



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Ciudad de Tena de la provincia de Napo, ciudad de Tena,
periodo 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Pazmiño Mora, Gladys Emérita

DIRECTOR: Arteaga Marín, Myriam Irlanda, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO TENA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Myriam Irlanda Arteaga Marín.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ciudad de Tena de la provincia de Napo, ciudad Tena, periodo 2012 – 2013 realizado por Pazmiño Mora Gladys Emérita, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, mayo de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Pazmiño Mora Gladys Emérita declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ciudad de Tena, provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo 2012-2013, de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mirian Irlanda Artiaga Marín, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Autora: Pazmiño Mora Gladys Emérita
Cédula: 1500241177

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado primero a Dios, supremo creador y guía de mi vida, apoyo espiritual en los momentos de mayor necesidad y consuelo en mis fracasos.

A mi familia, motivo constante de mi aprendizaje y progreso, su apoyo incondicional se ve plasmado ahora en este trabajo.

A mis compañeras y compañeros, amigos en todo momento, partícipes de alegrías y tristezas, de éxitos y fracasos, y hoy, testigos privilegiados del fin de una carrera y el inicio de una vida.

A todas las personas que de alguna manera supieron poner su grano de arena para la feliz culminación de esta investigación.

Gladys Pazmiño

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios, quien a través de mis padres me dio la vida, la fortaleza y sabiduría, para culminar a cabalidad este importante trabajo.

Mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de sus Ilustres Catedráticos, quienes con sus sabios conocimientos, contribuyeron en mi formación personal y profesional.

Mi agradecimiento la Ingeniera Arteaga Marín Mirian Irlanda, quien sin escatimar esfuerzo alguno se constituyó en mi orientadora y motivadora permanente para la culminación de la presente tesis.

A la Unidad Educativa “Ciudad de Tena” por abrirme generosamente sus puertas para la realización de este trabajo.

Gladys Pazmiño

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
 CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	 5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	6
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rosett, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo).....	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1. Análisis organizacional.....	14
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2. Metas organizacionales a corte, medio y largo plazo.....	16
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17
1.2.1.4. Liderazgo educativo.....	18
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demanda de organización, regulación).....	19
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal).....	22
1.2.2. Análisis de la persona.....	26
1.2.2.1. Formación personal.....	26
1.2.2.1.1. Formación Inicial.....	27
1.2.2.1.2. Formación Profesional Docente.....	27
1.2.2.1.3. Formación Técnica.....	29
1.2.2.2. Formación Continua.....	30
1.2.2.3. Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	31
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	32
1.2.2.5. Característica de un buen docente.....	34
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	36
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	37
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	39
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	39
1.2.3.2. La función del docente.....	41
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	43
1.2.3.4. La función del estudiante.....	44
1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.....	45
1.3. Curso de Formación.....	46
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	47
1.3.2. Ventajas e innovaciones.....	48

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	50
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	51
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	53
2.1. Contexto.....	54
2.2. Participantes.....	59
2.3. Diseño y métodos de investigación	61
2.3.1. Diseño de la investigación	62
2.3.2. Métodos de investigación.....	62
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	63
2.4.1. Técnicas de investigación.....	63
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	63
2.5. Recursos.....	64
2.5.1. Talento Humano.....	64
2.5.2. Materiales.....	64
2.5.3. Económicos	65
2.6. Procedimientos	65
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
3.1. Necesidades formativas.....	68
3.2. Análisis de formación.....	80
3.2.1. La persona en el contexto informativo.....	80
3.2.2. La organización y la formación.....	83
3.2.3. La tarea educativa.....	85
3.3. Los cursos de formación.....	94
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	102
4.1. Tema	103
4.2. Modalidad de estudios.....	103
4.3. Objetivos.....	103
4.3.1. Objetivo General:	103
4.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	103
4.4. Dirigido a.....	104
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	104
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	104
4.5. Breve descripción del curso.....	104
4.5.1. Contenidos del curso.....	104
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del Tutor que dictará el curso.....	105
4.5.3 Experiencia profesional docente.....	106
4.5.4. Metodología.....	106
4.5.5. Evaluación.....	107
4.6. Duración del Curso.....	107
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	108
4.8. Costos del Curso.....	109
4.9. Certificación.....	109
CONCLUSIONES.....	114
RECOMENDACIONES.....	116
BIBLIOGRAFÍA.....	118
ANEXOS.....	122

RESUMEN

Las Necesidades formativas de los docentes de bachillerato del país y los avances científicos y tecnológicos, vuelven imperativo generar estudios de campo que brinde la aspectos pedagógicos reales y plantear sus posibles soluciones, bajo este contexto se efectúa el presente trabajo de investigación, en la Unidad educativa Ciudad de Tena, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo lectivo 2012 – 2013, en el estudio se aborda tres categorías conceptuales: a) Necesidades de formación. b) Análisis de las necesidades de formación, y c) Cursos de formación. Utilizando una encuesta, se recolectó datos de una muestra de docentes, los datos fueron procesados, analizados y discutidos, permitiéndonos tener una idea de las necesidades formativas de los docentes evaluados y por lo cual se ha elaborado una propuesta de capacitación de acuerdo a sus necesidades y realidad local.

PALABRAS CLAVES: Necesidades formativas; aspectos pedagógicos reales; propuesta de capacitación

ABSTRACT

The Training Needs of high school teachers in the country and scientific and technological advances, become imperative to generate field studies to provide real educational aspects and propose possible solutions, in this context the present research work is done, in the city of Tena educational unit, in the province of Napo, Tena, academic year 2012 – 2013, the study addresses three conceptual categories: a) Training needs. b) Analysis of training needs, and c) Training courses. Using a survey, data were collected from a sample of teachers; the data were processed, analyzed and discussed, allowing us to have an idea of the training needs of teachers evaluated and which has developed a proposal for training based on their needs and local realities.

KEYWORDS: Training needs; actual pedagogical aspects, training proposal

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha podido constatar como el sistema educativo de nuestro país ha evolucionado en muchos aspectos, por lo que se pretende que actores educativos mejoren la calidad de la educación, enmarcados en el Plan de Desarrollo Nacional.

La presente investigación tiene como fin realizar un análisis completo de las necesidades formativas de los docentes del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena, se ha presentado deficiencias en el proceso educativo de capacitación y actualización de conocimientos, existe un deficiente incentivo y desarrollo de cursos, muchos de los que se desarrollan no se apoyan en las necesidades y preferencias de los docentes, no están acordes a los nuevos modelos educativos y cambios estructurales de la planificación educativa en el Ecuador.

Como se conoce las políticas guían los procesos sociales y la educación no está exenta de esta particularidad. El desarrollo educacional, depende en gran medida, de la naturaleza y de la esencia de la política que se aplique en su conducción de los procesos de capacitación, existen claras deficiencias en la institución puesto que no tiene actividades que permitan a los maestros mejorar sus conocimientos, entendiendo que el aprendizaje es continuo.

Uno de los propósitos fundamentales enmarcados en la Ley General de Educación, es precisamente elevar la calidad de la educación en el Bachillerato de la Unidad Educativa “Ciudad de Tena” de la Provincia de Napo del Cantón Tena, en este sentido se considera que la relevancia de la presente investigación radica en proporcionar conocimientos sobre el nivel de formación docente actual, a partir de una evaluación diagnóstica de la práctica docente, por otra parte se contribuye al desarrollo del conocimiento en el campo educativo de la Unidad Educativa “Ciudad de Tena”.

Desde esta perspectiva el trabajo de los docentes en el bachillerato de la Unidad Educativa “Ciudad de Tena”, se establece la necesidad de actualización de los conocimiento de acuerdo a los avance de la tecnología y así afrontar las competencias que se presentan en el diario convivir de las nuevas generaciones. Los datos de esta investigación son aporte teórico científico que beneficiara a la entidad educativa y al mejoramiento de los procesos educativos. Para el desarrollo de las fases del estudio se contó con el apoyo de las autoridades y los docentes de la institución que brindaron su tiempo para el análisis de la situación actual y la aplicación de las encuestas.

La entidad promueve el mejoramiento de procesos educativos, desde este enfoque se brindó la autorización para la ejecución del curso de formación docente.

Se utilizó libros, manuales, revistas, para la fundamentación teórica como base para definir las variables de investigación y sus indicadores, se cuenta con la información de varios autores, además con equipos de cómputo para la realización del informe y la tabulación de resultados de las herramientas de estudio aplicada a los docentes.

En el presente estudio, el objetivo general que se concibió fue analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de las instituciones educativas del país, en el año académico 2012 – 2013, teniendo muy en cuenta, que de forma particular se desea:

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

Este último mencionado, coadyuvará a los conocimientos en las aplicaciones pedagógicas de enseñanza y construcción de aprendizaje para renovar las dinámicas en el desenvolvimiento en el aula.

Los logros iniciales fueron obtener una base de datos a partir de la tabulación de los resultados, estableciendo el tipo de necesidades de los docentes. Además se propone un curso de formación docente puesto que los resultados establecieron que es necesario, el diseño de un curso de capacitación sobre estrategias para enseñar.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

El concepto de formación de profesores es un término que ha sido abordado por diferentes autores, a la vez que ha sido conceptualizado de diversas maneras.

Domínguez (1999) afirma: “es la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que IE son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social” (p 31).

Gairín (1995) afirma: “las necesidades formativas de los directivos que se propone considerar la naturaleza del modo de dirección, la exigencia de experiencias formativas previas y las exigencias que impone la propia evaluación” (p. 56)

Tamayo (2009) afirma: “la necesidad de formación se configura como un elemento clave de la calidad de la enseñanza aprendizaje” (p. 17).

De las definiciones anteriores 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, como también una oportunidad para interactuar entre individuos compartiendo hechos reales que permitan ofrecer una calidad de vida de la persona, de desarrollo y progreso de la sociedad en general.

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

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Reyes (2010) afirma:

Una clasificación completa del tipo de necesidades según el criterio de varios autores:

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

Fuente: (Reyes, 2010)

Maslow (1954) contemplaba: cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización” (p. 32)

Witkin (1996) distingue:

Tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afectan:

- 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 (p. 121)

Desde el punto de vista de los investigadores los tipos de necesidades formativas están dadas acorde a cada sistema de enseñanza, es decir sirven para la consecución de sus objetivos y necesidades existentes en el mismo.

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

Las necesidades de formación constituyen un factor de primer orden en todo proceso formativo, permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer

mejores elementos correctores a las mismas, constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Valero (1975) manifiesta:

Desde el punto de vista educativo, entendemos por evaluación un proceso integral, sistemático, gradual y continuo que valora los cambios producidos en la conducta del educando, la eficiencia de las técnicas empleadas, la capacidad científica y pedagógica del educador, la calidad del plan de estudio y todo cuanto converge en la realización del hecho educativo (p.47).

Bell (1991) afirma: “la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan” (p. 48).

Según Reyes (2010) menciona: “la evaluación de necesidades formativas es normalmente un subproceso que se inscribe, en un proceso más amplio, en el que la detección diagnóstica de demandas de formación constituye la base sobre la que asentar el diseño y la implementación de un programa formativo” (p. 365).

Pozo (1999) afirma que: “planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar decisiones fundamentadas cara a la innovación, al cambio, la mejora, la prevención o la resolución de problemas” (p 349).

Para los investigadores en el caso de la evaluación de necesidades formativas, la información obtenida con los medios e instrumentos que se disponga son comparadas con una situación formativa deseable o exigible. Esta situación constituye la base para la determinación de objetivos y criterio, por último el análisis de la información y la valoración de los criterios dados, permitirá diseñar e implementar acciones formativas que aproximen la situación real de la entidad educativa.

Por tal razón el estudio realizado permitió identificar además aquellos temas que el profesorado considera valiosos para su desarrollo personal y profesional en general y, en particular, para el desarrollo de la docencia y la investigación. Por otra parte el estudio arroja información acerca de la periodicidad en la que el profesorado participa en actividades formativas y los factores que obstaculizan su participación sistemática en esas actividades,

entre otros aspectos. Vamos a comentar a continuación los principales resultados de este estudio.

En toda planificación y desarrollo de la formación una de las actividades más relevantes y significativas resulta ser la evaluación, esta afirmación tiene especial relevancia, cuando se pretende hacer proposiciones concretas en un proceso de formación continua, se hace necesario favorecer las claves (conceptualizaciones, procedimientos, técnicas, herramientas, instrumentos) a fin de promover una práctica evaluativa con sentido, racionalidad y funcionalidad, tomando en cuenta todos los elementos que participan en la misma.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

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, se hace necesario ofrecer una definición más comprehensiva 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".

Báez (2003) afirma: "las necesidades formativas formuladas por los docentes que se encuentran surgidas en su práctica pedagógica y en el trabajo que realizan en su institución educativa" (p. 366).

Camargo (2003) afirma: "las necesidades de formación docente enfatizan en la profesionalización docente y la calidad de la educación, como lugares que justifican y orientan las necesidades de formación docente" (p. 7).

García & Vaillant (2009) afirma: "el cambio tecnológico y la apertura hacia la economía global basada en los conocimientos tienen necesidades de replantearse nuevas competencias y destrezas que las sociedades deben enseñar y aprender" (p. 57).

Vargas (2010) afirma: "el proceso de gestión del cambio de la práctica educativa implica entonces el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras del docente, así como de la movilización y materialización de acciones para la satisfacción de esta necesidad" (p. 72).

Pérez (2008) afirma:

La ley de las necesidades formativas que los profesores consideran como más apremiantes son las siguientes:

- Más formación en técnicas de tutoría. El maestro tutor en Educación
- Primaria y el profesor tutor sobre todo, en Secundaria 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 (p. 26).

Las necesidades de formación más significativas para los docentes están basadas en diferentes temáticas como, Valores en la Educación, Pedagogía Educativa, Psicopedagogía, Métodos y Recursos Didácticos, Diseño y Planificación Curricular, Evaluación de Aprendizaje, Temas relacionados a sus materias que dictan, Formación en temas de sus especialidades, Nuevas tecnologías aplicadas a la educación las TIC, y Diseño seguimiento y evaluación de proyectos. Todos estos temas son los que los maestros investigados necesitan o desean capacitarse, con la finalidad de desempeñarse de una mejor manera en sus diferentes áreas que dictan en la institución educativa “Ciudad de Tena”.

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

Un modelo es una representación de un objeto, sistema o idea, de forma diferente al de la entidad misma. El propósito de los modelos es ayudarnos a explicar, entender o mejorar un

sistema. Un modelo de un objeto puede ser una réplica exacta de éste o una abstracción de las propiedades dominantes del objeto.

Rossett (1996) afirma:

Modelo de Rossett.-destaca como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades las siguientes: **Situación actual** la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad. **El óptimo:** cómo deberían ser las cosas o la situación. **Los sentimientos** cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo. **Causas:** por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo. **Soluciones** qué hacer para acabar con el problema. Normalmente, una necesidad formativa surge bien por problemas de desempeño de trabajo, introducción de nuevas tecnologías o bien por cambios legales en el trabajo o normas legales que exijan formación anual.

- Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
- Elementos fundamentales:
 - a) Situaciones desencadenantes;
 - b) Tipo de información buscada: i) óptimos, ii) reales, iii) sentimientos, iv) causas, v) soluciones;
 - c) Fuentes de información;
 - d) Herramientas de obtención de datos.

Modelo de Kaufman

Gairín (1983) afirma:

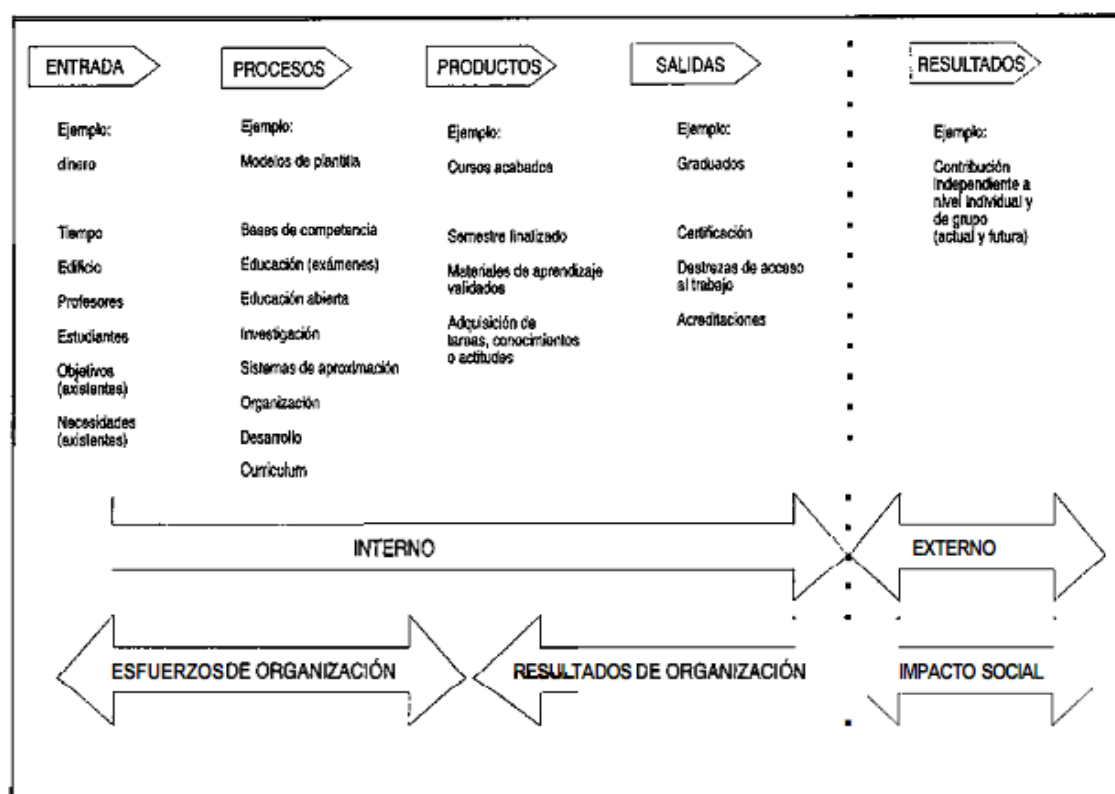
Un modelo desarrollado en 1983, donde puede apreciarse la diferencia que se establece entre referencias evaluadoras externas e internas, diferencia entre esfuerzos, resultados e impacto o la distinción entre medios y objetos

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre los que es y lo que debiera ser, en torno a: i) entradas; ii) procesos; iii) salida; iii) resultados finales.
- Priorización de necesidades: Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:
 - a) Tomar decisiones de planificar;
 - b) Identificar los síntomas de los problemas;
 - c) Determinar el campo de planificación;
 - d) Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores;
 - e) Determinar las condiciones existentes;
 - f) Determinar las condiciones que se requieren;
 - g) Conciliar discrepancias de los participantes;

- h) Asignar prioridades entre discrepancias;
- i) Seleccionar las necesidades y aplicar el programa;
- j) Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades

La figura representa un modelo desarrollado en 1983, donde puede apreciarse la diferencia que se establece entre referencias evaluadoras externas e internas (p.102).

Referencias Evaluadoras Externas E Internas



Fuente: Modelo de Kaufman (1983)

Modelo de D Hainaut

Zabalza (1982) identifica:

Cuatro dimensiones dentro del apartado dedicado en su modelo a los contenidos de enseñanza en los siguientes:

- **El domino cognitivo** que engloba todo lo que hace referencia a la actividad mental de los sujetos, a las operaciones intelectuales que se ponen en marcha en las diferentes tareas.
- **El Dominio Sensible** que engloba todo lo que hace referencia a la sensibilidad, el desarrollo de la capacidad de emisión y recepción- discriminación de estímulos por parte de los distintos sentidos.

- **El Dominio Afectivo** que se refiere a todo con los sentimientos lo relacionado y emociones, a las actitudes y valores.
- **El Dominio Motor** para referirse a la actividad del cerebro en sus diversos niveles o segmentos (p.51).

Modelo de Cox

Briceño (2012) afirma:

Resulta provechosa esta metodología, ya que permite la desratización de las variables en términos de funciones de pertenencia propuestas.

- Institución.
- Profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados.
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para lograr las estrategias.
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción (p.51)

Modelo Deductivo

Moreno (2003) afirma:

Todo modelo causal es mono lógico-deductivo, pero no a la inversa. Este tipo de explicación ha sido considerada como un paradigma de cualquier explicación rigurosa, habiendo sido adoptado por muchos, desde la antigüedad como la manera de ideal a la que hay que tender todos los esfuerzos por encontrar las explicaciones (p.300).

Nagel (1981) afirma:

El Modelo Deductivo es el tipo de explicación que ha sido estudiado intensamente desde la antigüedad, acido considerado como el paradigma de toda explicación genuina y a menudo ha sido adoptado como la forma ideal a la cual deben tender todos los esfuerzos por hallar explicaciones (p. 245).

Los autores de los distintos métodos de análisis de necesidades, como principio el facilitar la identificación de las necesidades de acuerdo a los intereses de lo investigado, permitiendo tener una clara interpretación de los propuestas pedagógicas para corregir las deficiencias o necesidades existentes en la pedagogía de los docentes.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Pipe (1970) afirma:

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Esta perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente. En líneas generales, desde este planteamiento, muchos autores coinciden en definir necesidad formativa en forma de ecuación (p. 562).

López (2005) afirma:

Al realizar el análisis de las necesidades formativas, no puede olvidarse tampoco, los patrones ideológicos y culturales de quienes lo prescriben y de quienes lo realizan, Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño. (p.85).

Para la investigadora el análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacidades y conocimientos actuales del personal de la entidad, luego programar un curso de formación examinando todos los factores como optimizando los recursos que inciden en el capital humano de forma consistente que pueda rendir al nivel deseado y posteriormente lograr el éxito de la institución.

1.2.1. Análisis organizacional

Durante el análisis de las necesidades se busca conocer las razones por las que el cliente pide la realización de la auditoría y definir a partir de ellas los objetivos y el alcance de la misma.

Gairín (1999) afirma: “el análisis organizacional considera que en este marco surge el presente estudio, siendo su objetivo: Evaluar las necesidades formativas del profesorado de la institución educativa, en contextos de innovación institucional, como punto de partida para el posterior diseño del correspondiente Programa de Formación” (p.896).

López (1990) afirma que:

Un análisis de la organización puede ser utilizado para preparar la organización ante importantes cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de planes de acción, proyectos y programas, antes de asambleas anuales y evaluaciones, o simplemente como un proceso de aprendizaje. Si el análisis de la organización será utilizado regularmente, la organización puede percibir cambios, tanto positivos cuanto negativos. Además, el análisis de la organización también tiene que realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados (236).

Por lo que se refiere a las perspectivas de acción, se advierte un escenario de tensiones entre las necesidades formativas percibidas por el profesorado, las prioridades de la política pública por contar con docentes capacitados mediante un programa único y la pertinencia de partir de un diagnóstico para responder a las particularidades de los centros educativos, como lo plantean los expertos en el estudio de la formación del profesorado y de la innovación educativa. Para responder a las exigencias de la política, pero también a las particularidades del bachillerato, se propone replantear la perspectiva de la formación de una aproximación basada en lo operativo, el personal. La formación en esta perspectiva comporta una aproximación estratégica; supone aprender de experiencias de innovación exitosas, considerar factores internos y externos a la organización, evaluar las necesidades de los destinatarios e incorporar a los tomadores de decisiones en el diseño y desarrollo de programas. La colaboración entre los directivos y los responsables de la formación permitirá actuar en sintonía, como un sólo equipo con un propósito común: mejorar la calidad de la formación docente en un contexto de cambio organizacional.

1.2.1.1. La Educación como realidad y su proyección

El concepto de educación implicaba que los estudiantes deben realizar trabajos educativo, productivo y socialmente útil.

Peña (2005) afirma: “recordemos que las universidades nacieron en la Edad Media como una asociación de alumnos y profesores dedicados a formar a través de la educación, a mejores seres humanos, proveyéndolos de los instrumentos necesarios para desarrollar actividades que resultaran útiles a la sociedad” (p.141)

Write (1999) afirma: “los agentes implicados en la educación no solo son los docentes, sino toda la comunidad educativa, la educación y los aprendizajes dependen de una realidad contextual más amplia” (p. 23)

Meirieu (2011) afirma: “esta crisis de la educación se ve reforzada por algunos fenómenos sociológicos, en particular, la desligazón entre generaciones. Hoy, ningún padre puede buscar en sus recuerdos para preguntarse a qué edad hay que comprarle un celular a un chico” (p. 236).

El currículo por procesos propone, en síntesis, que reconstruyamos la escuela para reinventarla en función de las subjetividades del ser humano, de ese ser sin límites en el sentir, en el pensar y en el actuar. En función de ese niño que se expresa dibujando y que de adulto es incapaz de trazar algo parecido. De ese niño creativo, lleno de ideas e iniciativas que con los años de escuela, aprende a guardar. De esos saberes que hoy figuran encasillados en disciplinas, asignaturas y materias, en contenidos y en profesores que aprenden a instruir.

Por otro lado si analizamos la historia de la educación, podemos darnos cuenta que esta ha sido manipulada para fines personales, se ha dejado a un lado su verdadero objetivo “formar a personas integrales y comprensivas del mundo”, y se ha transformado en una conveniencia; si miramos a nuestro alrededor observamos que la mayoría de las personas no estudian lo que verdaderamente les apasiona, sino que optan por las preferencias nacionales del momento; es decir, el estado antes de pensar en lo mejor para el pueblo, piensan en sus ganancia y en ganar más y más, sin importarles que todo un país este de por medio.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Pérez (2000) afirma:

El alcance en el tiempo podemos definir metas en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

- Largo Plazo: están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del establecimiento.
- Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la institución y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.
- Corto plazo: son los objetivos que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos

intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Las metas nos permiten alcanzar el desarrollo general de las entidades como también la existencia de una organización pues la ubican en tiempo y espacio, además orientan hacia dónde va la organización la cual permite establecer los parámetros que centran la labor que se va a llevar a cabo dentro de la misma.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa

Es un medio que ayuda a que se puede recurrir para conseguir un fin o satisfacer una necesidad. Es un procedimiento o medio del que se dispone para satisfacer una necesidad, llevar a cabo una tarea o conseguir algo.

García (2012) afirma: “Son aquellos recursos personales y materiales que constituyen el patrimonio de la institución educativa, para llevar a cabo su propia actividad específica” (p. 7).

Gijón (2009) afirma: “La integración entre centros educativos y la comunidad, para que sea más fluida y efectiva, necesita del trabajo en red en el que todos los participantes, entidades y centros educativos compartan recursos al tiempo, que sean beneficiados del resultado de los proyectos” (p. 159).

Jiménez (2006) afirma: “que la infraestructura de informática y telecomunicaciones han sido fundamental para dar soporte al Modelo Educativo que requiere una mayor competencia tecnológica que coadyuve al proceso de enseñanza aprendizaje de calidad y calidez” (p. 63).

Los profesores son, indudablemente, un patrimonio importante de una institución educativa y son altamente relevantes para la calidad de la misma. Pero la institución ha de contar, también, con otros miembros, tales como el personal no docente y el de administración y servicios (de administración, mantenimiento, limpieza, etc.). Los estudiantes son, también, miembros determinantes para la calidad de una institución educativa. Se precisa, además, disponer de otros recursos materiales necesarios para un funcionamiento de calidad de la institución (tales como edificio e instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, medios tecnológicos, etc. Los colegios deberán contar con salones de clases adecuados que

respondan a las necesidades de los estudiantes. Esos salones de clases deberán ser seguros y facilitar el proceso de aprendizaje. Cuando los edificios y otros recursos usados por el instituto no son de su propiedad, los acuerdos por escrito deberán claramente indicar las condiciones que gobiernan su uso y asegurarse el acceso a esos recursos sobre un período suficiente de tiempo. En este aspecto, se debe considerar la procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento, el análisis de los recursos disponibles permite establecer el alcance y los límites para la labor colectiva en cada plantel, no sería pertinente planear actividades sin verificar los recursos porque se trataría de un plan de mejoramiento poco factible, pero es necesario aprovechar todos los recursos que la institución posee. El tiempo destinado generalmente resulta insuficiente, por lo que es útil acordar formas de organización que permitan aprovecharlo óptimamente, tratando siempre de no afectar a la tarea educativa.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Es el proceso de influir guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

Robinson (2010) afirma:

Que existen tres conjuntos básicos de competencias requeridas para un liderazgo pedagógico efectivo que tienen un alto grado de interdependencia:

- Tener un amplio conocimiento pedagógico sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Saber resolver los problemas que se presentan en el centro en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.
- Fomentar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado (p. 369)

Australia Institute for Teaching and School Leadership (2011) afirma que: esta propuesta implica cinco áreas de liderazgo entre ellas las siguientes: Enseñanza y aprendizaje, Desarrollo de los demás y de uno mismo, Innovación y cambio, Gestión y compromiso en el trabajo con la comunidad” (p. 236).

Hopkins (2008) afirma: “es necesario pensar en un liderazgo que contemple diferentes aspectos que han de estar relacionados para conseguir unos buenos resultados y que concretaremos en tres propuestas: El liderazgo pedagógico, El liderazgo distribuido y El liderazgo moral” (p. 27 - 42).

Elmore (2010) afirma: “El liderazgo pedagógico se centra en los procesos de innovación de las metodologías de aprendizaje. Un liderazgo pedagógico implica que las competencias directivas se orienten a crear condiciones y promover contextos organizativos y profesionales que mejoren los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p. 124).

Harris & Hopkins (2008) afirma: “el liderazgo pedagógico es visto como el segundo factor más importante en el impacto del aprendizaje de los estudiantes, después del trabajo en el aula” (p. 32).

Hunter (2009) menciona: “la segunda variable más importante en el aprendizaje de los estudiantes, y la dirección mejora la enseñanza y el aprendizaje a través de su influencia en la motivación del personal, en el compromiso y en las condiciones de trabajo” (pág.256).

El liderazgo implica que la función de los líderes directivos consiste principalmente en desarrollar las competencias y los conocimientos de las personas de la organización. Profesorado, familias y alumnado también deben ejercer, a su modo y en su contexto, el liderazgo de modo distribuido. Necesitamos promover a su alrededor personas dispuestas a asumir responsabilidades, dispuestas a ejercer micro liderazgos que orienten, motiven e induzcan cambios en torno a proyectos e innovaciones. Las instituciones educativas son alineaciones del conocimiento, y este potencial de transmisión de liderazgo que identifica al que ejerce liderazgo distribuido, es la meta para una buena integración de los procesos de participación propios en la dinámica de los centros y del trabajo colaborativo, comprometido y orientado en función de un proyecto que debe caracterizarlos como organizaciones complejas que buscan el logro de objetivos.

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

El bachillerato es un nivel educativo que tiene objetivos y personalidad propios, puesto que debe atender y dar respuesta a las diversas características e intereses de los estudiantes que lo cursan, además responder a las finalidades de las instituciones y a las demandas de los sectores social y productivo; por ello adquiere un valor en sí mismo. El egresado de bachillerato general tendrá una comprensión global de la existencia y condición humana, inquietud por su propia superación, sensibilidad ante los problemas del mundo, capacidad de reflexión, conciencia de su individualidad, preocupación por el desarrollo de los valores humanos y la formación integral.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) crea el: Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para: a) La vida y la participación en una sociedad democrática; b) sus estudios postsecundarios; y c) el mundo laboral y del emprendimiento (p. 211).

Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país.

Ecuador. Ministerio de Educación. (2012) afirma:

Características del nuevo Bachillerato Ecuatoriano

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,
- c) para continuar con sus estudios universitarios.

El nuevo bachillerato ecuatoriano tiene las siguientes características:

Ofrece a todos los y las estudiantes una formación integral que desarrolla las capacidades fundamentales para acceder al nivel de educación superior, al mundo laboral, y productivo, que aporta a un desarrollo personal equilibrado, adecuado para su edad y proporciona las habilidades para la vida ciudadana democrática. Supera las actuales deficiencias (un sistema que especializa muy temprano, que establece desigualdad en los prerrequisitos de ingreso a nivel superior. Etc). En consecuencia se elimina el Bachillerato en Ciencias, simultáneamente reforma el currículo actual (que serían reemplazadas por el tronco común BGU), y adaptando a un nuevo formato. 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.

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés y los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Cambios Pedagógicos

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana. Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo. Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje, mientras que el estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender (p. 200-2014).

Demandas Organización

Thomas (2007) afirma: “las características de las escuelas tienen consecuencias importantes al diseñar un programa de desarrollo organizacional, para ellas en primer lugar siempre han contado con estructuras administrativas muy avanzadas que les permite interactuar con su entorno, aunque no necesariamente en forma proactiva” (p. 591-594).

Las funciones que realiza la escuela presenta un poco de incertidumbre, y eso puede dificultar la realización de las funciones y agravar otros problemas como el de coordinar las actividades y asignar los recursos, que debe resolver cualquier organización. En tercer lugar los docentes que aman su trabajo seguramente sentirán mayor satisfacción personal si resuelven los problemas relacionados con su función, pero rara vez participan en el gobierno y en las decisiones colectivas con los líderes formales.

Regulación

El Ministerio de Educación. (2012) afirma que: se aplicará evaluaciones de medición de logros académicos para los estudiantes de bachillerato, sobre los estándares de desempeño a fin de determinar el nivel de aprendizaje de los contenidos curriculares, evaluar las habilidades como aplicación del conocimiento en la vida diaria, valorar las actitudes y aptitudes de los estudiantes como parte del proceso educativo, determinar los factores asociados y certificar los aprendizajes de los estudiantes al finalizar el bachillerato en relación con las competencias del perfil de salida. El Ministerio de Educación aplicará anualmente a los estudiantes del tercer año de bachillerato pruebas nacionales de logros académicos para certificar los aprendizajes sin fines de promoción, como forma de rendir cuentas a la sociedad. Las pruebas de tercero de bachillerato serán sobre las asignaturas vinculadas al Bachillerato General Unificado, lectura y Matemáticas. De no obtener los estudiantes de un establecimiento educativo un promedio de 12 sobre 20, el establecimiento deberá tomar medidas técnicas de tipo pedagógico para superar las deficiencias académicas de los bachilleres. Asimismo el Ministerio de Educación planteará los indicadores mínimos de evaluación necesarios para la elaboración de los exámenes de ingreso a la universidad, los mismos que serán contruidos sobre la base de los mínimos comunes que constan en las asignaturas del “tronco común”. Ninguna prueba de ingreso universitario debería tomar en cuenta las asignaturas optativas (p. 305-3012).

1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)

El Ministerio de Educación. (2012) afirma que: la presente Reforma Educativa pone al país con una elevada participación de varios sectores de la vida nacional, tanto público como privado, ello confirma la preocupación y el deseo de contribuir a solventar la crisis por la que atraviesa la educación. El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas a nivel nacional. Entre las novedades que trae la normativa vigente, se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos

académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable. A continuación se presenta algunas rupturas que se desprenden de la Constitución de la República, la Ley orgánica de Educación (LOEI) y su reglamento; las mismas que son de gran importancia porque permiten la reconfiguración de un sistema educativo que asegure aprendizajes de calidad para todos los ecuatorianos. Las veinte rupturas se clasifican en cuatro grupos:

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

El Reglamento, es un documento que explica los principales cambios que en él se establecen, se encuentra publicado en el sitio web del Ministerio de Educación.

Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal a, señala que los docentes del sector público tienen derecho acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. La constitución en su artículo 346, dispone que exista una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. En cumplimiento a esto, la LOEI en su artículo 67 crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como una instancia independiente del Ministerio de Educación, con una autonomía administrativa, financiera y técnica.

Plan Decenal de Educación 2006-2015. Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

Políticas relevantes del Plan Decenal

- Universalidad de la educación Inicial
- Universalización de la Educación General básica
- 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.

Los últimos quince años del siglo xx se caracterizan por el establecimiento de un conjunto de reformas educativas que tienen una serie de metas comunes, entre las que podemos mencionar: lograr mayor equidad en el acceso a la educación; mejorar la calidad del servicio ofrecido, así como de sus resultados; establecer un conjunto de sistemas que tiendan a informar a los usuarios (estudiantes, padres de familia y sociedad) de los resultados de la educación; revisar los contenidos que se integran al currículo y en algunos casos a los libros de texto; en menor medida se busca incorporar los aportes de la psicología del aprendizaje (generalmente los vinculados con las llamadas ciencias cognitivas) a las orientaciones para el trabajo docente.

Los Objetivos Estratégicos

- **Marco Curricular.** Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde con la realidad sociocultural, lingüística y tecnológica contemporáneas.
- **Marco de Talento Humano.** Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

Se considera que en la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión.

Los principales componentes son

- Nuevo sistema de formación inicial.
- Nuevo sistema de desarrollo profesional

- Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional
- Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración
- Construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural.

Ley de Educación Intercultural

La expedición de esta Ley viene a cubrir uno de los grandes vacíos en el desarrollo del Sistema Educativo Nacional, puesto que la anterior Ley fue aprobada en los años 80, por tanto, estaba totalmente desactualizada y su aplicación estaba superada por la realidad y el avance de los procesos educativos, científicos y culturales. Según Registro Oficial la nueva Ley que se expidió el 31 de marzo del año 2011 Registro Oficial (2011) y tiene una visión renovada de los procesos educativos, reconoce la existencia de una comunidad de aprendizajes, en la que la sociedad actúa como un sujeto que aprende y que enseña, se refiere a que esta comunidad de aprendizajes permite la creación de espacios de diálogo social e intercultural entre estudiantes y docentes (p. 300-425).

Fabara (2013) afirma:

La ley le reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación. El Capítulo Cuarto establece los derechos y obligaciones de los docentes, señalándose entre los principales derechos el de acceder gratuitamente a los procesos de desarrollo profesional, la capacitación, la actualización, la formación continua y el mejoramiento pedagógico en todos los niveles de la enseñanza y para atender las necesidades más sentidas de los docentes. Otro de los derechos importantes es el de participar en los concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por las diferentes rutas profesionales constantes en el Sistema Nacional de Educación. Como comentario a esta disposición se debe señalar que, con anterioridad a la expedición de esta Ley, la mayor parte de docentes que ingresaban al Magisterio Nacional no se sometían a ningún concurso, sino que lo hacían mediante designaciones directas por parte de la autoridad educativa, lo que provocaba frecuentes denuncias de corrupción y de inequidad. (p. 266-302).

Fabara (2013) afirma: “la Ley de Educación Intercultural crea un nuevo Escalafón Docente; para ascender de una categoría a otra se requiere, en primer lugar, haber obtenido resultados satisfactorios en las evaluaciones realizadas y participar en programas de formación continua, según la especialidad, el nivel y la ubicación del docente” (p. 233).

Como comentario de estos últimos artículos hay que señalar que la anterior Ley de Carrera Docente había subvalorado la exigencia de la evaluación al docente y también había degradado la necesidad de los eventos de formación continua. La exigencia de una Maestría y la publicación de trabajos pedagógicos para ascender a las dos categorías máximas va a impulsar el desarrollo de procesos investigativos y las innovaciones en el aula, así como la edición de trabajos en el área de la educación, los cuales, al momento, casi son inexistentes.

1.2.2. Análisis de la Persona

McGehee & Thayer (1961) afirma: “identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente su profesionalización” (p.63).

1.2.2.1. 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.

Cartagena (2003) afirma: “la formación profesional específica comprenderá un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de los diversos campos profesionales” (p. 77).

Imbernón (2007) afirma: “afirma que la forma a alguna cosa e implica, en contraposición a adiestrar, introducir un componente artístico, cultural e intencional a la acción. El propósito de toda formación es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, guardando las condiciones de calidad que se requieren” (p. 5).

Martínez (2002) afirma: “el nuevo programa de formación profesional está llamado hacer parte fundamental de las políticas activas para el empleo” (p.179).

La formación profesional es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseo, y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral de su comunidad. Es un sentido integrador que 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 del docente.

1.2.2.1.1. Formación inicial

El desempeño de los docentes, 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 educadores.

Villagómez (2012) afirma: “es indiscutible la relación entre formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto, elevar la calidad de la formación docente es indispensable y a la par también es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional” (p. 26).

Matus (2012) afirma: “que además de ello, se debe dotar al docente de las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas y para innovarlas, dotarlo de las capacidades para aprender continuamente, para aprender de los otros y con los otros” (p. 13)

Freire (1996) afirma: “el momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima” (p. 120).

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.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

Las relaciones entre la formación permanente y el desarrollo profesional del profesorado se pueden tildar de controvertidas.

Marcelo (1994) afirma que:

La formación docente es la concepción de desarrollo profesional de los profesores y reconoce un enfoque en la formación del profesorado que valora su carácter contextual,

organizativo y orientado al cambio. Se adapta a la concepción del profesor como profesional, y al incluir el concepto de desarrollo, se le incorpora una connotación de evolución y continuidad, muy superior a la relación entre formación inicial y perfeccionamiento del profesorado que de manera habitual se utilizaba (p. 315).

García (1999) afirma que:

El profesorado que suscribe este enfoque no se suele caracterizar por su motivación e implicación en actividades que permitan un replanteamiento de sus actuaciones, ni una puesta en práctica de ideas innovadoras. Son actividades que reproducen el clásico esquema de todo modelo didáctico tradicional-transmisivo, por lo tanto, se obvia la reflexión o actuación que implique considerar a quien aprende, lo que se supone debe aprender, cómo lo aprende, cómo incorpora esos aprendizajes a su trabajo cotidiano, etc.. (p. 149-166).

Ferry (1997) afirma que: "Por formación profesional se entiende el proceso de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales" (p. 54).

García (1999) menciona que:

Surge como reacción, extrema en ciertas ocasiones, a la tendencia caracterizada con anterioridad; sin embargo, carece de unos planteamientos claros y fundamentados que orienten su intervención. Se pueden considerar como propuestas transitorias entre una concepción de la formación permanente al margen del desarrollo profesional, y una concepción de la formación permanente que se identifica plenamente con el desarrollo profesional (p. 149 -166).

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. Sin embargo, no pocas veces las prácticas docentes destinan poca reflexión y análisis respecto a estos aspectos y esto genera que se repitan los procedimientos convencionales fincados en el supuesto de que el aprendizaje es ante todo el simple registro y repetición de la información vertida por el maestro o en el libro. Por lo anterior es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario

para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional, lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente. En la actualidad existe política que promueven la formación docentes en el Ecuador para mejorar la educación, a continuación los resultados demuestran que son aporte para la formación integral.

1.2.2.1.3. Formación Técnica

Fabregat (1973) afirma que: “Para que la formación técnica sea eficaz, debe estar asentada en tres clases de dominio: el factual, el psicológico y el metodológico” (p. 200).

Gorichon (2007) afirma que:

Que hay ciertos ámbitos que no pueden estar ausentes en la formación de docentes técnicos:

1. Preparación y/o actualización en el ámbito pedagógico. Especialmente en aquellos aspectos referidos a la planificación, didáctica, implementación y evaluación de procesos de aprendizaje y enseñanza, contemplando la realidad y contexto educativo diverso al cual se van a enfrentar y con una mirada puesta en los procesos de aprendizaje de sus alumnos.
2. Proceso de formación que se realiza a través de una práctica real, a fin de articular teoría y práctica y una reflexión constante acerca de su quehacer no sólo profesional, sino también personal y social, y el impacto que tiene su trabajo en la construcción de una mirada educativa focalizada en el desarrollo integral de la persona.
3. Actualización de la especialidad, con el propósito no sólo de perfeccionar sus conocimientos de la especialidad, sino que tenga un manejo real del mundo laboral, sus nuevos métodos y modos de producción, su cultura organizacional y el conocimiento de la innovación y la introducción de las nuevas tecnologías, a fin de ayudar a sus alumnos a la incorporación a éste, de la manera más natural posible.
4. Desarrollo profesional y personal, especialmente en el desarrollo de aquellas competencias transversales que les permiten un buen desempeño profesional, vinculadas al aspecto relacional intrapersonal (con uno mismo) e interpersonal (con los demás), tales como la capacidad de autocrítica, de trabajar en equipo y con personas de diversas culturas,

formas de pensar, con capacidad de liderazgo y resolución de problemas, entre otras. (p. 91-92)

Puiggrós (2007) afirmar que:

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” (p.214 -215).

Por lo tanto son desafíos que tienen que ser enfrentados conjuntamente en un diálogo abierto entre instituciones, autoridades y los docentes mismos que van a entrar en procesos de formación. Y dado que estamos viviendo una época de debate público respecto a cuál es la educación y el sistema educativo que queremos para el país, consideramos necesario tener además sobre las mesas del debate estas preocupaciones y desafíos de un aspecto de la educación que forma parte también del sistema que se desea transformar.

1.2.2.2. Formación Continua

Peiró (1998) afirma que: “la concepción de la formación continua como factor estratégico para la empresa y los trabajadores, se debate en torno a una serie de dilemas que podemos aplicar al desarrollo profesional del docente universitario” (p. 63-83).

Sánchez (2002) opina que: “la opción que se tome en un tipo u otro de formación, así serán las estrategias, las técnicas, los destinatarios y las expectativas que se deriven de la misma” (p. 25).

Fabara (2013) afirma que:

En este mismo período, las universidades asumieron algunas responsabilidades formativas, en particular con la organización de cursos de diplomado, especialización y maestría. Otras entidades, como la Unión Nacional de Educadores (UNE) la Confederación de Establecimientos de Educación Católica (CONFEDEC) organismos no gubernamentales como CENAISE, OCTAEDRO, Fundación Siglo XXI y otras, asumieron las tareas de la formación continua, tampoco tuvieron una política definida ni un seguimiento al trabajo realizado (p. 225).

Existen varias instituciones que tradicionalmente han participado en los programas de Formación Continua para Docentes en el Ecuador, pero, la responsabilidad mayor ha recaído en el Ministerio de Educación, el mismo que desde la Dirección de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) ha ofrecido los cursos de capacitación para la docencia.

Hay excelentes oportunidades para la formación en el empleo y la formación continua, en particular mediante cursos y asignaturas a nivel con temas principales en el programa de formación del profesorado y los programas de maestría es más mediante el mismo Ministerio a través de programa SÍPROFE, existe una gran oportunidad para continuar auto capacitándonos pero la mayoría de los docentes existe un queminortismo por capacitarse.

1.2.2.3. La formación del profesor y su incidencia en el proceso de Aprendizaje

Es indiscutible papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa.

Knight, (2005) afirma que: “la 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” (P.32).

Gómez & Perandones (2009) afirman que:

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente (p. 36)

Marcelo (1994) afirma que:

El concepto de formación tiene que ver con la capacidad de formación, así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el profesor, será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos autoformativos, será mediante la interformación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y, también, personal.

Berbaum (1982) afirma: “concibe la acción de formación como aquella en la que el cambio se consigue a través de una intervención a la que se consagra un tiempo determinado, por

la cual hay participación consciente del formado, en la que existe voluntad explícita a la vez del formado y formador de conseguir un objetivo explicitado” (p. 56)

Ferry (1991) afirma:

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 (p. 56)

La formación del profesorado es un tipo de perfeccionamiento técnico, lo que influye en el necesario isomorfismo que debe existir entre la formación de profesores y su práctica. Si queremos que la capacitación del profesorado sea efectiva, tendremos que realizar una planificación. Para ello, adoptaremos una serie de estrategias o principios que harán que el proceso pedagógico se desarrolle con total normalidad. Los conceptos de educación, enseñanza, currículo, aprendizaje de la enseñanza, diversidad del alumnado, etc.

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

Ecuador. Constitución del Ecuador. Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural afirma:

Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, capítulo VII de la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación menciona en el: **Art. 313.- Tipos de formación permanente** La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de educación es complementaria o remedial.

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

Tarea compleja la de formar a profesores, hacerlo bien y en la dirección acertada, pero no obstante su complejidad y amplitud podemos determinar algunas prioridades que hoy ya lo son, y todo apunta a que en el futuro serán mayores:

- Los profesores tienen que saber atender a grupos de alumnos cada vez más interculturales, aprovechar el enriquecimiento de la diversidad y canalizar las dificultades que puedan surgir.
- Educar alumnos para la sociedad de la información y el conocimiento exige del profesor nuevos roles y nuevas capacidades. Las tecnologías de la información y la

comunicación se han convertido en el lápiz, la pizarra, el diccionario, la enciclopedia, e incluso la biblioteca del siglo XXI.

- Los valores sociales y los estilos de relación evolucionan y no siempre de la forma más deseable. Asistimos a la dificultad que tienen hoy los profesores para dirigir y coordinar sus grupos de alumnos.
- El trabajo cooperativo y en equipo se ha revelado como el más eficaz en el seno de las organizaciones.
- El avance científico y tecnológico, que con tanta rapidez genera nuestra sociedad, será también otra referencia para la formación del profesorado.

Por todo ello es necesario disponer de un instrumento que oriente la formación del profesorado en las direcciones acertadas. Disponer de las competencias profesionales necesarias para el desempeño de los distintos puestos docentes es imprescindible planificar la formación del profesorado, y lo es, tanto para la Consejería, como para el propio profesorado. La finalidad de la formación del Profesorado es ayudar a la consecución de estas competencias profesionales, pero de una forma reflexiva y personal, en la cual cada docente o equipo de profesores pueda orientar y controlar su propio desarrollo profesional y formativo. Se entiende que la educación es una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en que se desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto. Por ello sostenemos que no basta con que el profesor sea un conocedor de su materia, también debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en todo contexto.

1. Integrar la formación del profesorado con los procesos de cambio, innovación y desarrollo curricular

La formación del profesorado debe contemplarse en relación al desarrollo curricular, y debe ser concebida como una estrategia para facilitar la mejora de la enseñanza.

2. Conectar los procesos de formación del profesorado con las demandas del profesorado

Es necesario adoptar una perspectiva organizativa en los procesos de desarrollo profesional de los docentes. Es evidente la potencialidad que posee el centro educativo como entorno favorable para el aprendizaje de los profesores.

3. Integración entre la formación del profesorado respecto de los contenidos propiamente académicos y disciplinares, y la formación pedagógica de los profesores

Este conocimiento didáctico del contenido debe ser destacado por su importancia como estructurador del pensamiento pedagógico del profesor.

4. Necesidad de integración entre la teoría y la práctica

La formación del profesorado, tanto inicial como permanente ha de tener en cuenta el discurso de la epistemología de la práctica, de forma que aprender a enseñar se realice mediante un proceso en el que conocimiento práctico y conocimiento teórico puedan integrarse en un currículo orientado a la acción.

➤ Buscar el isomorfismo entre la formación recibida por el profesor y el tipo de educación que posteriormente se le pedirá que desarrolle

En la formación del profesorado resulta de gran importancia la congruencia entre el conocimiento didáctico del contenido y el conocimiento pedagógico transmitido, y la forma cómo ese conocimiento se transmite.

➤ Principio de la individualización

El principio de individualización ha de entenderse no sólo referido al profesor como individuo, como persona, sino que se amplía para abarcar unidades mayores como pueden ser los equipos de profesores o los grupos de investigación. El principio de individualización conecta con la idea de la formación clínica de los profesores, entendiendo que la formación del profesorado debe estar basada en las necesidades e intereses de los participantes, debe estar adaptada al contexto en el que estos trabajan, y fomentar la participación y reflexión.

Los docentes debemos tener una educación en la práctica social, permitiéndonos una formación integral, en relación a nuestro medio y su entorno étnico, cultural y social, donde no solo nos complazcamos con enseñar nuestra rama de especialidad, sino valoremos el papel que jugamos en la formación de nuevas generaciones sociales, que formaran el pilar de un país más solidario y comprometido con el bienestar colectivo.

1.2.2.5. Características de un buen docente

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético y responsable.

Hay un conjunto de características de los maestros que son especialmente valoradas por parte de sus alumnos, y se refieren principalmente a las capacidades didácticas para comunicar y transferir el conocimiento, junto con aspectos actitudinales y relacionales con los estudiantes.

Fuentes (1998) afirma que:

Los rasgos y características que se consideran más importantes en el perfil del buen maestro, serían los siguientes:

- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
- En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama su profesión y piensa siempre en superarse (p. 301)

Ramón (2010) afirma que:

Las principales características que asocian a un buen docente, se destacan en el siguiente orden de importancia:

- Su capacidad para expresarse con claridad y lograr así que los estudiantes comprendan y asimilen lo abordado.
- Su interés en enseñar y la capacidad de motivar y aprender de sus alumnos.
- Ser amigo de los alumnos.
- Control sobre la clase.
- Dominio y actualización del contenido que enseña (p. 12)

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. Otra cualidad que debe tener en mi opinión 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. Un buen profesor es antes que nada aquel que logra que los estudiantes quieran aprender y cuenta además con las estrategias y capacidad didáctica para hacer comprensible e interesante aquello que deben aprender. Para ellos, el buen docente se distingue por su capacidad para despertar el interés y motivación por aprender en sus alumnos y por saber enseñarles. En este “saber enseñar” destacan no solo el saber transmitir, sino también la puntualidad, la dedicación y el tiempo reservado a explicar hasta lograr que los estudiantes entiendan y asimilen lo tratado, así como la preocupación constante para estimular su participación y verificar que ellos hayan efectivamente aprendido.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

La enseñanza implica una inmensa labor emocional, y esta clase de tarea necesita una coordinación de mente y sentimientos, que a veces surge de nuestra propia identidad de forma tan valiosa y profunda como nuestra personalidad.

Montero (1996) afirma que: “en el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando hablamos de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, los profesores” (p. 63).

Ruiz (1997) afirma que:

La profesionalización docente: no es un evento espontáneo o un estadio de gracia en el que se halla una ocupación. Más bien, describe puntos a lo largo de un continuo, representando el grado en que los miembros de una ocupación comparten un cuerpo común de

conocimiento y utilizan estándares compartidos de práctica en el ejercicio de ese conocimiento permitiendo que socialmente sea aceptada más como profesión que como simple oficio (p. 36).

Pérez (1998) afirma que:

Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión (p. 56).

Montero (2009) afirma que: “tradicionalmente se entendía la enseñanza como una ocupación a tiempo completo, para toda la vida. Actualmente, se producen cambios en la dirección de entender la profesión a tiempo parcial o en una fase concreta de la vida laboral de las personas” (p. 11)

En conclusión si realmente queremos unir al juego del aprendizaje para profesores y alumnos, las intervenciones en sus vidas profesionales deben basarse en una comprensión de la variedad de necesidades a lo largo de su carrera, apoyándose en el aprendizaje en el lugar de trabajo, mostrándonos recelosos del uso exclusivo de las competencias para juzgar el valor de la labor docente, complementando el aprendizaje en el lugar de trabajo con formación específica y el desarrollo de oportunidades en las fases claves de las carreras de los profesores.

1.2.2.7. La capacitación de niveles formativos, como parte del desarrollo Educativo

El objetivo de la capacitación es hacer frente a los problemas relacionados con la política y los métodos de desarrollo, teniendo en cuenta los potenciales, limitaciones y necesidades de la población del país en cuestión.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012) afirma que:

El PNUD destaca que la creación de capacidad se lleva a cabo a nivel individual, a nivel institucional y el nivel de la sociedad.

- **Nivel individual** Comunidad la creación de capacidad a nivel individual requiere el desarrollo de condiciones que permitan a los participantes individuales para construir y mejorar los conocimientos y habilidades. También hace un llamado para el establecimiento de condiciones que permitan a las personas a participar en el "proceso de aprendizaje y adaptación al cambio".
- **Nivel institucional** desarrollo de la capacidad comunitaria en el ámbito institucional debe involucrar a ayudar a las instituciones preexistentes en los países en desarrollo. No debe implicar la creación de nuevas instituciones, en lugar modernización de las instituciones existentes y apoyarlos en la formación de políticas adecuadas, las estructuras organizativas y los métodos eficaces de gestión y control de ingresos.
- **Nivel social** Desarrollo de las comunidades la capacidad a nivel de la sociedad debe apoyar el establecimiento de una forma más "administración pública interactiva que aprende por igual de sus acciones y de los comentarios que recibe de la población en general". Construcción de capacidad comunitaria debe ser utilizado para desarrollar los administradores públicos que son sensibles y responsables.

La creación de capacidad se centró en tres niveles

- **El individuo** desarrollo de recursos humanos, técnicos, por ejemplo de formación;
- **La organización** desarrollo organizacional, por ejemplo, la integración de la vida de la capacitación en procesos y programas de las federaciones deportivas;
- **El sistema más amplio** el desarrollo institucional, desarrollo de capacidades por ejemplo, para asociarse con el sector privado para ejecutar proyectos deportivos. (p. 205-2012)

Tejada (2005) afirma que: “no se puede desligar, la capacitación pues, la competencia de la gestión de recursos humanos, de su formación y su desarrollo, de la estrategia educacional, de contenidos formativos. Es un concepto amplio y abarcativo con muchas incidencias en la planificación educativa, en la planificación y organización del trabajo” (p. 1).

El Ministerio de educación (2012) afirma que:

La capacitación que toda persona debe tener a lo largo de su vida, como parte del sistema educativo es:

Según el capítulo III de los niveles y subniveles educativos.

Art. 27.- Denominación de los niveles educativos:

El Sistema Educativo Nacional tiene tres niveles: Inicial, básica y bachillerato.

El nivel de Educación inicial se divide en dos subniveles: Inicial

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro subniveles:

Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior

El nivel de Bachillerato tiene (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad. Los profesores que consiguen que vayan a tener todo tipo de niveles de los estudiantes en su salón de clases y que hacen que el aprendizaje puede ocurrir en todos los niveles son los maestros más eficaces que hay (p. 302-326)

El argumento a favor de la agrupación por habilidades es que permite a los maestros para desafiar logros altos, mientras que proporciona la remediación, la repetición y la revisión por de bajo rendimiento. Los defensores de la reclamación de la capacidad de agrupación que en las aulas mixtas capacidad de los profesores tienen que enseñar al nivel medio, que aburre a los alumnos de alto rendimiento-y es demasiado trepidante para los alumnos con bajo rendimiento, lo que crea un ambiente educativo ineficaz para la mayoría de los niños de la clase.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre profesores, padres de familia y los estudiantes. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación etc.

Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos padres, eludirán 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, dado que ambos trabajan y casi no les queda tiempo para estar con sus hijos; mucho menos para educarlos, con lo que ello supone de esfuerzo, paciencia, disciplina, perseverancia.

1.2.3.1. La función del gestor educativo

Gestionar implica hacer una revisión y reflexión crítica de la cultura institucional, interpelando y analizando su historicidad y mandatos fundacionales con el objeto de construir prácticas que tiendan a mejorarlas, potenciarlas o enriquecerlas, y buscando un modelo de gestión con una fuerte impronta en lo curricular.

Veciana (2002) afirma 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” (p. 32).

Moore (2002) afirma que:

Que 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. **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. Los planteamientos anteriores valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. 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.

En conclusión se diría que las funciones del gestor educativo son

Planificación implica el proceso de definición de objetivos, el establecimiento de estrategias para el logro de estos objetivos y el desarrollo de planes para integrar y coordinar actividades. **Organizador** esto implica el proceso de determinar qué tareas deben ser hechas. ¿Quién va a hacerlas? ¿Cómo las tareas se agrupan? ¿Quién informa a quién y donde las decisiones deben ser hechas. **Líder** Se trata de motivar a los subordinados, los individuos o equipos que influyen en su trabajo. Seleccionar el canal de comunicación más eficaz. **Controlador** se trata de monitorear el desempeño actual, comparándola con la norma y tomar medidas si es necesario. ” (p. 69-102).

La toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional. De igual manera, esta situación es propia de las instituciones y organizaciones educativas y de sus gestores educativos, a quienes se exige sustentar su función directiva en una articulación entre los elementos mencionados con los conceptos de la gestión educativa y la fundamentación pedagógica. 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.

1.2.3.2. La función del docente

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

Martínez (2002) afirma que:

La función docente, comprende las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; 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 (p. 24).

Ibbernon (1994) afirma que:

La función del docente ha de superar, con la creación constante del conocimiento pedagógico, esa práctica encorsetada y asumir su verdadero protagonismo en los procesos de profesionalización. La función docente debe reunir las características de los procesos técnicos, científicos sociales y culturales, y su correspondiente contextualización, en una determinada praxis (p. 69).

Prieto (2008) afirma que:

Las instituciones escolares se constituyen en uno de los dos grandes focos de aprendizaje que mayor influencia va a tener en la formación de la ciudadanía. No debemos obviar que la etapa de escolarización obligatoria en nuestro país abarca desde los seis hasta los dieciséis años, de ahí que radique tanta importancia en esta institución, por ser en la que nuestros menores y jóvenes emplean un largo período de tiempo de sus vidas. Entre las diferentes funciones que se le atribuyen al profesorado queremos citar las más relevantes que, sin lugar a dudas, van a determinar el desempeño docente y la imagen que esta corporación posee de cara a los progenitores de sus alumnos:

- Instructor y especialista de una materia, que tiene que darla a conocer e impartirla sobre unos menores determinados.
- Educador: entendiendo por esta función a aquella persona que es capaz de instruir y formar al alumno desde una perspectiva global, atendiendo a todas sus vertientes, así como a su propio desarrollo personal.
- Solucionar problemas: el profesor es aquella persona que debe de estar cualificada, para dar respuesta a todos los conflictos que le pueda presentar el alumno, sean éstos de carácter cognoscitivo o psicológico, sin tener en cuenta que, el docente, no tiene el deber de poseer conocimientos específicos de psicología.
- Anexo familiar: son muchas las ocasiones en las que, el profesor o tutor debe «suplir» el afecto que el menor no posee en su familia.
- Mediador ante situaciones conflictivas: el tutor debe ser consciente de la realidad familiar que rodea al menor y, en determinadas momentos en los que estas complicaciones puedan llegar a interferir de una manera negativa en el desarrollo

propio del alumno, debe ejercer de agente intermediario llegando a aconsejar a la propia familia sobre los pasos a dar, para zanjar este conflicto negativo para el niño.

Indiscutiblemente el término «escuela» engloba, dentro de su magnitud, a una serie de agentes que la componen. Ante esta situación de formación y de sociabilidad se erigen como abanderados todos los profesores y profesoras que conforman esta institución. Los docentes o maestros, no son sólo unos meros transmisores de conocimientos, sino que su influencia en la formación de los niños va mucho más allá (p. 325-345).

Según los autores manifiesta que la función de los docentes se centra en la sociedad en general y los padres en particular dotan al docente de diferentes objetivos a alcanzar que, en determinados momentos, no son otra cosa sino competencias transferidas, es decir, funciones educativas y socializadoras, las cuales, son la propia sociedad y la familia las que han de darle el debido cumplimento pero que, por diferentes razones de tiempo, apatía, desinterés... las dejan en manos de la escuela sobrecargando a ésta de funciones e impidiendo el buen y correcto funcionamiento de la misma.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

La familia es una institución social básica y constituye un entorno eminentemente existencial, donde suelen ocurrir un gran número de experiencias que inducen vivencias íntimas y esenciales derivadas de la convivencia cotidiana con la familia.

Lahoz (2012) afirma que:

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 (p. 32)

Medina (1990) afirma que:

La familia educa a los hijos no solo directamente por sus intervenciones educativas intencionadas, sino también y sin duda con mayor eficacia aún, indirectamente por el ambiente en que les hace crecer. El ambiente familiar, en efecto, supone un conjunto de

condiciones que inciden fuertemente en el desarrollo de la personalidad y en la formación de actitudes y valores y con resultados diferentes según los estilos del ambiente familiar (p. 77).

Brazelton & Greenspan, (2005) afirman que:

La responsabilidad de educar a los hijos ha recaído durante muchos años en el grupo familiar y progresivamente, la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas y de preparar su futuro en el seno de la sociedad. La familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas (p. 254).

Es por ello necesario que los padres consideren la importancia que tiene la familia en la formación de futuros ciudadanos que dirijan los destinos del país, considerando que la educación es un proceso artesanal, personalizado, en donde se educa uno a uno; no puede hacerse industrialmente, por lo que solo puede hacerse en el seno de la familia es decir el hogar es la primera escuela de la sociedad y los padres de familia son los primeros profesores de sus hijos.

1.2.3.4. La función del estudiante

El estudiante en primer lugar, es una persona con todos sus componentes bio-psico-sociales y espirituales, por lo tanto merece aprecio, respeto, cuidados y la aplicación de métodos y técnicas educativas producto del análisis científico para lograr la facilitación del aprendizaje y el desarrollo integral y armónico de la personalidad.

Vera (2006) afirma que:

- Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
- Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
- Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
- Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
- Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
- Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.

- Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
- Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
- Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
- Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
- Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa (p. 36)

Cidoncha Falcón (2012) afirma que:

En el panorama educativo, el alumno es, sin ningún lugar a dudas, el elemento fundamental del proceso. Ya en la antigua Grecia se consideraba que enseñar era dar formación a un ciudadano para fomentar su participación en el diálogo entre el maestro y sus discípulos, al que admiraban y discutían al mismo tiempo. A lo largo de la historia de la educación, la figura del alumno ha ido presentando distintos comportamientos en el proceso educativo, pasando de un respeto casi reverencial hacia el profesor en épocas pasadas hasta una falta de consideración que, según se escucha en algunos medios de comunicación, ha convertido a la enseñanza, sobre todo en su etapa secundaria, en una profesión de alto riesgo (p. 17).

En definitiva nos permite evaluar al alumno, de forma académica y personal, puesto que se le da mucha importancia a la “actitud”, este tipo de metodología permite el desarrollo de habilidades sociales al exigir la aceptación de otra persona como cooperante en la labor común de construir conocimientos, valorando no solo los factores conceptuales y procedimentales sino además los actitudinales.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender

La enseñanza es la acción y efecto de enseñar (instruir, adoctrinar y amaestrar con reglas o preceptos). Se trata del sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

López (1996) afirma que:

Las instituciones educativas del siglo XXI, tienen que estar dirigidas a ayudar a los estudiantes a aprender a aprender. Las exigencias formativas de los profesionales en la actualidad explica la necesidad de centrarse en el desarrollo de competencias y habilidades transferibles. La labor del docente para enseñar a aprender es en esencia una permanente planificación estratégica, es decir, la toma de decisiones anticipadas y puede resumirse en el cumplimiento de las siguientes etapas: **Diagnosticar** Esencialmente es analizar el estado real y las alternativas de desarrollo en el contexto de enseñanza aprendizaje, es determinar las condiciones y nivel de desarrollo de los estudiantes. **Planear** Definición de métodos y recursos, tácticas y estructuras organizativas metodologías, conformación de estrategias que permiten preparar al estudiante para aprender a aprender. **Hacer** Ejecución de la estrategia de enseñanza-aprendizaje, según lo planeado. **Retroalimentar** Verificación y evaluación de los efectos de la realización del trabajo planeado, determinación de ajustes, cambios y recomendaciones para contribuir a erradicar las debilidades y desarrollar el pensamiento reflexivo en los estudiantes (p. 987).

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro y durante el que hacer educativo los maestros compartimos conocimientos con nuestros estudiantes es decir nosotros también aprendimos de ellos. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autos dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta cognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

1.3. Cursos de formación

Ecuador. Reglamento de la Ley Orgánica de Educación intercultural. (2012) afirma:

En el art. 312 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación intercultural afirma que 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 (p. 344)

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

Ecuador. Ministerio de Educación (2012) afirma:

La capacitación es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia. Se requiere la existencia de un potencial que se trata de transformar en acto. Puede tenerse o no conocimientos previos en el tema al que la capacitación se refiera.

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar. En el marco de la Reforma Educativa, la capacitación se inscribe como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiados de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida. La capacitación docente es importante para los maestros de mayor antigüedad en el trabajo así como los maestros nuevos, ya que son los encargados de transmitir sus conocimientos y de moldear a sus alumnos, por lo tanto para que puedan ofrecer una excelente calidad educativa deben estar totalmente preparados, capacitados y actualizados. La investigación es una actividad cotidiana en la vida del profesor, también se deben descubrir nuevas ideas para saber comprender la conducta del alumno y poder interactuar de una manera acorde a los diferentes tipos de capacidades que posean. La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresarán su clase haciendo buen uso de las máquinas tecnológicas y haciendo más práctica la enseñanza. Otra de las importancias de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos (p. 302-315)

Camargo (2004) afirma:

Estos presupuestos teóricos conducen a valorar la importancia de conocer, describir y comprender la visión que los docentes tienen acerca de su formación, sus vacíos y necesidades frente a retos siempre cambiantes, las fortalezas y debilidades de una práctica bastante compleja y, en consecuencia, a formular sus principales necesidades formativas, describirlas y jerarquizarlas. Además, a reconocer las consecuencias o implicaciones de una

determinada formación en el ejercicio profesional, en un esfuerzo por encontrar los vínculos y disrupciones en la relación formación-práctica. A través de la Capacitación Docente los profesores profundizan y perfeccionan tanto sus conocimientos como la metodología que emplean en las asignaturas a su cargo. La capacitación sirve también como indicador del desarrollo de la calidad del trabajo docente. La formación permanente (o capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende. Es así como dicha formación se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a formas de entenderla e inscribirla en los contextos sociales donde se realiza. Y en esta misma forma se concibe al docente como un profesional capacitado idóneo para reconstruir el conocimiento pedagógico, a partir de la experiencia a que se enfrenta cotidianamente (p. 122-145).

La capacitación se refiere al desarrollo de habilidades específicas para desarrollar una tarea también específica, y con el paso del tiempo, no necesariamente se requiere nuevamente de la capacitación, sino más bien de la actualización (que tiene como fin la revisión de nuevas aportaciones), o bien otro tipo de programas de superación académica, relacionados más bien con la profesionalización docente que con la capacitación.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Peru. Colegio Humboldt (2006) afirma:

Se ha considerado a la capacitación como una de las mejores áreas de inversión educativa, y esto es cierto. La capacitación acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de educar, dentro de un sistema o modelo educativo.

Ventajas

- Inmediato empleo de los contenidos adquiridos durante la capacitación en las propias clases
- Transmisión de conocimientos sólidos y con sustento académico
- Presentación de elementos innovadores en la enseñanza
- Intercambio de experiencias de aprendizaje con otros profesores
- Elaboración de materiales concretos, así como ayudas específicas para el dictado de clase
- Integración de procesos de evaluación a largo plazo.

Apostamos por el desarrollo personal y profesional así como por la retención de nuestros colaboradores. En este contexto la formación desempeña un papel importante.

No existe probablemente ninguna otra inversión más rentable que los recursos dedicados a la formación del profesorado para obtener una educación más eficaz y eficiente para nuestra sociedad ecuatoriana. **La capacitación docente debe de ser continua** La capacitación se refiere al desarrollo de habilidades específicas para desarrollar una tarea también específica, y con el paso del tiempo, no necesariamente se requiere nuevamente de la capacitación, sino más bien de la actualización que tiene como fin la revisión de nuevas aportaciones, La educación del docente sí debe ser continua, pero no necesariamente su capacitación. El funcionamiento y la eficiencia de una institución educativa es producto de diversos factores: políticas académico-administrativas, currículo, recursos, alumnos y también de los maestros y su preparación. La capacitación, si es efectiva, garantiza que el docente sabe cómo desempeñar su tarea y tiene las habilidades necesarias para ello, pero su desempeño estará relacionado con los procedimientos académicos y las exigencias de su área de trabajo. **Aunque ya se tenga una formación sistemática para la docencia, se requiere de la capacitación** Esta afirmación es cierta, pero no en todos los casos. Es cierta particularmente cuando se modifican los sistemas académicos, se adoptan nuevos modelos o se instrumentan programas específicos, y la capacitación es necesaria porque nos presenta "nuevas formas de hacer las cosas". Pero el caso negativo sobre este punto, es la subvaloración de otros programas formativos y sistemáticos que suponen un dominio mucho más amplio y profundo de la tarea educativa, como es el caso de los posgrados. El tener un posgrado en cualquier área pedagógica significa tener los fundamentos teóricos para comprender el por qué, el para qué, el qué y el cómo del proceso educativo. **La capacitación puede cambiar a las personas** puede convertir a un profesor desordenado e irresponsable en un buen profesor. Salvo milagros, esta afirmación es falsa y hasta ingenua.

La capacitación no es un proceso mágico que transforme personas. Un mal profesor es producto de años de indisciplina, de pocos conocimientos o de problemas de carácter y de comunicación con sus alumnos. La capacitación poco puede hacer por él. 15, 30 o 50 horas de capacitación no pueden competir contra todos los años en los que el profesor ha formado o deformado sus hábitos de trabajo (p. 12-22)

En la medida en que la capacitación sea más eficiente y se comprenda mejor su función, dentro del proceso educativo, entendido como un sistema, estaremos en condición de

reconocerle su valor real y su importancia, desvinculada de los mitos que no solamente distorsionan su esencia, sino que también obstaculizan su tarea.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Esta práctica de preparación de la enseñanza es particular de cada docente y se refiere al diseño de su práctica clase a clase.

Tiene como finalidad ordenar y definir los tiempos respecto de los aprendizajes propuestos por el currículum, para ser tratados durante el año escolar”,

García (2001) afirma: “encauzar a los docentes a ser creadores de estrategias y métodos de intervención cooperación, análisis y reflexión, que conlleven a construir un estilo creativo, innovador e investigador” (p. 56).

Puello & Barragán (2010) afirman:

La organización del curso y las unidades de aprendizaje son el resultado de la planificación del curso I realizada por los docentes expertos en contenido, permite tener una visión general de lo que será el curso y aporta los elementos necesarios para que los estudiantes autorregulen sus aprendizajes, debido a que puede conocer el propósito de formación y las competencias que se espera que alcancen, la forma en que serán evaluados y los tiempos en que se aspira desarrollen los aprendizajes.



Puello & Barragán (2010)
Figura 1: organización del curso

Identificación Especifica el nombre del módulo o curso, componente al que pertenece, programa académico, nivel académico, número de créditos que se encargarán de su desarrollo. **Propósito de Formación** Describe las metas de aprendizaje que se desean alcanzar con los estudiantes del curso. **Justificación** plantea la importancia del curso en el proceso de formación del estudiante. **Competencias:** Consiste en la especificación de las unidades de competencias, elementos de competencia, criterios de evaluación y

saberes (saber, saber hacer y saber ser) que se aspira desarrollen los estudiantes durante el curso. Estas competencias deben estar articuladas con las formuladas en el Proyecto Educativo del Programa. **Metodología** Declara el conjunto de estrategias, instrumentos pedagógicos y didácticas que dinamizarán el desarrollo de competencias de los estudiantes. La metodología expresada debe estar acorde a los fundamentos que declaran el modelo pedagógico y las orientaciones pedagógicas para el desarrollo de cursos virtuales. **Unidades de Aprendizaje** Define las unidades didácticas que dinamizarán el aprendizaje de los estudiantes en el curso. En cada una de ellas se describen la introducción, objetivos, elementos de competencia, contenido didáctico y el conjunto de actividades que la conforman. **Gestor de Evaluación** Define el esquema de valoración adoptado para las unidades de aprendizaje y actividades, incluyendo la descripción de los mecanismos de retroalimentación que se emplearán en el curso.

Calendario Describe los tiempos en que se llevará a cabo las actividades académicas y administrativas del curso. Se recomienda especificar las fechas de forma precisa y publicarlas, de forma adicional, en la herramienta que se incluye en el Sistema de Manejo de Cursos para tal fin. **Bibliografía** Especifica todas las fuentes bibliográficas y digitales que se emplearán para el desarrollo del curso, es indispensable incluir artículos recientes, organizarlas por tipo de fuente (libros, páginas Web, artículos) y describirlas utilizando las normas de la IEEE o APA (p. 236-302)

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

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo.

Lurcovich (2012) afirma:

Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Posiblemente, y de hecho ocurre, con el tiempo sean las Universidades las encargadas de promover estos programas docentes y en la medida en que esto se estandarice y se convierta en un valor diferencial, los mismos profesores acudirán a obtener dicha formación (p.89).

La formación del profesorado es un requerimiento importante para hacer frente a la actual crisis de nuestras instituciones educativas y de la sociedad. Los programas de formación del profesorado, deben servir para introducir a los docentes en la lógica del orden social actual o bien para promover en ellos, las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador. 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.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La presente investigación inicia con una entrevista con las autoridades del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena, solicitando permiso para realizar un trabajo de investigación de fin de carrera de la Universidad previo la obtención del título de maestría.

Posteriormente se sostuvo una reunión con los compañeros y compañeras que laboran en el Bachillerato, con la finalidad de dar a conocer el sistema de trabajo y los beneficios que la Institución Educativa se haría acreedora, como es la capacitación de los docentes del plantel. Seguidamente se aplicó la encuesta emitida por la Universidad Particular de Loja a una muestra de docentes del bachillerato, obteniendo datos que fueron debidamente procesados y analizados.

La misma que me permitió conocer las necesidades de capacitación que tienen los compañeros y compañeras de dicha institución educativa. Una vez aplicada la encuesta se procedió a la tabulación de las mismas, recogiendo las necesidades de instrucción que desean los docentes de la institución intervenida. Entre ellos destacaban la necesidad de capacitación en cada una de sus especialidades, pero lo más prudente fue brindar una capacitación que les sirve para todos los docentes, por lo que se planificó una propuesta de capacitación sobre las destrezas para enseñar ya que este tema les servirá a todos los docentes de las diferentes especialidades y de esta manera brindar una educación de calidad y calidez a nuestros educandos.

La Dirección General del Bachillerato, en el contexto de la Reforma Integral, presenta para el desarrollo de la Acción educativa, una metodología que facilite las acciones de apoyo a la prevención de los problemas de deserción y rezago de los alumnos que cursan el bachillerato general, en el Colegio Fiscal Mixto, Unidad Educativa “Ciudad de Tena” de la Provincia de Napo, Cantón Tena, ubicado en la parte norte de la ciudad, el mismo que cuenta con dos secciones, diurna y nocturna, y cuenta con 53 docentes que laboran en la sección diurna, con las especialidades de Contabilidad, Restaurant y Bar, Informática y comercialización. Cuenta con un 70% estudiantes mestizos y 30% de estudiantes quichuas de tal manera que la Acción educativa se ocupa del conjunto de aspectos relacionados con la integración, la retroalimentación del proceso educativo, la motivación del estudiante y el apoyo académico; ésta es desarrollada por el Profesor y el Orientador Educativo y en la que se emplean principios educativos que favorecen la superación académica, estimulan la capacidad y procesos de pensamiento, la toma de decisiones, la solución de problemas y el sentido de la responsabilidad.

Dentro del SNB en el contexto de la RIEMS en un marco de diversidad, la Acción Tutorial es considerada como un mecanismo de apoyo para la operación y gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje bajo el enfoque de competencias, las cuales integran conocimientos, habilidades y actitudes que se movilizan de forma integral en contextos específicos y que permiten que los estudiantes se desarrollen plenamente en diversos ámbitos a lo largo de la vida; de tal forma que con la instrumentación de la acción educativa en planteles se desarrollarán en los y las jóvenes algunas de las competencias genéricas consideradas en el perfil del estudiante del bachillerato general. Para de esta manera obtener entes capaces de enfrentar al avance de las nuevas tecnologías, y es más capaces de desarrollar sus potencialidades en sus propias empresas y por ende crear fuentes de trabajo para la gente de la localidad, brindándoles mejor forma de vida a los habitantes del medio. Mediante Acuerdo Ministerial N° 10115 con fecha 20 de Septiembre de 1985, se creó la Unidad Educativa “Ciudad de Tena”, Institución que comenzó a brindar sus servicios de enseñanza aprendizaje a partir del año lectivo: 1985-1986. Desde su inicio hasta la presente fecha más de un centenar de estudiantes han concluido con éxito la Educación Básica y Bachillerato, en las secciones matutina y nocturna. En el presente año lectivo 2011-2012 se encuentran matriculados 383 estudiantes en la sección matutina, asisten normalmente 341 en la sección diurna. En amparo de la disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que permite “La aplicación del Bachillerato general unificado se iniciará durante el año lectivo 2011-2012 para todos los establecimientos educativos a partir del primer curso del Bachillerato únicamente para segundos y terceros de Bachillerato en curso al año lectivo 2010-2011.

Esto permitirá a los jóvenes estudiantes tener una visión de crecimiento intelectual y comprometido con la transformación social de la comunidad de la nación. Las autoridades y personal docente de la institución, emprenden las acciones necesarias para elaborar e implementar a partir del año 2012-2013, el Bachillerato General Unificado acorde a las circunstancias del medio y de las necesidades e intereses de los educandos, razón por la cual, al interior del Plantel se creó necesario constituirse en sesión ampliada autoridades, Consejo Directivo, Maestros, padres de familia e integrantes del Consejo Estudiantil del Nivel Medio; dónde se establecieron estrategias para diseñar e implementar un bachillerato que les permita a los estudiantes desenvolverse como personas frente a la sociedad, de esta manera continuar sus estudios superiores universitarios en el campo laboral.

VISIÓN:

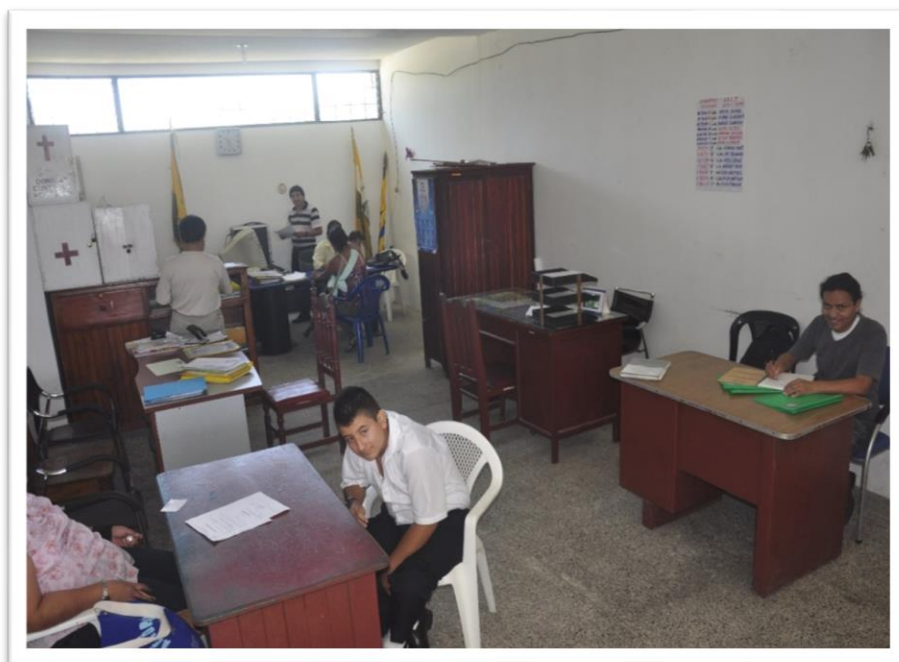
La visión institucional a largo plazo es, lograr que nuestro centro educativo se convierta en una institución modelo, por brindar un servicio educativo de calidad e identificada plenamente con la pedagogía crítica, basada en el enfoque de procesos; estudiantes con espíritu de superación permanente que constituyen diariamente su propio aprendizaje, formados en una cultura de valores y preparados científicamente y tecnológicamente para enfrentar los retos del estudio universitario; con un personal administrativo bien capacitado, docentes innovadores, creativos y comprometidos con el propósito de la educación, madres y padres de familia participando permanentemente en el fortalecimiento de la Institución Educativa.

MISIÓN:

Implementar el Bachillerato General Unificado, apoyados con los lineamientos de un modelo educativo que facilite y asegure un servicio educativo integral de calidad y calidez. Mantener un recurso humano preparado humanístico y profesional. Instalar equipos didácticos, acorde a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.



Fuente: Archivos Institucionales- Unidad Educativa Ciudad de Tena.



Fuente: Archivos Institucionales- Unidad Educativa Ciudad de Tena.



Fuente: Archivos Institucionales- Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Pregunta 1.3 Tipo de Institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	18	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Pregunta 1.4 Tipo de Bachillerato que ofrece ciencias

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0
Bachillerato Técnico	15	83,33
No contestan	3	16,67
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Pregunta 1.4.1 Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	0	0
Comercio exterior	0	0
Contabilidad	9	50
Administración de sistemas	1	5,56
Restaurant y Bar	13	72,22
Agencia de Viajes	0	0
Cocina	0	0
Informática y comercialización turística	10	55,56
Aplicaciones Informáticas	0	0
Organización y gestión de la secretaria	0	0
TOTAL		100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Gestionando el Bachillerato bajo una de las figuras profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	16,67
NO	9	50,00
No contestan	6	33,33
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

2.2. Participantes

La población con la que se trabajó en la presente investigación de fin de carrera fueron:

El señor rector, señor vicerrector el personal docente (18) y las señoras secretarias (2) de la Unidad educativa “Ciudad de Tena” fueron quienes me autorizar la realización de la investigación, 18 docentes que dan clases en el bachillerato, las secretarias del plantel para dar información, la investigadora encargada del proceso investigativo, la tutora de la UTPL para asesorar sobre el proceso y el equipo de investigadores para revisar el avance del trabajo de investigación.

Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	50,00
Femenino	9	50,00
No contesta	0	0,00
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	7	38,89
De 31 - 40 años	0	0,00
De 41 - 50 años	6	33,33
De 51 - 60 años	0	0,00
De 61 - 70 años	4	22,22
Más de 71 años	1	5,56
No Contesta	0	0,00
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	27,78
Casado	8	44,44
Viudo	0	0,00
Divorciado	3	16,67
No contesta	1	5,56
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	13	72,22
Técnico docente	2	11,11
Docente con funciones administrativas	2	11,11
No contesta	1	5,56
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	5,56
Nombramiento	10	55,56
Contratación ocasional	7	38,89
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	18	100,00
Medio Tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

Señale el nivel más alto de formación académica que posee

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	11,11	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico superior	3	33,33	4	44,44
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	3	33,33	3	33,33
Especialista (4to nivel)	0	0,00	1	11,11
Maestría (4° nivel)	1	11,11	1	11,11
PHD (4° nivel)	0	0,00	0	0,00
Otro Nivel	0	0,00	0	0,00
No contesta	1	11,11	0	0,00
Total	9	100,00	9	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

El desempeño docente está en debate y se cuestiona su eficacia y eficiencia, en relación con el aprendizaje del estudiante, debido a que en varias instituciones educativas se observa la existencia de docentes sin título académico, que garantice la enseñanza-aprendizaje del educando en el aula.

En la Unidad Educativa “Ciudad de Tena”, un porcentaje significativo del 44,44% de son maestros con un nivel Técnico y Tecnología (7 maestros son Tecnólogos) y 6 docentes poseen un título de 3er. Nivel correspondiendo a un 33,33%, de los restantes; existe 1 docente con título de bachillerato y 1 con maestría.

Se comprueba que la unidad educativa estudiada posee maestro profesionales preparados en el ámbito educativo, sin embargo se debe buscar mejorar los perfiles docentes, a través de una continuidad y actualización en todo el proceso educativo en metodología, didácticas y estrategias para llegar con el mensaje y encaminar el conocimiento en nuestros educandos, utilizando adecuadamente el avance de la tecnología.

2.3. Diseño y métodos de investigación

La presente investigación es de tipo de investigación - acción, el cual se aplicó en la Unidad educativa “Ciudad De Tena” con previa autorización de sus autoridades, en esta sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella coexiste un estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la

realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

2.3.1. Diseño de investigación

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden *cualitativo*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2. Métodos de investigación

El método es un componente específicamente instrumental de la investigación, referido especialmente a la parte operatorio del proceso, es decir a las técnicas, procedimientos y herramientas de todo tipo que intervienen en el desarrollo de la investigación.

En otras palabras el método se constituye en el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad”.

En la presente investigación se aplicó los siguientes métodos:

Método Analítico

Fue aplicado el momento de realizar el análisis de los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas, en lo referente a nivel de preparación de los docentes. El mismo que nos permite conocer el grado de preparación de los profesores que laboran en el bachillerato del colegio Unidad Educativa ‘Ciudad de Tena’, para de allí sacar conclusiones de las necesidades que tiene este personal docente para brindar una educación de calidad y calidez a la juventud que allí se educan para el futuro. Nos permitió conocer de manera

general las necesidades que tienen los docentes del bachillerato de la institución educativa, mediante la aplicación de las encuestas y la tabulación de los datos obtenidos que nos proporcionó resultados de las necesidades que tienen cada docente encuestado, es decir llegamos a lo particular.

Método analítico- Sintético

Se aplicó el momento en que se realizó el respectivo análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes que laboran en el bachillerato de la Unidad Educativa “Ciudad de Tena” con la finalidad de identificar y determinar las actividades que desarrollan dentro de la institución educativa de modo que permitan conocer cómo influye la posición actual de la institución. Las mismas que ayudaron a determinar las causas que detectan el problema global de las necesidades de formación de los docentes que laboran en el Bachillerato.

Método Deductivo

Se utilizó el momento en que se obtuvieron los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes que laboran en el Bachillerato del Colegio Unidad Educativa “Ciudad de Tena”, permitió partir de las verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo en forma individual y comprobar su validez.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

En el presente estudio de investigación se utilizó las siguientes técnicas:

La técnica de la observación.- Nos permitió obtener información cuantitativa y cualitativa en función de nuestros intereses concernientes a la investigación.

2.4.1.1. Técnica de la Observación Directa

Observación directa.- Es la técnica utilizada al contactarnos con las autoridades y los compañeros de la Unidad Educativa “Ciudad de Tena”.

Técnica de la Encuesta.- Se utilizó la encuesta para recolectar información de los docentes, la cual nos permitió obtener datos cuantitativos.

2.4.2. Instrumentos de investigación

En la presente investigación se empleó el cuestionario con el tema “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa

Ciudad de Tena” que es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o muestra estudiada.

El cuestionario.- El cuestionario aplicado a los encuestados en la Unidad Educativa “Ciudad de Tena” tiene la finalidad de conocer el nivel de formación académica que poseen los docentes, sus necesidades y obstáculos que se presentan para no poder capacitarse con respecto al desempeño laboral en la institución educativa.

Una vez aplicado el cuestionario y obtenido los resultados, donde se identifica las necesidades de capacitación docente, se procedió a buscar posibles alternativas de solución, mediante la planificación de cursos y talleres de capacitación para de esta manera tratar de brindar ayuda a los compañeros docentes, y encaminar a una educación de calidad y calidez, acorde al avance de la tecnología y la evolución de la humanidad.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

- Rector de la institución
- Vicerrector
- Docentes de bachillerato
- Tutora del proyecto de investigación II
- Investigadora.

2.5.2. Materiales

a) Materiales de Oficina

- Hojas INEN A4
- Agenda de Trabajo
- Útiles de Escritorio (Esferos, Lápices)
- Discos CD y Flash memory

b) Equipos

- Equipo de cómputo
- Grabadora
- Cámara digital fotográfica

2.5.3. Económicos

- El financiamiento está a cargo del investigador.

Recursos económicos

DETALLE GASTOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Arrendamiento de Bienes		
Alquiler de Computadora e Internet	\$ 3,00	\$ 30,00
Bienes de Uso y Consumo Corriente		
Alimentos y Bebidas	\$ 2,00	\$ 10,00
Refrigerios	\$ 2,00	\$ 20,00
Imprevistos	\$ 2,00	\$ 10,00
Transcripciones	\$ 2,00	\$ 30,00
Transporte	\$ 1,00	\$ 20,00
Materiales de Oficina		
Papelería (Hojas Inen A -4, revistas, libros)	\$ 5,00	\$ 10,00
Materiales de Impresión, Fotografía, Reproducción y Publicaciones	\$ 2,00	\$ 10,00
Impresión	\$ 2,00	\$ 50,00
Empastados y poli grafiados	\$ 2,00	\$ 20,00
Útiles de Escritorio	\$ 2,00	\$ 20,00
Materiales Didácticos	\$ 4,00	\$ 20,00
Copias Xerox	\$ 0,05	\$ 10,00
Reproducción de instrumentos	\$ 0,10	\$ 10,00
Anillados	\$ 2,00	\$ 10,00
TOTAL GASTO	\$ 31,15	\$ 280,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora.

2.6. Procedimiento

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se contó con el asesoramiento de la Universidad Técnica Particular de Loja, sobre el proceso de investigación, mediante el video conferencia y con la lectura comprensiva de la guía didáctica, se procedió a la selección de la institución educativa, mediante una entrevista con el señor rector, para luego proceder a la presentación del oficio según instrucciones de los tutores de la tesis, y posteriormente se solicitó una sesión de trabajo con los compañeros docentes que laboran en el Bachillerato de la sección diurna, en dónde se elaboró un cronograma de trabajo para la aplicación de las encuestas.

Se envió también la información a la Universidad Técnica Particular de Loja para la aprobación de la institución seleccionada y para poder continuar con el trabajo, luego se procedió a aplicar las encuestas a los docentes de bachillerato para posteriormente realizar la tabulación, los mismos que fueron ingresados a la matriz resultados y enviado al correo electrónico necesidades formativas de la UTPL.

Una vez establecido esto y recopilado los datos informativos sobre la institución, sus características en una entrevista realizada al Vicerrector del centro todo el trabajo de campo es finalizado para dar paso a la aplicación de la encuesta a los docentes de bachillerato, luego realizar el análisis de los datos con la estructuración de las tablas estadísticas; para posteriormente diseñar un curso de formación docente en base a las necesidades detectadas en el establecimiento investigado y finalmente proceder la redacción y presentación del informe de fin de carrera de maestría.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Aplicadas las encuestas a los docentes que laboran en el Colegio de la Unidad Educativa “Ciudad de Tena” del cantón Tena, Parroquia Tena, Provincia de Napo, se procedió a realizar el análisis y la discusión de los resultados obtenidos.

3.1. Necesidades formativas

Una vez realizada la investigación en el colegio Unidad Educativa “Ciudad de Tena” se presenta las siguientes tablas estadísticas con sus respectivos resultados en sus diferentes preguntas.

Tabla: 5.1: Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	1	5,56
Doctor en Educación	7	38,89
Psicólogo educativo	6	33,33
Psicopedagogo	1	5,56
Otra Ámbito	2	11,11
No contesta	1	5,56
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de Bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

En el ámbito educativo, los docentes que formaron parte de la presente muestra, han demostrado tener una preparación superior con obtención de un doctorado (38,89%), brindando así una enseñanza más especializada a sus educandos, el establecimiento en cuestión también cuenta con un 33,33 % de maestros psicólogos educativos, este estudio nos indica que la muestra de maestros está enmarcado en los requerimientos pedagógicos para el nivel de estudio correspondiente.

Es necesario hacer énfasis en que la selección de los docentes de las instituciones educativas, tiene que ver sobre todo con la obtención de títulos en Ciencias de la educación, puesto que están formados en este ámbito, aunque el Ministerio de Educación del Ecuador ha abierto las posibilidades para maestros con especialidades distintas a lo educativo, pero que tengan deseos de enseñar.

Tabla: 12 Titulación en pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0,00
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otras profesiones	0	0,00
No contesta	18	100,00
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

En la presente muestra, los docentes en un 100%, establecieron estar íntimamente ligados a sus carreras de enseñanza, por tanto ninguno de ellos, ha indicado tener una carrera alterna a la que desempeñan.

Cabe indicar que en el país, muchos docentes han optado por instruirse en nuevas carreras, para de esta manera tener más oportunidades laborales, sin embargo las nuevas políticas y normas educativas exigen una especialización actualizada en conocimientos afines a su carrera, permitiéndole así aumentar su currículum y mejorar su salario, todo esto gracias a su dedicación.

Tabla 1: Titulación de postgrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	3	16,67
Otros ámbitos	0	0,00
No contesta	15	83,33
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

En la muestra, los docentes en un 83,33% se niegan a dar información acerca de tener una titulación en postgrados, denotando la falta de interés en mejorar su currículum.

En el año 2010, funcionaron 86 programas de posgrado en Educación, de los cuales 75 fueron de maestría, que representan el 87,21%, y 11 de Especialización, es decir, el 12,79% restante, en base a estadística y a la encuesta solo pocos docentes tienen un posgrado por las dificultades y costos para acceder a los mismos, existen pocos programas a nivel nacional. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to nivel.

Tabla 2: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	50
No	5	27,78
No contesta	4	22,22
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.
Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

La mitad de la muestra (50%) de docentes presenta un gran interés en obtener un título de cuarto nivel, como una respuesta para mejorar su currículum y calidad de vida.

Villagómez (2012) “La formación del docente ecuatoriano ha estado tradicionalmente ligada a los lineamientos de la política pública y del currículo nacional que han definido el quehacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación inicial docente deben priorizar en lo que respecta a la formación del profesorado” (p. 36).

Como explica Villagómez es necesario mejorar los procesos de capacitación y formación de las instituciones todavía se limita solo a las licenciaturas, con pocas posibilidades para acceder a maestrías como una opción interesante para los docentes.

Tabla 3: En qué les gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	9	50
PhD	1	5,56
No contesta	8	44,44
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.
Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Como se analizó en los resultados anteriores es vital la actualización científica, didáctica y profesional permanente se constituye en un derecho y obligación de las/los profesionales vinculados con la educación. La mayor parte de docentes sin lugar a duda, tienen presente que la mejor opción es la Maestría, puesto que fortalecen los conocimientos para mejorar su rendimiento de trabajo, la oferta en diversas instituciones es variedad y depende de la realidad educativa. El 50% de los docentes les gustaría seguir una maestría. Según información del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) al 2009, el 78% de los educadores del sistema público y privado tienen título superior de tercer nivel y el 7% título de posgrado o cuarto nivel (AMIE, 2008 -2009), pocos maestros tienen el título de maestría, al nivel nacional, por lo cual la realidad es parecida en la institución y a nivel nacional, un análisis más detallado establece que hay pocos docentes que han logrado un título de cuarto nivel.

Para obtener una mejor plaza laboral es necesario saber más de lo impartido en un curso o pregrado, por eso los postgrados son importantes en el currículo de un docente, ya que actualmente los mejores puestos son para quienes estén actualizados, predispuestos al cambio y con capacidad de aplicar nuevas técnicas ante escenarios reales, donde se pone a prueba la docencia, de quienes tenemos el reto de brindar una educación con calidad y calidez para coadyuvar al buen vivir.

Tabla 4: es importante seguirse capacitando en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	72,22
No	3	16,67
No contesta	2	11,11
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

En el estudio muestral, se denota el interés por ser capacitados en un 72,22%, esto debido a los continuos avances pedagógicos y tecnológicos que aparece año a año, lamentablemente el interés no es compartido con un 16,67% de la muestra, mientras la diferencia restante no emite ningún interés.

Faro (2011) afirma:

En cuanto a la mejora de la formación docente, desde el año 2009, el Ministerio de Educación puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Síprofe). Este sistema pretende incidir en la formación inicial docente, mejorar la oferta de formación continua, y proveer acompañamiento a los docentes y directivos. Sin embargo, ha existido mayor énfasis en la formación continua, a través de la organización de diversos cursos de orientación pedagógica, que presentan una duración de entre 10 y 60 horas. [...] pero se percibe que la capacidad de este sistema para abastecer la demanda de cursos de actualización y formación docente es limitada, y no suficiente, por otra parte, es necesario que se realice un seguimiento de los resultados de estos programas (p. 69).

El progreso competitivo promueve la alineación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe), conduciendo al mejoramiento de nuestros conocimientos, destrezas y capacidades, lo que nos permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa, garantizando nuestro porvenir y satisfacción personal.

Tabla 20: como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	44,44
Semipresencial	3	16,67
A distancia	0	0,00
Virtual-Internet	0	0,00
Presencial y Semipresencial	0	0,00
Semipresencial y Distancia	0	0,00
No contesta	7	38,89
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Cerca de la mitad de la muestra desean ser capacitados de forma presencial, mientras la diferencia no emite ninguna información, este último grupo denota la falta de interés en mejorar sus conocimientos.

Las nuevas cargas horarias establecidas por el Ministerio de Educación, no permiten acceder a una capacitación, por cuanto cualquier iniciativa debe estar enfocado a hacerlos en horarios

accesibles, de manera planificada, este último argumento, demostraría el interés por parte del gobierno para mejorar la parte docente.

Las inexactitudes en el modelo de capacitación de los profesores han provocado que el Ministerio de Educación decida cambiar la modalidad de inscripción voluntaria en los cursos del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SiProfe) por formación continua obligatoria, es así que todos los docentes estamos obligados a recibir talleres, muchos de los cuales se impartirán en una hora de las ocho diarias, dichos talleres son de Pedagogía, Desarrollo de pensamiento, Inclusión educativa, Lectura crítica y más que el ministerio crea indispensable para el buen vivir.

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

Tabla 5: Horarios

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	6	33,33
Fines de semana	5	27,78
No contesta	7	38,89
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

La muestra en su mayoría (38,89%) indica el poco interés que tienen en capacitarse, esto debido a su carga laboral, denotando la ausencia del deseo de mejorar su perfil académico.

La falta de interés, en muchos de los encuestados se debe a la monotonía en los conocimientos, esto por la falta de actualización de conocimientos, añadiéndose el conformismo en la actitud de los encuestados.

El Ministerio de educación imparte cursos de capacitación en torno a temas vinculados al desarrollo pedagógico, sin embargo el temor al cambio hace que muchos maestros no se decidan a optar por uno de ellos.

El esfuerzo por parte del Ministerio para implementar cursos de capacitación tuvo un impacto interesante, pero insuficiente, en muchas ocasiones, los horarios no solo han sido el único

factor a la hora de inscribirse en un taller de capacitación, sino que cupos para los cursos que se abren no son suficientes para la demanda de docentes.

Tabla 6: En que temáticas les gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	2	11,11
Teorías del aprendizaje	0	0,00
Valores y Educación	6	33,33
Gerencia/Gestión educativa	0	0,00
Psicopedagogía	3	16,67
Métodos y recursos didácticos	2	11,11
Diseño y recursos didácticos	5	27,78
Evaluación del aprendizaje	8	44,44
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	22,22
Formación en temas de mi especialidad	8	44,44
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	3	16,67
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	4	22,22
No contesta	5	27,78
TOTAL	-	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

De la muestra investigada, los docentes que desean capacitarse, especifican desear tener la actualización en temas de: Evaluación de Aprendizaje, Formación en temas de especialidad y Valores y educación, este último, se vuelve indispensable debido a los terribles cambios que se están efectuando en nuestra sociedad, debido en su mayoría a la falta del núcleo familiar.

A nivel nacional, los incesantes cambios no siempre son positivos, la falta de técnicas para educar no solo en conocimiento sino también en moral, permite que muchos centros educativos sean cunas de pandillas y grandes escándalos conflictivos; por cuanto es importante tomar en cuenta capacitaciones que permitan identificar posible falencias afectiva, moral, emocional y sexual de los educandos a tiempo, pues estamos educando a seres humanos.

Si bien la primera educación los estudiantes la reciben en su hogar, nosotros los docentes debemos reforzar esos principios, con el ejemplo es donde más la juventud se ve reflejada, de ahí la importancia de tener capacitaciones, que nos adiestren en manejos de conflictos y asesoren en identificar soluciones o alternativas que faciliten el desarrollo académico y social de los estudiantes. Cabe destacar la importancia de vincular al docente con las innovaciones en las nuevas metodologías de enseñanza, las políticas educativas y el plan nacional de gobierno del buen vivir, al cual se halla cada programa interconectado por el objetivo de la integración y vinculación que poseen todas las instancias con el gobierno.

Considera usted que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas especifique

Tabla 7: Temáticas

Opción	f	%
Cultura física	1	6,67
Inclusión educativa y planificación curricular.	4	26,67
Investigación educativa	1	6,67
Mecánica y electrónica automóvil	1	6,67
Tips relacionado a la materia	1	6,67
No contesta en	7	46,67
TOTAL	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Lamentablemente, la muestra de docentes (46,67%) nos denota que no tiene el interés de ser capacitados, un pequeño porcentaje de 26,67% desean adquirir conocimientos en Inclusión educativa y planificación curricular.

La Vice presidencia del Ecuador, con su programa de inclusión social, a quitado una venda de los ojos y ha destruido un tabú en torno a las personas con capacidades diferentes, volviéndolos un principal aporte social a la convivencia humana, cabe recalcar que, para que toda persona con discapacidad sea tomado en cuenta, debe tener una instrucción especial, es ahí donde el papel del docente no solo es importante sino también trascendental, pues las enseñanzas que imparte no solo brindaran un conocimiento y desarrollo al educando, sino también a toda las personas que se vinculan a su alrededor, permitiendo aflorar el lado humano en la sociedad que por su dinámica evolutiva tiende a ser olvidada.

Una sola oportunidad es la que toda persona busca, para demostrar que puede ser mejor, la inclusión de las personas con discapacidad, permite que más personas se vuelvan productivas, amplía la visión social de cada individuo, aumentando la importancia de la vida y la de poseerla.

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

Tabla 8: Obstáculos que se presentan

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	4	16,00
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	8,00
Falta de información	3	12,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	2	8,00
Falta de temas acordes con su preferencia	10	40,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,00
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
No contesta	4	16,00
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

La falta de interés de los docentes de la muestra en capacitarse, se refiere en su mayoría (40%) a no estar de acuerdo con los temas de capacitación, denotando la conformidad de sus conocimientos.

La falta de interés de los docentes en recibir una capacitación, se basa en no estar de acuerdo con los contenidos abordados, debido a que el Ministerio de educación maneja un programa estándar de cursos, los que claramente no están de acorde a las expectativas de los maestros. Se incluye a esto el desinterés de los docentes estudiados en tener una actualización de conocimientos, basado en pretextos de carácter económico y tiempo.

Obstáculos para no capacitarse

Otros motivos

Tabla 9: Obstáculos para no capacitarse

Opción	F	%
No somos bien remunerados	3	17
No existen Instituciones que auspicien	1	5
No contesta	14	78
TOTAL	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

La muestra de docentes en un 78% nos reitera el poco interés de mencionar los obstáculos por los cuales se le vuelve difícil acceder a una capacitación, recayendo en simplemente demostrar el desgano y desinterés, debido a su estabilidad laboral y los escasos anhelos de tener un mejor perfil académico.

En la actualidad los costos y valores de maestrías, capacitaciones, foros son costosos, son impartidas por entidades privadas con costos que sobrepasan los \$500,00 dólares y no llenan las expectativas de los docentes. A esto se añade las nuevas metodologías y horas laborales que se han implantado, haciendo más difícil el acceso a un curso de capacitación, además de que los docentes con años de servicios, ven un curso de capacitación como un gasto y no una inversión, la misma que a su criterio no son reconocidos por la institución donde laboran, pues para aplicar lo aprendido no poseen materiales didácticos que los apoyen.

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

Tabla 10: Motivos de asistencia

Opción	f	%
Relación del curso con la actividad docente	9	31,03
Prestigio del ponente	1	3,45
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	10,34
Favorecen ascensos profesional	2	6,90
Facilidad de horarios	0	0
Lugar dónde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	11	37,93
Otros especifique	0	0
No contestan	3	10,34
TOTAL	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Al momento de recibir una capacitación, el establecimiento donde se realiza la capacitación tiene gran importancia (37,93%), pues de ello depende la asistencia de los docentes, quienes prefieren que se efectúe en los sectores donde viven, lo que implica evitar gastos de transporte e incluso de hospedaje.

Además gastos que sobrelleva el hecho de viajar a otra provincia, sin embargo la realidad es que por lo general las mejores instituciones que brindan capacitaciones se hallan en ciudades más desarrolladas que la nuestra y no existe el deseo de venir hacia nuestra ciudad a capacitar, debido a que no existe los medio para ello, además que los docentes interesados en la capacitación son escasos y no justifican la inversión de la empresa que los dicta.

Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Tabla 11: Motivos de los cursos

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	9	33,33
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	7	33,33
Requerimientos personales	0	25,93
Otros especifique	0	0,00
No contesta	0	0,00
	2	7,41
TOTAL	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Las razones de importancia consideradas por los docentes tienen relación con dos puntos esenciales la aparición de nuevas tecnologías como parte del proceso enseñanza aprendizaje han influido en desarrollarlo y mejorar los conocimientos sobre su uso en el aula de clases un 33,33%, esto nos permite conocer de primera mano que pese a no estar interesados en capacitarse, saben por qué se debe cumplir con este proceso de adquisición de nuevos conocimientos y técnicas.

Nuevas exigencias se han presentado en el sistema educativo, desde mejorar los aspectos de planificación hasta la incluso de proyectos educativos, la ley ha cambiado la visión de la educación, realizada a la cual los docentes deben adaptarse con el apoyo de capacitaciones estos temas puede ser abordados de manera más específica.

En el artículo 349 de la Constitución de la República establece que: “El estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico” (Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador 2011). Hay que notar que según los resultados y el apartado que es una necesidad la formación docente.

Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Tabla 12: Aspectos importantes considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso.

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos/prácticos	3	16,67
Ambos	14	77,78
No contesta	1	5,56
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Para los docentes (77,78%) tanto la teoría como la práctica son vitales para un buen curso de capacitación para lograr desarrollar conocimientos y destrezas.

El desempeño de un docente debe no solo capacitar sino adiestrar en los aspectos más esenciales en la aplicación de técnicas de enseñanza aprendizaje.

Varios son los docentes que pueden tener un dominio excelente en su especialidad, sin embargo no poseen la habilidad de transmitir sus enseñanzas, o en su mayoría prefieren la enseñanza textual, dejando a un lado la práctica, una herramienta mucho más eficaz a la hora de educar, muchos de los casos se deben a la ausencia de metodologías, donde una actualización de pedagogías les ayudaría a desenvolverse de mejor manera en el aula, hay que tener en cuenta que muchos docentes presentan un temor al cambio y por ello una resistencia a la capacitación, capacitación que en su mayoría mejora los procesos y los hace más factibles para obtener los resultados deseados a la hora de enseñar.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

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

Tabla 5.1 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	44,44
No	8	44,44
No contesta	2	11,11
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Se establece que algunos consideran que si lo ha hecho otro grupo No, ha dependido de la especialidad y la temática de los cursos impartidos, para el 44,44% se han desarrollado cursos de capacitación por parte de la institución y en igual número de porcentaje la muestra nos indica que no lo han hecho.

A nivel nacional, la expectativa de cursos para docentes se ha estandarizado, sin embargo cabe recalcar que la realidad de las necesidades de capacitación son diversas, como diverso es nuestro país, factores como ubicación geográfica, cultural, religiosa e incluso económica, hacen que las necesidades de capacitación no sean iguales para todos los docentes. Existe un factor adicional, y es la conformidad en los docentes en sus conocimientos, y la negatividad a actualizar sus aptitudes, esto se debe a la seguridad que poseen al ser

Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Tabla 5.2: Ofrecen o elaboran proyectos, seminarios o cursos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	38,89
No	9	50,00
No contesta	2	11,11
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

La mitad de la muestra de docentes (50%) desconocen de la realización de cursos o seminarios que efectúe su institución, esto se debe a la falta de interés en conocer los planes académicos, falta de comunicación de los dirigentes académicos o simplemente la inexistencia de cursos/seminarios para mejorar el perfil académico de la institución.

El problema de muchas organizaciones es no darle importancia a los procesos formativos de los recursos humanos, no es un gasto sino una inversión que permitirá mejorar el perfil académico del establecimiento, puesto que se cree de manera errónea que ya tienen todos los conocimientos, en la educación es esencial que se desarrollen de manera permanente procesos de capacitación en base a una planificación de necesidades.

Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Tabla 5.2.1: Función de seminarios, proyectos y cursos

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	7	25,93
Necesidades de actualización curricular	6	22,22
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que usted imparte	6	22,22
Reforma curricular	1	3,70
Planificación y programación curricular	1	3,70
Otros especifique	1	3,70
No contesta	5	18,52
TOTAL	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Muchas de las actividades que se desarrollan vienen en función de tres puntos: en base a las áreas del conocimiento según el 25,93%, es decir, especialidades por ello son recurrentes hacia un grupo determinado de docentes y otros no, limitando la posibilidad de capacitaciones incluyentes, donde exista un mayor resultado de capacitación.

A nivel nacional, el Ministerio exige que cada docente especialice sus conocimientos, pues la realidad es muy exigente, si se contempla cumplir con el Plan del Buen Vivir, las expectativas de educación son muy altas.

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

Tabla 5.3: Fomentan la participación del profesorado

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Casi siempre	7	38,89
A veces	5	27,78
Rara vez	0	0,00
Nunca	5	27,78
No contesta	1	5,56
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

La muestra de docentes nos indica que el 38,89% son tomados en cuenta para participar en cursos que promuevan la formación docente, lo que nos denota la falta de interés de los directivos de la institución en valorar el personal del cual dispone y la desmotivación para el personal docente, pues una parte fundamental para efectuar cursos es conocer las necesidades de los implicados, siendo así un aporte de los docentes de la muestra sería muy valiosa para su institución.

No es muy frecuente el fomento de la participación del profesorado en cursos, a veces porque el tiempo es limitado para el desarrollo de cursos de capacitación, además las instituciones son tienen los recursos para su realización permanente, por ello muchos son realizados de manera ocasional según las respuestas de los encuestados.

Respaldar el aprendizaje organizacional, donde se permita que la institución educativa alcance un alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal, debe ser el objetivo primordial de las autoridades pertinentes, garantizando un ambiente y condiciones apropiadas para el aprendizaje colectivo y el uso adecuado de la información.

3.2.2. La organización y la formación

Tabla 13: La organización y la formación

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	1,0	3,0	9,0	3,0	0,0	2,0	18,0
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1,0	3,0	9,0	3,0	0,0	2,0	18,0
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	4,0	4,0	4,0	4,0	1,0	1,0	18,0
Describe las funciones y cualidades del tutor	1,0	1,0	4,0	7,0	4,0	1,0	18,0
Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0,0	3,0	6,0	8,0	0,0	1,0	18,0
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	2,0	1,0	4,0	7,0	3,0	1,0	18,0
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0,0	3,0	5,0	8,0	1,0	1,0	18,0
Analiza la estructura organizativa institucional (departamento, áreas, gestión administrativa)	1,0	2,0	8,0	5,0	1,0	1,0	18,0
N	10	20	49	45	10	10	

análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>La organización y la formación – planificación</i>	1,3	2,5	6,1	5,6	1,3	1,3	18,0

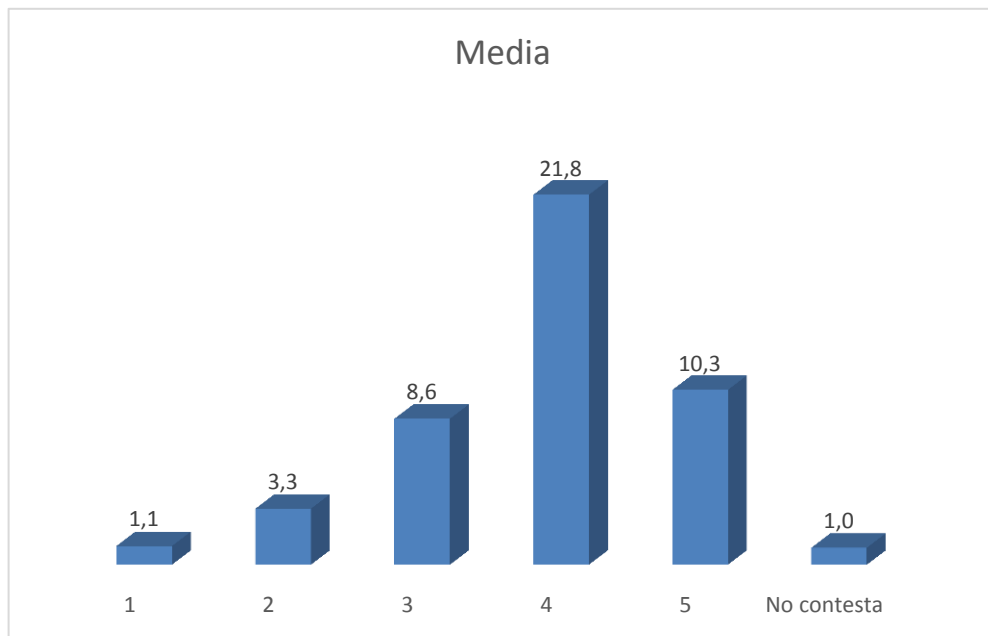


Gráfico 1: Media de la organización y la formación

Unos de los puntos de análisis en los aspectos de la formación docentes es la organización, para cualquier entidad o institución debe ser vital la capacitación de su recurso humano sea cual sea su actividad, si la misma no tiene claro los puntos necesarios para su ejecución según las necesidades en este caso de los docentes se presentarían grandes dificultades, para concretar los objetivos y metas educativas, el clima organizacional, el liderazgo, las herramientas, la definición de funciones y la planificación, desde este aspecto este punto se encuentra en una calificación de 4, aunque no es punto máximo si tiene como fortaleza los puntos antes mencionados.

Una organización se define por su programas de trabajo y su habilidad al adaptarse a cambios externos e internos, esto permite que prospere su existencia, lo mismo sucede en la docencia, una institución bien organizada, conocedora de todas las expectativas de su planta docente, implementa programas que le permita desarrollar aún más su perfil académico y personal, más aún debe reconocer sus logros como propios de la institución, es ahí en donde además de compartir sus vastos conocimientos a los estudiantes, estarán formando individuos que con madurez y responsabilidad discernirán varias actitudes y aptitudes que deberán enfrentar a lo largo de su vida.

3.2.3. La tarea educativa, Las materias que imparte tiene relación con su formación:

Tabla 2.6: Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	83,33
No	1	5,56
No contesta	2	11,11
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

La muestra de docentes en un 83,3% menciona impartir conocimientos acorde a su formación profesional, este parámetro nos permite señalar que el establecimiento está haciendo uso adecuado de su talento humano.

Es primordial que el talento humano profesional, trabaje dentro de su perfil de puesto, además de ser idóneo, el personal podrá desenvolverse con mayor seguridad, optimizando recursos pedagógicos. La actualización de los conocimientos no están por demás, así también se entrega un conocimiento completamente idóneo a las actuales circunstancias en que se desarrolla los estudiantes y nuestro entorno.

Tabla 2.7: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	0	0,00
Primero y Segundo	0	0,00
Segundo y Tercero	0	0,00
Primero	13	72,22
Segundo	7	38,89
Tercero	3	16,67
Total	-	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

La muestra de docentes en un 72,2% brinda sus enseñanzas a los Primeros Años de Bachillerato, este dato informativo nos permite decir, que son los encargados de impartir conocimientos de primera formación vocacional, esto último mencionado es un factor primordial a la hora de optar por una carrera de estudio en el educando, por tanto los maestros

abordados en el estudio muestral son de gran relevancia para el desarrollo exitoso de sus estudiantes.

Los maestros debemos dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar a nuestros educandos, despertar en ellos el sentido de liderazgo en una correcta gestión del aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje investigativo, debe ser el compromiso de todos los docentes, dejando huellas en la futura decisión de cada estudiante.

Tabla 5.4: Tarea educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		No contesta		Total
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00	0	0,00	8	44,44	5	27,78	4	22,22	1	5,56	18,0
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima, escolar)	0	0,00	0	0,00	9	50,00	5	27,78	3	16,67	1	5,56	18,0
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto de la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	1	5,56	3	16,67	4	22,22	6	33,33	3	16,67	1	5,56	18,0
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	5,56	3	16,67	7	38,89	6	33,33	0	0,00	1	5,56	18,0
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	5,56	6	33,33	4	22,22	4	22,22	0	0,00	3	16,67	18,0
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	0,00	5	27,78	4	22,22	7	38,89	1	5,56	1	5,56	18,0
Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a	0	0,00	1	5,56	4	22,22	8	44,44	4	22,22	1	5,56	18,0

información oportuna para orientar a mis estudiantes													
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	5,56	3	16,67	8	44,44	5	27,78	0	0,00	1	5,56	18,0
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	1	5,56	1	5,56	4	22,22	7	38,89	4	22,22	1	5,56	18,0
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	5,56	1	5,56	3	16,67	6	33,33	6	33,33	1	5,56	18,0
Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	5,56	1	5,56	5	27,78	4	22,22	6	33,33	1	5,56	18,0
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de acción, tareas, experiencias, plan de aula)	1	5,56	1	5,56	4	22,22	6	33,33	5	27,78	1	5,56	18,0
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,00	1	5,56	3	16,67	6	33,33	6	33,33	2	11,11	18,0
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra videos)	0	0,00	3	16,67	7	38,89	6	33,33	1	5,56	1	5,56	18,0
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00	0	0,00	7	38,89	8	44,44	2	11,11	1	5,56	18,0
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	0,00	4	22,22	7	38,89	6	33,33	0	0,00	1	5,56	18,0
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0,00	3	16,67	6	33,33	6	33,33	0	0,00	3	16,67	18,0
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	5,56	2	11,11	6	33,33	6	33,33	0	0,00	3	16,67	18,0

Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00	2	11,11	6	33,33	6	33,33	3	16,67	1	5,56	18,0
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	5,56	2	11,11	5	27,78	5	27,78	4	22,22	1	5,56	18,0
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00	1	5,56	3	16,67	10	55,56	2	11,11	2	11,11	18,0
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,00	0	0,00	8	44,44	7	38,89	2	11,11	1	5,56	18,0
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	5,56	0	0,00	5	27,78	5	27,78	6	33,33	1	5,56	18,0
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	4	22,22	5	27,78	8	44,44	0	0,00	1	5,56	18,0
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	5,56	2	11,11	4	22,22	10	55,56	0	0,00	1	5,56	18,0

análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	0,5	2,0	5,4	6,3	2,5	1,3	18,0

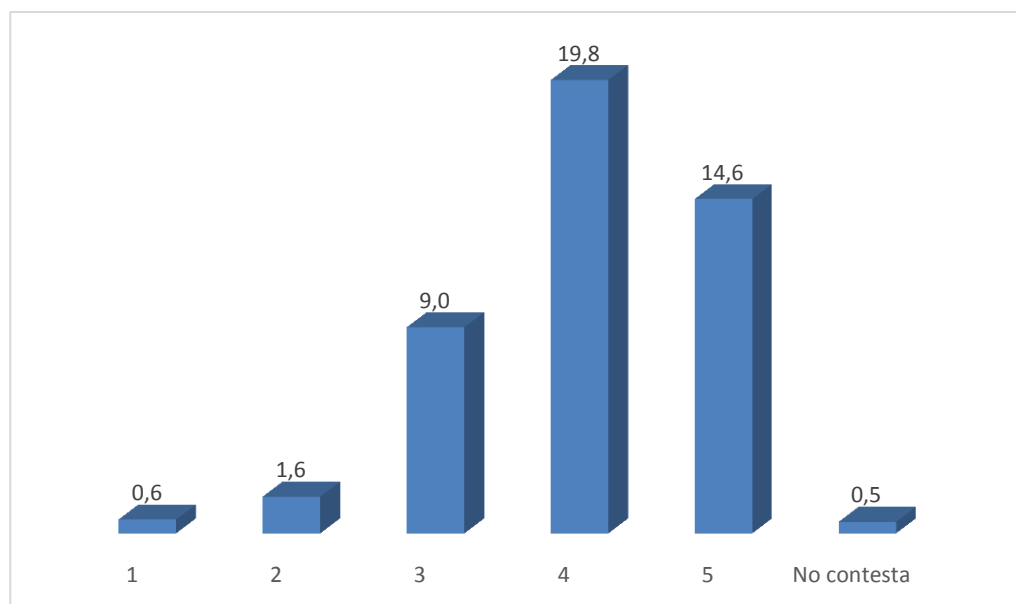


Gráfico 2: Media de la Tarea educativa

Se establece que la tarea educativa analiza los puntos esenciales de la función del docente, del entorno familiar, del estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje enfocando temas como la planificación, la actividad didáctica, el uso de técnicas y herramientas para el proceso enseñanza aprendizaje, la media más alta se presenta en el punto 4, aunque no es alto pero si significativo puesto que tiene un valor de 19,8, es decir, por los resultados se encuentran entre un punto medio alto, con debilidades en ciertos aspectos que no se ha incluido en la formación docente.

Es preocupante también que un elevado número de docentes dan una valoración de 3 lo cual significa que hay necesidades de formación en lo concerniente a varios aspectos relacionados con la tarea educativa, 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 de estudiante, la interacción profesor – alumno, entre otros, lo cual considero son aspectos desfavorables para el desarrollo institucional, ratificando así la necesidad de una capacitación docente en temas relacionados a la tarea educativa, con la finalidad de dar solución a estas dificultades encontradas.

De ahí surge la propuesta del presente programa de capacitación para los docentes de la instancia educativa intervenida, espero contar con el apoyo esencial de las autoridades del plantel, para en conjunto cambiar la pobre visión que poseen la planta docente en relación al valioso y trascendental papel que forma en la estructuración de nuevas generaciones de hombres y mujeres, con una nueva y fresca visión del papel del docente, estoy segura se podrá obtener mejores resultados a la hora de evaluar el perfil académico de la institución y la entrega de bachilleres amplios de conocimientos y grandes de cualidades humanas

El taller de capacitación docente tendrá aplicación de las estrategias pedagógicas en actividades didácticas de enseñanza y construcción del aprendizaje para renovar las prácticas en el aula, constará de cuatro horas que se efectuaran tres días a la semana, abordando cinco unidades de estudio que fortalecen el conocimiento de los docentes.

Tabla 6.1: La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No Contesta		Total
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0,00	3	16,67	4	22,22	5	27,78	5	27,78	1	5,56	18,0
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	5,56	3	16,67	3	16,67	9	50,00	1	5,56	1	5,56	18,0
<i>Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante</i>	0	0,00	5	27,78	8	44,44	3	16,67	1	5,56	1	5,56	18,0
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,00	4	22,22	5	27,78	4	22,22	4	22,22	1	5,56	18,0
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	0	0,00	3	16,67	6	33,33	4	22,22	4	22,22	1	5,56	18,0
Cuando tengo	2	11,11	3	16,67	5	27,78	5	27,78	2	11,11	1	5,56	18,0

estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva													
<i>Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje</i>	1	5,56	2	11,11	2	11,11	9	50,00	3	16,67	1	5,56	18,0
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,00	1	5,56	4	22,22	10	55,56	2	11,11	1	5,56	18,0
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	5,56	2	11,11	5	27,78	7	38,89	2	11,11	1	5,56	18,0
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	5,56	1	5,56	5	27,78	6	33,33	4	22,22	1	5,56	18,0

La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	2	11,11	4	22,22	5	27,78	6	33,33	1	5,56	18,0
--	---	------	---	-------	---	-------	---	-------	---	-------	---	------	------

análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0,5	2,6	4,6	6,1	3,1	1,0	18,0

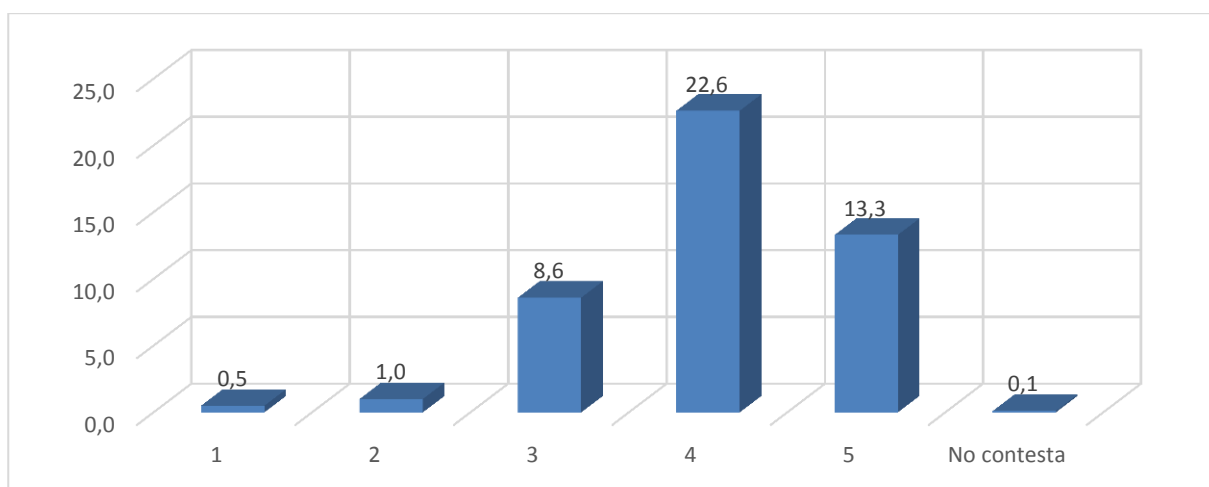


Gráfico 3: Media de la persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo enfoca diversos temas de análisis desde la formación profesional, la expresión oral, las estrategias de comunicación y motivación en el aula, es decir, al docente y al alumno como seres humanos, con expectativas y motivaciones para el crecimiento, la media de este punto es de 4 con un valor del 22,6, que es representativo, el medio Alto según las expectativas de los docentes.

La formación de un docente no solo debe estar basada en desarrollar técnicas de aprendizaje o fomento de los conocimientos, sino formar seres humanos, con valores, buena comunicación, pensamiento crítico. La educación en nuestro país ha cambiado sus horizontes, ahora no solo nos preparamos para entregar bachilleres capacitados en sus áreas

de especialización, sino también seres humanos con gran espíritu de solidaridad y emprendimientos, optimistas y luchadores, visionarios de grandes expectativas, donde un problema que se les presente no lo ven como un obstáculo sino, una oportunidad de crecer en experiencia y conocimiento.

Incentivar el carácter de liderazgo en cada estudiante, generando una visión académica crítica, analítica, compartida y colaboradora a través del ejemplo diario en el aula, nos permitirá promover el nivel académico de la institución, con planificaciones y estrategias acorde a la realidad de nuestro medio, hará de cada enseñanza un modelo de vida a seguir.

Tabla 6.2: Estadístico análisis de la formación

Análisis de la formación						No contesta	Total	
	1	2	3	4	5			
<i>Tarea educativa</i>	0,5	2,0	5,4	6,3	2,5	1,3	18,0	Mediana
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0,5	2,6	4,6	6,1	3,1	1,0	18,0	
<i>La organización y la formación – planificación</i>	1,3	2,5	6,1	5,6	1,3	1,3	18,0	
<i>Tarea educativa</i>	0	1	4	6	0	1	18	Moda
<i>La organización y la formación – planificación</i>	1	3	4	3	0	1	18	
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0	3	5	5	4	1	18	
<i>Tarea educativa</i>	0	2	5	6	2	1	18	Mediana
<i>La organización y la formación</i>	1	3	5,5	6	1	1	18	
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0	3	5	5	3	1	18	
<i>Tarea educativa</i>	0,50990 1951	1,64519 502	1,781 38523	1,547 04018	2,23830293	0,69041050 6	0	Desviación
<i>La organización y la formación</i>	1,20185 0425	1,01379 376	2,333 33333	2,068 27894	1,87082869	0,46291005	0	
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0,68755 1651	1,20604 538	1,566 6989	2,343 26889	1,64039906	0	0	

Se establece que los valores estadísticos se encuentran entre 4 y 5 de valor lo cual es alto.

3.3. Los cursos de formación

Tabla 4.1.1.: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	10	55,56
De 1 a 5	2	11,11
De 6 a 10	3	16,67
De 11 a 15	3	16,67
De 16 a 20	0	0,00
De 21 a 25	0	0,00
De 26 a 30	0	0,00
De 31 a 35	0	0,00
De 36 a 40	0	0,00
De 41 a 45	0	0,00
De 46 a 50	0	0,00
Más de 51	0	0,00
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

De la muestra de docentes se establece que pocos docentes han realizado más de cinco cursos de capacitación, la cifra es muy baja de quienes los han realizado. En su mayoría los docentes encuestados evaden la pregunta pues no han recibido ningún curso, corroborando así el desinterés de actualizar sus conocimientos y mejorar su perfil académico.

Cabe recalcar que el Ministerio de Educación implanta varios proyectos de capacitación, sin embargo por el desconocimiento, desinterés y desgano en actualizarse, los docentes no se favorecen de estas capacitaciones y añadiendo que no poseen el recurso económico se excusan.

Es primordial la actualización de conocimientos, para estar a nivel de las exigencias evolutivas de nuestro país, parte fundamental para mantener la fuente de sabiduría que sacie la sed de conocimiento de los estudiantes, el desinterés de los maestros nos da un claro ejemplo del conformismo que sufre un porcentaje de nuestros docentes, donde actúan sin expectativas y aspiraciones, debido a que se sienten estables por tener un trabajo con nombramiento, lamentablemente este último es el mayor factor que hace que los docentes no busquen mayor preparación, y se mantenga brindando una enseñanza mediocre.

Gracias al interés del gobierno de turno, hoy en día se cuenta con el programa Si Profe, el cual es una herramienta del Ministerio de Educación y podemos hacer uso de la misma, forma parte de la plataforma de Educomunicación del Ministerio y permite ofertar cursos que mejoren el perfil académico de cada docente, con conocimientos en actualizaciones prácticas y vanguardistas, siendo los cupos limitados, factor por el cual en base a este estudio, también se propone un taller que permitirá que los docentes interesados efectúen la actualización de sus conocimientos y mejorar su currículo académico. En la propuesta el taller está orientado a docentes de nivel medio, es decir de bachillerato y se encuentra listo para ser ejecutado una vez sea aprobada y consensuada con la institución.

Tabla 4.1.2.: Últimos cursos realizados totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	5,56
26-50 horas	1	5,56
51-75 horas	2	11,11
76- 100 horas	1	5,56
Más de 76 horas	3	16,67
No contesta	10	55,56
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Las horas de capacitación tienen una clara relación con el tiempo libre de los docentes, los mismos no pueden realizarlos en horarios de clases, aunque en este caso existe un fuerte porcentaje de quienes no contestaron, el 16,67% tiene Más de 100 horas, han desarrollado varios cursos, y en segundo lugar el 11,11% han efectuado de 51 - 75 horas. Se establece que existe una diversidad de horarios pero quienes han participado lo han hecho en cursos de más de 100 horas y entre 25 a 75 horas, es decir, que algunos llevan varios meses hasta cumplir con las horas determinadas.

Es primordial mantener un estímulo o reconocimiento a quienes hacen un esfuerzo en capacitarse, de ahí que las personas que estén en la dirección del establecimiento, deben generar expectativas de capacitación y brindar los espacios y condiciones para que se efectúen, solo entonces los docentes se sentirán apoyados y entusiastas en capacitarse, mejorando el perfil de enseñanza y el nivel académico de los señores y señoritas estudiantes.

Las horas de talleres, deben ser complementados con prácticas, pensado así, en el presente estudio, se propone un taller de capacitación que brindara horas de adquisición de experiencias de aula, donde se reafirmaran y pulirán las habilidades de enseñanza de cada docente, siendo la práctica la esencial actividad de un buen maestro, es infalible que nosotros como docentes en preparación pongamos a prueba todos los conocimientos que adquirimos y así hacer nuestra las expectativas y logros en el diario actuar en el aula.

Tabla 4.1.3.: Último curso recibido, tiempo que lo realizo

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 mese	4	22,22
De 6 a 10 mese	5	27,78
De 11 a 15 meses	6	33,33
De 16 a 20 meses	0	0,00
De 21 a 24 meses	0	0,00
Mas de 25 mese	0	0,00
No contesta	3	16,67
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Pocos son los maestros (33,35) que han recibido un curso de capacitación de manera reciente algunos hace más de 6 meses no lo ha hecho, teniendo en cuenta que es necesario la capacitación continua.

Las excusas para no haberse capacitado siempre coincide en tiempo y dinero, pero como lo menciono, son excusas, excusas que no justifican el desinterés de brindar una educación de calidad y calidez, en su mayoría los docentes estudiados, muestran una gran apatía a innovar sus conocimientos, esta misma apatía es transmitida a los estudiantes, generándose una cultura de conformismo y desgano, esa actitud y aptitud es la que debemos eliminar de nuestras aulas, por ello el interés del Ministerio de educación, en impulsar programas de actualización de conocimientos y demás reformas, es nuestro deber como docentes, dejar de lado esas costumbres que no nos permiten ser mejor y ver en cada uno de los retos establecidos por el gobierno, una oportunidad de mejorar, una mejora no solo en lo externo sino una mejora revolucionaria que nazca desde nuestro interior y lo conjugemos con nuestros estudiantes, quienes son un reflejo de nuestras expectativas y sueños, solo entonces

brindaremos un servicio como debe de ser, como lo que somos, maestros de las nuevas bases sociales productivas de nuestro país.

Tabla 4.1.4.1.: Lo hizo con el auspicio de

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	13	72,22
De la institución donde labora	0	0,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	1	5,56
Otro auspicio	0	0,00
No contesta	4	22,22
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

De los escasos maestros que han participado de capacitaciones, lo han efectuado con el apoyo del gobierno de turno.

Los cursos de formación son el pilar fundamental en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento del aprendizaje de los estudiantes. Por lo que a los cursos de formación se considera un proceso continuo e integral mediante el cual se adquieren, actualizar y desarrollar, conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes para su mejor desempeño laboral. Debemos tener una mentalidad más abierta y dispuesta a adaptarse a los constantes cambios y evoluciones de nuestro entorno, complementar cada enseñanza ya conocida con una innovación que la mejore, tomando como una gran oportunidad cada curso de capacitación, donde no solo seamos docentes absorbentes de conocimientos sino que tengamos un criterio crítico en torno a los temas abordados, adaptándolos a nuestra realidad y apoyándonos de los recursos tecnológicos para llegar con la enseñanza a nuestros estudiantes, lamentablemente esta actitud se halla dormido e incluso ausente en los maestros estudiados en esta investigación, parte de la responsabilidad cae en haber crecido en una cultura pasiva, y dependerá de las autoridades del plantel sumarse al plan de gobierno que busca dinamizar y mejorar el perfil académico de todas las instituciones educativas, debemos ser parte de la solución y eliminar la educación mediocre que se viene entregando hasta estos tiempos.

Tabla 4.1.4.2.: Cómo se llamó el curso/ capacitación

Opción	f	%
Tips	10	55,56
Material Didáctico	2	11,11
Lectura Crítica	1	5,56
Didáctica de Ciencias Naturales	1	5,56
TOTAL	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Según lo expuesto el último curso recibido tiene relación a tips para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje el 55,56% lo recibió, tema que se relaciona con técnicas e instrumentos que se pueden aplicar, aunque hay otra diversidad de temas que se hubieran podido aplicar como planificación curricular pero no son frecuentes.

Es necesario que dejemos a un lado la conformidad de tener los conocimientos de especialidad y perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje, además debe ser complementada con los demás cursos de planificación curricular, material didáctico, lectura crítica, etc.

Nuestra población estudiada, mantiene un perfil demasiado conformista en torno a la capacitación en todos sus aspectos, esta apatía no es un buen ejemplo para los estudiantes, quienes son observadores directos de esta actitud, y quienes aprenden a identificarse con el mismo, es parte esencial que las autoridades competentes, renueven e inyecten expectativas de mejora y deseo de innovación en la planta docente, para salir de esa educación antagónica, debemos brindar una educación de calidad, impulsadora y sedienta de generar cambios en cada área de desenvolvimiento, así formaremos parte de los mejores días que tenga nuestro país, pues somos forjadores de esperanzas de desarrollo en cada generación que pasa por nuestras aulas.

Tabla 14.4.3.: Los cursos se realizan en función de

Opción	f	%
Para personas de otras instituciones	1	5,56
No contesta	17	94,44
TOTAL	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Los cursos se realizan en función de diversos criterios, los docentes desconocen en función de qué temáticas se desarrollan o bajo qué parámetros se los analiza, por ello existe un porcentaje de persona que no contestan del 94,44%, existe poco conocimiento sobre la planificación de capacitación y cursos de formación para los maestros.

Claramente se observa la ausencia de una comunicación interna, este factor es una falencia que destruye totalmente el desenvolvimiento de la institución, se debe cambiar las actitudes y aptitudes de las autoridades de administración de la institución, quienes han olvidado su primordial papel, el de ser representantes y voceros de su planta docente, las necesidades y expectativas del plantel educativo, debe ser compartido y empoderado por cada una de las personas que forman parte de la institución, es preocupante la total desvinculación que existe entre la planta administrativa y docente, esto último nos permite sugerir, implementar un programa de vinculación y empoderamiento de la institución, donde se renueven la visión y la misión con la que fue creada la instancia educativa, solo entonces podríamos esperar una mejora en la enseñanza de las aulas.

Tabla 4.1.4.4.: Ha impartido cursos de capacitación

	f	%
Si	6	33,33
No	10	55,56
No contesta	2	11,11
TOTAL	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.

Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Pocos docentes han participado como capacitadores en cursos, por tener conocimientos en las temáticas, o tener título de cuarto nivel. Muchos de los cursos desarrollados por el 33,33%

estaba dirigido también a los alumnos, a otros docentes y son talleres de formación de pocas horas, más bien como actualización.

Es necesario que los docentes cambien su deseo en torno a las capacitaciones, si bien no pueden acceder a unos cursos de actualización, deberían aprovechar la oportunidad al generarse una retroalimentación por parte de sus compañeros que si tienen el deseo de capacitarse y lo hacen, pero aun así, no lo aprovechan, al contrario existe una negatividad y desvalorización hacia los compañeros que se hallan en constante capacitación.

Esa cultura de negación a la posibilidad de cambio, debe ser eliminada, por el bien de los estudiantes, por el bien de todos, los maestros deben comprender el importante papel que juegan en la formación de las nuevas generaciones que manejarán el futuro de nuestro país. Usted ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años.

Tabla 4.1.4.5.: Cursos de capacitación en los dos últimos años

	F	%
Tips	3	16,67
Psicología de masas	1	5,56
Diseño Curricular	1	5,56
Material Didáctico	1	5,56
(5) No contesta	12	66,67
TOTAL	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Unidad Educativa Ciudad de Tena.
Elaborado: Lic. Gladys Emérita Pazmiño Mora

Se estableció que han impartido capacitaciones sobre tips sobre recursos didácticos, técnicas para el proceso enseñanza aprendizaje.

Cabe recalcar que las capacitaciones deben ir a la par con la retroalimentación, que no es más que el conocimiento adquirido sea transmitido a los demás compañeros, esto permitiría mantener una actualización de conocimiento de todo el grupo laboral. A esta actividad se le debe complementar con la disponibilidad y deseo de adquirir los conocimientos por parte de los docentes, lamentablemente, el deseo de beneficiarse de una retroalimentación por parte de los docentes estudiados es escaso e incluso inexistente, puesto que los docentes solo piensan en cumplir con entregar sus conocimientos sin actualización y efectuar netamente sus horas de trabajo sin un aporte de su parte, y así poder cobrar su sueldo, donde por estabilidad

laboral se reafirma en no aportar en mejorar sus perfiles profesionales, volviendo mediocre la enseñanza e ínfimo su accionar en el mejoramiento del compendio educativo del estudiante, esta cultura debe ser erradicada a través de un proyecto de vinculación y empoderamiento en todo el plantel, que permita fortalecer el papel valioso que efectúa la institución en la formación de estudiantes.

CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema

“Curso de Formación en Estrategias Pedagógicas Educativas para la Enseñanza, dirigida a los Docentes de la Unidad Educativa “Ciudad de Tena” del Cantón Tena”.

4.2. Modalidad de estudios : PRESENCIAL

El curso se desarrollará durante tres días a la semana; lunes, miércoles y viernes, debiendo considerar que cada día consta de 4 horas clase; el horario se considera desde las 15h00 a 19h00. Las cinco unidades a desarrollar se dividen en periodos de:

Unidad	1	“El arte de educar”:	6 horas
Unidad	2	“Metodología Constructivista” Parte I:	6 horas
Unidad	3	“Metodología Constructivista” Parte II: formato del Plan Diario de Clases.	18 horas
Unidad	4	“Metodología Constructivista” Parte III: Ejemplos de Planeación utilizando la Metodología Constructivista.	12 horas
Unidad	5	“Metodología Constructivista “ Parte IV: las Estrategias de aprendizaje. Presentación del Cuaderno de Notas; Conclusiones, Recomendaciones y Refuerzo.	12 horas. 6 horas

4.3. Objetivos:

4.3.1. Objetivo General:

Capacitar a los docentes en la aplicación de Estrategias Pedagógicas Educativas que fomenten el desempeño de calidad respondiendo a los cambios y transformaciones que experimenta la educación ecuatoriana y el rediseño curricular institucional.

4.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer el desempeño de los y las docentes en la aplicación de estrategias Pedagógicas Educativas contrastando las experiencias en el ejercicio del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula y las incorporadas en la capacitación.
- Articular un rediseño curricular de grado con la aplicación de estrategias Pedagógicas Educativas que respondan a los cambios y transformaciones que experimenta la educación y la necesidad institucional.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios:

Docentes de nivel uno, es decir está dirigido a todos los docentes que están iniciando el desarrollo de actividades, con la finalidad de desarrollar habilidades y conocimientos básicos que les permita desenvolverse en el aula. De igual manera para docentes del nivel dos tomando en consideración que existen en la institución docentes que poseen trayectoria y experiencia profesional de 3 a 5 años, el curso permitirá ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de los estudiantes mejorando el proceso de aprendizaje.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Computadora, conexión a internet

4.5. Breve descripción del curso:

4.5.1. Contenidos del curso

El evento se desarrollará en 60 horas.

ESQUEMA DE CONTENIDOS

UNIDAD I

El arte de educar

- ¿Por qué aprendemos?
- Aprendizaje humano
- La utilidad de la teoría.

UNIDAD 2

Metodología Constructivista Parte I

- **Fundamentos Psicopedagógicos**
- El Constructivismo.
- El Aprendizaje Significativo.

UNIDAD 3

Metodología Constructivista Parte III

- **Formato del Plan Diario de Clases**

- Componentes del formato del plan diario de clases – explicación

UNIDAD 4

Metodología Constructivista parte III

- Ejemplos de planeación utilizando la metodología constructivista.

UNIDAD 5

Las Estrategias de Aprendizaje.

- Las estrategias de aprendizaje. Qué son? Cómo se enmarcan en la planificación curricular?
- Estrategias de aprendizaje;
 - ✓ El ensayo
 - ✓ Preguntas guía
 - ✓ Mapa semántico
 - ✓ Cuadro comparativo
 - ✓ Línea de tiempo
 - ✓ Mapas cognitivos
 - ✓ De algoritmo
 - ✓ Resumen
 - ✓ Síntesis
 - ✓ Mapa conceptual.
 - ✓ Técnica UVE
 - ✓ Analogías
 - ✓ Hipertexto

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

La maestra Genny Rubí Cabrera Moncayo es docente con experiencia profesional de 32 años en el desempeño de esta función.

Sus títulos profesionales

- Maestría en Desarrollo del Pensamiento y Educación
- Especialización en Desarrollo de la Inteligencia
- Diplomado en Innovaciones Pedagógicas
- Licenciatura en Ciencias Sociales
- Profesora de Educación Media en Ciencias Sociales

- Bachiller en Ciencias de la Educación
- Bachiller en Comercio y Administración.

4.5.3 Experiencia profesional docente:

Ejercicio realizado en los establecimientos educativos:

Colegio “Juan XXIII” de la ciudad de Tena 2 años de servicio

Colegio “María Inmaculada” del Cantón Archidona, 8 años

Profesora – Supervisora del Instituto Superior Pedagógico “Hermano Miguel” 22 años.

Facilitadora de eventos de profesionalización a los docentes en la ciudad de Tena, Arosemena Tola, Borja, Archidona, Orellana, Sucumbíos.

Catedrática de la Universidad Nacional de Chimborazo

Catedrática de la Universidad Cristiana Latinoamericana.

Facilitadora Nacional de Pedagogía y Didáctica, previa selección realizada con eventos de evaluación, organizados por el Ministerio de Educación del Ecuador y la Universidad Técnica del Norte.

Funciones desempeñadas:

Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional (E)

Jefe del Departamento de Investigación y Evaluación Educativa.

Jefe de la Sección de Seguimiento Estudiantil.

Coordinadora de la Comisión de Evaluación Interna.

Coordinadora de Seguimiento a egresados

Coordinadora de la Comisión de Evaluación y Formación Continua

Presidenta de la Junta Provincial Electoral de Napo.

4.5.4. Metodología:

Análisis y reflexión permanente promoviendo la comprensión de sus propias comprensiones.

Inducción y procesos de investigación para explicar conceptos, términos y aplicaciones.

Aplicación permanente de retroalimentación formativa que se logrará a través del trabajo individual, en parejas y en equipo. El contacto personal con cada docente contribuirá a una reflexión más profunda sobre sus fortalezas y debilidades en cuanto al tema de estudio y los motivará a corregir sus fallas para mejorar su trabajo.

Socialización de experiencias, trabajos, estimulando la participación crítica en la necesidad de cambiar las maneras tradicionales de desempeñar la función como docentes.

4.5.5. Evaluación

Aplicación de evaluación formativa a intervalos regulares mediante matrices de autoevaluación y evaluación durante el periodo de capacitación. De acuerdo a resultados se realizará procesos de retroalimentación que permitan correctivos para mejorar su desempeño profesional.

Se aplicará preguntas esenciales es decir interrogantes abiertas para no solamente recordar conceptos y teorías sino para provocar procesos de reflexión sobre la pertinencia de la aplicación de estrategias pedagógicas propuestas en el desarrollo de los aprendizajes.

La observación directa y la aplicación de encuestas serán n instrumentos de investigación que facilitarán insumos para reconocer la incidencia de interacción profesor-aluno en la comunicación didáctica y las estrategias recomendadas por el modelo constructivista.

El trabajo en equipo será la estrategia de aplicación en el desarrollo del evento.

Se considerará la aprobación con el 90 % de asistencia.

Los participantes llevarán un cuaderno de notas que permita registrar la consolidación de criterios como proceso de retroalimentación.

4.6. Duración del Curso:

Se programa para 60 horas.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse:

MESES Semanas	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																
Planificación del curso de formación/capacitación docente																
Presentación y aprobación de plan del curso de formación/capacitación docente																
Gestión y aseguramiento del evento																
Preparación de materiales y ambientes de trabajo																
Ejecución de plan del curso de formación/capacitación docente: -El arte de educar.																
Metodología Constructivista Parte I																
Metodología Constructivista Parte II -Formato del Plan Diario de Clases.																
Metodología Constructivista Parte III -Ejemplos de planeación utilizando la Metodología Constructivista																
Metodología Constructivista Parte IV -Las Estrategias de Aprendizaje.																
Conclusiones y Recomendaciones.																
Entrega de certificados																

Explicación: Se propone tres días de la semana (lunes, miércoles, viernes) de cuatro periodos diarios. El cronograma está sujeto a acuerdos con los Directivos y Docentes de la institución.

4.8. Costos del Curso:

Honorarios de la Instructora 15 dólares la hora.

a. Documento de apoyo para los participantes. (Se considera realizar la gestión al SECAP y/o Gobierno Cantonal para la reproducción del documento de apoyo de los participantes) el documento por participante tiene un costo de (5,00 dólares)

b. Materiales de oficina, copias y otros impresos.

DESCRIPCIÓN	COSTOS	TOTAL
Costo hora de capacitación (60 horas)	15,00	900,00
18 documentos de apoyo	5,00	90,00
Materiales de oficina	20,00	20,00
TOTAL.....		1.010,00

4.10. Certificación

Se otorgará un certificado de aprobación con la asistencia mínima del 90% y entrega de los trabajos planificados que tendrán una evaluación formativa según lo que se establece en la matriz de evaluación.

El puntaje requerido para la aprobación será de 7/10 puntos considerando que se realizará el promedio de los instrumentos que a continuación se detallan.

EVALUACIÓN SUMATIVA.

Matriz de Evaluación:

[illegible]

EVALUACION FORMATIVA

MATRIZ PARA AUTO Y COEVALUACIÓN DE TRABAJO EN COLABORACIÓN

Fecha: _____ Grupo: _____

P= participante Valores: **Nada: 0 – Mal: 2 - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien: 8 – Excelente: 10**

	P1:	P2:	P3:	P4:
Lecturas y experiencia				
El docente aporta a la discusión su comprensión de las lecturas realizadas.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su experiencia de vida.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
Formas de discutir				
El docente expone en detalle su pensamiento.				
El docente ilustra lo que dice con ejemplos específicos.				
El docente se interesa por lo que dicen otros y lo valora.				
El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.				
El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su pensamiento.				
El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdos.				
Planificación diaria				
El docente aporta ideas en la planificación diaria				
El docente utiliza estrategias pedagógicas en las ejercitaciones prácticas del curso.				
Actitud general				
El docente demuestra disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.				
El docente valora y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros.				

ENTREVISTA

Se estructurará con los participantes tomando en consideración los aspectos siguientes:

- Definición de constructivismo, aprendizaje significativo, método, estrategias pedagógicas, técnicas, procesos didácticos, y actividades.
- Instrumentos curriculares que maneja el docente
- Estrategias didácticas que aplica el docente
- Entre otros.

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE CLASE

1. DATOS INFOMATIVOS:

1.1 Escuela /Colegio

1.2 Año de Educación Básica / Bachillerato:

1.3 Fecha:

1.4 Observador:

1.5 Observado.

ASPECTOS A OBSERVAR	SI	NO
Instrumentos Curriculares: - Plan Anual, - Plan de Bloques, - Plan de Clase		
Plan de Clase - Datos Informativos - Tema - Objetivo de Aprendizaje - Título - Método - Estrategias - Recursos - Reactivación de los Conocimientos Previos - Situación Problemática - Construcción de Significados - Organización del Conocimiento - Aplicación de los Conocimientos - Evaluación del Proceso - Tareas.		
Técnicas de Aplicación Individuales Grupales/ Colaborativas/ Cooperativas.		
OBSERVACIONES:.....		

BIBLIOGRAFÍA.

- Bachillerato General Unificado- Guía Docente.
- Carretero, M. (1993). *Constructivismo y educación*. Buenos Aires: Paidós Capítulo I: ¿Qué es la construcción de conocimientos. pp.17-36
- Castelnouvo, A. (2006). *Métodos y Técnicas Pedagógicas*. Serie Educación y Desarrollo Social. Convenio UTE – CODEU: Primera Edición. Diseño impresión atopos. Quito.
- Castelnouvo, A. (2000). *Métodos Y Técnicas Pedagógicas*. p. 7-9.
- Díaz Barriga, F.
- Freud (1990). *Métodos Y Técnicas Pedagógicos*, p. 9.
- García, G. (2003), *Métodos Y Técnicas Pedagógicos*. pág. 8.
- Martínez, P. (1994). *Temáticas Pedagógicas*. p. 63.
- Ministerio de Educación del Ecuador. *Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica*. (2010).
- Monereo, C. (coord.), Castelló, M. Mercé, C. Montserrat, P. Pérez, M. (1999). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación de profesorado y aplicación en la escuela*. Versión digital PDF edición 1999. Barcelona. Editorial Graó.
- Pimienta, J. (2005). *Metodología constructivista*. Edición Pearson Educación, México. Guía para la planeación docente. Primera Edición.
- Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.
- Prieto (2003). *Métodos Y Técnicas Pedagógicos*, p. 9.
- Zubiría de Samper, J. (2001). *De la escuela Nueva al constructivismo*. Un análisis crítico. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.

WEB GRAFÍA

- Alarcón, F. (2001). *Enseñanza y aprendizaje*. Recuperado de [www.terras.edu.ar/jornadas/119/.../\(https://www.facebook.com/photo.php?fbid=617062771676617&set=a.128921583824074.18918.128539353862297&type=1\)](http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/.../(https://www.facebook.com/photo.php?fbid=617062771676617&set=a.128921583824074.18918.128539353862297&type=1))
- Torres, G. (2012). *Estrategias de enseñanza o aprendizaje*. Recuperado de www.terras.edu.ar. Estrategias de enseñanza o aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela.
- Vera, T. (2013). *Estrategias*. Recuperado de www.bibliotecacienciascu/revista.inicie.ver.ac.cr/uploads/txmagazine/estrategias_01.pdf.

CONCLUSIONES

Gracias la observación cuidadosa y la discusión triangulada de la información obtenida en la investigación de las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato de la “Unidad Educativa Ciudad de Tena”, me permito concluir lo siguiente:

- En base al presente estudio se identificó un conjunto sistematizado de información acerca de los docentes de la Unidad educativa Ciudad de Tena y sus necesidades de capacitación permanente, que brinde un accionar profesional de calidad, acorde a las nuevas exigencias tecnológicas, científicas, académicas, con una amplia ética de forma y de fondo que requiere nuestra comunidad estudiantil.
- El estudio permitió identificar con aceptables niveles de confianza que los maestros de bachillerato tienen necesidades de formación en ámbitos de pedagógico-didáctico, de especialidad.
- En el diagnóstico, se obtuvo que la muestra de docentes estudiados, poseen alto índice de deseo de talleres de capacitación, en torno a sus ramas de profesionalización, a pesar de aquello, es ínfimo el deseo de asistir a cursos que promueve el Ministerio de Educación.
- En referencia a la responsabilidad que posee la institución educativa para propiciar la ejecución de cursos o talleres de capacitación para sus docentes, se obtiene como resultado que es mínimo el nivel de involucramiento. Hecho que repercute de forma negativa en la gestión de sus autoridades, incumpliendo con lo que estipula la Ley reglamento de educación en relación a las funciones de los directivos.
- En la muestra estudiada de 18 docentes, en relación a cursos y capacitaciones, denotan un grado de contradicción, debido a que si bien los docentes reconocen la importancia de la capacitación, no asisten a los cursos promovidos por el gobierno nacional, esto respaldándose en varias excusas que no son justificables.
- Como diagnostico se recogió que las nuevas demandas y las necesidades educativas de los docentes de la institución investigada se observa en el análisis del contexto formativo y en la tarea educativa, pues se identifica con facilidad las carencias, debilidades y dificultades que los docentes tienen a la hora de desarrollar aprendizajes constructivistas, basados en una experiencia previa, con metodología

incluyente, colaboradora y contextualizada, incidiendo en su accionar y ejecución de procesos pedagógicos.

- Cada proceso investigativo causa inseguridad y temor en quienes son abordados como objetos de estudio, lo que fue más que evidente, en la muestra de docentes de la institución intervenida, esto debido a que la información recopilada incluye datos de índole personal profesional, con este antecedente, se trabajó en una socialización del tema de estudio, pese a esto, existen varios ítems que no contienen información valiosa para el efecto de un análisis más real.
- Finalmente se estableció que el nivel académico de los docentes es un factor primordial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde la ausencia de actualización de materiales didácticos, recursos contextuales y perfil pedagógico con pleno conocimiento de la normativa legal vigente, causa que la senda de la excelencia académica pierda su rumbo; además se identificó la ausencia de empoderamiento por parte de los directivos en la promoción de talleres, cursos y seminarios para contar con una formación educativa enmarcada en el proyecto de gobierno “Buen Vivir”.

RECOMENDACIONES

En mi criterio de investigadora efectuó las presentes recomendaciones en relación a las conclusiones planteadas, las mismas son:

- El proceso de formación docente, se sintetiza en garantizar una educación idónea para los docentes de bachillerato en general y bachillerato técnico, por tanto es aconsejable establecer una estrategia institucional para que los docentes renueven sus conocimientos de manera continua.
- Establecida la necesidad de formación pedagógica, en relación con el desinterés existente en los docentes por ser capacitados por los programas brindados por el Ministerio de Educación, se recomienda efectuar un curso que aborde temas de la LOEI, con el fin de socializar el nuevo marco legal que el docente debe cumplir, así como los estándares de calidad existentes en nuestro país.
- En base a la gestión de formación permanente, se propone a las autoridades pertinentes realizar foros de relación interpersonal y valores, con un hincapié en la autoestima, permitiendo que mejore la dinámica de la comunicación y la interacción en el aula, donde el maestro sea fuente de conocimiento y proponente de ideas que oriente al estudiante en su busca del saber.
- La calidad de educación en la unidad educativa se basa en el apoyo de todos los involucrados, desde sus autoridades, quienes deben identificar las necesidades formativas de su planta docente, quienes son un claro indicador de gestión; bajo este contexto se recomienda a los directivos de la institución estudiada que ejecuten un plan interno de mejoramiento pedagógico en base a análisis permanentes de identificación de necesidades docentes, con el fin de apoyar al quehacer educativo.
- La comunicación efectiva y eficiente, es un importante indicador de logro de gestión y permite que se tomen correcciones inmediatas a cada proceso educativo, por tal razón, se sugiere que las autoridades correspondientes de la institución estudiada, busquen apoyo tecnológico, científico y didáctico, a través de autogestiones con instancias que tengan por competencia el apoyo al desarrollo educativo.
- El estudio brinda una información real, bajo la cual se inicia proyecciones de investigación que promuevan la innovación, por tanto el establecimiento, debe brindar los espacios con gran apertura a ser plataforma de apoyo a ideales

revolucionarios que busquen el bien humano y desarrollo social, como las casa abiertas, etc.

- Cuando hablamos de mejorar la calidad de educación, debemos conocer cada limitante de forma directa, entonces tendremos una idea más clara para pasar de una falencia a una fortaleza, participando de forma activa, con el empoderamiento de conjugar la inteligencia con la calidad humana, por tanto me permito recomendar, que los docentes debemos estar listos para actualizar nuestros conocimientos, habidos de tomar nuevas destrezas pedagógicas como herramientas de apoyo al forjamiento de mentes lucidas y sedientas de sabiduría, solo entonces estaremos cumpliendo con nuestra tenaz tarea, dejando a un lado el temor al cambio, y tomando como una oportunidad de crecimiento cada nuevo programa de capacitación que nos facilite el ministerio, a los cuales con predisposición y agrado debemos asistir.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA.

- Batista, N. (2007). *Lineamientos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje*. Universidad Cooperativa de Colombia, pág. 124.
- Bell, T. (1966). *Evaluación de programas de formación permanente para la función directiva*. Universidad de Sevilla. pág. 182.
- Bolívar, Y. (2011). *Aprender a liderar Líderes. Competencias para un Liderazgo Directivo que Promueva el Liderazgo Docente*. Universidad de Granada, pág. 275.
- Bradshaw, J. (1972). *The Concept of Social Need*. New Society. pág. 640 – 643.
- Briceño. (2012). *La Formación de Docentes en las TIC, Caso Exitoso de Computadores para Ecuador*. p.51
- Cabezas Martínez, U. (2006). *Economía y Sociedad*. Universidad de California. pág. 75.
- Cabezas Martínez, G. (2006). *Diversificación II, ámbito lingüística y social*, E.S.O pág. 319.
- Camargo, P. (2003). *La formación de profesores en Colombia: necesidades y perspectivas*. Universidad de la Sabana, ASPEAN, Pág.153.
- Cidoncha Falcón, V. (2012). *Papel del alumno en el ámbito educativo respecto a modelos anteriores del discente*. EFDeportes.com. Buenos Aires. · N° 167
- Cobo, C. Romaní, J. Moravec, W. (2011). *Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación*. pág. 239.
- Cuadrado Oviedo, A. (2012). *En busca del saber*. s.l. pág.507.
- D'Hainaut, L. (1979). *Les Besoins en Education, Programmes d'études et Education permanente*. Paris: UNESCO
- D'Hainaut, L. (s.f.). *Programes d'études et educación permanente*. Paris: UNESCO.
- Diario oficial. (2009). *Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos*, pág. 75.
- Domínguez, G. (2013). *Diseño Organizacional*. Empresa Expomandato s.a. del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, Pág. 108.
- Elmore, H. (2010). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. Universidad de Granada, pág. 275.
- Escudero Escorza, T , Correa Piñero, A. (2007). *Enseñanza siglo XXI*. Editorial La Muralla S.A. pág. 64.
- Fabara, F. (2013). *Estado del Arte de la Formación Docente en el Ecuador, Movimiento Ciudadano Contrato Social por la Educación en el Ecuador*, pág. 102.
- Fabara, R. (2013). *Curso Formación Continuada en Endodoncia Integral*.

- Fabregat, K. (1973). *Instituto Nacional El Libro español*. pág. 155.
- Ferry, P. (1992). *Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras*. pág. 40.
- Ferry, P. (1997). *Formador Ocupacional: Formador de Formadores Formación Profesional*. MAD. pág. 338.
- Freire, K. (2012). *Convivencia en Educación Problemas y Soluciones Perspectivas Europea y Latinoamericana*. Universidad de Alicante. pág. 273.
- Gairín, E. (2007). *Manual de asesoramiento psicopedagógico, Crítica y Fundamento*.
- Gairín, L. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los Equipos Directivos de los Centros Educativos*. Ministerio de Educación y Ciencia. pág.657.
- García Cuadrado, A. (2010). *La Librería en el XVIII: El Murciano Juan Polo Ruiz*. Ediciones de la Universidad de Murcia. Murcia. pág. 171.
- García Ruiz, M. R. (2006). *La Formación Continua*. Estudio de las Necesidades Formativas en el Ámbito Empresarial de Cantabria. pág. 261.
- García Valcárcel, A. (2011). *Integración de Las Tic en la Docencia Universitaria*, pág. 107.
- García, C. Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar*. MAECEA, pág. 161.
- García, F. (1999). *Desarrollo Profesional Docente: cómo se Aprende a Enseñar, narcea*. pág.161.
- Gómez & Perandones. (2009). *Formación del Profesorado como Factor Decisivo de la Excelencia Educativa*. pág. 25.
- González, T. (2012). *Transformando Ambientes de Aprendizaje en la Educación Básica con Recursos*. pág.121.
- Imbernón, H. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva*. pág. 157.
- Knight, T. (2005). *El saber pedagógico de los profesores de la Universidad de Los Andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza*.
- López, R. (2005). *Estudios sobre educación, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra*. pág. 85.
- Mager, T. Pipe, O. (1970). Dipboye, Y. (1994). *Avances Recientes en el Estudio de las necesidades Formativas en el Ámbito Organizacional, Jornadas de Fomento de la Investigación*.
- Marcelo, J. (1993). *El Nuevo Profesor de Secundaria; La formación inicial docente en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior*. pág. 355.

- Marcelo, T. (1993). *La Formación Inicial y Permanente del Profesor de Educación*, pág. 672.
- Martínez & Gros. (2013). *El Liderazgo Educativo en el Contexto del Centro Escolar*. Universidad de Cantabria. Santander.
- Martínez & Gros. (2013). *Pensando en el Futuro de la Educación: Una nueva escuela para el siglo XXII*. pág.158.
- Martínez, M. (2009). *Sistema educativo español*. IFIE. pág. 424.
- Maslow, T. (2008). *Facultad de Ciencias Sociales*. Puerto Rico.
- Matus, Y. (1980). *Planificación de Situaciones*, Universidad de Texas. pág. 376.
- McGehee & Thayer. (1961). *Nuevas Tecnologías y Formación Continua en la Empresa: un Estudio Psicosocial*. pág. 234.
- Meirieu, O. (2011). *Charla abierta de Philippe Meirieu*.
- Ministerio De Educación Del Ecuador. (2011). *Guía del instructor Evaluación para el aprendizaje*. Primera Edición. Ecuador-Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura el BGU (2006), *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador*.
- Modelo de Cox. (1998). *Qué y cómo aprender: necesidades básicas de aprendizaje y contenidos curriculares*. pág 190.
- Modelo de D Hainaut. (1979). *Diagnóstico de necesidades de formación*.
- Modelo de Kaufman. (1972). *Pensamiento y acción*, pág.47.
- Modelo de Rossett. (2006). *Evaluación del Desarrollo Profesional Docente*.
- Moroney, H. (1977). *Needs assessment for Human Services*. En Anderson, W. F. (eds.), *Managing Human Services* . Washington: International City Management Association.
- Nagel, P. (1981). *Teoría del discurso historiográfico: hacia una práctica científica*, Universidad de Oviedo. pág. 187.
- Nusche, D. Pont, B. Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar, política y práctica*, OCDE, pág. 199.
- Peiró, G. (1998). *El Sistema de Formación Profesional en Cataluña: Retos y Estrategias Ante la Globalización*, pág.156.
- Pineda Báez, C. (2003). *La formación de profesores en Colombia: necesidades y perspectivas*. Universidad de la Sabana, ASPEAN, Pág.153.
- Pozo, W. (2006). *Aprender y enseñar ciencia: del conocimiento cotidiano al conocimiento*. Edición quinta, Morata, pág. 30.
- Profesores Unidos. (2011). *Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, Unidos para Informar y Servir*.

- Reyes, J. (1972). *Dependencia Desarrollo y Educación*, Universidad Central de Venezuela. Facultad y Economía, pág. 301.
- Robinson, F. (2010). *Los nuevos profesionales, El Surgimiento del Network Marketing como la Próxima Profesión de Relevancia*, Time&Money Network, pág.244.
- Sacristán, J. (1872). *Currículum y Enseñanza. Claroscuro de la Formación Universitaria*. Facultad de Humanidades. pág.234.
- Salim & Lotti. (2005). *Genomics and Breeding for Climate-Resilient Crops*, Springe. pág.503.
- Salinero & Martínez. (2013). *Universidad Nacional Autónoma de México*. Facultad de Estudios Superiores Aragón, 204.
- Sánchez, E. (2002). *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. LEX NOVA. pág.609.
- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. LIMUSA. pág.335.
- Tamayo, R. (2005). *Teoría y Praxis*. s.l. pág. 90.
- Valero, D. (1991). *Gestión Integrada de la Empresa*. Universidad de California, pág. 32
- Verlag Gmb, H (2005). *Yearbook of International Organizations*. pág. 77.
- Villagómez, O. (2012). *Nuevos Desafíos para Repensar la Formación del Profesorado Ecuatoriano*.
- Witkin, F. (2006). *Investigación en innovación educativa*. s.l.
- Write, J. (1999). *Guide to Programs of Geography in the United States and Canadá*. pág. 220.

ANEXOS

DESGLOSE DE CONTENIDOS DE LA PROPUESTA DE CAPACITACIÓN

UNIDAD N. 1

EI “ARTE” DE EDUCAR

Garmonal (2003) afirma:

Esta propuesta de capacitación a docentes parte de la premisa el Arte de Educar y lo enfoca desde la aseveración de que, siendo el acto educativo un acto de comunicación entre personas, los procesos de aprendizaje y enseñanza se abordan de manera interdisciplinaria para responder a los requerimientos culturales de la sociedad. Esta interdisciplinariedad procura “la participación y el aporte de algunas ciencias” donde el maestro se convierte en “artista” en el momento de visualizar las diferentes realidades, los marcos teóricos, etc.

Por ello no se puede aplicar a todos los grupos ni a todas las personas; se debe discriminar su edad, nivel sociocultural, desarrollo psicomotriz, experiencias previas, bagaje cultural, estilo de vida, historia, motivaciones, etc.

Conforme avanza la experiencia profesional, existen múltiples análisis de lo que significa educar que van desde la manera como hablamos, cuales ejemplos serán los más significativos, como nos movemos hasta como nos vestimos, son cosas necesarias para favorecer el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Los docentes tienen maneras propias de enseñar, de entender cómo aprenden los educandos, “Una teoría implícita de lo que es aprendizaje y formación” (p. 36)

Castelnuovo (2012) afirma:

“La experiencia, aunque valiosa maestra, pero insuficiente a la hora de aprender puesto que si no se tiene definido el modelo pedagógico, las estrategias metodológicas, el quehacer docente no lograría avances significativos. La labor docente nos remite inmediatamente al hecho de aprender donde participan un interlocutor y un mediador, donde el trabajo educativo de enseñar y aprender está definido a través de las estrategias metodológicas” (p. 56)

¿POR QUÈ APRENDEMOS?

Castelnuovo (2012) afirma:

La información que a través del transcurrir del tiempo ha producido la humanidad se ha convertido en un verdadero acervo de cultura que han sido acumulados por tradición y herencia, se han transmitido de generación a generación a través de mecanismos de transmisión cultural, dentro de los cuales se destaca el “principal mecanismo de interacción – la educación-” que nos ha permitido adquirir información gracias a las ventajas que nos ofrece cada una de las etapas evolutivas del ser humano (p. 98)

Prieto (2003) afirma: “La educación es el real mecanismo evolutivo empleado por la especie humana, con lo cual ésta se sobrepone al mecanismo biológico centrado en la herencia genética” (p. 78)

Freud (1990) afirma:

“Otra característica humana es su período extremadamente largo de maduración comparado con los demás animales. El sistema nervioso y el endocrino alcanzan su madurez en la pubertad. La madurez afectiva, cognitiva y psicológica se alcanza pasada la adolescencia. Sin embargo este largo periodo de aparente “inmadurez” tiene sus ventajas:

Mayor desarrollo cerebral, psíquico y por ende de las capacidades. Sistema nervioso poco especializado, lo que provee de gran flexibilidad de desarrollo, que dependerá de la interacción que tenga el ser humano con el medio con el medio. Necesidad de protección durante más tiempo que cualquier otra especie animal, lo que aprovisiona de una mayor interacción social y de un período de aprendizaje prolongado.

El ser Humano es más permeable y susceptible al aprendizaje” (p. 456)

Castelnuovo (1989) afirma: “Gracias a estas ventajas evolutivas logramos adaptarnos más eficientemente a nuestro medio. A través del fenómeno educativo pudimos entenderlo, transformarlo, e inclusive construir nuevos medios” (p. 45)

Lo manifestado es un reto que se pudo lograr por el gran empeño en descubrir que tuvo y tiene el ser humano en su “conquista” del mundo lo que permitió que se construya un desarrollo cultural basado en la construcción y el uso de herramientas, que siempre tendieron a amplificar las capacidades humanas, a las que Bruner los clasifica en tres grupos:

Sistemas que amplifican los sentidos (telescopio, estetoscopio).

Sistemas que amplifican la acción (palanca, rueda, motor, polea).

Sistemas que amplifican el pensamiento (el lenguaje, la ciencia).

Mediante estos sistemas se han desarrollado las nuevas sociedades durante miles de años puesto que cada sistema de amplificación generó otro con mayores ventajas. “La utilización de troncos para trasladar objetos pesados dio lugar a la invención de los rodillos, ésta a la creación de la carreta que después de acoplarse a múltiples invenciones dio lugar a los medios de transporte que hoy utilizamos. Las capacidades intelectuales también son el resultado de múltiples procesos de amplificación; piense en Pasteur y su influencia en las ciencias y la cultura cuando descubrió los microorganismos”.

Esta pequeña historia de la humanidad nos permite concluir en:

Los seres humanos han logrado acumular conocimientos a lo largo de la historia y los han depositado en la cultura. Los conocimientos adquiridos se han transmitido a través de la educación. Los seres humanos utilizan un nuevo mecanismo de evolución: los procesos de enseñanza y aprendizaje. Todo proceso de aprendizaje implica la intervención (directa o indirecta) de otro individuo. Y lo más importante de todos: aprender siempre significa desarrollo.

EL APRENDIZAJE HUMANO

Castelnuovo (2003) afirma:

“Bajo la premisa de que el aprendizaje humano siempre implica desarrollo personal” esta propuesta se la plantea desde la perspectiva de Antonio Gamonal García, quien expresa que se deben producir tres criterios para considerar como verdadero aprendizaje a un hecho educativo. Estos son: un cambio apreciable en las personas: “El nuevo aprendizaje aporta un elemento nuevo a nuestra manera de pensar, actuar o sentir”. Si no se produjo esta alteración no se aprendió nada. Duradero o permanente en el tiempo”. Todo aprendizaje verdadero será incorporado a nuestra manera de actuar, por lo menos hasta que sea reemplazado o modificado por otro”.

Los resultados de aprendizaje son diversos: “pueden modificar nuestra manera de pensar, proceder, de sentir o nuestras habilidades”. Por ello, cuando se produce un verdadero aprendizaje, ósea el que modifica la manera de interactuar con el mundo en forma duradera o permanente, el que cambia la manera de pensar, hacer o sentir, han confluído tres procesos : Enseñanza, aprendizaje y desarrollo humano (p. 48)

LA UTILIDAD DE LA TEORIA

López (2003) afirma: “Toda época tiene un modelo de ser humano y de sociedad que se reflejan en su educación, de manera que para aproximarnos a las corrientes educativas es necesario hacerlo con base en los ideales y aspiraciones de cada época”. (p. 78)

El ser humano ha recibido la influencia de la educación considerando la forma de desarrollo de la sociedad lo que ha marcado el motivo para qué se educa; para ello se han propuesto diferentes corrientes educativas dependiendo la época a lo largo de la historia de la humanidad.

La práctica docente requiere definir un modelo pedagógico como ya se señaló anteriormente y por ello se necesita conocer la teoría de lo que plantea cada modelo, “cómo considera a las personas, su relación y su función social”

Castelnuovo (2003) menciona:

Este relato que concuerda con nuestra labor: “Seguramente le habrá pasado que al llegar a una institución educativa, esta cuenta con una manera de planificar, evaluar, estructurar la clase y las actividades de aprendizaje; pero muy pocas veces se establece el modelo seguido. Uno, con el tiempo, se va adaptando, va encajando todo el bagaje de experiencias y conocimientos que traía a las maneras específicas de la institución. Pero sin un adecuado manejo de la teoría se hace difícil mantener reuniones de trabajo, plantear propuestas novedosas, incluso experimentar nuevas técnicas”. Este es un argumento válido que la mencionada autora emite para sostener la importante utilidad de la teoría, ya que enmarca, define, explicita todos o la mayoría de supuestos necesarios para el acto educativo. Marca la línea de acción, tanto para la clase como para la investigación. La teoría facilita, justifica y orienta la práctica la labor docente. SIN TEORÍA NO SOMOS EDUCADORES, TAN SOLO BUENOS EMPIRICOS (p. 758)

Texto compilado y transcrito de:

CASTELNUOVO, A. (2006). *Métodos y técnicas pedagógicas*. Serie Educación y Desarrollo social. Convenio UTE-CODEU. Primera edición. Diseño impresión Atopos. Quito.

El arte de educar

- ¿Por qué aprendemos?
- Aprendizaje humano
- La utilidad de la teoría.

ACTIVIDADES:

Tema: *¿Por qué aprendemos?*

Actividad en pareja:

Intégrese en parejas y realice una entrevista a sus compañeros con el tema. ¿ Por qué aprendemos?. Procese la información.

En el cuaderno de notas registre los resultados de mayor frecuencia.

Actividad en equipo:

Conforme grupos de cuatro integrantes y comparta los resultados obtenidos.

Comenten sobre los resultados y emitan conclusiones.

Socializar las conclusiones.

Tema: *El aprendizaje humano.*

Actividad Individual

Realice una lectura comprensiva en forma individual, ejemplifique el proceso de aprendizaje humano.

Actividad de grupo:

Conformen grupos de 4 integrantes y socialice la experiencia de aprendizaje.

Establezca una discusión sobre la importancia del aprendizaje humano y la relación con el desempeño docente, destacando los aportes más relevantes.

Tema: *Utilidad de la teoría*

Actividad en equipo:

- Conformar grupos de 4 personas
- Lectura comentada sobre el tema.
- Redacción de una reflexión y socializarla en plenaria.

UNIDAD 2

Metodología Constructivista Parte I

Fundamentos

Fundamentos Psicopedagógico

En los últimos años en la bibliografía científica metodológica se le presta gran atención a la enseñanza polémica como medio altamente efectivo para estimular para actividad constructiva de los estudiantes y educar en ellos su pensamiento científico creador. Se han

logrado resultados significativos en su aplicación en el proceso pedagógico y se discuten las posibilidades de utilización de métodos de la ciencia directamente en el proceso docente.

La enseñanza polémica no excluye sino se apoya en los principios de la didáctica tradicional. Su particularidad reside en que debe garantizar una nueva relación de la asimilación constructiva de los nuevos conocimientos con la actividad científica y creadora a fin de reforzar la actividad del estudiante.

La función básica de la enseñanza polémica es el desarrollo del pensamiento creador de los estudiantes. ¿Quiere decir esto que los alumnos deben aprenderlo todo por sí mismos? Claro que no, se debe lograr la utilización de los conocimientos previos en el planteamiento de las hipótesis como base sobre la que se construirán los nuevos productos, todo ello con la mediación del maestro experto.

Además de esta función básica, se plantea los principios que la sustentan:

- La relación del contenido de la ciencia con su método de enseñanza.
- El establecimiento de la unidad lógica de la ciencia con la lógica del proceso educativo.
- La consideración del nivel de desarrollo de los estudiantes.

Los autores coinciden en que la base de la enseñanza polémica, subyace la contradicción, al igual que sucede en el proceso del conocimiento científico. A cada paso de la enseñanza polémica, aparece la contradicción, las contrariedades entre el contenido del material docente, la enseñanza y el aprendizaje; pero el eje principal es el nivel independencia y actividad constructiva de los estudiantes en grupos colaborativos.

Pero para lograr este tipo de enseñanza, se debe promover el pensamiento constructivo creador durante el proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta algunas contradicciones:

- Encontrar en el material docente tareas, preguntas que por su contenido puedan ser problemas para los estudiantes.
- Organizar situaciones tales ante los estudiantes en que se revelan las contradicciones.
- Contribuir a que los alumnos desarrollen la capacidad de encontrar, de forma independiente (primero), modos de solución a las tareas, claro bajo la actividad mediadora (inmediata o mediata) del maestro. (Martínez, 1994, Citado por Julio H. Pimienta Prieto).

El constructivismo.

Existen muchos aportes acerca de este paradigma, teoría, concepción epistemológica, punto de vista de cómo se construyen los conocimientos, pero se ha creído conveniente según cita Julio H. Pimienta Prieto, referirse a tres estudiosos contemporáneos del tema: Juan Delval, César Coll y Mario Carretero.

En su excelente libro Aprender en la vida y en la escuela, Juan Delval (Delval 2000, p.8) plantea:

Coll (2013) afirma: *“Hay que señalar claramente que el constructivismo es una posición epistemológica y psicológica y que no se trata de una concepción educativa. Por ello no tiene sentido hablar de una educación constructivista, ni las explicaciones constructivistas sobre la formación del conocimiento pueden traducirse directamente al terreno de la práctica educativa”*. Sobre el constructivismo, afirma que “su utilidad reside en que permite formular determinadas preguntas nucleares para la educación, contestándolas desde un marco explicativo, articulado y coherente, y no ofrece criterios para abundar en las respuestas que requieren de informaciones más específica” (p. 569)

Carretero (1997) afirma: al responder la pregunta relativa a qué es el constructivismo, aclara “Básicamente es la idea de que el individuo (tanto en sus aspectos cognitivos y sociales del comportamiento, como en los afectivos), es una construcción propia” (p.10)

Así los autores llegan a un acuerdo implícito que nos lleva a plantear que los seres humanos construimos activamente nuestro conocimiento, basados en lo que sabemos y en una relación también activa con los “otros” con los que interactuamos.

Las teorías constructivistas se fundan en la investigación de Piaget, Vygotsky, los psicólogos de la Gestalt, Bartlett y Bruner, así como en la del filósofo de la educación John Dewey, por mencionar solo unas cuantas fuentes intelectuales. Podemos decir que no hay una sola teoría constructivista del aprendizaje. Por ejemplo, existen aproximaciones constructivistas en la educación de la ciencia y las matemáticas, en la psicología educativa y la antropología, al igual que en la educación basada en las computadoras. Algunas corrientes constructivistas destacan la construcción social compartida del conocimiento, otras consideran que las fuerzas sociales son menos importantes.

En todos los tiempos ha sido una preocupación entender cómo se forman los conocimientos, por lo que Prieto concluye que dos corrientes dominaron durante mucho

tiempo: la idea de que los conocimientos estaban dentro del humano y que solamente había que activarlos para que afloraran (innatismo) y otro, el pensamiento que consideraba que el conocimiento estaba afuera y había que llevarlo como si se tratara de una copia que se debía impregnar en el cerebro humano (empirismo).

Piaget (1968) afirma: El constructivismo desde nuestro punto de vista considera el autor que ni tan innatista, ni tan empirista, un término medio sería lo deseable, haciendo justicia al padre del cognoscitivismo (p. 56)

Woolfolk (1999) Las teorías constructivistas del aprendizaje y la enseñanza han ejercido una influencia considerable. Las voces a favor del método constructivista no sólo provienen del campo de la psicología, sino también de la filosofía, la antropología, la enseñanza de las ciencias y las matemáticas y la tecnología educativa. Las posturas constructivistas del aprendizaje tienen implicaciones decisivas para la enseñanza. Aunque hay varias interpretaciones de lo que significa la teoría (constructivista), casi todas coinciden en que supone un cambio notable en el interés de la enseñanza al colocar en el centro de la empresa educativa los esfuerzos del estudiante por entender (p. 852).

Woolfolk (1999)

Analizando un poco los elementos del planteamiento constructivista, vemos que muchas ideas (de Piaget, y Vigotsky), recomiendan:

- Entornos complejos que implican un desafío para el aprendizaje y tareas auténticas;
- Negociación social y responsabilidad compartida como parte del aprendizaje;
- Representaciones múltiples del contenido;
- Comprensión de que el conocimiento se elabora;
- Instrucción centrada en el estudiante.

Y en su marco, el maestro debiera presentar una situación problemática o pregunta desconcertante a los alumnos para que ellos:

- Formulen hipótesis buscando explicar la situación o resolver el problema,
- Reúnan datos para probar la hipótesis,
- Extraigan conclusiones, y
- Reflexionen sobre el problema original y los procesos de pensamiento requeridos para resolverlo.

La enseñanza por indagación permite que los estudiantes aprendan al mismo tiempo sobre el contenido y el proceso que han llevado a cabo para solucionar los problemas planteados por los docentes. (p. 56)

Para llevar a cabo este tipo de trabajo en el aula, es deseable promover el aprendizaje cooperativo, es decir, pasar del trabajo en grupo a la cooperación.

Woolfolk (1999) afirma:

El aprendizaje cooperativo y por colaboración tiene una larga historia en la educación estadounidense. A principios del siglo XX, John Dewey criticó el uso de la competencia en la educación y alentó a los educadores para que estructuraran las escuelas como comunidades democráticas de aprendizaje. Estas ideas fueron abandonadas en los años cuarenta y cincuenta y reemplazadas de nuevo por la competencia. En la década de los sesenta hubo un giro en las estructuras individualizadas y de aprendizaje cooperativo, estimulando en parte por la preocupación por los derechos civiles y las relaciones entre grupos étnicos. (p. 89).

En la actualidad, las teorías constructivistas evolucionistas sobre el aprendizaje fomentan el interés en la colaboración y el aprendizaje cooperativo. Como hemos visto, dos características de docencia constructivista son: los ambientes complejos de aprendizaje de la vida real y las relaciones sociales.

Piaget (1985) afirma:

Las posturas constructivistas favorecen el aprendizaje cooperativo por sus propias razones. Los teóricos del procesamiento de información (constructivismo exógeno) señalan el valor de las discusiones de grupo para ayudar a los participantes a repasar, elaborar y aplicar sus conocimientos, hacer conexiones y revisiones; es decir, ponen en marcha todos los procesos que apoyan el procesamiento de la información y la memoria. Los defensores de la corriente piagetiana plantean el constructivismo como un conjunto de desequilibrios cognoscitivos que llevan a los individuos a cuestionar sus conocimientos y a probar nuevas ideas, “ a traspasar su estado actual y emprender nuevas direcciones”. Los constructivistas que apoyan la teoría dialéctica de Vigotssky del aprendizaje y el desarrollo opinan que el trato social es importante para el aprendizaje porque las funciones mentales superiores (como el razonamiento, la comprensión y el pensamiento crítico) se originan en las relaciones sociales y luego son internalizadas por los individuos. Los niños son capaces de realizar tareas mentales con apoyo social antes de que puedan hacerlas por sí solos; de

esta forma, el aprendizaje cooperativo les proporciona apoyo social y el andamiaje (Brunner, 2000) que necesitan para avanzar en su aprendizaje.

Algunos elementos de los grupos de aprendizaje cooperativo son:

- Trato cara a cara.
- Interdependencia positiva.
- Responsabilidad individual
- Destrezas colaborativas
- Procesamiento grupal. (p. 176)

El aprendizaje significativo.

Ausubel (1997) afirma:

El aprendizaje significativo, desde la perspectiva propuesta por Vigotsky, tiene sus raíces en la actividad social. Se preocupa más por el sentido de las palabras que por su significado. Un significado es más una acción mediada e interiorizada (representada) que una idea o representación codificada en palabras. Es entonces preciso recuperar el **sentido** y no sólo el **significado** de los conceptos, valores, habilidades, destrezas, hábitos que se construyen en la escuela. Completa esta visión la teoría de la asimilación cognoscitiva del aprendizaje humano, en la que Ausubel critica la aplicación mecánica del aprendizaje en el salón. El especialista manifiesta la importancia que tienen el conocimiento y la integración de los nuevos contenidos en las estructuras cognoscitivas previas del alumno y su carácter referido a las situaciones socialmente significativas, en donde el lenguaje es el sistema básico de comunicación y transmisión de conocimientos.

En correspondencia con esta teoría, las principales variables que afectan el aprendizaje y el material lógicamente significativo son:

- a) **La disponibilidad**, en la estructura cognoscitiva del alumno, **de ideas** de afianzamiento específicamente pertinentes en un nivel óptimo de exclusividad, generalidad y abstracción.
- b) El grado en que tales ideas son **discriminables** de conceptos y principios tanto similares como diferentes (pero potencialmente confundibles) del material de aprendizaje.
- c) La **estabilidad y claridad** de las ideas de afianzamiento.

Estas variables, cuando están presentes, afectan positivamente el proceso, mejorando directa y específicamente la asimilación de significados, influyendo en el mismo (como resultado del cual surgen significaciones nuevas) y aumentando su fuerza de disociabilidad.

En este sentido, otras teorías de aprendizaje han resaltado también que es indispensable “pensar las cosas” para conocerlas; su “representación” introduce nuevas conexiones entre ellas y el hombre y, aunque ausentes, hacen sentir su presencia en la medida en que se establecen otras relaciones, más allá, de la realidad inmediata. El pensamiento, aquí, procede por símbolo, pues se constituye como un objeto sustituto de otras realidades (objetos, personas, instituciones, agrupaciones, etc.), que deja de ser una representación para convertirse en una significación, puesto que es algo concreto que tiene, eso sí, una función representativa. (p. 97).

Marzano (1998) afirma:

A partir de estos planteamientos, Ausubel abre una perspectiva sobre el aprendizaje de una información, pues considera que ésta se vincula con los conocimientos previamente adquiridos, y tanto la anterior como la nueva información requieren un significado específico y distinto. Uniendo a ello el trabajo Dimensiones del aprendizaje, de Robert Marzano, apuntamos que esa vinculación de los conocimientos previos con la nueva información deriva en la construcción de significados.

En este orden de ideas, se plantea que para realizar aprendizaje significativos debemos pasar por cinco dimensiones: en primer término se almacena la información, posteriormente se hace la extensión y el refinamiento de la misma, para usarla significativamente logrando hábitos mentales productivos.

En el **aprendizaje significativo o trascendente** importa más el proceso de descubrimiento de conocimientos y habilidades y la adquisición de nuevas experiencias, que el almacenamiento pasivo de grandes cantidades de información y teorías ya elaboradas.

En el análisis de los problemas de aprendizaje, Ausubel, observa que hay una confusión al incluir aprendizajes cualitativamente diferentes en un solo modelo explicativo. Establece que el aprendizaje escolar comprende dos tipos diferentes de procesos dando lugar a las siguientes clases fundamentales de aprendizaje:

- Aprendizaje por recepción, y

- Aprendizajes por descubrimiento, mismos que están relacionados con los aprendizajes memorístico y significativo.

En el aprendizaje por recepción, el alumno recibe los contenidos de las asignaturas escolares en forma acabada, los comprende y asimila de manera que es capaz de reproducirlos cuando le es requerido.

En el aprendizaje por descubrimiento, el contenido de las asignaturas escolares no se da en forma acabada, sino que el alumno descubre o reorganiza el material antes de asimilarlo, adaptándolo a su estructura cognoscitiva para descubrir sus relaciones., leyes o conceptos que posteriormente asimila. Tiene una importancia real en la escuela en la etapa **preescolar y los primeros** años de la escuela, así como para establecer los primeros conceptos de una disciplina y para evaluar la comprensión alcanzada mediante el aprendizaje significativo.

Sin embargo, el sustrato básico de cualquier disciplina académica se adquiere mediante el aprendizaje significativo por recepción. Desde esta perspectiva, la tarea docente consiste en: **Programar, organizar y secuenciar los contenidos de manera lógica,** para que el alumno realice un aprendizaje significativo, integrando los nuevos conocimientos de modo sustantivo en su estructura cognitiva, con la adopción previa de una actitud activa (p.78)

Ausubel (1997) afirma: “En la siguiente tabla propuesta se aprecia claramente la relación entre el aprendizaje receptivo y por descubrimiento, por un lado, y aprendizaje memorístico y significativo, por otro” (p.35).

Dentro de la concepción de Ausubel emplea las estructuras cognitivas para designar el conocimiento en un tema determinado y su organización clara y estable, y están en conexión con el tipo de conocimientos, su amplitud y su grado de organización, sostiene que la **estructura cognitiva** de una persona es el factor decisivo acerca de la significación del material nuevo y de su adquisición y retención.

Las ideas nuevas solo pueden aprenderse y retenerse si se refieren a conceptos o proposiciones ya disponibles, que proporcionan anclas conceptuales.

La potenciación de la estructura cognitiva del alumno facilita la adquisición y retención de los conocimientos nuevos. El alumno debe reflexionar activamente sobre el material nuevo,

pensando los enlaces y semejanzas y reconciliando diferencias o discrepancias con la información existente.

En el aprendizaje subordinado, la nueva idea o concepto se encuentra jerárquicamente subordinada a otra ya existente. Se produce cuando las nuevas ideas se relacionan subordinadamente con las ideas relevantes (oclusores) de mayor nivel de abstracción, generalidad e inclusividad. La subordinación de los conceptos pueden hacerse sin que la nueva información modifique los atributos del concepto incluso (son ejemplificaciones), ni cambie el significado del mismo.

El aprendizaje supra ordenado es inverso, ya que los conceptos relevantes (inclusores) que se encuentran en la estructura cognitiva son de menor grado de abstracción, generalidad e inclusividad que los conceptos nuevos. Con la información adquirida, los conceptos ya existentes se reorganizan y adquieren nuevo significado. Suele ser un proceso que va de abajo hacia arriba y se produce una reconciliación integradora entre rasgos o atributos de varios conceptos que da lugar a otro proceso más general (supra ordenado). Cuando se realizan comparaciones (proceso de encontrar semejanzas, diferencias y arribar a conclusiones), se facilita esta reconciliación conceptual. Cuando un concepto se integra bien en otro concepto más general posee una consonancia cognitiva o reconciliación integradora. Se obtiene una disonancia cognitiva, cuando aparecen dos conceptos contradictorios o integrados adecuadamente.

El aprendizaje combinatorio consiste en la relación, de una forma general, de nuevos conceptos con la estructura cognitiva existente, pero sin producirse la subordinación o supra ordenación. Se apoya en la búsqueda de elementos comunes entre las ideas, pero sin establecer relación de supra o subordinación.

Se considera que la estructura cognitiva está organizada jerárquicamente con respeto al nivel de abstracción, generalidad e inclusividad de las ideas o conceptos. En los aprendizajes subordinados y supra ordenados existe una relación jerárquica, cosa que no se produce en el aprendizaje combinatorio.

El profesor, con la intención de que su alumno desarrolle formas activas de construcción podría:

- Presentar las ideas básicas unificadoras antes que los conceptos más periféricos.
- Observar y atender las limitaciones generales del desarrollo cognitivo de los alumnos.

- Utilizar definiciones claras y provocar la construcción de las similitudes y diferencias entre conceptos relacionados.
- Partir de las exigencias de sus alumnos, como criterio de comprensión de la reformulación de los nuevos conocimientos en sus propias palabras.

Ausubel (1997) afirma:

El aprendizaje significativo se favorece con los **puentes cognitivos** entre lo que el sujeto ya conoce (que es el nivel de desarrollo real v gotskyano) y lo que necesita conocer para asimilar significativamente los nuevo conocimientos (zona de desarrollo próximo que nos lleva al nivel de desarrollo potencial). Estos puentes constituyen lo que determinamos **organizadores previos**: conceptos, ideas iniciales, material introductorio, que se presentan como marco de referencia de los nuevos conceptos y relaciones.

Lo fundamental del aprendizaje significativo consiste en que los pensamientos, expresados simbólicamente de modo no arbitrario y objetivo, se unen con los conocimientos ya existentes en el sujeto en un proceso activo y personal (p. 56)

Activo, porque depende de la asimilación deliberada de la tarea de aprendizaje por parte del alumno. Para nadie es un secreto que si un alumno se propone pender, lo logrará.

Personal, porque la significación de toda la tarea de aprendizaje depende de los recursos cognitivos que emplee cada alumno.

La clave del aprendizaje significativo está en relacionar el nuevo material con las ideas ya existentes en la estructura cognitiva del alumno. Por consiguiente la eficacia de este aprendizaje está en función de su carácter significativo, no en las técnicas memorísticas.

Por ello los prerrequisitos básicos son:

- Tendencia del alumno al aprendizaje significativo, es decir una disposición en el alumno que indica interés por dedicarse a un aprendizaje en el que intenta dar un sentido a lo que aprende, al tiempo que debe contar con conocimientos previos que le permitan aprender significativamente.
- Que el material sea potencialmente significativo, es decir, que permita establecer una relación sustantiva con conocimientos ideas ya existentes. En esto juego un importantísimo papel el mediador, puesto que la potencial significatividad lógica no

sólo depende de la estructura interna del contenido, sino también de la manera como éste se presenta al alumno.

- Una actitud activa del profesor mediador con la interacción de lograr tal aprendizaje significativo en sus alumnos.

Metodología Constructivista Parte I

- **Fundamentos Psicopedagógicos**
- El Constructivismo.
- El Aprendizaje Significativo.

ACTIVIDADES:

Taller. 1

En grupos de 3 integrantes estudiar y discutir los puntos de vista acerca de cómo se construyen los conocimientos, de acuerdo con el aporte de estudiosos contemporáneos como: Juan Delval, César Coll y Mario Carretero.

Discutir el aporte que pueden hacer estos pensadores a su labor docente.

Elabore un cuadro comparativo que permita definir el acuerdo de cómo se construye el conocimiento en el ser humano desde el enfoque del constructivismo.

Revisar críticamente en forma individual y con otros las concepciones.

En parejas diseñar una entrevista, con cuestionamientos que permitan obtener concepciones sobre cómo haber logrado verdaderos aprendizajes o no y por qué?. Aplicar a docentes y otras personas que han recibido cursos formales.

Aplicar la entrevista, procesar la información.

Taller 2

Discutir sobre las respuestas registradas en la entrevista. Deben analizar críticamente y decidir si existen verdaderos aprendizajes.

Socializar conclusiones

Establecer compromisos sobre el tipo de cambios que hay que hacer para involucrar los elementos que considera el constructivismo en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y la mediación del docente.

Registrar en su diario los principios del constructivismo y explicar cada uno de ellos
Sintetizar el aprendizaje significativo en un organizador gráfico.

Ejemplificar aprendizajes significativos según la disciplina y compartirlos.

UNIDAD 3

Metodología Constructivista Parte II

Formato del Plan Diario de Clases

Componentes del formato del plan diario de clases – explicación

Considera el autor que las clases deben desarrollarse en forma estructurada con base en un **plan diario**, que contenga los siguientes componentes:

- | | | |
|-------------------------|---|------------------------------------|
| 1. Número de la clase | 6. Método | 11. Construcción de Significados. |
| 2. Tema | 7. Estrategias | 12. Organización del Conocimiento. |
| 3. Nivel de asimilación | 8. Recursos | 13. Aplicación de Conocimientos. |
| 4. Objetivos | 9. Reactivación De los conocimientos Previos. | 14. Evaluación del proceso. |
| 5. Título de la clase | 10. Situación Problemática. | 15. Tarea |

Explicación de los Componentes.

En el desarrollo del evento se realizará la explicación de cada uno de los componentes del plan de clase, mediante la reflexión y análisis con los docentes participantes se llegará a consensos de aplicación en el aula.

Se anexa la propuesta del formato del plan diario de clases para su estudio.

Metodología Constructivista Parte II

- **Formato del Plan Diario de Clases**
- Componentes del formato del plan diario de clases – explicación

ACTIVIDADES:

Taller 1.

Conformar grupos de trabajo de 3 integrantes y compartir experiencias sobre la aplicación de currículo en el aula.

Revisar el meso currículo y determinar los nudos críticos de su aplicación. Registrarlos.

Proponer en el modelo de planificación por bloques con las expectativas de los docentes para su dar mayor funcionalidad.

Taller 2.

Conformar grupos de 4 integrantes y compartir criterios sobre el formato de plan diario de clases propuesto.

Ejemplificar una planificación considerando los componentes de la estructura presentada.

Análisis y reflexión sobre estrategias aplicadas.

UNIDA IV

Metodología Constructivista Parte III

Ejemplos de planeación utilizando la metodología constructivista.

Se presentará variados ejemplos de planeación utilizando la metodología constructivista para la enseñanza. Los ejemplos se basan en experiencias de docentes de la escuela Secundaria y Preparatoria “Justo Sierra” de Cuba, los mismos que ha obtenido resultados significativos con la aplicación.

Estos ejemplos con la orientación de la facilitadora y la experiencia de los docentes permitirán construir nuevos ejemplos basados en los lineamientos curriculares del Ministerio de Educación.

El esquema que a seguir considera los 15 componentes que constan en el tema anterior Metodología constructivista Parte II. Formato de Plan de clases.

En énfasis se hará en las estrategias pedagógicas sin descartar cada uno de los componentes que necesariamente deben ser revisados y que tienen secuencialización

La metodología constructivista para la enseñanza requiere de variados ejemplos de planeación en los que se ponga en práctica, por lo que, a continuación se adjuntan ejemplificaciones que deberán ser reflexionadas y analizadas por los docentes participantes para reconocer su funcionalidad y llevarlo a la práctica diaria, reestructurando según el caso (Plan diario de clases).

Metodología Constructivista parte III

- Ejemplos de planeación utilizando la metodología constructivista.

ACTIVIDADES:

Taller 1

En parejas planificar un plan diario de clases seleccionando estrategias que permitan explicar el porqué de su selección.

Conformar grupos de 4 integrantes y socializar la planificación exponiendo las razones de la selección de estrategias.

En parejas revisar de nuevo la planificación realizada anteriormente y con los criterios emitidos por el grupo discutir qué tipos de cambio hay que hacer para mejorar los procesos de aprendizaje.

Presentar en un cartel, asegurándose que queden claros los procesos de la clase.

Revisar los carteles de los demás grupos y hacer en ellos sugerencias escritas que permita hacer más claras y explícitas las estrategias de aprendizaje.

UNIDAD 5

Metodología Constructivista

Las Estrategias de Aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje. Qué son? Cómo se enmarcan en la planificación curricular?

Qué son las estrategias de aprendizaje?

Rogoff (1990) afirma:

El interés por aprender y el uso estratégico de procedimientos de aprendizaje

Son muchos los autores que han destacado el papel de la motivación del alumno en el aprendizaje de estrategias (p. 89)

Pressley (1992) afirma:

Hasta el punto de afirmar que el aprendizaje significativo de las estrategias de aprendizaje y su consecuente transferencia a situaciones diversas depende, en gran parte, de aspectos motivacionales (p. 56)

Dweck (1986) afirma:

Para empezar, debemos aclarar que el tema de la motivación en el aprendizaje de estrategias está estrechamente relacionado con los aspectos personales descritos en los apartados anteriores.

A menudo, en las publicaciones sobre el tema, nos encontramos con que todos estos constructos son tratados conjuntamente. Así, las creencias sobre las propias capacidades (autoconcepto) y el juicio acerca de la capacidad para resolver una tarea (autoeficacia) se materializan a través de la motivación o, dicho de otra manera, determinan la orientación del Estudiante hacia un tipo de meta (p. 45)

González y Tourón (1991) afirma:

El hecho de que un aprendiz decida iniciar la resolución de una tarea concreta, pretenda conseguir un objetivo específico, lo haga con un interés y emplee una dosis de esfuerzo determinados, es debido, en gran parte, a estas creencias y autopercepciones. Estas creencias actúan como determinantes directos de la elección e iniciación de actividades, de la constancia, persistencia y esfuerzo y de la implicación cognoscitiva en las tareas de aprendizaje. (p. 89).

En la práctica, podemos plantearnos cuestiones como: **¿Qué es lo que determina que un alumno emplee más o menos esfuerzo en realizar una tarea y sea persistente en su empeño? ¿Qué pretenden conseguir los alumnos al realizar tareas de aprendizaje? ¿De qué manera el esfuerzo y la persistencia influyen en la mejora de las habilidades**

de aprendizaje? ¿El uso de un determinado tipo de estrategias favorece la motivación? ¿Los alumnos más motivados son los que controlan mejor sus procesos de aprendizaje? Analizar si un alumno está o no motivado no es solamente una cuestión de valorar la cantidad de esfuerzo y persistencia que el alumno pone en la realización de una tarea de aprendizaje. Debemos tener en cuenta cuáles son los objetivos que el alumno pretende conseguir. En cualquier caso, no se trata de una cuestión reducible a los “más” y los “menos”, no es tanto un problema de “cantidades” como de “cualidades”, Es necesario, por tanto, analizar los diversos determinantes de la motivación y su relación con el comportamiento estratégico.

Estaríamos de acuerdo en considerar que la motivación por el aprendizaje o la falta de ésta dependen tanto de los objetivos que se establecen como de la actividad cognitiva, es decir, de lo que se piensa al realizar una tarea, para un buen rendimiento, tan necesario es estar motivado como pensar correctamente, Pero, ¿cuál es la relación que existe entre ambos aspectos, motivacionales y cognitivos? ¿El alumno no utiliza estrategias de aprendizaje porque no está motivado? ¿El alumno no está motivado porque no piensa adecuadamente y no realiza un planteamiento estratégico en la resolución de las tareas? ¿Cuál es el problema de Juan, que no está motivado o que no sabe cómo resolver la tarea?

Son muchos los factores, elementos o situaciones del propio aprendiz y de su entorno que pueden desempeñar un importante papel en el interés y el esfuerzo hacia el aprendizaje: lo que dirán los demás, la preocupación por evitar un fracaso, la utilidad de lo aprendido, la necesidad de sentirse más capaz, sentirse a gusto, el reconocimiento material o social, etc. Se trata de diferentes valores que pueden tener las tareas de aprendizaje y que se reflejarán en los objetivos o metas que el alumno se formula.

En el caso de Juan, podemos observar claramente su falta de motivación hacia la tarea planteada, pero entre sus reflexiones hallamos indicadores acerca de sus objetivos: “Ya me puedo espabilar, porque en la última evaluación suspendí las Matemáticas y si las vuelvo a suspender no pasaré el curso”. Se trata de objetivos personales que no debemos confundir con los objetivos del profesor ni con los de la tarea que hay que realizar.

Estas metas que persigue el alumno pueden condicionar el uso de los procedimientos de aprendizaje, es decir, determinarán qué procedimientos se utilizarán y de qué forma la orientación del aprendiz hacia uno u otro tipo de metas vendrá determinada por sus experiencias anteriores de éxito o fracaso en el aprendizaje de tareas similares, por la

interpretación que realice a partir de estas experiencias y por la percepción que tenga de las demandas de la tarea. Ante el resultado de una tarea de aprendizaje, el alumno atribuye el éxito o el fracaso a unas causas determinadas.

Así, puede considerar que un buen resultado se debe a 12 su habilidad personal, a su esfuerzo, a la suerte, a la ayuda de los demás, etc., o bien que un mal resultado se explica por su falta de habilidad, por la dificultad de la tarea, por la actitud del profesor, por la mala suerte, etc. Estas explicaciones constituyen lo que llamamos el sistema atribuciones del aprendiz. A partir de estas atribuciones se generan las expectativas en reacción a futuras tareas de aprendizaje. El aprendiz puede esperar, ante una tarea, obtener más o menos éxito al sentirse más o menos capaz, al percibir un cierto nivel de dificultad, al prever la necesidad de emplear una dosis determinada de esfuerzo, etcétera.

Las Estrategias de Aprendizaje.

- Las estrategias de aprendizaje. Qué son? Cómo se enmarcan en la planificación curricular?
- Estrategias de aprendizaje;
 - ✓ El ensayo
 - ✓ Preguntas guía
 - ✓ Mapa semántico
 - ✓ Cuadro comparativo
 - ✓ Línea de tiempo
 - ✓ Mapas cognitivos
 - ✓ De algoritmo
 - ✓ Resumen
 - ✓ Síntesis
 - ✓ Mapa conceptual.
 - ✓ Técnica UVE
 - ✓ Analogías
 - ✓ Hipertexto

ACTIVIDADES:

En grupos de 3 integrantes estudiar y discutir sobre:

- Qué son las estrategias de aprendizaje?
- Reconocer qué beneficios brinda a maestros-mediadores/facilitadores como a los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Cómo se enmarcan en la planificación curricular?

En grupo de 4 integrantes determinar:

- Qué estrategias de aprendizaje son aplicadas con más frecuencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Definir por qué? .

ACTIVIDADES:

- Conformar parejas de trabajo y de acuerdo a la selección de las estrategias de aprendizaje determinar, cuál es la definición y las características de cada una de ellas según el documento de apoyo.
- Diseñar ejemplos de cada una de las estrategias de aprendizaje según orientaciones.

Cómo se enmarcan en la planificación curricular

Revisar separata sobre el tema.

Estrategias de aprendizaje

El ensayo

- Forma particular de comunicación de ideas sus características:
- Estructura libre
- Forma sintáctica
- Extensión relativamente breve
- Variedad temática
- Estilo cuidadoso y elegante (sin llegar a la afectación)
- Tono variado (profundo, poético, didáctico, satírico, etc.)
- Ameno en la exposición.

Clasificación:

- De carácter personal
- De carácter formal.

Ejemplificaciones se desarrollarán para el evento

EL ENSAYO

¿Existe la educación constructivista?

Delval (2012) afirma:

“Hay que señalar claramente que el constructivismo es una posición epistemológica y psicológica y que no se trata de una concepción educativa. Por ello no tiene sentido hablar

de una educación constructivista, ni las explicaciones constructivistas sobre la formación del conocimiento pueden traducirse directamente al terreno de la práctica educativa”

Coll (1999) afirma:

“Su utilidad reside, nos parece en que permite formular determinadas preguntas nucleares para la educación, nos permite formular determinadas preguntas nucleares para la educación, nos permite contestarlas desde un marco explicativo, articulado y coherente, y nos ofrece criterios para abundar en las respuestas que requieren informaciones más específicas”.

Carretero (1997) afirma:

“Básicamente es la idea de que el individuo (tanto en sus aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos) es una construcción propia”.

Si este paradigma, posición epistemológica y concepción psicológica se refiere a cómo se forman los conocimientos y, además, adopta la postura de que la adquisición de conocimiento no consiste en hacer una simple copia de la realidad externa del sujeto, ni es tampoco una construcción personal en solitario (sobre todo en el periodo de estudio de una licenciatura), entonces existe una relación directa entre esta corriente que actualmente muchos manejamos en el discurso educativo- y la práctica educativa. Sin embargo, de poco servirá esta corriente si solamente aportara un marco explicativo.

Lo interesante para los profesores dentro del salón de clases, y que ha sido reclamo durante muchos años, es para qué sirven todas las concepciones teóricas, pues cuando se pregunta a los expertos cómo se aplican, generalmente responden que todo depende del ingenio y las estrategias que utilice el maestro al tratar los contenidos del programa de su asignatura.

Muchas veces en la escuela “matamos” el mundo hipotético del niño, del adolescente, del joven, porque por la premura del tiempo para cubrir los contenidos no nos detenemos a explorar sus conocimientos previos y, sobre todo, sus hipótesis. La construcción en la escuela es un proceso muy especial, muchas veces alejado de la realidad, porque les damos a los alumnos el conocimiento acabado y no ayudamos a reconstruir el proceso que dio lugar al mismo. Por otra parte, si consideramos que los problemas de la escuela pueden no serlo para los estudiantes, tenemos ante nosotros un verdadero reto para lograr motivarlos a estudiar algo que no resolverá, en la mayoría de los casos, los verdaderos problemas que la vida les presenta a diario. Por mencionar un solo ejemplo, diría que para los adolescentes es más importante crear la estrategia para poder obtener una respuesta

afirmativa por parte de una joven que les atrae, que resolver el problema que plantea la primera ley de la dinámica de Newton (con todo el respeto para este científico). Pero el adolescente monta una bicicleta y se percató de que, al dejar de accionarla, ésta se detiene, sería un buen momento para comenzar el estudio de esta ley sin tener que haberla mencionado desde el principio; así, el estudiante se dará cuenta de que la ciencia es un producto necesario de esa realidad que nos envuelve.

Podríamos decir que la aplicación directa de esta concepción está en el proceso de mediación que realiza el maestro en el ambiente social que constituye la escuela, donde la cultura expresada en los contenidos de los programas contribuye al desarrollo de ese individuo en la medida en que él realiza su construcción propia en el intercambio con otros. Y es precisamente dicha interacción lo que contribuye a enriquecer ese proceso privado personal.

Finalmente, habría que responder a la pregunta, ¿existe educación constructivista?. Desde mi punto de vista, no es tan relevante contestarla como lograr aplicar correctamente este proceso al interior de los salones de clase, porque en última instancia, por mucho que los estudiosos escriban teorías explicativas, si no es posible transferirlas, de poco servirá haberlas creado. Para concluir, planteo que, aunque no tenga sentido hablar de una educación constructivista, es esencial hablar en forma constructivista de la educación, donde esta última sea un proceso en el que aprender equivale a construir conocimientos y enseñar signifique contribuir con una actitud mediadora al logro de esa construcción.

PREGUNTAS GUÍA

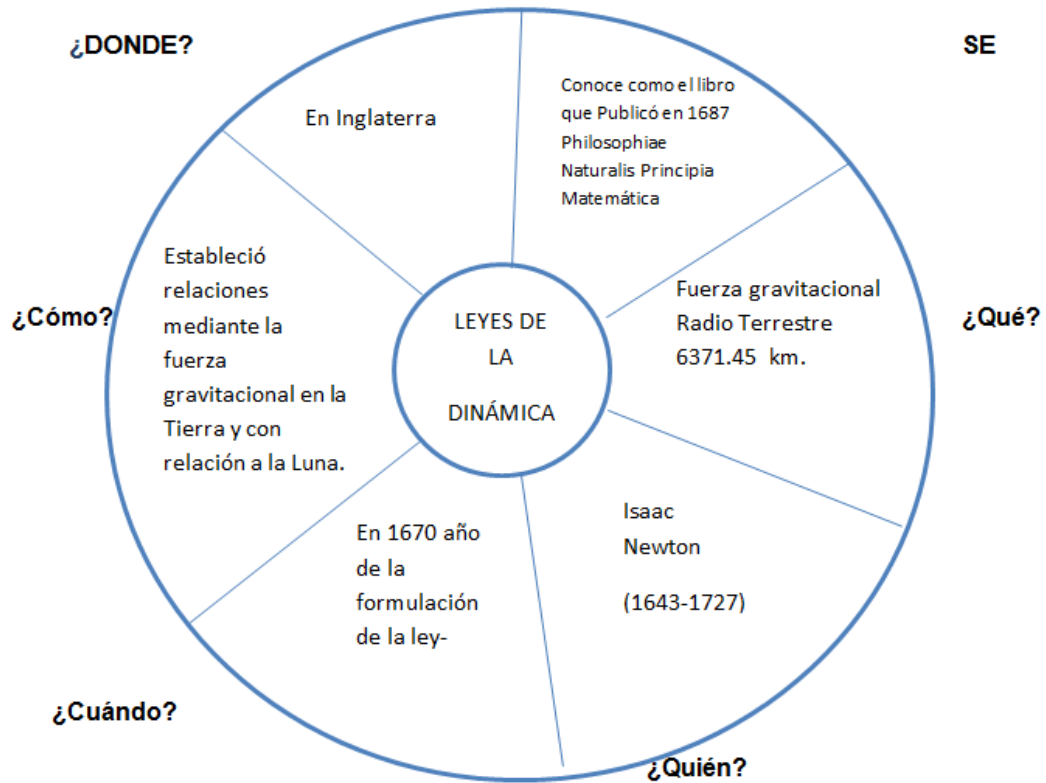
Estrategia que permite visualizar de una manera global un tema a través de una serie de preguntas literales que dan una respuesta específica.

Características:

- Elegir un tema
- Formular preguntas literales (qué, cómo)
- Las preguntas se contestan con referencia a datos, ideas y detalles expresados en una lectura.
- La utilización de un esquema es opcional.

Ejemplificación en el desarrollo del curso.

PREGUNTAS GUÍAS



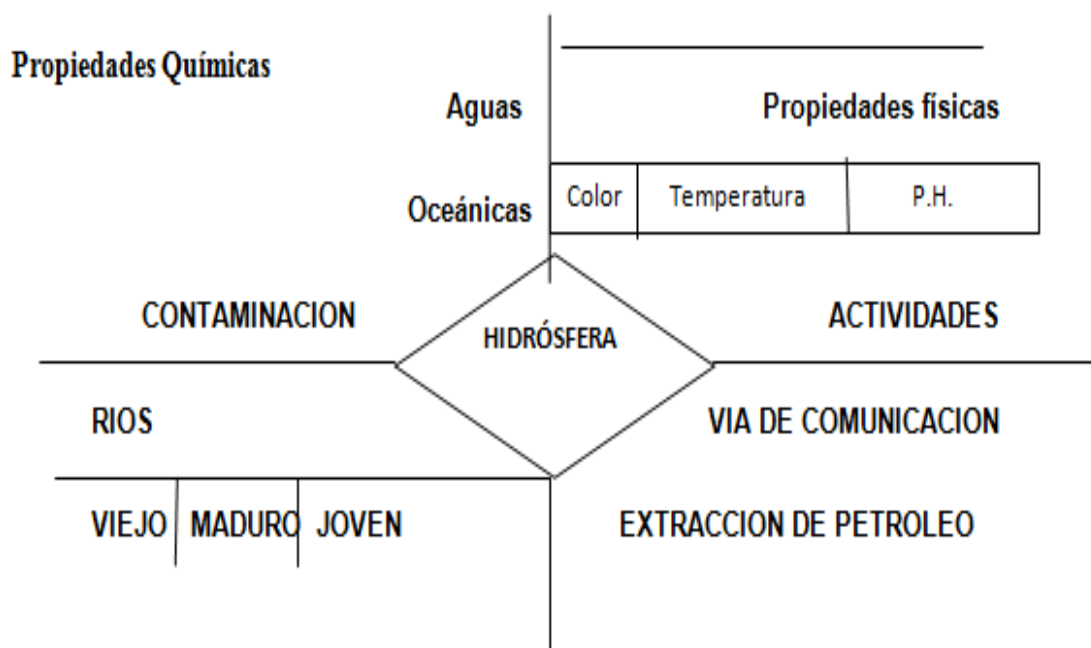
MAPA SEMÁNTICO

Estructuración categórica de información representada gráficamente, donde se estructura toda la información de acuerdo con el significado de las palabras.

Características:

- Identificación de la idea principal.
- Categorías secundarias
- Detalles complementarios.

Ejemplificación en el desarrollo del curso.



CUADRO COMPARATIVO

Estrategia que permite identificar las semejanzas y diferencias de dos o más objetos o eventos.

Características:

- Identificar los elementos que se desean comparar.
- Marcar los parámetros a comparar
- Identificar y escribir las características de cada objeto o evento.
- Construir afirmaciones donde se mencionen las semejanzas y diferencias más relevantes de los elementos comparados.

Ejemplificaciones en el desarrollo del curso.

	AUSTRALIA	MÉXICO	GRAN BRETAÑA
PRINCIPALES CIUDADES	Sydney Canberra	Distrito Federal Guadalajara Monterrey	Londres Manchester
RIOS	Darlyn	Lerma	Támesis

IMPORTANTES	Murray	Grijalva	
ELEVACIONES DESTACADAS	La Cordillera del Oeste	Pico de Orizaba Popocatépetl	Los Peninos
CLIMAS	Secos Templados	Templados Secos	Templado con lluvias
AGRICULTURA Y GANADERÍA	Bovino	Bovino Vacuno Maíz y frijol	Cereales Vacuno
MINERÍA E INDUSTRIA	Hierro Carbón Siderúrgica	Siderúrgica Plata hierro	Hierro Carbón Siderúrgica

¿Qué diferencia hay? _____

¿Qué semejanzas encontró? _____

¿A qué conclusión llegó? _____

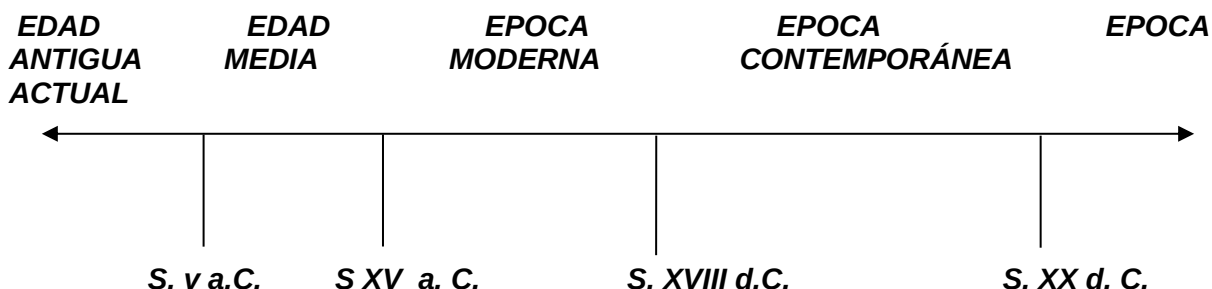
LÍNEA DE TIEMPO

Estrategia en la cual se descubren las aportaciones o los acontecimientos más importantes de una época o etapa del tiempo, siguiendo una secuencia lógica.

Características:

- Construir una recta bidireccional dividida en segmentos.
- Según la lectura seleccionar las fechas o períodos.
- En cada uno de los segmentos anotar la información más sobresaliente

Ejemplificaciones en el desarrollo del evento.



MAPAS COGNITIVOS

Estrategias que hacen posible la representación de ideas, conceptos, y temas con un significado y sus relaciones, enmarcando éstos en un esquema o diagrama.

Características:

- Sirven para la organización de cualquier contenido escolar.
- Auxilian al profesor y al estudiante a enfocar al aprendizaje sobre actividades específicas.
- Ayudan al educando a construir significados más precisos.
- Permiten diferenciar, comparar, clasificar, categorizar, secuenciar, agrupar y organizar una gran serie de conocimientos.

Ejemplificaciones a realizarse en el desarrollo del curso.



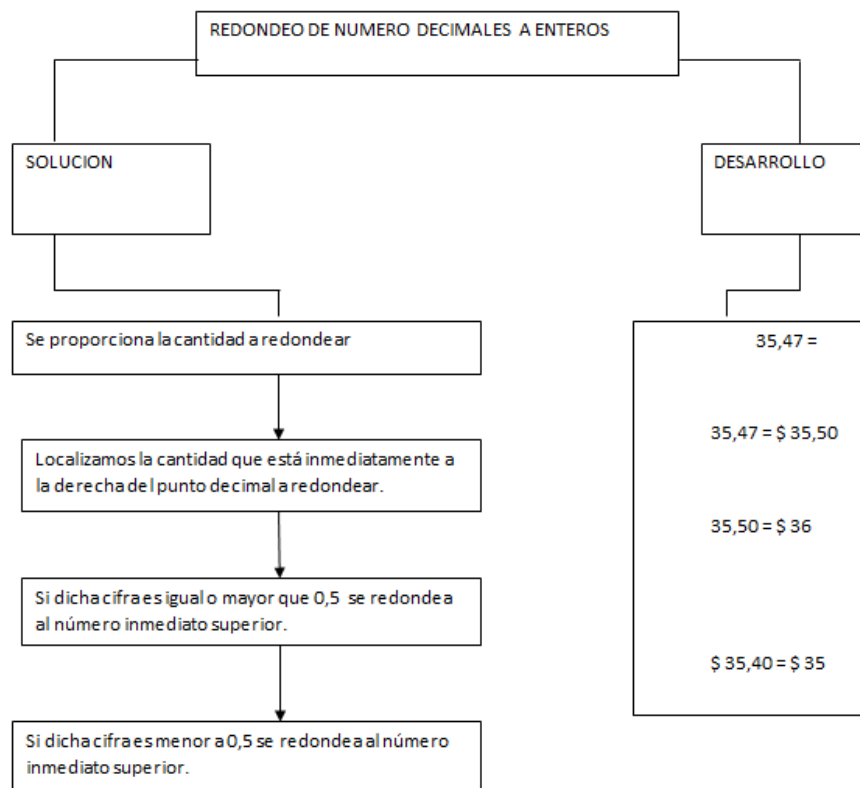
MAPA COGNITIVO DE ALGORITMO

Instrumento que hace posible la reproducción de un tema verbal a una representación esquemática, matemática y / o gráfica.

Características:

- En el rectángulo superior se coloca el tema principal con letras mayúsculas.
- En el primer rectángulo de la izquierda se anota la secuencia a seguir (de manera textual)
- En el primer rectángulo de la derecha se anota el desarrollo, laborando una réplica del rectángulo de la izquierda en forma matemática.
- Por cada rectángulo siguiente se tiene tanto la solución como el desarrollo de los pasos de manera jerarquizada.
- Cada rectángulo está unido por puntos de flecha para indicar el proceso de solución textual y el desarrollo matemático.

Ejemplificaciones durante el desarrollo del curso.



RESUMEN

Identificación de las ideas principales de un texto. Es un procedimiento derivado de la comprensión de lectura.

Características:

- Leer de manera general el tema o texto.
- Seleccionar las ideas más importantes.
- Buscar el significado de las palabras
- Eliminar la información poco relevante.
- Redactar el informe final conectando las ideas principales.

Ejemplificaciones en el desarrollo del curso.

Texto.

LA BIOGRAFÍA EN LA ANTIGÜEDAD

La geografía (del griego, “descripción de la Tierra”) está íntimamente enraizada en el ansia de conocer el espacio. Desde sus lejanos comienzos resulta ser una ciencia que aglutina conocimientos de lugares.

Así la entendieron los griegos, quienes le dieron cuerpo, estudiando la forma y dimensiones de la Tierra (geometría, geodesia), el interior del planeta (geología) y su relación con otros astros (astronomía), la distribución del calor sobre el globo (climatología), los animales y las plantas. A la geografía le interesa conocer el nombre y las actividades de los pueblos (etnografía, economía) y cómo se organizan las sociedades (sociología).

Los romanos que tomaron de los griegos su cultura a través del helenismo, fueron guiados por el utilitarismo e hicieron de la geografía una ciencia para establecer relaciones comerciales, pues se interesaban por los caminos que conducían a los pueblos distantes (itinerarios, tablas peutingerianas) y utilizaban estos conocimientos como instrumento de dominación- La Edad Media continua estos mismos pasos, especialmente con grandes viajeros como Marco Polo. La ciencia árabe, sin embargo, que aprovecha los conocimientos helenísticos a través del legado persa, será más especulativa, planteándose el problema de las mareas y otros estudios más académicos.

RESUMEN

La geografía está íntimamente enraizada en el ansia de conocer el espacio. Los griegos le dieron cuerpo, estudiando la forma y dimensiones de la Tierra, al interior del planeta, su relación con otros astros, la distribución del calor sobre el globo, y también conociendo el nombre y las actividades de los pueblos y como se organizan las sociedades. Por su parte, los romanos fueron guiados más por el utilitarismo e hicieron de la geografía una ciencia para establecer relaciones comerciales. En la Edad Media se continúa con estos mismos pasos, con grandes viajeros como Marco Polo. En cambio la ciencia árabe será más especulativa, se planteó el problema de las mareas y otros estudios más académicos.

SÍNTESIS

(Revisar ejercicio de inferencia, para aplicar a los docentes).

Identificación de las ideas principales de un texto con la interpretación personal de éste.

Características:

- Leer de manera general el tema o texto.
- B) Seleccionar las ideas principales.
- Eliminar la información poco relevante
- Redactar el informe final con base a la interpretación personal.

Emplificaciones en el desarrollo del curso.

Tema

UNA MUJER EXCEPCIONAL

Si buscamos la personalidad de una mujer que se adecue a nuestro tiempo, la hallaremos en Hillary Clinton, la esposa del ex presidente de los Estados Unidos. La ex primera dama ha venido a romper los cartabones establecidos, al intervenir en todo lo inherente al gobierno del presidente Clinton y participando junto con él en las decisiones importantes para su país. De ahí que incluso se ha comentado que ella ha sido quien ejerció el control de las decisiones. Hay que destacar al propio tiempo su personalidad profunda y recia. Al respecto, Carolyn Stanley afirma que para Hillary “la vida no es un ensayo, no hay una segunda oportunidad”, por lo que procuró vivir intensamente cada momento de su tiempo. Además de ser una gran mujer, prestigiosa, activista. Política y destacada abogada, también se ha distinguido por ser una gran madre con Chelsea, con quién mantiene una excelente relación-

IDEAS PRINCIPALES

Una mujer que se adecue a nuestro tiempo la hallamos en Hillary Clinton.

La primera dama ha venido a romper los cartabones establecidos.

Ha intervenido en todo lo inherente del presidente Clinton.

Participa en las decisiones importantes de su país.

Hay que destacar al propio tiempo su personalidad profunda y recia.

Procura vivir intensamente cada momento de su tiempo.

Gran mujer, prestigiosa activista política y destacada abogada.

También se ha distinguido por ser una gran madre con Chelsea.

UNA MUJER EXCEPCIONAL

Hillary Clinton es una mujer de nuestro tiempo que rompe las normas establecidas participando en las decisiones de su país. Su personalidad es profunda y recia; ella vive intensamente cada momento. Prestigiosa, activista, política, destacada abogada y gran madre.

ANALOGÍAS

Estrategia de razonamiento que permite relacionar elementos o situaciones cuyas características guardan semejanza.

Características:

- Se eligen los elementos que se desea relacionar.
- Se busca elementos o situaciones de la vida diaria con los cuales se puede efectuar la relación para facilitar su comprensión.

Ejemplificaciones durante el curso.

Capas de la Tierra	es a	huevo
Como núcleo	es a	yema
Y manto	es a	clara
Como corteza	es a	cascarón
Capas de la Tierra	=	huevo
Núcleo	=	yema
Manto	=	clara
Corteza	=	cascarón.

HIPERTEXTO

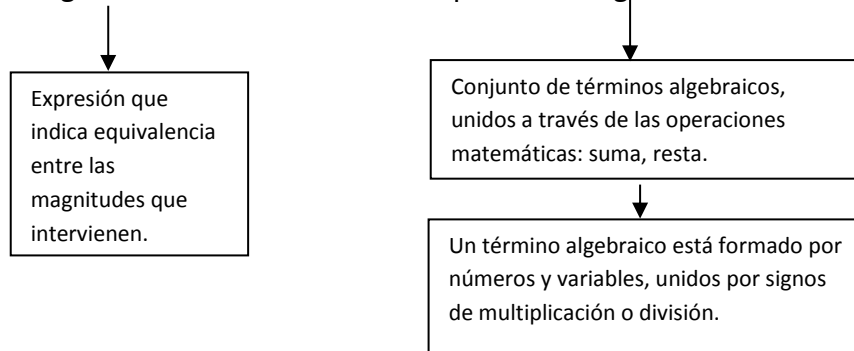
Estrategia que permite profundizar en las definiciones, buscando hasta el final todo lo que nos haga dudar.

Características:

- Se subrayan las palabras más importantes del texto.
- Por medio de los puntos de flecha se indica el recuadro en dónde se escribe cada uno de las definiciones.
- Las definiciones deben ser concretas y precisas.

Ejemplificaciones en el desarrollo del curso.

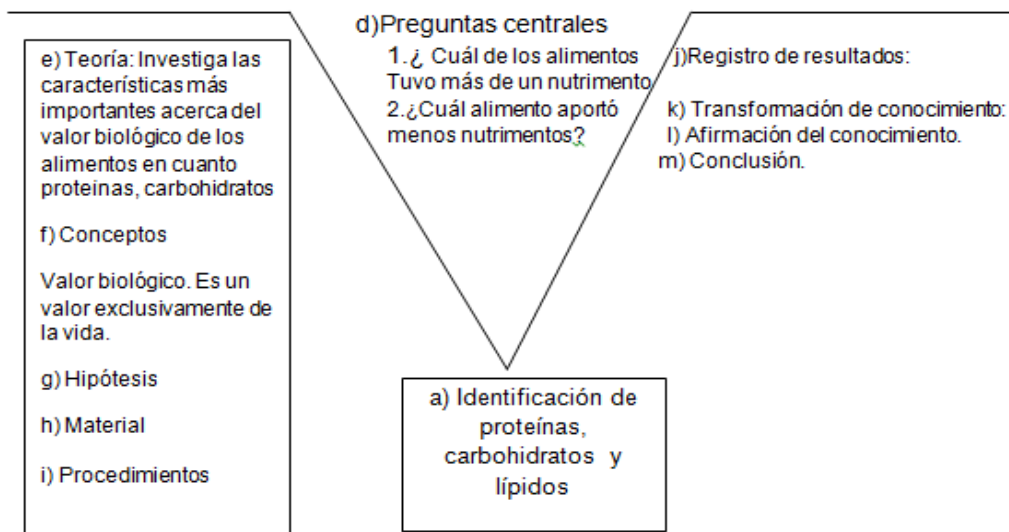
Ecuación: Es una **igualdad** donde intervienen expresiones **algebraicas**



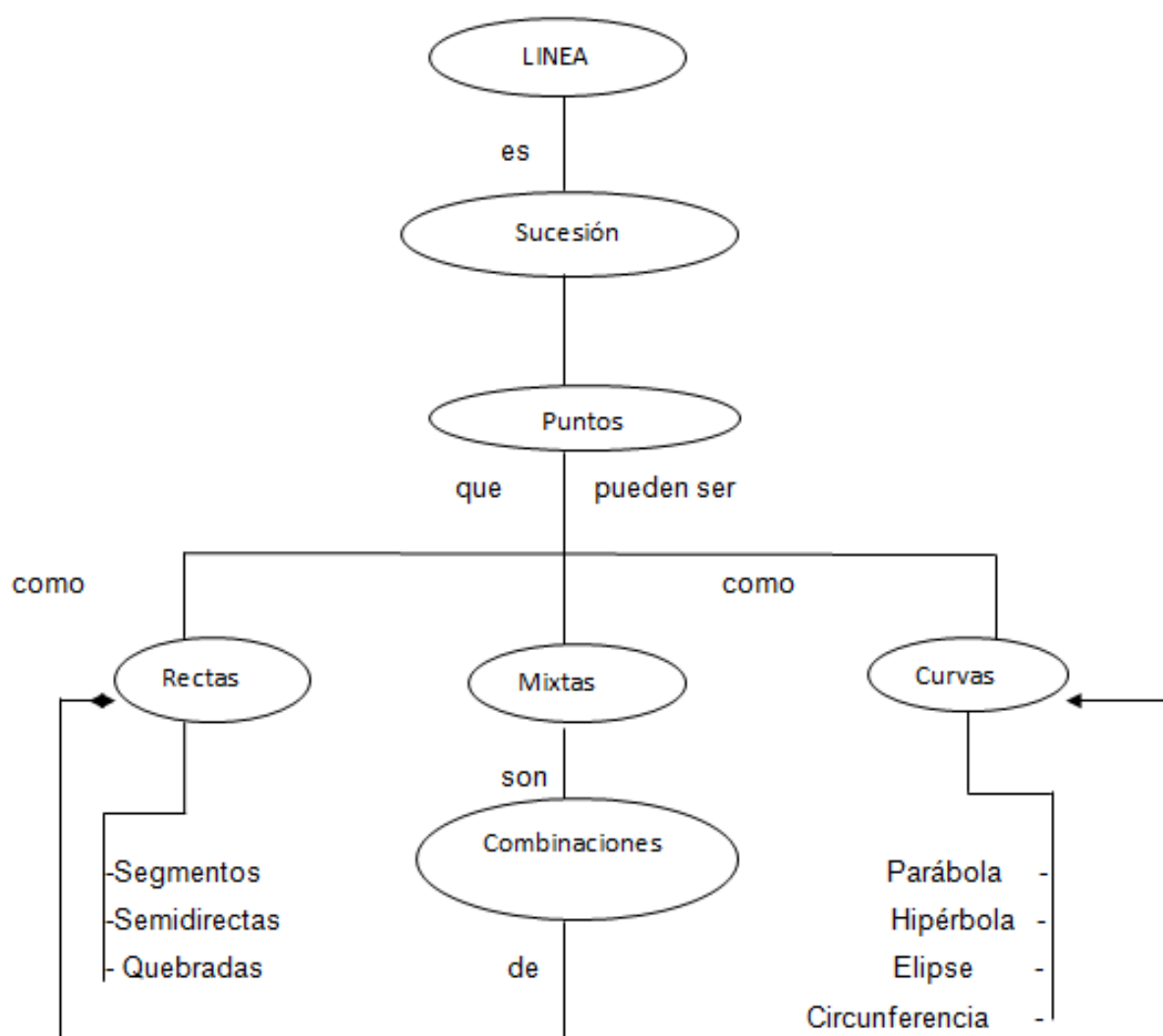
TÉCNICA UVE

IDENTIFICACIÓN DE NUTRIMENTOS EN LOS ALIMENTOS

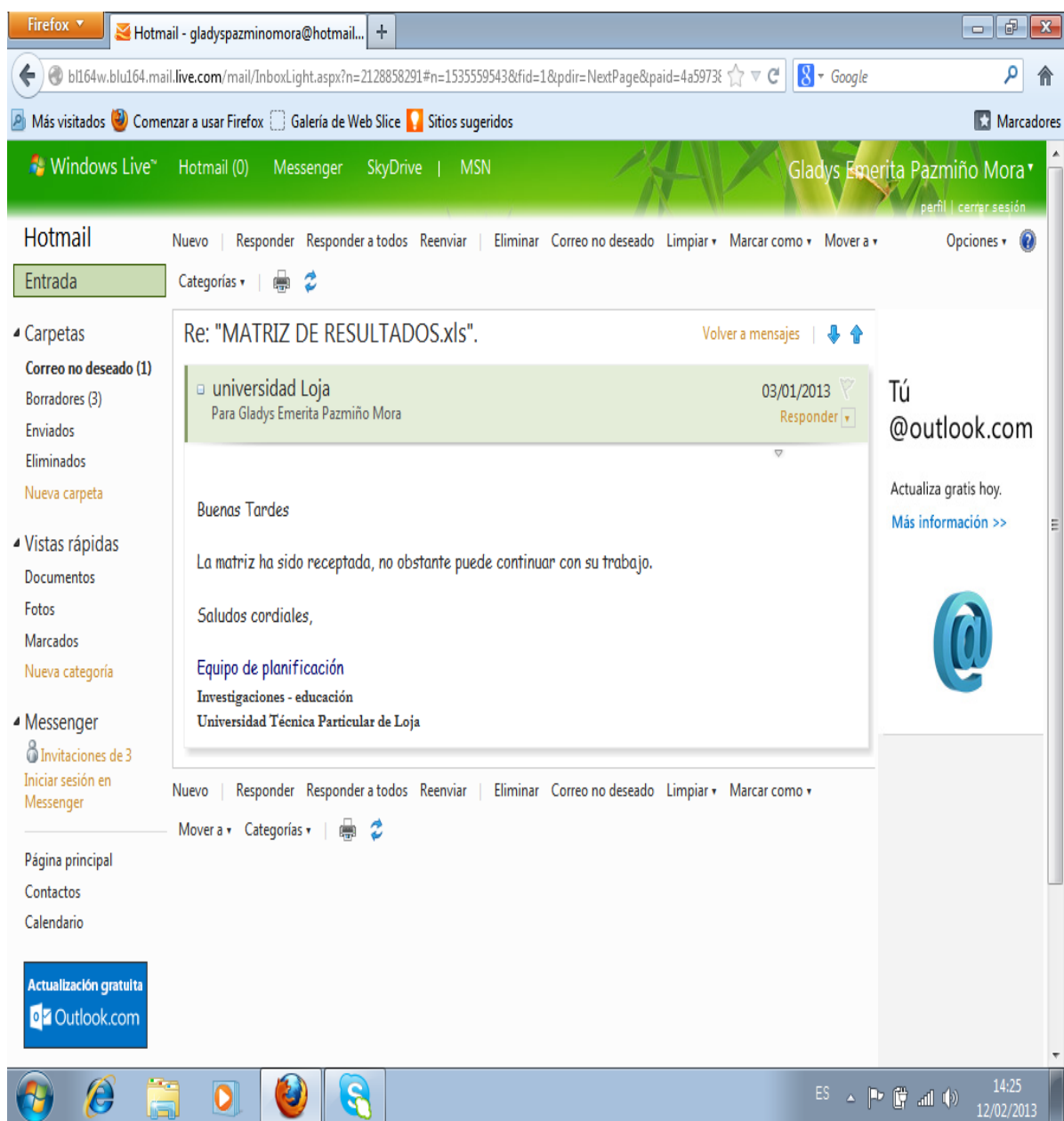
c) Propósito: Identificar el valor biológico de los alimentos, mediante el uso de reactivos específicos, para detectar la presencia de proteína, carbohidratos y lípidos.



MAPA CONCEPTUAL



NOTA: De acuerdo a la disponibilidad del tiempo e interés de los participantes se compartirá otras estrategias aplicadas al desempeño del docente.



Fuente: Pantalla capturada PC.



Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Ciudad de Tena



Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Ciudad de Tena



Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Ciudad de Tena



Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Ciudad de Tena



Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Ciudad de Tena



Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Ciudad de Tena



Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Ciudad de Tena



Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Ciudad de Tena