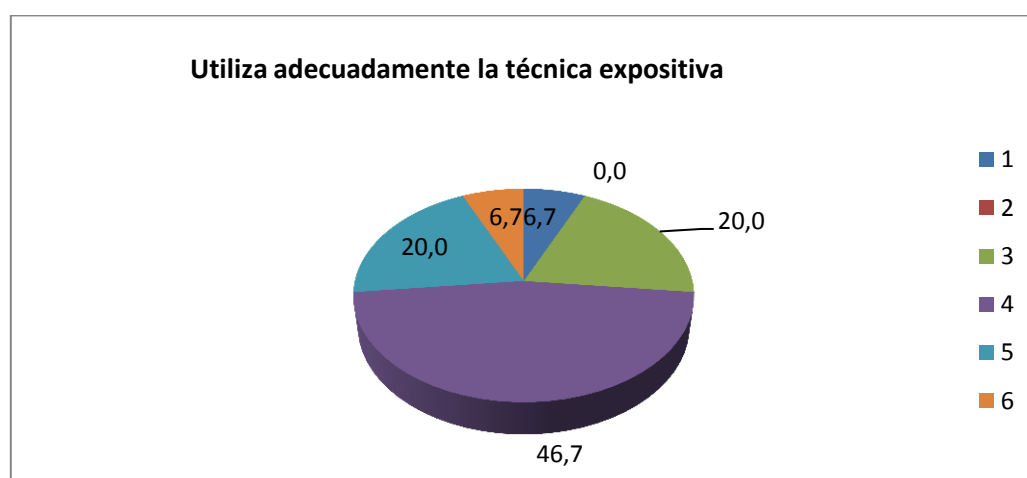


Gráfico 74 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho.

De la investigación realizada 10 docentes que representan el 66,7% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio aceptable en la utilización de esa destreza de narrar, 3 docentes que representan el 20% dan una valoración de 3, y 2 docentes que representan el 13,4% dan una valoración de 1 lo que significa un promedio bajo. Esta técnica de enseñanza se caracteriza porque la persona que ejerce la función de formador o de docente, comunica a los alumnos un conjunto de conocimientos específicos, en un contexto totalmente controlado, desde el punto de vista de espacio y de tiempo tratando de realizar una labor formativa vinculada a las demandas contemporáneas.

Tabla 75 Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	1	6,7
3	2	13,3
4	10	66,7
5	2	13,3
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho



Gráfico 75 Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De la investigación realizada 12 docentes que representan al 80% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio aceptable en las diferentes experiencias sobre la enseñanza oportuna en la materia, cumpliendo con las reformas establecidas en la LOEI, 3 docentes que representan el 20% dan una valoración de 3 y 2 lo que significa que es un promedio bajo encontrándose un poco escépticos por esta posición. La finalidad de la didáctica de la propia asignatura es ofrecer al alumnado orientaciones prácticas en el estudio de la asignatura en base de conocimientos, habilidades y actitudes del alumnado, acompañado de un conjunto de recursos y procedimientos para poder alcanzar dichos objetivos, y de un diseño que pueda evaluar el logro de los mismos.

Tabla 76 Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje

Opciones	Frecuencia	%
1	3	20,0
2	0	0,0
3	2	13,3
4	6	40,0
5	4	26,7
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

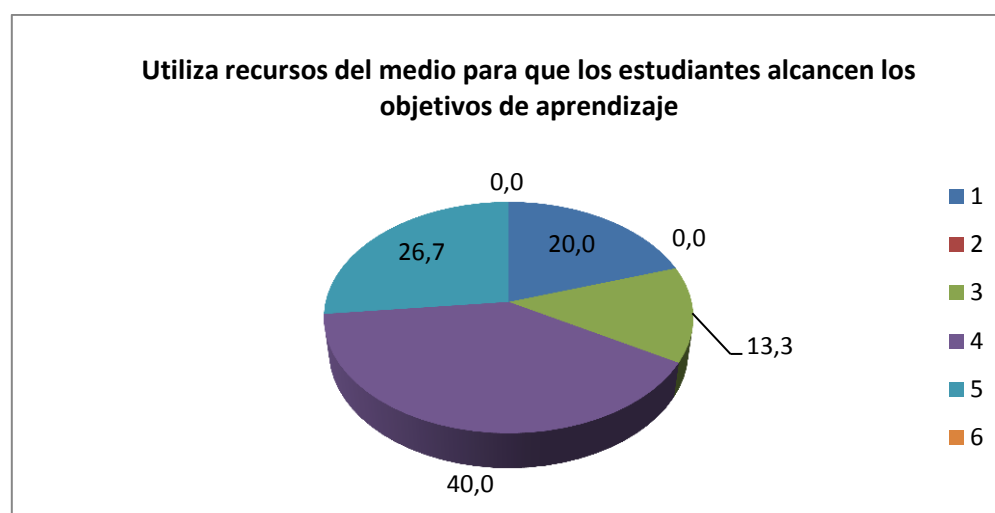


Gráfico 76 Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

Como se puede evidenciar 10 docentes que representan el 66,7% dan una valoración de 5 y 4 lo que significa que el promedio es alto en plenitud utilizan los recursos que el medio les proporciona con el fin de que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, 5 que representa el 33,3% dan una valoración de 3 y 1 lo que significa que el promedio es bajo es decir que utilizan los recursos del medio de manera ocasional. El profesor debe conocer los recursos y saber cómo utilizarlos desde un texto escrito y su organización formal sobre determinados soportes, comenzando con los apuntes, libros de texto o la pizarra y terminando por una página web, un campo de texto en un multimedia o un mensaje a través de correo electrónico.

Tabla 77 El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente

Opciones	Frecuencia	%
1	2	13,3
2	0	0,0
3	1	6,7
4	8	53,3
5	3	20,0
6	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

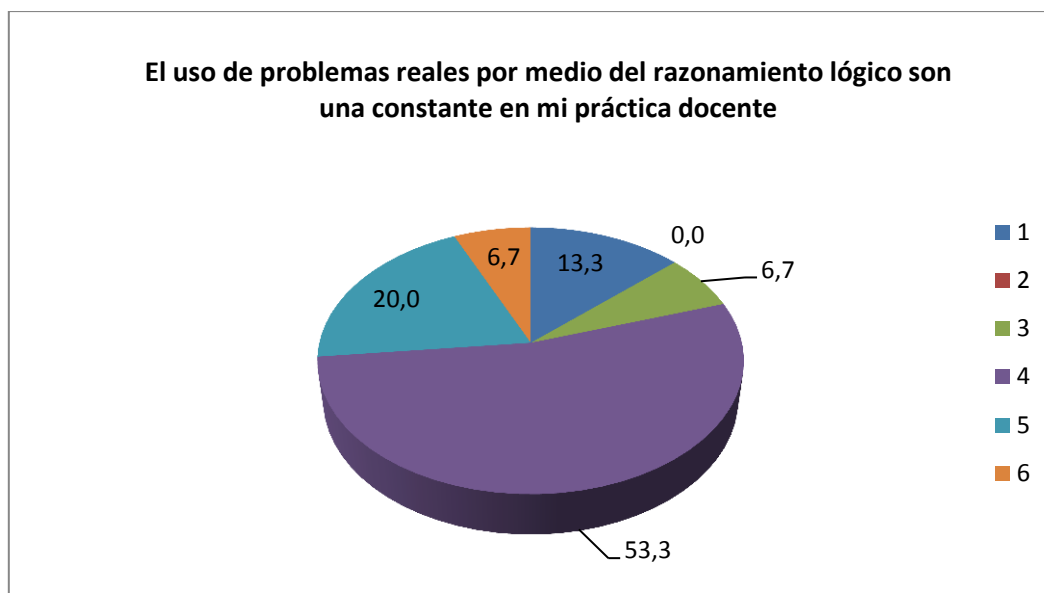


Gráfico 77 El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 11 de ellos que representan el 73,3% nos dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio aceptable revelando que el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una invariable en la práctica docente, 3 docentes que representan el 20% nos dan una variable de 3 y 1 lo que significa un promedio bajo y 1 maestro que representan el 6,7% no contesta. Considerando como docentes que el razonamiento lógico es un hábito mental y como tal debe ser desarrollado mediante un uso coherente de la capacidad de razonar y pensar analíticamente, es decir debe buscar conjeturas, patrones, regularidades en diversos contextos ya sean reales o hipotéticos, para aplicarlos en la solución de problemas que se le presentan a diario dentro del contexto en el cual se desenvuelve.

Tabla 78 Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes

Opciones	Frecuencia	%
1	1	6,7
2	1	6,7
3	5	33,3
4	5	33,3
5	3	20,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

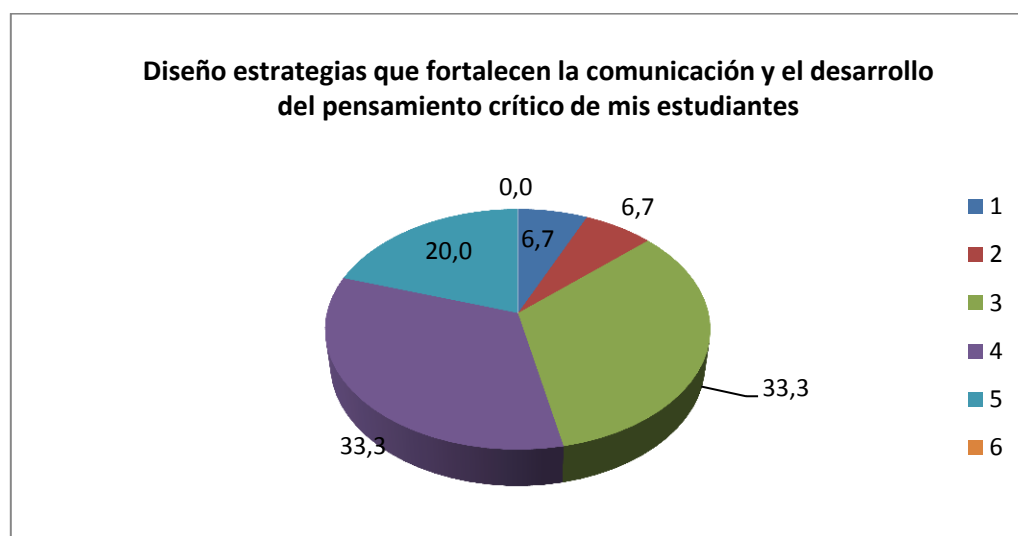


Gráfico 78 Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De la investigación realizada, 8 docentes que representan el 53,3% nos dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio aceptable al diseñar estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, 5 docentes que representan el 33,3% nos dan una valoración de 3 y 2 docentes que representan el 13,4 nos dan una valoración de 2 y 1 lo que significa un promedio bajo, considerando que la comunicación es un factor importante en el proceso de enseñanza aprendizaje. El pensamiento crítico ha sido una de las metas educativas más importantes, la mejor educación para el siglo XXI ha de estar basada en el aprendizaje del pensamiento crítico, pensar críticamente, pensar de forma autónoma. Si los profesores utilizan métodos y materiales curriculares adecuados, los estudiantes aumentarán sus habilidades de Pensamiento Crítico.

Tabla 79 Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación

Opciones	Frecuencia	%
1	0	0,0
2	0	0,0
3	3	20,0
4	9	60,0
5	3	20,0
6	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

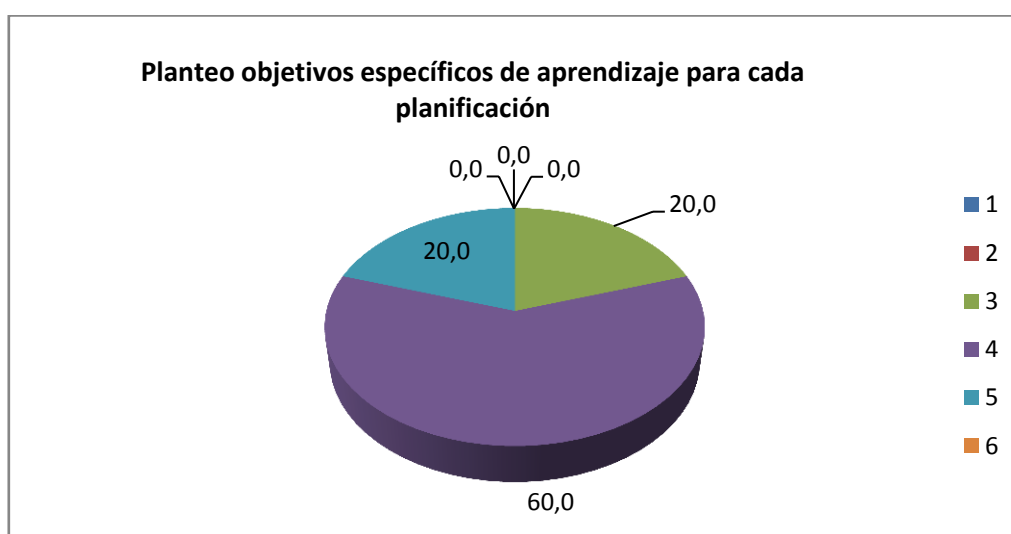


Gráfico 79 Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola
Elaborado por: Lic. Nelson Camacho

De los docentes encuestados, 12 maestros que representan el 80% nos dan una valoración de 5 y 4 lo que significa un promedio alto en cuanto al planteo de objetivos para cada planificación en el desarrollo de la tarea educativa, 3 docentes que representan el 20% nos dan una valoración de 3 lo que significa un promedio bajo, opinan y concuerdan que la educación cumple con ciertas normas y objetivos planificados en el día a día. Lo más importante y primordial es establecer en forma precisa cuáles son las metas de aprendizaje, en toda tarea educativa es necesario determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades ayudando a la realización de la tarea de manera eficiente.

Discusión

En nuestro país, el actual gobierno ha emprendido el Plan Decenal en el que constan los procesos de Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular, la misma que se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del servicio educativo; en especial, se han considerado algunos de los principios de la Pedagogía crítica, que ubica a los estudiantes como protagonistas principales del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivas y constructivistas. El objetivo: desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los Principios del Buen Vivir.

Es satisfactorio, haber realizado un estudio investigativo en una institución fiscal como es el Colegio Técnico “Carlos Julio Arosemena Tola, de la Sección Diurna, con el fin de conocer la formación del docente del Bachillerato.

De acuerdo a los datos obtenidos la población investigada son maestros que laboran en el nivel del Bachillerato. Se puede apreciar que el 60% de los docentes ejercen su profesión desde hace algunos años y el porcentaje restante están iniciando su carrera en la docencia, la edad de los docentes fluctúa desde los 30, 40, 50, 55 y unos años más, la mayoría poseen título de Tercer Nivel y un docente posee Título de Cuarto Nivel, verificándose que la educación de esta institución educativa dispone de personal preparado y capacitado.

Cada uno de los docentes realizan las planificaciones curriculares pertinentes de acuerdo a cada nivel y área, en base al Fortalecimiento y Actualización Curricular a la mayoría del personal le hace falta profundizar en cuanto al conocimiento de esta nueva reforma, sin dejar de lado las estrategias activas para el proceso enseñanza-aprendizaje, las mismas que benefician a los estudiantes, las cuales permiten desarrollar capacidades, habilidades, actitudes, aptitudes y valores que lo hacen ser mejores cada día, los estudiantes desarrollan las destrezas con criterio de desempeño, es decir que aprendan a hacer, a saber y ser personas lógicas, críticas y creativas, preparados para enfrentarse a la vida y solucionar los diversos problemas que se les presentan en el diario vivir.

Según los resultados de las encuestas realizadas a pesar de que el Ministerio de Educación, imparte cursos de capacitación, la institución también se ha preocupado de buscar mejoras mediante cursos de capacitación, para estar a la par con la educación actual en lo que se refiere a tecnología, a la utilización de las tics, al manejo mismo de métodos y técnicas activas, que permitan llegar al estudiante y hacer de sus prácticas educativas escenarios agradables para el proceso enseñanza-aprendizaje. A su vez, busca que se ponga en práctica en las aulas de clase, con el propósito de afianzar la calidad del sistema educativo, incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación y mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa. Por lo cual el docente se siente en la obligación de participar en estos cursos, pero en muchos casos los conocimientos adquiridos no son llevados a la práctica.

De los docentes investigados, la gran mayoría buscan la superación personal por cuenta propia, lo que satisface y llena de orgullo a la institución a la cual pertenecen ya que al conseguirlo todos sus aprendizajes los pondrán en práctica en el salón de clases.

La planificación se la realiza con anticipación, seleccionando las destrezas con criterio de desempeño con sus respectivos indicadores e instrumentos de evaluación y los contenidos teóricos que necesitan sean comprendidos por los estudiantes, este buen manejo de lineamientos permiten utilizar una adecuada didáctica para lo cual los docentes deben tener conocimiento amplio de la nueva Actualización y fortalecimiento Curricular para el Bachillerato por lo que es importante que ellos se concienticen frente a esta nueva propuesta educativa.

Cuando los estudiantes tienen problemas el 60% de los docentes indican que ellos dialogan con los involucrados, para saber el problema por el cual está pasando y poderlo ayudar brindándole un consejo o a su vez llamando a sus representantes para dialogar con ellos de esta manera ser un mediador para ayudar a encontrar soluciones oportunas y que el único beneficiario sea el estudiante.

3.1 Necesidades formativas

El principal instrumento utilizado para recabar información relativa a las necesidades sentidas de los docentes fue el Cuestionario de Necesidades Formativas de los Docentes

de Bachillerato, este fue concebido por la Universidad de Técnica Particular de Loja a través de los estudiantes de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo

Según González y González (2007), las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p. 4).

De esta manera, los encuestados exponían por una parte, cuál es su percepción actual y su realidad en cuanto a su formación docente señalando el nivel más alto de formación que posee en un 73.33 % es el nivel de licenciatura, por otra si su titulación de tercer nivel tiene relación con el ámbito educativo, si posee titulación de cuarto nivel lo cual muy pocos docentes lo tienen y por último si le gustaría seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel 11 docentes de los 15 encuestados representados por el 73.33 % demuestran su deseo de recibir formación de cuarto nivel.

De la definición anterior se puede interpretarse que las necesidades de formación de profesores constituyen las demandas o peticiones que formulan los y las docentes a través de diferentes instrumentos de detección que se utilizan, y que implícita o explícitamente expresan una concepción de su propia formación permanente.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo

TABLA 80 LA PERSONA EN EL CONTEXTO.														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	7%	1	7%	4	27%	5	33%	4	27%	0	0%	15	100%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0%	2	13%	0	0%	11	73%	2	13%	0	0%	15	100%

Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0%	3	20%	4	27%	3	20%	4	27%	1	7%	15	100%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0%	1	7%	5	33%	6	40%	3	20%	0	0%	15	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0%	1	7%	6	40%	7	47%	1	7%	0	0%	15	100%
TOTAL	1	1%	8	11%	19	25%	32	43%	14	19%	1	1%	75	100%

Este análisis evalúa lo bien que el profesional demuestra en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación (Goldstein, 1993).

Por tanto, este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita (McGehee y Thayer, 1961). Su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

Los resultados de la tabla demuestran que la mayoría da una valoración de 4 lo cual significa que los docentes encuestados si analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, que conoce el proceso de carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI y analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato del bachillerato.

3.2.1 La organización y la formación

TABLA Nº 81 LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACION.														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	4	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0%	4	27%	3	20%	6	40%	1	7%	1	7%	15	100%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0%	4	27%	2	13%	6	40%	3	20%	0	0%	15	100%
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	3	20%	3	20%	4	27%	4	27%	0	0%	1	7%	15	100%
Describe las funciones y cualidades del tutor	1	7%	1	7%	4	27%	5	33%	4	27%	0	0%	15	100%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0%	2	13%	7	47%	6	40%	0	0%	0	0%	15	100%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	7%	2	13%	4	27%	6	40%	2	13%	0	0%	15	100%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0%	3	20%	5	33%	6	40%	0	0%	1	7%	15	100%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0%	0	0%	3	20%	7	47%	5	33%	0	0%	15	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0%	0	0%	3	20%	6	40%	6	40%	0	0%	15	100%
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0%	3	20%	4	27%	7	47%	0	0%	1	7%	15	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	7%	0	0%	4	27%	8	53%	2	13%	0	0%	15	100%

Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0%	1	7%	4	27%	6	40%	2	13%	2	13%	15	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0%	1	7%	2	13%	11	73%	1	7%	0	0%	15	100%
TOTAL	6	3%	24	12%	49	25%	84	43%	26	13%	6	3%	195	100%

Goldstein (1986, 1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. Este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

Se puede evidenciar los aspectos de la tabla que tiene una estrecha relación con el referente teórico notando claramente que la mayoría de docentes encuestados dan una valoración de 4 y 5, que representa al 56% , a estos aspectos lo que demuestra que la organización institucional tiene una estrecha relación con la formación, además conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos del establecimiento educativo, se puede ver también que conocen en poca medida la herramientas o elementos que son utilizados por las autoridades para planificar actividades en la institución y la estructura organizativa institucional.

3.2.2 La tarea educativa

TABLA N° 82 LA TAREA EDUCATIVA														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0%	3	20%	3	20%	8	53%	1	7%	0	0%	15	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	7%	2	13%	3	20%	5	33%	4	27%	0	0%	15	100%
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0%	1	7%	4	27%	8	53%	2	13%	0	0%	15	100%

Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	7%	1	7%	4	27%	7	47%	2	13%	0	0%	15	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0%	2	13%	5	33%	4	27%	4	27%	0	0%	15	100%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0%	2	13%	4	27%	8	53%	0	0%	1	7%	15	100%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	2	13%	0	0%	3	20%	5	33%	3	20%	2	13%	15	100%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0%	3	20%	3	20%	6	40%	3	20%	0	0%	15	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución	1	7%	2	13%	1	7%	6	40%	4	27%	1	7%	15	100%
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0%	0	0%	3	20%	8	53%	3	20%	1	7%	15	100%
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	7%	0	0%	1	7%	4	27%	9	60%	0	0%	15	100%
Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	7%	0	0%	3	20%	6	40%	5	33%	0	0%	15	100%
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)	0	0%	1	7%	2	13%	11	73%	1	7%	0	0%	15	100%

Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	7%	2	13%	4	27%	8	53%	0	0%	0	0%	15	100%
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0%	1	7%	5	33%	5	33%	4	27%	0	0%	15	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0%	0	0%	2	13%	9	60%	4	27%	0	0%	15	100%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	7%	0	0%	3	20%	5	33%	5	33%	1	7%	15	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0%	1	7%	3	20%	5	33%	4	27%	2	13%	15	100%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0%	0	0%	5	33%	6	40%	3	20%	1	7%	15	100%
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	7%	1	7%	6	40%	7	47%	0	0%	0	0%	15	100%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	7%	0	0%	3	20%	7	47%	3	20%	1	7%	15	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0%	1	7%	2	13%	10	67%	2	13%	0	0%	15	100%
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	3	20%	0	0%	2	13%	6	40%	4	27%	0	0%	15	100%
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	2	13%	0	0%	1	7%	8	53%	3	20%	1	7%	15	100%

Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	7%	1	7%	5	33%	5	33%	3	20%	0	0%	15	100%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0%	0	0%	3	20%	9	60%	3	20%	0	0%	15	100%
TOTAL	17	4%	24	6%	83	21%	176	45%	79	20%	11	3%	390	100%

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación, etc. También es una tarea pendiente, dura toda la vida. Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos padres, rehusarán esta difícil tarea, argumentando además de tener poco tiempo, no estar capacitados; ellos no fueron al colegio, instituto o universidad, y los que sí tienen una formación adecuada, están muy ocupados, ya que ambos trabajan y casi no les queda tiempo para estar con sus hijos; mucho menos para educarlos.

La función docente, además del trabajo académico, comprende también las actividades extra curriculares, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Se evidencia con los datos de la tabla que los docentes investigados si realizan su práctica educativa de buena manera puesto que se resalta la valoración de 4 por lo que tiene una estrecha relación con lo establecido en el marco teórico.

3.2.3 Los cursos de formación

Los cursos de formación están basados en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

A los **cursos de formación** se considera un proceso continuo e integral mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan, conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño laboral

Cursos de desarrollo profesional: son programas que nos enseñan a adquirir ciertas habilidades que podremos utilizar en el trabajo: aprender técnicas de liderazgo, manejar equipos de trabajo, aprovechar el tiempo, dirigir proyectos, etc. Estos cursos de especialización son programas que pueden ser aplicables a muchas áreas profesionales.

La preocupación en el quehacer de la formación del talento humano es una situación generalizada, la necesidad de realizar estudios que permitan establecer nuevas y mejores opciones para capacitar al capital humano en sus diferentes niveles de especialización. La formación permanente de los recursos humanos es una tarea que se realiza en las instituciones educativas mediante la utilización de medios y/o programas de cooperación y asistencia técnica de las instituciones que han desarrollado sistemas de aprendizaje avanzados.

Con el propósito de que las instituciones educativas cuenten con personal preparado para cubrir satisfactoriamente las funciones que les competen, es indispensable capacitarlos en forma continua sobre los cambios que se presentan en la práctica diaria, en los procesos productivos, administrativos y de innovación tecnológica. Los cursos de formación son importantes en la capacitación del docente puesto que implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

En el ámbito educativo y en la actualidad se reconoce que solo a medida en que promuevan el crecimiento de los individuos que laboran en ellas, impulsarán el desarrollo de la organización en su conjunto.

En la investigación realizada a los docentes del Colegio Técnico Carlos Julio Arosemena Tola, se puede demostrar que la mayoría de ellos ha dado la debida importancia a los cursos de capacitación impartidos por el Ministerio de Educación, el 100 % manifiesta que es importante seguirse capacitando, de forma presencial los fines de semana en temáticas relacionadas a su especialidad considerando como un aspecto importante lo técnico-práctico.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION

4.1 Tema del curso:

“PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO EDUCATIVO, CON MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIOS PARA POTENCIALIZAR EL PENSAMIENTO CREATIVO EN LOS DOCENTES, COMO ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN EN EL AULA”

4.2 Modalidad del curso

La modalidad de estudios será presencial

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo general

Potencializar el pensamiento creativo en los docentes, como estrategia de innovación en el aula, con métodos y técnicas innovadoras”

4.3.2 Objetivos específicos

- Elaborar una guía didáctica con métodos y técnicas para la enseñanza-aprendizaje
- Actualizar a docentes y alumnos en la aplicación de estrategias de aprendizaje-enseñanza innovadoras.
- Fomentar el trabajo colaborativo tanto en docentes como en alumnos para facilitar el trabajo en el uso de TIC
- Promover el desarrollo del pensamiento creativo como una herramienta de aprendizaje innovadora.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios: nivel 3

AMBITO EDUCATIVO	MAESTROS/AS											
	Lic. Educación		Ingeniero		Maestría		Tecnólogo superior		Psicólogo		total	
Su titulación en pregrado tiene relación	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	11	73.33	1	6.67	2	13.33	1	6.67	1	6.67	15	100

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

- ✓ Inscripción al curso en secretaria del colegio
- ✓ Copia de documentos personales
- ✓ Certificación de trabajo de la institución
- ✓ Laboratorio de informática del Colegio
- ✓ Red de Internet

4.5 Breve descripción del curso

Los sistemas educativos de todo el mundo se enfrentan al desafío de utilizar las estrategias y métodos innovadores-creativos para proveer a sus alumnos de las herramientas y los conocimientos necesarios que se requieren en el siglo XXI.

Las exigencias a docentes actuales, se traducen en nuevas competencias para que sean capaces de responder a los tiempos de la sociedad de la información, debido al crecimiento continuo se han generado diversas transformaciones en procesos políticos, económicos y educativos y se suma a ellos la integración del pensamiento innovador, esto hace necesario que los docentes de hoy mejoren sus habilidades, actitudes y conocimientos que les permitan su adaptación a la sociedad del conocimiento y su preparación para enfrentar nuevos desafíos.

El desarrollo del pensamiento innovador-creativo en el aula, debe convertirse en una realidad de nuestro sistema educativo actual. Que su utilización lleve tanto a docentes como a estudiantes a descubrir los beneficios que ofrecen el pensar bien, el hacer bien, el solucionar problemas bien, siendo una puerta innovadora que busca potenciar de manera más actual el concepto de aprendizaje- enseñanza.

Esta propuesta incorpora el empleo adecuado de estrategias y técnicas didácticas en el establecimiento educativo, para enmarcar principalmente en la generación de aprendizajes encaminados a obtener respuestas críticas, propositivas, analíticas, además de ser un apoyo para ciertos alumnos que presentan algún problema en su aprendizaje.

En esta guía se podrá descubrir la manera de pensar de forma creativa, de utilizar las herramientas necesarias para, encontrar soluciones alternativas a problemas comunes de aprendizaje.

4.5.1 Contenidos del curso

Para el uso de la guía didáctica, se proponen las siguientes estrategias:

- Todos los docentes que participarán del proyecto educativo aplicando estrategias y técnicas creativas se acercarán más al propositivo mundo de los jóvenes de hoy y además podrán llevar a la práctica lo aprendido.
- Los docentes descubrirían y aprenderían junto a los alumnos, nuevos programas y formas de generar aprendizaje. Familiarizándose con elementos vinculados al desarrollo del pensamiento creativo, que en muchas ocasiones se encuentran distantes de los profesores.
- Los docentes no sólo aprenderían junto a los alumnos, sino que también aprenderían de los alumnos ya que muchos de estos, tienen gran ventaja y habilidad para plantear y solucionar problemas de manera creativa.
- Los estudiantes al ver que sus conocimientos previamente aprendidos, o la habilidad para captarlos rápidamente serían reconocidos y valorados por el docente, se sentirían altamente motivados a seguir desarrollando nuevas destrezas.
- Los docentes reconocerán que el desarrollo del pensamiento creativo en el aula, generaría un aprendizaje más duradero en los estudiantes, que los marcaría de una u otra forma, haciendo que esos nuevos conocimientos no se pierdan con facilidad, sino que perduren en el tiempo.

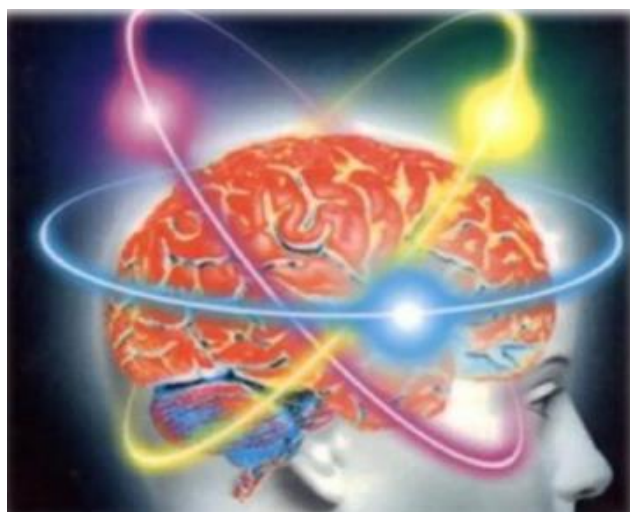
Cuadro 4 Estrategias curso

METODOS	OBJETIVO	TECNICAS
1. Demostrativo	Identificar las características de la exposición oral, la demostración y la narración.	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición oral • Demostración • Narración
2. Conversación	Clasificar determinadas expresiones en los diversos métodos de conversación.	Conversación educativa o guiada <ul style="list-style-type: none"> • Discusión en clase • Conversación de aprendizaje • Discusión en grupo
3. Forma de trabajo colaborativo	Determinar las ventajas y desventajas de las formas de trabajo colaborativo.	Trabajo en grupo <ul style="list-style-type: none"> • Variaciones del trabajo en grupo • aprendizaje basado en problemas (ABP) • Juego de roles o de simulación • Estudio de caso
4. Métodos individualizados	Identificar las ventajas y desventajas de los métodos individualizados	Aprendizaje autónomo (participativo) <ul style="list-style-type: none"> • Práctica de laboratorio • Paquete autodidáctico • trabajo de contrato

4.5.2 Descripción del Curriculum Vitae del Tutor que dictará el curso (Anexo 1)

4.5.3 Metodología

DESARROLLO DEL CURSO DE FORMACION: “Programa de fortalecimiento educativo, con métodos y técnicas de estudios para potencializar el pensamiento creativo en los docentes, como estrategia de innovación en el aula”



Introducción

En cualquier proceso de trabajo se produce constantemente aprendizaje, para que se produzca de manera explícita, se deben establecer métodos y procedimientos que permitan sistematizar todo el proceso formativo; desde la identificación de las necesidades de aprendizaje individual u organizacional hasta la evaluación del desarrollo y resultados de la actividad o programa de actividades formativas.

Es preciso conocer el nivel de competencia del alumnado, sus conocimientos previos y sus expectativas. Se trata de avanzar partiendo de lo que dominan y ayudarles a llegar al objetivo de aprendizaje fijado. Facilitar la reflexión sobre lo que hacen, el cómo lo hacen y aportar las herramientas para que perfeccionen su práctica profesional, a la vez que potencian su desarrollo profesional.

El asunto de la formación docente en creatividad adquiere una importancia primordial. Saturnino de la Torre (2003), plantea la formación docente en creatividad y apunta que esta se refleja en la metodología utilizada: "La creatividad docente se manifiesta en la propuesta de objetivos didácticos, en las actividades de aprendizaje, en la evaluación, pero sobre todo en la metodología utilizada" (Saturnino de la Torre, 2003, Pág. 162).

Precisamente, la metodología utilizada por los docentes constituye el asunto clave en la orientación del proceso educativo hacia la creatividad. Las mismas dimensiones constituyentes de capacidad creativa, descritas anteriormente, pueden perfectamente ser partícipes de las estrategias pedagógicas y didácticas y no fomentar la capacidad creativa.

La cuestión de la metodología de la enseñanza creativa, plasmada en las estrategias pedagógicas y didácticas especialmente organizadas y dirigidas a fomentar la creatividad, remite al asunto de la relación entre la enseñanza y el desarrollo.

En esta sociedad actual del conocimiento, se debe crear la necesidad en los docentes de generar nuevas estrategias con la integración del desarrollo del pensamiento innovador-creativo, y dar la real importancia a ésta integración, puesto que favorece el aprendizaje-enseñanza de estudiantes con interés en plantear y resolver problemas de manera oportuna y adecuada, lo que se debe aprovechar para crear nuevas estrategias metodológicas, a fin de generar dinamismo y significancia con lo que se entrega y hace. Es allí, donde los docentes poseen total responsabilidad, ya que deben preparar estudiantes competentes al momento de utilizar las tecnologías en forma óptima y permitir una comunicación rápida y eficaz

Adaptación al nivel del alumnado

Para que exista aprendizaje es preciso conocer el nivel de competencia del alumnado, sus conocimientos previos y sus expectativas. Se trata de avanzar partiendo de lo que dominan y ayudarles a llegar al objetivo de aprendizaje fijado.

En definitiva, de adaptar el proceso formativo a los destinatarios reales de la formación, para que ésta facilite el desarrollo o adquisición de competencias necesarias para optimizar la atención sanitaria desde sus contextos de trabajo. No se trata, por tanto, de hacer para el alumnado lo que éste puede con toda facilidad hacer por sí mismo (por ejemplo, leer), sino de facilitar la reflexión sobre lo que hacen, el cómo lo hacen y aportar las herramientas para que perfeccionen su práctica profesional, a la vez que potencian su desarrollo profesional.

Crear un clima de aprendizaje positivo

Potenciar un clima de interacción positivo alumno/a-profesor/a y alumno/a-alumno/a que favorezca relaciones empáticas, de cooperación, etc., contribuirá al mantenimiento de

relaciones fluidas y gratificantes en el contexto del aprendizaje, facilitando el flujo en la comunicación, a través de una formación flexible en los procedimientos y métodos didácticos, que pasa por la variedad de materiales empleados, la presentación clara de los objetivos, la estructuración coherente de los contenidos, y una metodología que potencie el rol del docente como dinamizador y facilitador de aprendizaje.

Métodos para el aprendizaje

Toda acción formativa persigue el aprendizaje de determinados contenidos y la consecución de unos objetivos. Sin embargo, no todas las acciones consiguen la misma eficacia. Esto es porque cada acción formativa persigue unos objetivos distintos y requiere la puesta en práctica de una metodología diferente.

La eficacia de muchos planes formativos reside en que se desarrollan mediante dos o tres métodos diferentes. Este enfoque integrador es fundamental si se desea conseguir una propuesta formativa útil.

Julián Herrera Fuentes, señala: un método de aprendizaje puede considerarse como un plan estructurado que facilita y orienta el proceso de aprendizaje. Podemos decir, que es un conjunto de disponibilidades personales e instrumentales que, en la práctica formativa, deben organizarse para promover el aprendizaje.

El problema de la metodología es, sin duda, de carácter instrumental pero no por ello secundario. Hay que tener en cuenta que, prescindiendo ahora del contenido de la actividad, un método siempre existe. Se trata de que sea el mejor posible, porque sólo así los contenidos, sean cuales sean, serán transmitidos en un nivel de eficacia y, desde el punto de vista económico, de rentabilidad de la inversión formativa.

No es fácil definir la superioridad de unos métodos sobre otros, pues todos ellos presentan aspectos positivos. La decisión dependerá del objetivo de la actividad o programa.

En este sentido, el Plan se constituye en un instrumento de desarrollo, innovación y coordinación del trabajo educativo del docente donde se plasman todas las estrategias a desarrollarse para lograr los propósitos educacionales de la población escolar. En este orden de ideas (Pere, 2000) define las estrategias: “como un proceso de acción por medio del cual se coordinan y aplican las habilidades en la realización de las tareas intelectuales”

(p.17). Este autor destaca la necesidad que tiene el docente de organizar, ejecutar y evaluar acciones pedagógicas que favorezcan el potencial intelectual en las diferentes áreas del desarrollo de esta población escolar. Pere, (2000), define el Plan como el conjunto coordinado de objetivos, metas y acciones que relacionadas con las estrategias y programas jerarquizan una serie de políticas e instrumentos en el tiempo y el espacio, para alcanzar una imagen objetiva propuesta.

Cualquier estrategia diseñada por el/la docente, debería partir del apoyo de los métodos didácticos básicos, que pueden ser aplicados linealmente o de forma combinada, destacándose, entre otros, los métodos **expositivos**, aquéllos que se basan en la **demonstración práctica**, los que basan su metodología en la **construcción** del aprendizaje y la práctica por parte del alumnado y aquellos basados en el **trabajo en grupo**.

1. Los métodos demostrativos

Mientras la exposición oral y la narración exigen del estudiante una actitud de escucha atenta, la demostración se centra en su capacidad de atención visual. El docente demuestra un experimento, un aparato, una prueba, mientras los estudiantes observan lo que hace con el material. Se caracterizan por la claridad en la presentación de la información al alumnado y se apoyan en la exposición oral de una o varias personas expertas en el contenido de la unidad didáctica o tema que se expone (conferencia, simposio, panel, mesa redonda, etc.).

Cuadro 5 Método Demostrativo

PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Situar al alumnado al inicio de cada acto didáctico sobre los objetivos a alcanzar, conjuntamente con los contenidos que se abordarán. ❖ Resumir los puntos esenciales del día, de las Unidades Didácticas y de los Módulos como forma de reforzar los conceptos y contenidos. ❖ Utilizar ejemplos, experiencias y redundar e incidir en los aspectos más importantes.
DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Técnico/ejecutor, organizador y transmisor del conocimiento. Predominio casi absoluto del profesor en el acto didáctico.
ALUMNADO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Receptor de información
ESTRATEGIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Si se incorporan estrategias pedagógicas innovadoras con integración de las TIC mejorará la calidad de los aprendizajes.

2. Método de conversación

La *conversación educativa guiada*, pone mayor énfasis en la reflexión que en la asimilación, es una estrategia educativa mediante la cual el docente conduce a sus estudiantes a entender de manera gradual el tema de estudio. Lo hace a través de preguntas que siguen un orden lógico.

Una buena conversación guiada depende, en gran parte, del dominio de la técnica de hacer preguntas.

Cuadro 6 Método de conversación

PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Plantear los objetivos con claridad ❖ Explicar la actividad con el desglose de tareas ❖ Demostración del/la docente ❖ Cada alumno/a realiza la tarea
EL DOCENTE	❖ Facilitador de aprendizaje, guía, modelo
EL ALUMNADO	❖ Activo y participativo
ESTRATEGIA	❖ Si se crean estrategias metodológicas innovadoras, se beneficiarán sus prácticas pedagógicas y se favorecerá al alumno

3. Formas de trabajo colaborativo

Las diferentes formas de colaboración, constituyen un paquete importante de métodos activos. Los *métodos activos* –y también el aprendizaje colaborativo– imponen altas exigencias al docente. Con los métodos activos se pretende que los estudiantes revivan el problema. Será importante que el docente cree las condiciones favorables para que el estudiante actúe. Esto supone responder, de manera creativa y oportuna, a las reacciones imprevistas de los estudiantes.

Cuadro 7 Formas de trabajo colaborativo

PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definir los objetivos de la actividad antes de comenzar. ❖ Plantear las situaciones problemáticas. ❖ Responder a las preguntas del alumnado para ayudar al proceso de descubrimiento, pero sin resolver el problema. ❖ Procurar que al final del proceso se describa claramente el procedimiento de solución del problema y las distintas soluciones.
EI DOCENTE	❖ Facilitador de aprendizajes
EL ALUMNADO	❖ Activo/participativo/constructor de conocimiento
ESTRATEGIAS	❖ Si se trabaja de manera colaborativa entre docentes y alumnos se favorecerá al trabajo de ambos.

4. Métodos individualizados

Los métodos individualizados, aun cuando mantienen sus diferencias, presentan algunas características en común que conviene precisar.

Actividades que favorecen el trabajo individual:

- Dividir los temas de estudio en unidades más pequeñas, tales como módulos, paquetes autodidácticos, unidades de enseñanza-aprendizaje, etc.
- Al iniciar una nueva unidad de estudio, pedir a los estudiantes que hagan la tarea solos. Es importante que el estudiante sepa qué se espera de su trabajo y recordarle cuáles son los objetivos.
- Se requiere contar con una amplia variedad de material didáctico: textos, libros, recortes de periódico, fotos, diapositivas, documentales, etc. El estudiante debe poder acceder fácilmente a ellos durante la hora de clase. La biblioteca es un lugar óptimo para que hagan las tareas individuales.

Cuadro 8 Métodos individualizados

EL PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">❖ Explicación del profesorado: se plantea un caso o problema y se exploran las reacciones suscitadas.❖ Formulación de tareas y organización del trabajo❖ Estudio en pequeño grupo❖ Discusión en gran grupo durante un tiempo determinado.❖ Síntesis final y conclusiones.
EL DOCENTE	<ul style="list-style-type: none">❖ Planificar y estructurar las sesiones formativas de acuerdo con los objetivos propuestos y la situación del contexto. Su papel es fundamental aunque no intervenga de forma directa.
EL ALUMNADO	<ul style="list-style-type: none">❖ Activo, generador de ideas.
ESTRATEGIAS	<ul style="list-style-type: none">❖ Si se perfecciona y actualiza al equipo docente en la incorporación de TIC en el aula, se beneficiarán las prácticas pedagógicas.

Criterios para la elección del Método

Como se planteaba al inicio del documento, en las diferentes acciones formativas se podrá hacer uso de la combinación de distintos métodos, adaptando siempre el método al contexto de aprendizaje. Para ello, podemos tener en cuenta algunos criterios que pueden facilitar la elección del método:

- ✓ La adecuación del método a los objetivos que se pretenden conseguir.
- ✓ La población a la que se dirige la acción formativa

- ✓ La compatibilidad del método con los recursos materiales y humanos de los que se dispone.
- ✓ El valor del método como facilitador de aprendizaje.

Principales métodos y técnicas para desarrollar el pensamiento creativo

Introducción

Considerando las experiencias comunes de la enseñanza y aprendizaje, se puede decir que el pensamiento creativo es la capacidad de dejar que nuestra mente cree pensamientos que resulten diferentes e inusuales.

En sí, el pensamiento es un proceso. Es algo natural. Todos lo experimentamos y básicamente no es algo que requiera demasiado tiempo para perfeccionarse. No obstante la capacidad de convertirse un pensador creativo es importante y vale la pena prestarle la atención necesaria si deseamos sacarle el mayor provecho. Todos pensamos, mas no todos pensamos creativamente.

Alder, Harry (2003), *Inteligencia creativa*, sostiene que: “el pensamiento creativo se desarrolla en torno a una idea fundamental: pensar más allá del ámbito de lo convencional. Se trata de ser capaces de pensar fuera de lo común y ser originales en el proceso de creación de ideas”.

El pensamiento creativo, por lo tanto, consiste en el desarrollo de nuevas ideas y conceptos. Se trata de la habilidad de formar nuevas combinaciones de ideas para llenar una necesidad.

Es importante destacar que el pensamiento creativo debe tener un resultado, ya sea a través de una acción interna o de una acción externa (como escribir un libro, pintar un cuadro o componer una canción).

Objetivos

- Conocer la importancia que le da la institución al uso del pensamiento creativo-innovador como estrategia innovadora al interior del aula.

- Evaluar si el uso del pensamiento creativo innovador como herramienta de aprendizaje innovadora es eficaz.
- Indagar sobre el aporte de del pensamiento creativo-innovador como estrategia de aprendizaje enseñanza en los alumnos.
- Compilar los principales métodos y técnicas de los que el maestro puede hacer uso para desarrollar su clase y potenciar el pensamiento creativo de los estudiantes.

4.5.4 DESARROLLO DEL TEMA



Figura 1. Aprendiendo a ser creadores

Aprendiendo a ser creadores: El desarrollo de la capacidad creadora en los niños es uno de los objetivos primordiales en las escuelas. Por el análisis del proceso creador, de la personalidad creadora y de los factores del medio ambiente esenciales para la capacidad creadora. Gold ha formulado cierto número de directrices que pueden ser utilizadas por el personal de las escuelas para fomentar el esfuerzo creador:

- Se necesita un rico medio que estimule el pensamiento creador, cosa que parece ser esencial.
- Es importante el sostenimiento de considerable espontaneidad.
- Reconocer los esfuerzos creadores del niño y reforzar su capacidad creadora. Para que el niño sienta satisfacción personal de tener un espíritu creador.



Figura 2. Estrategias creativas

Estrategias creativas: Son un conjunto de métodos o herramientas para facilitar la interpretación, el análisis o el estudio de problemas o temas determinados. El cerebro humano es muy diferente a un computador. Mientras un computador trabaja en forma lineal, el cerebro trabaja de forma asociativa así como lineal, comparando, integrando y sintetizando a medida que funciona.

El método creativo está fuertemente orientado al trabajo en grupo pero también puede utilizarse en la solución de problemas. Cuando se enfoca al trabajo individual, el método creativo también se conoce como pensamiento horizontal. El método creativo se puede describir con los siguientes simples pasos:

- Enunciación del problema
- Enunciación de restricciones y de metas
- Criterios de evaluación de propuestas de solución
- Lluvia de ideas de propuestas de solución
- Revisión cruzada de las ideas (Solo si es un equipo de trabajo)
- Evaluación de las opciones



Figura 3. Técnica de observación directa

Técnica de observación directa: Consiste en llevar al estudiante al medio ambiente para que se ponga en contacto directo con los objetos, hechos y fenómenos de la naturaleza y obtenga un conocimiento real del medio a través de la observación.



Figura 4. Dialogo simultáneo

Dialogo simultáneo: Es una técnica de dinámica de grupos que tienen como propósito lograr la participación de un grupo dividido en parejas, respecto a un tema de estudio, trabajo o tarea.

Esta técnica se adapta a cualquier tipo de grupos, temática o actividad.

Proceso:

- a) Selección de tema o problema de estudio
- b) Recopilación de información con antelación a la clase
- c) Organizar al grupo clase en grupo de dos y que durante unos minutos discutan voz baja un tema o problema concreto.
- d) Abrir la discusión en el grupo clase. Se puede también, como acto seguido, continuar la discusión en grupos mayores, para finalmente poner en común los resultados del trabajo
- e) Establecer conclusiones.

Paneles

Se trata de un grupo de expertos, no más de 6, que se reúnen para exponer de una manera informal y amena sus particulares puntos de vista sobre un tema determinado. Aquí los expertos no exponen, sino que simplemente dialogan y discuten desde su especialización de una forma espontánea y dinámica.

Participan.- un coordinador, los panelistas y el auditorio.

Desarrollo:

- El coordinador inicia la sesión, presenta a los miembros del panel, formula la primera pregunta elaborada de antemano.
- Cualquiera de los integrantes responde la pregunta realizada, iniciándose de esta forma el dialogo.
- El coordinador plantea otras preguntas. Si se desvían del tema, deberá reubicarlos. No puede intervenir con sus puntos de vista.
- Antes de que termine la sesión pedirá a los integrantes un breve resumen y con base a este y a sus notas el coordinador hará una síntesis enfatizando lo más importante.
- Si el auditorio está dispuesto, se procederá a establecer un dialogo con él.
- Si el panel fue de una clase, se fijara el día de la evaluación.

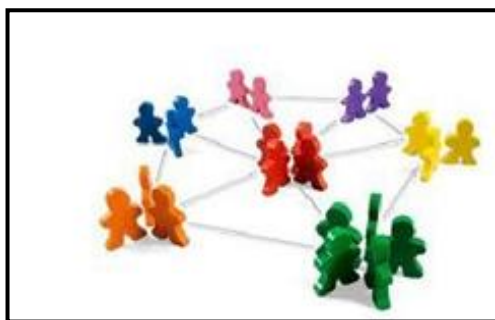


Figura 5. Foro

Foro: Es una técnica de gran significación para el desarrollo fundamentalmente de la capacidad crítica en la educación media y superior.

Se trata de que un grupo en su totalidad discuta informalmente un tema, hecho o problema conducido por un coordinador.

Dada la gran capacidad de personas que pueden participar, es necesario contar con la presencia de un coordinador y aun de un secretario, con la misión de anotar las distintas intervenciones.

Proceso

- Designación de un secretario que tome nota de las participaciones para la elaboración de la síntesis final.
- Explicar el motivo de la realización del foro, precisando la situación problemática.
- Establecimiento de normas para la participación, tales como:
- Fijar el tiempo de intervención: no más de 3 minutos
- Determinar el tipo de intervención, puede formularse preguntas en forma escrita o verbal, según lo disponga; hacer comentarios cortos, expresar aportes que

enriquezcan el conocimiento, expresar discrepancias acompañadas de criterios alternativos.

- El coordinador, promueve la participación, formulando preguntas concretas relacionadas con el tema.
- Al terminar el tiempo previsto de intervención del auditorio, el coordinador hace una síntesis de las opiniones.
- En el caso de aplicación de esta técnica en el aula, el profesor/ra debe evaluar la participación del alumnado destacando los aspectos positivos.



Figura 6. Mesa redonda

Mesa redonda: Consiste en que un grupo de expertos de tres a cuatro miembros afronta una temática desde diferentes puntos de vista o enfoques, en forma sucesiva, sin polémicas ante un auditorio.

Proceso

Organización de la mesa redonda:

- Selección de la temático
- Acogimiento de expertos, profesor/a o estudiantes, en calidad de expositores, de coordinador o moderador.
- Coordinación con expositores sobre la normativa y contenido científico de las exposiciones.
- El coordinador sitúa a los expositores en el lugar más idóneo.



Figura 7. Técnica de la discusión

Técnica de la discusión: Es una técnica de dinámicas de grupos y consiste en la interacción verbal de un número de personas que participan en una actividad común, intercambiando ideas para la solución de problemas. Es motivadora y socializante en cuanto permite la cooperación, el respeto, tolerancia, la reflexión y el análisis crítico entre las ideas de los demás, para aceptarlas o refutarlas con razón lógica y con fundamento. Son de dos tipos. Dirigida y libre.

Proceso

Es necesario distinguir el proceso que se sigue para la discusión dirigida y para la discusión libre.

Pueden hacerse entre 3 personas, grupos pequeños o grandes.

- Elección del tema
- Adquisición de información, mediante investigación bibliográfica, documental, consulta a expertos.
- Realización de conclusiones absolutamente objetiva por parte del coordinador quien al final expone a la consideración del grupo para su aprobación.
- El profesor/a interviene para ratificar, rectificar y reforzar el conocimiento.



Figura 8. Debate

Debate: El debate es una técnica de dinámica de grupos estructurada alrededor de una discusión que tiene lugar ante un grupo, en donde dos personas dialogan sobre un tema específico de tipo controvertido, siguiendo un esquema previsto y dirigido por un moderador.

Proceso

- Selección del tema o problema del debate
- Determinación de una bibliografía mínima para los debatientes y su grupo de asesores.
- Preparación de los debatientes, en parte normativa y científica-filosófica.
- El moderador al final del debate elaborara la tesis de cada enfoque, las posibles conclusiones que permiten aclarar las ideas.
- Tras la información dada por los expertos, se puede parar a una discusión en la que interviene todo el grupo.
- Al finalizar el debate, el profesor/a que haya actuado o no de moderador, hará una apreciación objetiva de los trabajos, destacando méritos, señalando deficiencias para el perfeccionamiento.

Métodos y técnicas conforme la temática

Introducción

La elección y aplicación de los distintos métodos, lleva implícita la utilización de distintas técnicas didácticas que ayudan al profesorado y al alumnado a dinamizar el proceso de aprendizaje. Se definen como formas, medios o procedimientos sistematizados y suficientemente probados, que ayudan a desarrollar y organizar una actividad, según las finalidades y objetivos pretendidos.

Al igual que los métodos de aprendizaje, estas técnicas 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.

Teniendo presente las variables mencionadas en el párrafo anterior, destacamos una serie de técnicas didácticas que, en función del/los método/s seleccionados, facilitarán el desarrollo del proceso formativo.

La propuesta contiene procesos didácticos innovadores, que sugiere al docente el conocimiento y aplicación de métodos, técnicas, procedimientos o actividades innovadoras en especial la implementación de estrategias para el desarrollo del pensamiento creativo-innovador, para que el docente dinamice el proceso enseñanza-aprendizaje de las disciplinas del área, mediante un trabajo interdisciplinario.

Objetivo

Desarrollar destrezas en los docentes para el manejo de estrategias metodológicas en el aula, en la enseñanza de las asignaturas comprendidas en el bachillerato común, de tal manera que los estudiantes sean capaces de asociar el aprendizaje de estos conocimientos a su vida cotidiana.

Desarrollo del Tema:

Tabla 83 Método demostrativo



1. METODO DEMOSTRATIVO	TECNICAS
<p>En los métodos demostrativos el docente ocupa el lugar central, tiene el dominio de la materia, transfiere el conocimiento a los estudiantes e incluso determina el ritmo de aprendizaje</p> <p>Para mantener la concentración de sus estudiantes, al hacer una demostración oral en clase, el docente deberá considerar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mantener una actitud informal;• Procurar una buena expresión mímica y una correcta entonación;• Mantener contacto visual con los oyentes;• Tener organizado el material a ser presentado (introducción, desarrollo, conclusión y cierre);• Recordar los conocimientos previos;• Situar el tema a ser presentado en un contexto más amplio, relacionado con la materia;• Hacer referencia constantemente a la práctica; para ello usar ejemplos, imágenes, aplicaciones, anécdotas, comentarios, etc.;• Cuando sea necesario, presentar datos y contrastarlos con su opinión personal;• Al momento de la conclusión, después de una discusión, presentar los contenidos expuestos, de manera organizada y por fases secuenciadas.	<p>Exposición Oral</p>  <p>Demostración</p>  <p>Narración</p> 

Tabla 84 Método de conversación

2. METODO DE CONVERSACION	TECNICAS
<p>La <i>conversación educativa guiada</i>, pone mayor énfasis en la reflexión que en la asimilación, es una estrategia educativa mediante la cual el docente conduce a sus estudiantes a entender de manera gradual el tema de estudio. Lo hace a través de preguntas que siguen un orden lógico.</p> <p>Una buena conversación guiada depende, en gran parte, del dominio de la técnica de hacer preguntas. Esta técnica precisa algunas habilidades; las más importantes se mencionan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regla fundamental: formular preguntas claras, sin ambigüedades; • Hacer una pausa de tres a cinco segundos después de haber formulado una pregunta, antes de que respondan los estudiantes; cuando las preguntas son de tipo cuantitativo, las pausas deben ser más largas; • Escuchar atentamente lo que responde el estudiante; • Criticar la respuesta incorrecta, pero evite criticar a la persona; • Involucrar a todos los estudiantes en las actividades de la clase; • Si la respuesta del estudiante es incorrecta o incompleta, entonces dirigir la misma pregunta a otro estudiante; • Si la respuesta del estudiante es incorrecta o incompleta, entonces tratar de conseguir una mejor respuesta mediante preguntas complementarias. Se lo puede hacer de varias formas: 	<p>Conversación educativa</p>  <p>Discusión en clase</p>  <p>Conversación de aprendizaje</p>  <p>Discusión en grupo</p> 

Tabla 85 Formas de trabajo colaborativo


3. FORMAS DE TRABAJO COLABORATIVO	TECNICAS
<p>Las diferentes formas de colaboración constituyen un paquete importante. Los <i>métodos activos</i> –y también el aprendizaje colaborativo– imponen altas exigencias al docente.</p> <p>Con los métodos activos se pretende que los estudiantes revivan el problema. Será importante que el docente cree las condiciones favorables para que el estudiante actúe. Esto supone responder, de manera creativa y oportuna, a las reacciones imprevistas de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al momento de hacer la síntesis de la clase, el docente tendrá que organizar de manera sistemática las ideas que aportaron los estudiantes. • Observará cuidadosamente a los estudiantes y guiará el trabajo de los grupos de forma apropiada y respetuosa de manera que vayan en la dirección correcta. • El trabajo individual debe ir seguido de una autoevaluación. También es importante la retroalimentación. • Finalmente, se deberá contar con un amplio abanico de actividades y momentos que favorezcan la coevaluación, tanto entre compañeros como del docente, para regular sus avances. • Diseñe fichas para que cada estudiante marque su progreso y su autoevaluación. • Cuando los estudiantes trabajan solos es conveniente que dispongan de cierta autonomía. Sin embargo, algunos estudiantes requerirán apoyo para realizar su trabajo de forma independiente 	<p>Trabajo en grupo</p>  <p>Variaciones del trabajo en grupo</p>  <p>Aprendizaje basados en problemas</p>  <p>Juego de roles o de simulación</p>  <p>Estudio de casos</p> 

Tabla 86 Métodos individualizados

4. METODOS INDIVIDUALIZADOS	TECNICAS
<p>Los métodos individualizados, aun cuando mantienen sus diferencias, presentan algunas características en común que conviene precisar aquí.</p> <p>Actividades que favorecen el trabajo individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dividir los temas de estudio en unidades más pequeñas, tales como módulos, paquetes autodidácticos, unidades de enseñanza-aprendizaje, etc. • Al iniciar una nueva unidad de estudio, pedir a los estudiantes que hagan la tarea solos. Es importante que el estudiante sepa qué se espera de su trabajo y recordarle cuáles son los objetivos. • Se requiere contar con una amplia variedad de material didáctico: textos, libros, recortes de periódico, fotos, diapositivas, documentales, etc. El estudiante debe poder acceder fácilmente a ellos durante la hora de clase. La biblioteca es un lugar óptimo para que hagan las tareas individuales. • El trabajo individual debe ir seguido de una autoevaluación. También es importante la retroalimentación. • Finalmente, se deberá contar con un amplio abanico de actividades y momentos que favorezcan la coevaluación, tanto entre compañeros como del docente, para regular sus avances. Diseñe fichas para que cada estudiante marque su progreso y su autoevaluación. • Cuando los estudiantes trabajan solos es conveniente que dispongan de cierta autonomía. Sin embargo, algunos estudiantes requerirán apoyo para realizar su trabajo de forma independiente 	<p>Aprendizaje participativo</p>  <p>Practica de laboratorio</p>  <p>Paquete autodidáctico</p>  <p>Trabajo por acuerdo</p> 

Compromisos

En este caso es necesario el compromiso de los docentes, quienes además de aplicar las sugerencias didácticas, deberán acompañarlas de dinámicas conforme el tema y los grupos.

4.5.5 Evaluación

Al final de curso de formación, cada maestro participante será evaluado mediante una clase demostrativa, aplicando los métodos y las técnicas aprendidas (se sortearán los temas respectivos)

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 50 horas pedagógicas
En el mes de noviembre del 2013

4.7 Cronograma de actividades

CURSO DE FORMACION						
<p>Tema: “Programa de fortalecimiento educativo, con métodos y técnicas de estudio para potencializar el pensamiento creativo de los docentes, como estrategia de innovación en el aula”.</p> <p>Objetivo: Capacitar a los docentes en la elaboración y aplicación de recursos didácticos, métodos y técnicas de aprendizaje para desarrollar el pensamiento creativo en los estudiantes. Aplicar los métodos y técnicas en las distintas asignaturas haciendo de las clases interactivas para que el aprendizaje sea significativo</p> <p>Técnicas: Rejilla, Taller</p> <p>Beneficiarios: 15 docentes del Colegio Carlos Julio Arosemena Tola</p>						
Contenidos	Actividades	Recursos didácticos	Fecha	Hora	Evaluación	Responsable
Método Demostrativo	<ul style="list-style-type: none"> *Motivación *Exposición *Conformación de grupos *Repartir temas de trabajo *Intercambio de trabajo *Socialización y resumen 	<ul style="list-style-type: none"> *Folletos *Diapositivas *Papelotes *Internet 	Lunes martes	13:00-18:00 14 horas pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> *Preguntas abiertas *Cuestionario *Clase demostrativa 	Lic. Nelson Camacho
Método de conversación	<ul style="list-style-type: none"> *Introducción *Exposición *Discusión guiada *Intercambio de trabajo *Interacción con la realidad 	<ul style="list-style-type: none"> *Folletos *Diapositivas *Papelotes *Internet *Cuestionarios 	Miércoles jueves	13:00-18:00 14 horas pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> *Preguntas abiertas *Cuestionario *Clase demostrativa 	Lic. Nelson Camacho
Formas de trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> *Juegos didácticos *Exposición *Conformación de grupos *Repartir temas de trabajo *Enunciado de intenciones *Interacción con la realidad *Exposición de cada grupo 	<ul style="list-style-type: none"> *Folletos *Diapositivas *Papelotes *Internet 	Viernes lunes	13:00-18:00 14 horas pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> *Preguntas abiertas *Cuestionario *Clase demostrativa 	Lic. Nelson Camacho
Métodos individualizados	<ul style="list-style-type: none"> *Motivación *Enunciación del tema *Investigación del Tema *Conformación de grupos *Intercambio de trabajo *Socialización de los trabajos 	<ul style="list-style-type: none"> *Folletos *Diapositivas *Papelotes *Internet 	Martes miércoles	13:00-18:00 14 horas pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> *Preguntas abiertas *Cuestionario *Clase demostrativa 	Lic. Nelson Camacho

4.9 Certificación



**MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL
DISTRITO EDUCATIVO 15D01, AROSEMENA TOLA, ARCHIDONA, TENA**

CONFIERE EL CERTIFICADO N° 0001

A:.....

Por haber aprobado el CURSO DE FORMACION DOCENTE

Realizado en la ciudad de Arosemena Tola, provincia de Napo, del....al.....de.....del año 2014

Con una duración de 50 horas.

Tena,.....

Director Distrital

Colegio Arosemena Tola

Facilitador

4.8 Costos del curso

Tendrá un valor de 10 USD, por todo el curso, los mismos que serán financiados por los maestros, con un total de 150 USD. Que se invertirán en la compra de la especie y se gestionará en el Distrito Educativo para el reconocimiento del certificado de capacitación

4.9 Certificación

Se efectuará el trámite en la oficina de Desarrollo Profesional del Distrito Educativo para el reconocimiento del certificado de capacitación respectivo.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la investigación en el colegio Carlos Julio Arosemena Tola, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Las necesidades de formación de los docentes surgen de las constantes y acelerados cambios que la sociedad actual enfrenta en el campo de la tecnología, los cambios del currículo a nivel nacional, las nuevas corrientes de pensamiento, los nuevos roles de los actores de la educación, la nueva legislación vigente, por ello la formación y capacitación no es una obligación sino una necesidad.
- Las necesidades formativas son sentidas por los docentes de bachillerato del colegio Carlos Julio Arosemena Tola, al momento de desarrollar su tarea educativa con sus estudiantes.
- El colegio Carlos julio Arosemena Tola no ha propiciado curso de capacitación a los docentes en los dos últimos años.
- Las autoridades del plantel no fomentan la participación de los docentes a la capacitación permanente.
- Los docentes manifiestan que poco plantean, ejecutan y hacen el seguimiento de proyectos educativos realizados por autoridades, docentes o estudiantes.
- Los docentes conocen poco sobre técnicas básicas de investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada y grupal.
- Con respecto a los cursos de capacitación manifiestan que es muy importante seguir capacitando en temas educativos, los resultados demuestran que existe interés en una capacitación continua.
- La capacitación permanente o continua es el pilar fundamental para el educador, primero que todo, por cuanto permite poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas para conocer a profundidad el medio y a sus educandos.

RECOMENDACIONES

- A las autoridades y docentes del colegio Carlos Julio Arosemena Tola, se recomienda revisar la normativa legal que estipula la nueva LOEI para conocer sobre el ámbito, el escalafón, los deberes y derechos de todos los involucrados en el quehacer educativo, para de esta manera poder lograr una verdadera interrelación entre la organización y la formación.
- A las autoridades y docentes se recomienda buscar alternativas de solución mediante la capacitación permanente para que esas necesidades sentidas se transformen en fortalezas y así mejorar la tarea educativa en la institución.
- A los docentes del colegio que busquen la mejor alternativa que hoy existe para obtener un título de cuarto nivel de acuerdo a sus posibilidades e intereses de formación profesional.
- Es necesario que todas las asignaturas sean enseñadas y compartidas de manera creativa, no solo para que el estudiante las aprenda en clases, sino para que las aplique en la vida.
- Se recomienda a las autoridades de la institución fortalecer la comunicación con los docentes y ser los gestores de la motivación para la capacitación y actualización permanente.
- Al Ministerio de Educación que canalicen de mejor manera la inscripción de los docentes en los cursos de capacitación, puesto que en ocasiones los rectores o directores no están pendientes de habilitar el sistema para las inscripciones respectivas y se pierde la oportunidad de acceder a la capacitación

BIBLIOGRAFIA

Abril, Víctor Hugo. (2008). *Metodología de la Investigación*.

Calderón, V. (1999). *Innovación educativa. Revista de investigación Educativa*, N° 1

Chiavenato, Idalberto. *Gestión de talento humano*. Editorial Nomos S.A; Bogotá Colombia; Pag.9

Colen, M.T. (1995): *Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y de participación. Aula de Innovación Educativa*, 44, pp. 72-77.

Ferry, G. (1991). *El trayecto de la formación: los enseñantes entre la teoría y la práctica*, Barcelona: Paidós.

Fullan y Hargreaves, (1992) "Autonomía profesional del docente y control democrático".

Gonzalez, M., y Raposo M. (2008) *Necesidades formativas del profesorado universitario en el contexto de la convergencia europea*. *Revista de Investigación Educativa* Vol 26(2),pp.285-306

Gonzalez Sanmamed, M.(1995): *Necesidades formativas y aprendizaje de la enseñanza*. *Revista de Investigación Educativa*, 25 91-108

Hernández, Roberto., Fernández, C y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*.

Kaufman Roger A. (2000), *Planificación de los sistemas educativos*, México, Trillas

Longo, Francisco. (2002). *El Desarrollo de Competencias Directivas en los Sistemas Públicos. Una Prioridad del Fortalecimiento Institucional*. Barcelona: Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE.

Mattos, Luis. (1999). *Compendio de la Didáctica General*. Edición kapelusz. Madrid.

Nereci, Imideo. (1998). *Hacia una Didáctica General Dinámica*. Editorial Kapelusz. Buenos Aires.

Web grafia Recomendada

Argudín Vázquez, Y. (2001). Educación basada en competencias. Educar. Revista de educación, 19.consulta/educar/19/argudin.html.

Almanzor, Cecilia. Importancia de la Capacitación Pedagógica del Docente. Editorial de la Universidad Autónoma de Guadalajara. "Educación, Extensión y Capacitación." Red del Sistema de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Rural y Seguridad

http://www.rdfs.net/themes/education_es.htm..

Dinancaped.(1993).Proceso constructivo del Aprendizaje. Área. Ciencias Sociales. MEC. Ecuador.

Formación en Tecnologías de la información. (2005) Subdirección General de Technologies de la Información de la Generalitat de Catalunya

<http://www.xtec.es/formaciotic/encentre/info/index.htm>

Capacitación Docente Universitaria en el Uso de las Tecnologías de la Información. (2003). Fundación Universitaria Iberoamericana.

[http://www.funiber.org/proyectos/cooperacion/capacitacion-docente-universitaria-en-el-uso-de-las-tecnologias-de-la-informacion-bolivia-2003/.](http://www.funiber.org/proyectos/cooperacion/capacitacion-docente-universitaria-en-el-uso-de-las-tecnologias-de-la-informacion-bolivia-2003/)

Ministerio de Educación y Cultura. Fundamentos Psicopedagógicos del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje

ANEXOS

Anexo 1. Descripción del Curriculum Vitae del Tutor que dictará el curso

Datos personales: poner como anexo

Nombres y Apellidos: Nelson Amado Camacho Barreno

Estado civil: Casado

C.I: 1801636802

Domicilio: Tena, ciudadela Las Palmas

Teléfono: 062887062

Formación académica:

- ✓ Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional
(Alumno-maestrante)
- ✓ Lic. En ciencias de la Educación: Mención Educación Básica
- ✓ Profesor Educación Primaria.

Experiencia laboral:

- ✓ Experiencia docente en el nivel secundario y primario 30 años

Capacitación:

- ✓ Diversos cursos dictados por el Ministerio de Educación (Siprofe)

Tena, 10 de diciembre del 2012.

Señor

RECTOR DEL COLEGIO "CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA"

Presente


De mi consideración:

Yo, **NELSON AMADO CAMACHO BARRENO**, en calidad de maestrante del III semestre del posgrado de Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja, me dirijo ante su digna autoridad con la finalidad de solicitarle de la manera más comedida me permita y autorice realizar una investigación a los docentes que dictan clases en el bachillerato, sobre el tema que sugiere la universidad como una propuesta nacional **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de su institución que acertadamente dirige, en el período 2012 – 2013"**.

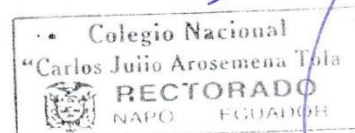
La realización de la investigación de dicho proyecto nos permitirá conocer más a fondo la realidad de las necesidades que tienen los docentes de su institución como parte de una propuesta nacional en lo que respecta a capacitación y formación profesional en el ámbito educativo

En la seguridad de que mi solicitud será aceptada, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente.


Lic. Nelson Camacho

ALUMNO MAESTRANTE DE LA UTPL



PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, 10 diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013"**.

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
CORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Anexo 7: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico			6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál:		_____						5				
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O S	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. <u>Mecatrónica</u>		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	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 secretaria					30	
ee. Otra, especifique cuál:		_____						31				
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	hh. Informática			33			
ii. Otra, especifique cuál:		_____										
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál:		_____						38				
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____				NO		2			

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:			
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13
		Por horas	14
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:		SI	15
		NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:		1°	17
		2°	18
		3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____			

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:	
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6
Doctor en educación	2	Arquitecto	7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
Psicopedagogo	4	Abogado	9
Otras, especifique: _____	5	Otras, especifique: _____	13
		Economista	10
		Médico	11
		Veterinario	12

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
alternativa)

(Puede señalar más de una

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

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

✓ _____
✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
alternativas)

(señale de 1 a 3

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/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:
alternativas)

(señale una o más

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación
alternativa)

(señale una

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág

