



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato
del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky Dávila, de la provincia de Santa
Elena, ciudad de Salinas, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Páliz Ochoa, Patricio Xavier, Lic.

TUTOR: Fernández Torres, Bertha Susana, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Bertha Susana Fernández Torres

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky Dávila, de la provincia de Santa Elena, ciudad de Salinas, periodo 2012 – 2013" realizado por Páliz Ochoa Patricio Xavier, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, agosto de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Páliz Ochoa Patricio Xavier declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky Dávila, de la provincia de Santa Elena, ciudad de Salinas, periodo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Bertha Susana Fernández Torres directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos a 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.

Patricio X. Páliz O.

C.I. 1710914456

DEDICATORIA

A Dios

Por permitirme llegar a este lugar de mi vida profesional, que con su bondad y misericordia ha iluminado mi camino junto con mi familia.

A mi esposa Anita

Por su apoyo incondicional, motivación y paciencia, ya que ha sido pilar fundamental para seguir realizándome profesionalmente.

A mis padres e hijos

Que han sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante en los momentos de desánimo y crisis, ya que en su rostro veo la esperanza y la confianza que han depositado en mí.

A mi maestra

Por su gran apoyo, motivación y tiempo que ha compartido conmigo, para la culminación de la maestría y elaboración de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo quiero agradecer primeramente a Dios por bendecirme y darme todo el tiempo la fuerza para continuar sin importar las adversidades y situaciones que se han presentado en este tiempo.

A mi esposa por la ayuda idónea, que incansablemente ha estado a mi lado para motivarme a realizar este trabajo, ya que ha sacrificado su tiempo ocupándose del hogar para que yo pueda seguir adelante y conseguir con éxito estos logros.

A Gloria Andrade Mgs. por su guía y respaldo ya que con su talento y vocación permitieron que culminara mi trabajo con éxito,

A los directivos y docentes del Colegio Fernando Dobronsky, que me brindaron toda la apertura necesaria para realizar esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO	PÁG.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	5
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modeo de Roserr, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y deductivo).....	6
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	8
1.2.1. Análisis organizacional.....	8
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	8
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	9
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	9
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	10
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano(características, demandas de organización, regulación).....	11
1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	12
1.2.2. Análisis a la persona.....	15
1.2.2.1. Formación profesional.....	15
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	15
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	16
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	16
1.2.2.2. Formación continua.....	16
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	17

1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	18
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	19
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	20
1.2.2.7. La capacitación de niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	20
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	21
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	21
1.2.3.2. La función del docente.....	21
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	22
1.2.3.4. La función del estudiante.....	23
1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.....	23
1.3. Cursos de formación.....	24
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.....	24
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	24
1.3.3. Diseño, planificación y recursos formativos.....	25
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	26
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....	28
2.1. Contexto.....	29
2.2. Participantes.....	30
2.3. Diseño de métodos de investigación.....	33
2.3.1. Diseño de la investigación.....	33
2.3.2. Métodos de investigación.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	34
2.4.1. Técnicas de investigación.....	34
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	35
2.5. Recursos.....	35
2.5.1. Talento humano.....	35
2.5.2. Materiales.....	36
2.5.3. Económicos.....	35
2.6. Procedimientos.....	37
2.6.1. Diagrama del procedimiento.....	37

2.6.2. Descripción del procedimiento.....	37
2.6.3. Cronograma del procedimiento.....	37
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
3.1. Necesidades formativas.....	40
3.2. Análisis de la formación.....	45
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	48
3.2.2. La organización y la formación.....	49
3.2.3. La tarea educativa.....	50
3.3. Los cursos de formación.....	53
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	56
4.1. Tema del curso.....	57
4.2. Modalidad de estudios.....	57
4.3. Objetivos.....	57
4.4. Dirigido a:.....	57
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	57
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	57
4.5. Breve descripción del curso.....	58
4.6. Contenido del curso.....	58
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	98
BIBLIOGRÁFIA.....	97
ANEXOS.....	102
ANEXO “A” Encuestas.....	102
ANEXO “B” Correo electrónico de datos de la institución educativa.....	106
ANEXO “C” Oficio de autorización de la institución educativa.....	107
ANEXO “D” Fotos.....	108

RESUMEN

La presente investigación titulada “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky Dávila, de la ciudad de Salinas, período 2012-2013” tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en lo que respecta a la capacitación y herramientas que se pueden utilizar para brindar una educación de calidad.

Para cumplir con esta investigación se empleó como diseño metodológico la investigación descriptiva la misma que se aplicó a 12 docentes de bachillerato del Colegio Fernando Dobronsky. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento, un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas que sirvieron para recopilar información relacionada con las necesidades de formación de los docentes.

El análisis de los resultados sirvió para determinar las fortalezas y debilidades relacionadas a la capacitación del docente y su formación continua. El resultado de este análisis concluye que los docentes han realizado pocos cursos de capacitación general y específicas de su especialidad, lo determina bajos niveles de profesionalización y actualización de conocimientos.

PALABRAS CLAVES: Docente, bachillerato, capacitación, planificación, diseño curricular procesos, procedimientos

ABSTRACT

The main objective of the research “Diagnosis of the training needs of teachers at the High School Fernando Dobronsky Davila, in Salinas, period 2012 - 2013” was to analyze which are the main requirements in terms of training and pedagogic tools that can be used by teachers in a high educational environment.

The methodology was based on descriptive researches applied to 12 teachers from the same school. Also, several interviews with a combination of open ended and closed questions were used as tools to collect information about the teachers’ needs.

Later, the statistical analysis determined the strengths and weaknesses related to what kind of training the teachers have received during the last years. This study revealed that the teachers have had few training courses related with their specialty or general capacitation.

Finally, the teachers demand an urgent capacitation related to curriculum development where they recognize have not been trained.

KEYWORDS: teacher, , capacitation, training, planning , curriculum development, design processes, procedures, baccalaureate

INTRODUCCIÓN

El Gobierno Nacional ha propuesto cambios estructurales a la educación para que esta sea adaptada a las necesidades del presente siglo. El talento humano, es decir los profesores, son los llamados a liderar este cambio y a adaptarse a los distintos planteamientos que, por medio del Ministerio de Educación, se han propuesto. Estos macro objetivos serán alcanzados a largo plazo, pues el sueño de contar con una educación gratuita y de excelente calidad es un camino que tomará varias generaciones.

Este proyecto busca analizar qué es lo que está sucediendo en este camino, es decir, cuáles son las necesidades actuales de formación del personal docente de bachillerato, con la intención de verificar cuáles son los aspectos en los que se necesita capacitación y apoyo. Este diagnóstico se realizó en el Colegio Fiscal Fernando Dobronsky, pues este centro es una muestra de los cambios recientes que se han planteado desde el Ministerio de Educación, donde los profesores no siempre cuentan con la capacitación que necesitan o en las áreas que requieren.

Para el desarrollo de este proyecto se utilizó la encuesta “Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador.” Este cuestionario cuenta con preguntas cerradas y abiertas divididas en seis partes con 67 preguntas. Sus resultados son cualitativos y cuantitativos, lo que nos proporcionó información importante para conocer con veracidad las necesidades en el aspecto formativo de los docentes.

Este proyecto, además de ser un instrumento de evaluación e investigación, se convirtió en un canal de comunicación que estrechó los lazos entre los directivos, docentes e investigador, pues se atravesó una pared donde parecía que todo estaba bien, pero donde se pudieron identificar problemas tanto en lo académico como en lo personal. Conversar con los docentes permitió conocer la realidad que ellos viven en el día a día en el salón de clases y en la institución en general. El tiempo empleado con los maestros y alumnos fue fundamental para reflexionar sobre temas como la salud ocupacional, relaciones personales y de poder, etc.

Con este diagnóstico los directivos podrán incluir en sus currículum y programas, estrategias para capacitar y preparar al docente en los nuevos desafíos y metas que se han presentado en este milenio, ganando competencias que se han transformado en principios para una educación de primera ya que involucra innovación, alternativas de comunicación, tecnología, etc.

El aporte en la ejecución de este proyecto es muy importante en la vida del director de la institución, ya que se ha plasmado en su sentimiento experiencias que nos ha servido de mucho a todos quien estamos en este proceso, para alcanzar la capacidad de manejar el talento humano en todos los aspectos.

Diagnosticar las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del Colegio fiscal Fernando Dobronsky, ha permitido reconocer muchos aspectos que los directivos de la institución deben tomar en cuenta para impulsar proyectos, utilizar estrategias, tomar decisiones y mejorar procesos, entre ellos de enseñanza-aprendizaje para lograr una educación de calidad y propender a que el colegio sea uno de los mejores en la provincia de Santa Elena.

La primera parte de la investigación cuenta con un marco teórico con temas importantes sobre la necesidad de formación, análisis de la tarea educativa y cursos de formación que sirvieron para poseer las herramientas y definiciones necesarias para desarrollar el curso de formación sugerido en la investigación.

Posteriormente se realizó un capítulo enteró explicando la metodología, técnicas, diseños, e instrumentos de investigación utilizados para el desarrollo de este trabajo.

A partir de la investigación realizada y viendo la necesidad de los docentes en la planificación curricular se propuso realizar el curso de formación del docente en: Diseño y planificación curricular para el personal docente de bachillerato del Colegio Fernando Dobronsky.

Como objetivo general del curso es mejorar la planificación curricular de los docentes para el proceso de enseñanza aprendizaje en el colegio Dobronsky. Con este curso se analizará y determinara los fundamentos pedagógicos del BGU en relación con la planificación curricular.

Se desarrollara estrategias didácticas pedagógicas que faciliten el desempeño de los docentes de acuerdo al currículo de bachillerato. A través del curso de formación se actualizará los conceptos básicos de planificación, evaluación y diseño curricular de tal manera que sea mucho más fácil para el docente aplicarlo dentro del salón de clases.

La institución educativa a demostrado interés y compromiso por descubrir sus falencias y tratar de mejorarlas, es por eso que esta investigación es un gran aporte para el crecimiento del colegio Fernando Dobronsky. Y así entregar a la sociedad jóvenes profesionales que puedan enfrentar y triunfar la batalla con conocimiento y amor, porque las guerras ya no la ganan los ejército, la guerra ganan las personas con inteligencia, principios, conocimiento.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. Necesidades de formación

1.1 Concepto

Para determinar un concepto que viene de palabras comunes es necesario delimitar la magnitud que cada uno engloba. Esta definición en materia de Ciencias de la Educación padece de estructura. Aplicando la definición de necesidad que significa carencia, falta, insuficiencia, desajuste de alguna situación, ya sea deseable o actual. (Alvira, 1991) cataloga como una discrepancia entre lo que es o lo que debe ser.

Para Wiktin R. (1996) es una desigualdad entre los resultados actuales y los que son deseables y convenientes. Este término se somete a variaciones y polémicas según el uso que le demos, de tal forma que tiene muchos sinónimos que para la educación se considera los siguientes: aspiración, ausencia, coacción, contingencia, deber, debilidad, deficiencia, demanda, desajuste, deseo, exigencia, limitación, objetivo, petición, entre otros que pueden influir en el proceso de educación.

Se los puede considerar a todas las definiciones según el criterio con el que se vaya a emplear. Reflexionar que la definición de necesidad se le puede hacer referencia a un problema, que se debe dar la solución respectiva a esta parte del proceso de educación.

Suarez (1990) toma a la necesidad formativa en algunos aspectos que le dan diferente concepción a la definición de necesidad, de las cuales se considera las siguientes:

- La necesidad como discrepancia, que pone a dos situaciones en una balanza para comparar su diferencio o inexactitud.
- La necesidad como preferencia, en este punto de vista lo aprecia de una manera de interés o aspiración.
- La necesidad como compromiso de mejora, este aspecto la necesidad viene a ser una motivación que tiende a ser netamente de aspiración.

Quando la definición de necesidad tiende a la parte de enseñanza se perfilan aspectos como procesos, didácticas, formas, juicios, instrucción, preparación, derivados de la dirección a la que se encuentra la necesidad.

Es meritorio reconocer el esfuerzo que realiza el estado en mejorar el sistema de educación contemplado en el proyecto del Buen Vivir y con bases en la constitución como en el Art.349 que dice “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**; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles”.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Se han considerado inicialmente algunos puntos de vista, como Maslow (1954) anuncia en jerarquías fisiológicas; de seguridad, de vinculación y afecto; de consideración y estima; y de autorrealización, este puede ser el modelo que más se ha empleado en los tipos de necesidades formativas, tomando en cuenta las necesidades humanas.

Aldefer (1969) contempla tres tipos de necesidades de existencia, relación y de desarrollo. McClelland (1951) desarrolló la teoría de motivación basada en necesidades de ámbito personal y laboral las cuales las identificó en tres tipos: de rendimiento, de poder, de afiliación, y de pertenencia.

Como estos existen muchos autores, que justifican muchos tipos de necesidades en las que se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro Nº 1

Cuadro resumen de los tipos de necesidades formativas con autores

AUTOR	TIPOS DE NECESIDAD FORMATIVA	CARACTERÍSTICAS
Witkin (1996)	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades de los receptores o usuarios. - Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas. - Necesidades referidas a los recursos y equipamientos. 	Se refiere a las necesidades que se producen de la comunidad educativa
Hewton (1988)	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades con respecto al alumnado. - Necesidades con respecto al currículum. - Necesidades del profesorado. 	Orientado a proponer criterios para los proyectos educativos

D'Hainaut (1979)	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades de las personas frente a necesidades del sistema - Necesidades particulares frente a las necesidades colectivas - Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes - Necesidades actuales frente a necesidades potenciales - Necesidades según el sector en que se manifiestan 	Cataloga las dimensiones según la necesidad ya sea para el sistema o para el individuo
Bradshaw (1972, en Zabalza 1995)	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades normativas - Necesidades sentidas - Necesidades expresadas o demandadas - Necesidades comparativas - Necesidades prospectivas 	Puede referirse a necesidades particulares o en comparación con patrones
Colen (1995)	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades del sistema. - Necesidades del profesorado. 	Son identificadas según la procedencia.

Fuente: Adaptado de: WITKIN R. (1996) Planing and conducting needs sssessment. A practical guide. California: Sage Publications, D'HAINAUT, L. (1979)Les besoins en éducation Paris: UNESCO, HEWTON, E. (1988).School focused staff developmen.Londres:The Falmer Press, COLÉN, T. (1995). Aula de Innovación Educativa. [Versión electrónica]. Revista Aula de Innovación Educativa 44, ZABALZA, B.(2003) "Las competencias docentes del profesorado"

Entre los mencionados es preciso resaltar al tipo de necesidad formativa de Hewton ya que su criterio enfatiza en los proyectos educativos, donde se involucra totalmente el docente, este puede ser el termómetro para medir el nivel de necesidad de capacitación por que ejerce su labor diaria:

- La necesidad con respecto al alumnado, para incrementar estrategias para el aprendizaje, aumentar el rendimiento, motivarlos y el control en el ámbito emocional y disciplinario.
- La necesidad con respecto al currículum, podrá ver falencias en forma y fondo, corregir objetivos y metas, como también implementar recursos de evaluación y control.
- La necesidad del cuerpo docente, que dará a notar el clima laboral, capacitación, motivación, incentivos, etc.
- La necesidad del profesorado, su formación personal, autoeducación, capacitación continua, etc.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

Para definir evaluación de necesidad formativa debemos tomar en cuenta muchos aspectos que podrían ser interpretados de diferente manera, para ello la supervisión, el control, el análisis, el estudio, la valoración. Ponen en compromiso a diferentes ámbitos que está orientada la necesidad formativa.

Un estudio realizado por Manuel Reyes de la Universidad de Huelva 2011 resalta cuatro perspectivas para evaluar las necesidades formativas que son:

- Para alcanzar los objetivos y metas de las gestiones de cada uno de los docentes, esta perspectiva estima el momento inicial, final y consecución de los procesos.
- Analiza todo el proceso por los resultados, su ejecución, por el trabajo realizado.
- Para promover la toma de decisiones y a lo que ello involucra directa o indirectamente.
- Proceso que fusiona todas las tendencias con el fin de que esté integrada y actual, con el objeto de mejorar la formación y desempeño del docente.

Es así que se derivan varias clases de tipo de evaluación, donde lo que prima es el propósito y el fin. Como nos señala Valenzuela (2004) la autoevaluación del docente, donde el profesor hace juicios a sus propios procesos de enseñanza, reflexionando de su comportamiento, capacidades, liderazgo y otros aspectos que son muy importantes, características propias a reconocer.

Observación en el salón de clases, permitir que otras personas puedan ver como imparte su clase, determinar el clima del salón de clases, recursos didácticos que emplea, el dominio de la materia, su personalidad frente a los alumnos y muchas más que se le puede valorar al docente.

Entrevistar al docente, esta forma de evaluación es que una o varias personal tengan un dialogo con el docente y realizar preguntas sobre su materia, indagar necesidades e inquietudes que tenga.

El desempeño académico de los alumnos, está es una herramienta de evaluación que puede ser subjetiva, ya que el comportamiento de algunos estudiantes no refleje el

rendimiento adecuado, pero de esta forma se puede medir la efectividad que el docente tiene en su proceso de enseñanza – aprendizaje.

Los portafolios, se trata de coleccionar la mayor información, por medio de documentos, productos de enseñanza, planes, programas, procesos, recursos didácticos, libros en los que se apoya, etc., para saber qué tan dedicado y cuánto tiempo dedica el profesor a preparar sus clases.

La encuesta de opinión de los alumnos, esta manera permite elegir aleatoriamente un grupo de estudiantes, para que resuelvan un banco de preguntas relacionado con el docente, este instrumento se aplica en muchas ocasiones, ya que el estudiante es la persona más indicada para evaluar el desempeño de un docente.

Con toda esta información recabada podemos estar en la capacidad de resolver cuáles son las necesidades formativas del docente e implementar en los procesos, programas y currículums aspectos importantes para solventar las falencias, que han sido argumentadas, para fortalecer el desempeño laboral del profesor y el aprendizaje de los estudiantes.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Las necesidades formativas del docente se manifiestan a partir de un proceso de evaluación, que puede ser en un aspecto sancionador, que corrige las falencias y debilidades que el docente tiene o también de forma meritoria, que luego de recabar la información suficiente se podrá llegar a la toma de decisiones.

Para identificar las necesidades formativas del docente se puede adoptar dos puntos de vista, el primero con una visión interna o autoevaluación y la otra externa mediante procesos que serán sometidos para recabar información suficiente y determinar cuáles son las insuficiencias.

Los resultados obtenidos pueden ser cualitativos y cuantitativos, de los cuales el más importante es el resultado cualitativo, por lo que nos dará una visión más general y amplia de la situación, donde se podrá resaltar los aspectos que sean de mayor importancia para el proceso de la toma de decisiones.

En el estudio de Manuel Reyes S. de la Universidad de Huelva propone tres fases para determinar las necesidades formativas las cuales son:

Identificar las necesidades primarias, que es el resultado de las evaluaciones y la información enmarcada bajo condiciones que fue recabada por todos los recursos y herramientas empleadas.

Resumir la naturaleza o el carácter de las necesidades primarias, identificando los recursos para satisfacerlas de acuerdo a las barreras, fallas y fracasos que tiene el proceso.

Priorizar todas las necesidades para la planificación de la acción, realizando el análisis de las causas, y en definitiva priorizar las necesidades secundarias, para incluir la toma de decisiones que se implementara para el mejoramiento del proceso de enseñanza por parte del personal de docentes.

Según la Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) n.º 43/6 – 15 de agosto de 2007) manifiesta que las principales necesidades formativas del docente son: el diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, la organización académica, conocimientos psicológicos y en la autoevaluación de su práctica docente.

Todo esto para lograr su desarrollo y crecimiento tanto personal, como profesional en el ámbito de la docencia y la investigación.

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

Se basan en un análisis de intervención socioeducativa que agrupa todos los datos posibles para derivar los problemas que se encuentran en la comunidad, en este caso los problemas educativos.

Tiene distintas fases que la componen, dedicada al análisis de la situación a la que se va a trabajar, sus fases son las siguientes:

- Fase de reconocimiento, es el punto de partida donde se va a empezar a realizar la investigación y va a ser la fuente de información, donde se pone mucho énfasis en las causas de los problemas y necesidades contempladas en tres factores: por peticiones de la población, por programas implementados que sirvan como indicadores de los riesgos y por la observación directa para apreciar la situación del problema.
- Fase de diagnóstico, nos ayuda a racionalizar los problemas y su instrumento es un plan de acción, para medir la situación actual y pronosticar la situación deseable, con el análisis de factores, sentimientos, potencial para definir mejor el problema.
- Fase de toma de decisiones, se debe priorizar los problemas y ver los recursos que se tiene para darlos solución, posterior a eso realizar un plan de acción

Existen varios modelos que tienen semejanzas en sus procesos pero la intención persigue los mismos objetivos los cuales son:

Modelo de A Rosset

Este modelo varían en dos elementos, sus interrogantes claves son “*de donde partimos y hacia dónde vamos*” y “*herramientas para la obtención de datos*” que son parte de la fase de reconocimiento.

El segundo elemento es “*el tipo de información que se busca*” aquí identifica la situación actual, la situación deseable, identificación de los sentimientos, identificación de los factores.

Modelo de R.A Kaufman (1987) o conocido también como deductivo

Se desarrolla en torno a la planificación donde se destaca la evaluación de las necesidades y es aquí donde concuerdan también en algunas fases, como en la de reconocimiento con la búsqueda de personas claves que pueden dar conocimiento fiable acerca del problema. El otro hace referencia en “*lo que es y lo que debería ser*”.

Modelo de F.M. Cox (1987)

Se basa en la guía para resolver el problema, aquí coinciden en la fase de reconocimiento ya que ambos buscan el contexto social para saber el origen del problema con la recopilación de la información.

Por último la toma de decisiones se plantea la estrategia para resolver los problemas e identifica hacia donde se proyecta el éxito de la ejecución de los planes.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

Todos tienen un criterio de cómo debe ser la educación, gracias a que todos los docentes pasan por etapas de formación, donde cada uno ha vivido experiencias diferentes y por su experiencia ha concebido su concepto en forma relativa, pero los esquemas de enseñanza siempre son similares.

Hoy en día la sociedad y los estados consideran a la educación como el motor que impulsa el desarrollo de los pueblos, por lo que han orientado sus esfuerzos a mejorar los procesos y sistemas de educación, asignan recursos para que cada vez la educación sea de calidad y obligar al ciudadano a que estudie y se prepare.

Para alcanzar este nivel tan alto depende en gran porcentaje del bienestar familiar y personal, por ser la base fundamental de la sociedad, ya que gracias al talento humano se pueden aprovechar los recursos y riquezas de un país, porque el desarrollo de un pueblo se lo logra con sacrificio y trabajo. Como Adolfo Hitler en su libro "Mi Lucha" sacó adelante a Alemania basado en el trabajo y la capacidad del pueblo, sobre pasando en tecnología y economía a todos los países que estuvieron regidos por el capitalismo de los judíos.

El avance y proyección de la educación en un principio fue implementada por instituciones educativas particulares, que en su mayoría el objetivo principal era con fin de lucro, luego el sistema de educación se ha fortalecido por la demanda de la sociedad, hay que considerar la presión que ejercen los países en este mundo globalizado, con la competitividad económica e industrial, por la integración a los nuevos escenarios que permitan alcanzar una nueva valorización social de los conocimientos.

Es menester comparar con la proyección de la educación en Venezuela, como da su visión (Érica Vásquez Directora de la Universidad Católica Andrés Bello 2013), como en toda Sudamérica históricamente ha existido problemas en cuanto a la educación, pero la parte medular del cambio de concepción de la educación es la mentalidad del docente, la formación debe tomar tiempo para lograr las condiciones personales de actitudes, valores

y vocación, así como las condiciones laborales en su aspecto económico, social, física y legal, para lograr una educación de calidad.

El docente debe abrir su espectro consiente de que ahora la juventud está al día con la tecnología, de que sus intereses son distintos a los que existían ase aproximadamente 10 años donde el nuevo milenio trajo un tsunami de información y variaciones en las perspectivas e intereses de la persona siendo conscientes de que la sociedad marcha sobre otros principios, objetivos y metas.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Para que las instituciones educativas se puedan plantear metas a corto, mediano y largo plazo es importante basarse en las expectativas que la ley impone para capacitar y proyectar a la institución a las regulaciones vigentes.

Chivenato (1999) comenta que es la principal función que se debe organizar en una institución, ya que será la base para las demás funciones, está actividad debe realizarse con visión a los objetivos y planes determinados a futuro.

Robinns (1998) menciona las metas organizacionales de corto plazo a las actividades tácticas que tienen un plazo de menos de un año. Las de mediano plazo a las actividades operacionales cubren de 1 a cinco años y las de largo plazo a las actividades estratégicas que son superiores a los cinco años.

Dentro de estas se debe incluir proyectos de infraestructura, capacitación, tecnología, innovación, mejoramiento y muchos más que vayan perfilando una educación de calidad.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Los recursos constituyen un patrimonio muy importante para la institución educativa, por tal razón en el momento de elegirlos y manejarlos se debe ser con estricta responsabilidad para preservar los bienes y recursos que la institución posee.

Los recursos se dividen en tres clases:

- **Recursos personales**, que son los directivos, personal docente, personal administrativo, alumnado, padres y todos los que se involucran en el proceso educativo.

- **Recursos materiales**, todas las instalaciones de infraestructura, mobiliario y material que delimita el espacio físico de la institución educativa.
- **Recursos funcionales**, o también llamados temporales que son el tiempo, dinero, formación y todos los recursos que hacen operativo el proceso de educación.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

Dentro del sistema de educación en todos los niveles se debe ejercer liderazgo tanto hacia arriba como hacia abajo y en esto se involucra mucho los directivos como el docente, para poder llegar a cada uno.

El docente tiene la responsabilidad moral que el liderazgo le provee para llegar a sus alumnos con el mensaje no solo de conocimiento, también de valores.

En una la revista de educación se menciona que ya se está pasado de moda el líder carismático individual y poderoso, ya que los medios que ahora posee como son la tecnología, la comunicación y la información obligan a que sea diferente el canal de relación con los alumnos.

Se ha revisado varias clases de liderazgo que hoy en día se aplica mucho en las organizaciones y tanto más en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los cuales son:

- **El liderazgo calichin´g**, que su capacidad se centra en el crecimiento profesional de sus copartícipes, con la visión de cumplir los objetivos en el futuro.
- **El liderazgo afiliativo**, su objetivo es de crear un buen ambiente de trabajo, con el fin de que las personas se involucren en los proyectos y objetivos y de existir conflictos es con el fin de debatir soluciones a los problemas.
- **El liderazgo autorizado**, la gente gana su respeto por lo que propone objetivos y seguridad a largo plazo.

De estos se deriva un liderazgo transformacional que es aplicable a la relación que debe existir entre los alumnos y el docente.

El liderazgo educacional es el que ejerce en mayor magnitud los directivos centrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje para asesorar, facilitar, dotar de recursos, evaluar y formar, para lograr que se desarrolle una educación de calidad. Esta responsabilidad

implica lograr en el alumno no solo la capacidad de aprendizaje, sino también el explotar su desarrollo integral.

Para esto el líder se debe involucrar y dar su tiempo a las familias, la relación entre docentes, hablar con sus alumnos, incentivar la moral, conversar de temas sociales, dificultades y problemas que se enfrenta hoy en la sociedad, para mostrar no solo el lado de educador sino también el lado humano y así llegar a cada uno de sus alumnos.

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

La página web del Ministerio de Educación menciona con las reformas a la constitución y a las leyes la estructura del Sistema Educativo Ecuatoriano conforme a la ley de educación, ha cambiado mucho en los últimos años y se han conformado dos subsistemas que son el escolarizado y no escolarizado.

El escolarizado está conformado por una educación regular, de educación compensatoria y educación especial. La educación regular está constituido por tres niveles que son: el pre-primario, primario y bachillerato, donde el primero tiene como objetivo el desarrollo sicomotriz, social, ético del niño; el segundo tiene como objetivo integrar al niño al dominio de operaciones matemática, lecto-escritura y desarrollo de destrezas, para que puedan desenvolverse en el entorno y la sociedad, dentro de este en los dos últimos años de ciclo básico se tiene como objetivo desarrollar la cultura general básica con la orientación de que el estudiante elija su especialidad en el bachillerato.

El tercero y que es objeto de estudio se trabaja la interdisciplina que permita integrar al estudiante a un medio de trabajo y/o continuación con sus estudios en las escuelas politécnicas o universidades, con bases al desarrollo, requerimiento social y económico del país.

Las características del bachillerato ecuatoriano

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen una base de estudio para todas las instituciones.
- Consta de asignaturas optativas que permiten, contextualizar el currículo de estudio adaptándolas a las necesidades regionales y locales.

- Las dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención del título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Y al final se obtendrá el Título de Bachiller de la República del Ecuador.

Regulación de la educación particular y fisco misional

En la página web del Ministerio de Educación ratifica que “En este nivel, la auditoría regula la gestión educativa en los administrativos y pedagógicos en la ámbitos administrativo y pedagógico de la educación particular y fisco misional a través de las políticas establecidas por el Ministerio de Educación.

Determina la normativa para los costos del servicio educativo que ofertan las instituciones educativas particulares y fisco misionales en todos sus niveles y modalidades de acuerdo a los estándares de gestión y calidad educativa”.

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)

En la sociedad se habla mucho de la economía, de la crisis y el empobrecimiento general que en ocasiones limitan la visión futurista de un estado. Entre otras cosas también se debe motivar la práctica del deporte que ayuda a fortalecer la identidad del pueblo, pero es importante pensar también en la educación como prioridad fundamental esta será la base fundamental del desarrollo, ya que con el conocimiento se podrá labrar la tierra, se podrá crear industria, hacer tecnología y sobre todo realizar la gestión y administración de los recursos.

La educación es una inversión a largo plazo se debe ser consciente que lo que se hace ahora en la educación estará reflejado por lo menos en veinte años, como han sido los sistemas de educación suizos y japoneses con su ejemplo de industrialización y desarrollo.

Es importante proponer reformas educativas para poner prioridades al sistema de educación, en esto se basa la construcción de un Estado-Nación y no es responsabilidad

de un gobierno de turno o sector determinado ya que esto debe constituirse como una política de estado para que siempre mantenga un apoyo importante.

Es por eso que el Gobierno y el Ministerio de Educación y Cultura han honrado esfuerzos para que este proceso de cambio en la educación ecuatoriana se haga efectivo.

La reforma integral debe ser el resultado de todas las buenas experiencias de educación de todas las épocas, es así que en el 2011 se declaró el centenario de la educación Laica en el país, esta reforma recoge aportes de todos los sectores nacionales e internacionales de estos principios que resalto, a continuación la UNESCO ha considerado como pilares para el sistema de educación:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a vivir juntos.
- Aprender a ser.
- Aprender a aprender.

Con estas directrices que presenta la página web del Ministerio de Educación se han estructurado las Reformas Educativas en el Ecuador.

La educación inicial, siendo una parte débil y propensa a tener muchos problemas en la sociedad, las reformas han considera la obligación de enfocar los esfuerzos para alcanzar los objetivos y capacidades que se han planteado en niños y niñas menores de 6 años con esto se ha apoyado con programas por el INNFA, ORI, PRONOPE, que tienen el compromiso de atender la educación de los menores en sectores urbano-marginales y rurales del país. Estos programas cuentan con jardines integrados, círculos de recreación y aprendizaje.

En la educación básica, los programas de reformas se enfocan en áreas de Cultura física, Cultura estética, el tema de valores, medio ambiente e interculturalidad, la capacitación del docente será la de capacitarse para integrar las áreas de lenguaje, comunicación y matemáticas.

El bachillerato, en esta se ha propendido preparar al estudiante para que escoja su profesión y perfile su tendencia, tanto para la actividad laboral o para continuar con su capacitación en instituciones de estudios superiores.

Educación especial, se ha tratado de dar todo el apoyo para la capacitación de las personas que padecen o no de discapacidades, ya sea para niños o adultos que quieran retomar los estudios.

Educación técnica, como principio para el desarrollo de la formación para aplicación al trabajo.

Educación popular permanente, comprende ciclos de alfabetización, post-alfabetización, ciclo básico y funciona con unidades de producción.

Educación para la democracia, el sistema educativo debe velar por la formación adecuada en valores de desarrollo y democracia, para no someterlos a las amenazas de ideologías y pensamientos.

Capacitación informática, en este siglo no basta con saber leer y escribir, ya que la vida impone nuevos objetivos por tal motivo es necesario utilizar las nuevas herramientas para ser productivo en la sociedad.

Capacitación docente, con todos los cambios generados es de vital importancia inducir y capacitar a los maestros para enfrentar los desafíos que impone esta sociedad, la reforma se apuntala a mejorar las capacidades profesionales del docente

En una publicación de una revista en la web del 27 de marzo del 2012, resalta la importancia de la reforma drástica que impulsa a poner evaluaciones para el ingreso a las instituciones educativas de nivel superior, publica que “a la admisión de las 29 universidades públicas del país, que tienen cerca de 70% de todos los estudiantes, se basará en un examen de aptitudes”.

Su propósito es sustituir el sistema caótico, a menudo injusto, por el cual muchos estudiantes ingresaban a escuelas porque conocían a personas que tirarían de algunos hilos. Otros se quedaban haciendo fila durante horas para conseguir lugar.

También resalta su proyección de mejorar la calidad de enseñanza para el 2017 y que todos los profesores deberán tener por lo menos una maestría y doctorados, para esto el comentario de René Ramírez, el Secretario de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación del gobierno dice “No será fácil. Algunos educadores dicen que los objetivos son demasiado ambiciosos. Sólo tres universidades en Ecuador imparten doctorados y otorgan el total de cerca de 20 títulos anuales”.

El plan decenal de Educación 2006-2015 (PDE)

“Es un instrumento de gestión estratégica diseñado específicamente para establecer un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras, para guiar a los procesos de modernización del sistema educativo”. Este plan fue elaborado para integrar a todos al sistema de educación, propuesto por el Ministerio, es una gestión importante que ayuda a identificar los problemas para tomar acciones viables en beneficio de lograr los objetivos.

Este plan es legitimado por el gobierno como política de estado ya que fue aprobado en la constitución y se lo ha manejado en dos gobiernos consecutivos. Como antecedente el Plan decenal es el resultado de procesos que se vienen gestando desde el Primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992, este sirve de guía a los estamentos de la educación ya sea quien esté en el cargo.

1.2.2 Análisis a la persona

1.2.2.1 Formación profesional

1.2.2.1.1 Formación inicial

Hoy a las personas se las valora mucho más por su intelecto y capacidades, que en su desempeño reflejen competencias y capacidades, es por eso que la formación inicial de un docente tiene que ser completa e innovadora y con mucho emprendimiento en un artículo de una revista de educación de Chile menciona sobre la “Formación Inicial Docente:

La clave para el cambio Educativo cuestiona ¿cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior, en especial, de las carreras de pedagogía, si efectivamente cuando alumnos y alumnas llegan a esta instancia, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarios?, es aquí donde inicia la preocupación ya que de ellos depende la educación del país luego de pocos años.

¿De dónde debemos empezar? Desde la formación del docente, desarrollando competencias especiales, responsabilidades individuales, desarrollo de prácticas pedagógicas y capacidades de innovación con procesos que den sus resultados a mediano y largo plazo”.

Sin duda alguna esta es una responsabilidad compartida, tanto del estado de dar el apoyo, los recursos estándares de calidad, como la de los estudiantes de pregrado y post grado que se postulan para ser parte de esta noble carrera de la docencia.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

Ya tomado el camino para ser un educador es necesario ser responsable del compromiso adquirido y el desempeño que debe desarrollar para lograr alcanzar los estándares de calidad.

En este caso el docente debe:

- Asumir críticamente su responsabilidad como docente en el ámbito normativo para orientar su labor profesional.
- Reconocer el proceso por el cual se ha desarrollado la profesión de docente, la influencia que tiene en el contexto histórico y social, los principios filosóficos y valores sustentan su función.
- Debe ser proactivo en elaborar proyectos que vayan en beneficio de los alumnos y la institución.
- Retroalimentar su visión en cuanto a sus experiencia, conocimientos, conceptos con base a su profesión.

1.2.2.1.3 Formación técnica

La formación técnica está orientada a la preparación del docente en la parte de conocimiento, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a su perfil profesional enmarcados en las capacidades de formación general, científico-tecnológica, enseñanza-aprendizaje, técnica específica, para que pueda dar frente a esta carrera que demanda muchas aptitudes.

1.2.2.2 Formación continua

El docente consciente que es un promotor de la educación, debe asumir el desafío de capacitarse y prepararse cada vez más, para estar a la vanguardia de los sistemas educativos, de comunicación y avances tecnológicos.

Este es un compromiso adquirido también para el estado, que por su apoyo se lograran los objetivos y metas que se ha propuesto la ley de educación, en este sentido se maneja el siguiente criterio “la educación para la democracia es un compromiso de todos y debe

contribuir al desarrollo preparando personas adecuadamente calificadas y formando ciudadanos arraigados en la cultura cívica democrática”.

Como se revisó en los apartados anteriores dentro de las reformas de educación existe la **capacitación al docente** que es una estrategia para motivar e incentivar la auto preparación, al igual como son los estímulos económicos y cargos laborables dentro de las instituciones públicas.

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

Se entiende por formación, al proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas para el desempeño de una determinada función; en el caso del docente el dominio de las prácticas de pensamiento, así también las estrategias de acción técnico-profesionales que se van marcando en toda la trayectoria de la preparación del docente, ya que el pasar por distintos niveles educativos se van asimilando varios modelos de aprendizaje y rutinas escolares que las pondrá en práctica el momento que desempeñe el rol como profesor.

La formación del profesor nunca termina, ya que cada día que desempeña su trabajo aprende de cada uno de sus alumnos por lo que, uno a uno es un mundo diferente, con su manera de percibir, de pensar, de analizar, de asimilar y actuar, con esto la labor tan importante al construir un ambiente de armonía en su entorno.

Es fundamental la formación del docente para lograr una educación de calidad, ya que es un requisito previo para el progreso de la sociedad, la madurez del docente le permitirá mejorar los procesos de educación, ya que él con sus experiencia desplegará toda su iniciativa para lograr alcanzar los propósitos y metas del proceso enseñanza-aprendizaje.

(González 1983) menciona que el docente debe ser un santuario de conocimientos de toda índole, ya que de él depende la formación integral de los próximos protagonistas de la construcción y sustento del estado, con la intención de llegar no solo a transmitir conocimientos sino también valores, capacidades, aptitudes y muchas cualidades más que sin duda será reflejo de la labor que el maestro ha desempeñado.

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

El docente tiene que reunir muchas cualidades, dentro de su formación se somete a varios desafíos que mostrara cada una de sus competencias y destrezas por eso razón es motivo de debate considerar si es más importante que el docente domine el conocimiento o el contenido, parecen dos conceptos similares pero a trasluz se aprecia dos situaciones que marcaran la diferencia en especial el dominio para la transmisión de información al estudiante como menciona (Pérez, 2002).

La capacitación basada en técnicas pedagógicas con la mezcla de conocimiento y contenido podrá dar la formula exacta para que esté listo el profesional de la educación.

En este resumen se enumera los tipos de formación que debe tener el docente según un análisis realizado por (Morles 2004)

- Formación en pedagogía general, conocimientos entorno al aprendizaje y estrategias de instrucción, organización del aula, etc
- Formación en materias de estudio, esto incluye conocimiento en estructuras sustantivas como sintéticas, esto demuestra que la formación del docente actualmente muestra más énfasis que en las anteriores épocas.
- Formación pedagógica, métodos de comprensión, estrategias para que el estudiante comprenda los conocimientos del currículm.
- Formación en el contexto del estudiante, para comprender la situación del alumno tanto en lo familiar, personal y social.
- Es importante que tenga un repertorio de metáforas para cerrar la brecha entre lo teórico y lo práctico.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Formación en estrategias, técnicas y herramientas para tener la habilidad de utilizarlas.
- Destreza y predisposición para crear ambientes y trabajar con diversas personalidades, culturas, nacionalidades Formación en el aspecto social y derechos humanos para manejar la equidad y ecuanimidad (Norberg, 200)
- La formación en destrezas para adaptarse a los cambios de época, cómo utilizar las TIC's y la informática.

1.2.2.5 Características de un buen docente

En una revista del Estado de Colima manifiestan las características del “**Buen Maestro**”:

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

Para ser un buen maestro lo primero que se debe hacer, es conocer el desafío que esta carrera impone, el compromiso profesional y personal que demanda y ser consiente que si es profesor un día será profesor toda la vida, aunque parezca algo superficial pero esta profesión es muy emotiva, ya que muchos consideran al profesor como un segundo padre y donde quiera que esté existirá una persona que lo conoce y tendrá un sentimiento profundo hacia él.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

Como menciona una página web de la Universidad de Zaragoza, la profesionalización de la enseñanza es un proceso social, que se ha manejado controversialmente por los principios que este debe manejar, este tema tiene tanta incidencia que es un compromiso para las reformas políticas ya que estas las vinculan con los enfoques por competencias.

Ya que debe hacer frente a la época de globalización de los intercambios económicos, políticos, tecnológicos, culturales e ideológicos, que fundan la competitividad, la productividad y la eficacia donde el capital humano es el más importante para el desarrollo social de la nación.

Los gobiernos ponen más énfasis en las reformas de los procesos y sistemas de educación. En esto el artículo de **Yves Leonor y Alejandra morales en la Revista Iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación** hacen mención que la profesionalización de la enseñanza debe; responder a los índices de deserción escolar y favorecer la perseverancia y el éxito escolar; asegurar la equidad social e igualdad de oportunidades a fin de concentrar los valores sociales; instaurar aprendizajes socialmente útil, que respondan a mejorar y preparación de la vida; mejorar la calidad y eficiencia de la enseñanza con el objeto de elevar los niveles medios que se han alcanzado; y fortalecer las relaciones de la comunidad educativa con el fin de apoyar todas las bisectrices al aprendizaje de los alumnos.

1.2.2.7 La capacitación de niveles formativos, como parte del desarrollo educativo

Se hace referencia a la capacitación formativa de cada nivel, que en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art. 27 del Sistema Nacional de Educación destaca tres niveles educativos.

Para cada nivel formativo debe ser diferente la habilidad del docente, ya que son diferentes las edades, capacidades, personalidades, curiosidades, deseos y aptitudes que desarrollan las personas en todos los niveles.

Existe varios programas y carreras de formación para insertar al docente en el sistema educativo, cada uno perfila de distinta perspectiva su nivel.

Para el nivel inicial su preparación en parvulario maneja distintas estrategias que promueven la formación de niño en el ámbito del desarrollo sicomotriz, social y de interrelación del niño.

El nivel básico con estrategias y objetivos de insertar al niño y niña en conocimientos de lenguaje, escritura, matemáticas y cultura general básica.

El nivel de bachillerato con la inserción del adolescente al medio laboral o su proyección a continuar con sus estudios de especialidad o superiores en cualquier carrera.

1.2.3 *Análisis de la tarea educativa*

1.2.3.1 *La función del gestor educativo*

En los sistemas de educación se han manifestado cambios importantes que responden a la transformación social, política y económica que obligan a avanzar en nuevas normas y modelos de gestión por ende exigen a los directivos a mejorar sus sistemas de administración, dirección y liderazgo.

La gestión directiva es definida por (Veciana, 2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otras que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo a la toma de decisiones que confiere el poder”.

El director debe mantener su visión y misión siempre presente, para que todas sus actividades sean en bien de alcanzarlos, desarrollando las siguientes habilidades como (Valenzuela 2004) refiere:

- Habilidades orientadas a desarrollar su tarea como director en la planificación, realización y evaluación.
- Habilidades orientadas a sus colaboradores en el ámbito de comunicación, motivación, y conformación de equipos de trabajo.
- Habilidades orientadas al crecimiento personal como su inteligencia, motivación y ética.

1.2.3.2 *La función del docente*

Por el cambio vertiginoso de la sociedad las responsabilidades del docente han variado y su pericia debe ser cada vez mejor, tanto más con su papel de formador que no se limita tan solo en enseñar o transmitir conocimiento, está enfrentado a “aprender a aprender” de

manera autónoma con constantes autoevaluaciones para sentirse competitivo en la sociedad, aumentar su desarrollo cognitivo y personal, incrementar sus habilidades en la utilización de recursos pedagógicos, las TICs, la tecnología y dejar de lado la educación tradicional para convertirse en un guía y conductor del estudiante para que pueda ser canal de realización.

En el ámbito social debe mejorar las relaciones laborables, tanto verticales como horizontales, su temperamento ya no puede ser cerrado, al contrario debe abrir sus lazos de fraternidad y amistad tanto con sus compañeros como con sus alumnos, de aquí se derivan algunas funciones que el educador debe realizar para formar parte del sistema de educación como manifiesta la página web del Ministerio de Educación.

- Dominar los contenidos y planificar su trabajo.
- Establecer metas y objetivos.
- Regular el aprendizaje.
- Fomentar el logro de los aprendizajes significativos.
- Fomentar la intelectualidad, iniciativa.
- Potenciar las capacidades.
- Enseñar el que hacer, como, cuando y porque.
- Abrir su bitácora y compartir sus experiencias.
- Desarrollar las actitudes positivas de los estudiantes como los valores.

1.2.3.3 *La función del entorno familiar*

La familia es un ente primario pero dinámico que cada uno de sus elementos genera energía y tiene incidencia en los resultados de cada actividad, cuanto más en la educación que cada uno destaca aspectos importantes como:

- **Como grupo primario**, ejerce influencia de identidad y relación social.
- **Como trasmisora de valores y normas**, esto genera hábitos de convivencia y respeto al entorno y demás personas.
- **Como agente socializador**, de esto depende mucho la integración y socialización con las demás personas.
- **Como agente formador**, incentiva sus logros y autonomía.
- **Como reducto de seguridad y confianza**, brindar apoyo y seguridad para que desarrolle sus potencialidades.

- **Como modelo de comportamiento**, todo se mueve en función de patrones, cuanto más un niño que aprenden imitando desde pequeños toma patrones para estructurar conceptos.
- **Como modelo de relación**, el afecto y amor que se le brinde promueve la acción de educación en la familia.
- **Calidez-hostilidad**, la desigualdad de trato que en casos es afectivo y en otros de rechazo marca la personalidad del individuo.

1.2.3.4 *La función del estudiante*

El rol del estudiante al igual que la del docente ha dado un giro de 180°, donde ahora su concepción pedagógica cambian de ser un alumno pasivo, a ser el protagonista de su formación ya que es dueño de su conocimiento limitando al profesor a ser guía en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Esta concepción no es nueva, desde la antigüedad Sócrates mencionaba del método que consistía en sacar al estudiante el conocimiento que ya poseía.

La función del estudiante es muy sencilla, basta que tenga interés por aprender, bastará para que el resto de situaciones se vayan presentando en el desarrollo de sus habilidades y capacidades.

1.2.3.5 *Como enseñar y como aprender*

En un archivo de Francis Emule Science's News del 12 de agosto del 2010, se relata una experiencia de un profesor que ha tenido su trayectoria en la educación.

Y manifiesta que “enseñar y aprender es una estrategia que funciona, ya que mientras los docentes enseñan a los alumnos, ellos aprenden a enseñar desarrollando muchas estrategias que poco a poco han sido eficaces”.

Se interpreta a la enseñanza y al aprendizaje en dos reactivos importantes de combustión que el uno depende del otro así como el educador y el alumno si no fuera por el uno, no existiera el otro, ya que el alumno aspira y se inspira en el conocimiento de su profesor, la dinámica del proceso es que el profesor ayuda al alumno a alcanzar el conocimiento guiándole por el mejor camino.

Aunque la memoria está pasando de moda no es menos importante que la conciencia, la comprensión, el análisis para crear el conocimiento, en función a este tema se ha desarrollado tres fases donde el estudiante piensa sobre su propio pensamiento, cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y por ultimo empieza a aplicar las estrategias más eficaces.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

Este es un proceso que establece pautas para reforzar las competencias que el maestro ha adquirido en su trayectoria formativa y profesional, este conjunto de operaciones que muchas veces se transforma en un conjunto de demandas, intereses y necesidades que se presentan y el docente debe superarlas.

La capacitación permite formar a un docente que sea actor, creativo, comprometido y responsable que no solo ejecuta acciones planificadas. (Zeichner, Liston 2004) manifiestan en su libro *“formando maestros reflexivos”* cada maestro debe ser un elemento que genere cosas positivas para este gran sistema de educación.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Para poder esquematizar de forma más adecuada se ha tomado en cuenta algunos textos:

Cuadro N° 2

Cuadro comparativo de ventajas e inconvenientes de la capacitación docente

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Compartir experiencias con colegas	El negarse a adoptar nuevas técnicas y procedimientos
Recibir una asistencia técnico-pedagógica	Puede mermar el protagonismo en el aula y por ende el compromiso
Descentralizar los procesos de educación	Falta de incentivos
Estimular al docente para que se comprometa con su misión	Concepciones muy arraigadas que tenga el docente
Mejora positivamente a adoptar los procesos y productos de la acción	Resistencia a los cambios,

pedagógica
Aumento de los niveles del éxito escolar
Incremento de docentes que generen su planificación de tal forma que innoven sus técnicas

Fuente: PEREZ, C. (Madrid, 2002) "Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa"

Se podrían enumerar muchas ventajas más, que esta investigación ha permitido evidenciar y que el docente con su compromiso estaría dispuesto a insertarse en este nuevo sistema que en gran parte el estado está imponiendo, con el fin de mejorar la educación en el país.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos formativos

Para su diseño y planificación es importante partir de un diagnóstico que proporciona luces de donde se debe partir y hacia donde se debe llegar en la formación.

Priorizando en la investigación la dirección de la capacitación para poder elegir la temática a la cual se va a referir la capacitación, destacando las competencias que se quiere adquirir al final de la capacitación.

Es muy importante también tomar en cuenta a qué tipo de participantes está direccionada la capacitación, en el sentido de nivel, experiencia, proyección, etc.

Es necesario definir el nivel de participación, para poder determinar el programa de capacitación, presencial, a distancia o semi-presencial; así también los mecanismos que se van a emplear para la capacitación como son: curso, taller, seminario, asesoría, autoaprendizaje, entre otros.

Definir la estrategia es fundamental ya que permite distribuir el tiempo, para determinar los módulos, estudio dirigido, tal vez grupos pequeños y demás.

El uso de cuadros en la investigación es de mucha ayuda ya que es explícito y conciso para la planificación de un diseño de capacitación docente.

Capacitación docente

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	FIJACION DE METAS
Determine qué clase de capacitación necesita la institución	Escriba lo que los participantes tendrán que lograr con exactitud después de la capacitación
Que conocimientos poseen los participantes	
Que tareas tienen que realizar los participantes al final del curso	Observación de campo, recolección de retroinformación para rediseñar, la capacitación
DESARROLLO DE ESTRATEGIA	REFORZAMIENTO
Seleccione la técnica de capacitación	Revisar las decisiones tomadas en los pasos anteriores
Prepare planes de clase y los medios de enseñanza	Evaluar el cambio de comportamiento
Cree un clima de aprendizaje	
Presente el programa de capacitación	

“Evaluar el cambio de comportamiento del docente y del aula”

Los recursos que se emplean pueden variar dependiendo de los aspectos que en un inicio se mencionan, el principal es el recurso humano, que este debe mostrar muchas cualidades, en el sentido académico, intelectual, legal y capacidad, ya que su auditorio también es de vasta experiencia. Y puede apoyarse en:

- Materiales educativos didácticos.
- Uso de recursos variados (visual-audio), etc.

En la planificación se debe buscar espacios donde puedan compartir experiencias, se desarrollen vínculos de amistad, permitir extraer conocimientos de otros docentes.

1.3.3.1.1 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia

El desempeño individual del docente amerita que tenga una capacitación integral con el compromiso y exigencia social, que el entorno demanda, es menester reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, para lograr todos estos procesos se

debe adoptar muchos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje que han generado una metodología didáctica como menciona (Contreras, 1997).

Tanto por las leyes y reglamentos del estado surgen situaciones académicas que se debe cumplir para ejercer esta valiosa y sacrificada profesión. La necesidad de innovar, de mantenerse siempre a la vanguardia de los avances tecnológicos y científicos en todos los ámbitos, es una obligación de todo docente y una responsabilidad del gobierno proveer de dichas actualizaciones y capacitaciones a todos los docentes.

Hoy en día los estudiantes demandan y tienen ansiedad de conocimientos, gracias a la acelerada difusión de la información, pero a la vez el docente debe estar anticipado a todos los desafíos que se presenten, para responder con profesionalismo las inquietudes de sus alumnos. Y esto solo se puede lograr con una planificada, ordenada y constante capacitaciones de los docentes.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto



El Colegio General Fernando Dobronsky, nació en la época de la dictadura militar, mediante acuerdo ministerial N.1775-B del 29 de noviembre de 1977 por tal razón lleva el nombre del Ministro de Educación de esa época, el mismo que se encuentra ubicado en el Barrio Velasco Ibarra.

En la institución existen tres autoridades titulares: Rector, Vicerrectora, Inspectora General, 30 profesores, 8 servidores en la parte administrativa y 455 estudiantes que constituyen la existencia de esta institución.

Tabla N° 1 Tipo de titulación

Opción	F	%
Fiscal	12	100,0
Fiscomisional	0	0,0
Municipal	0	0,0
Particular	0	0,0
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Esta institución es fiscal, los recursos los proporciona el estado dando cumplimiento a una la política de estado que manifiesta, la educación es un derecho de las personas a lo

largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, frente al plan del Buen Vivir propuesto por el gobierno nacional.

Tabla N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece

Opción	F	%
Técnico	12	100,0
En ciencias	12	100,0
No contesta	0	0,00

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El Colegio Fiscal Fernando Dobronsky según las encuestas, ofrece bachillerato en ciencias y bachillerato técnico, la figura profesional que atiende es la de restaurante, bar y cocina, por encontrarse en la Península de Santa Elena, ya que la fuente de ingreso de esta provincia es principalmente el turismo.

2.2 Participantes

El cuerpo de profesores es menor a 40 en total y solo para bachillerato son asignados 12 docentes, por tal razón no es necesario obtener una muestra y la encuesta se la aplica de forma directa.

Tabla N° 4 Género

Opción	F	%
Masculino	4	33,3
Femenino	7	58,3
No contesta	1	8,3

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Esta institución educativa mantiene la mayoría de docentes de género femenino con el 58,3%, por ser una provincia que se dedica al comercio, al turismo y en especial a la pesca, oficio que es indudablemente para el varón por el peligro y esfuerzo que demanda.

Tabla N° 5 Estado civil

Opción	F	%
Soltero	4	33,3
Casado	7	58,3
Viudo	1	8,3
Divorciado	0	0,0
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El estado civil casado/a lleva la ventaja en esta encuesta con el 58.3% seguido por soltero con un 33.3%.

Tabla N°6 Cargo que desempeña

Opción	F	%
Docente	11	91,7
Docente técnico	0	0,0
Docente con funciones administrativas	1	8,3
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 92% de los docentes cumplen únicamente esa función como estipula la LOEI, sin duda existe una buena práctica docente y el 8% por ciento cumple doble función, que en este caso es la Rectora de la institución, por cubrir las vacantes en las áreas administrativas, esto puede limitar al docente en su accionar, ya que el dedicarse a dos actividades disminuye la capacidad, ya que los estudiantes absorben mucho tiempo y cada uno es un mundo diferente.

Tabla N° 7 Tipo de relación laboral

Opción	F	%
Contratación indefinida	0	0,0
Nombramiento	11	91,7
Contratación ocasional	1	8,3
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Dar estabilidad laboral es muy importante, para que el docente sienta el compromiso con la institución y entreguen todo el esfuerzo necesario. Cabe recalcar que el Colegio tiene al 91,7% de los docentes con nombramiento y el 8,3% que significa que un docente de bachillerato tiene contratación ocasional.

Tabla N° 8 Tiempo de dedicación

Opción	F	%
Tiempo completo	12	100,0
Medio tiempo	0	0,0
Por horas	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 100% de los docentes dedican todo su tiempo a educar esta iniciativa del gobierno es positiva, ya que el docente entrega todo su tiempo a la docencia y el compartir con su institución, esto se vuelve una fortaleza ya que evita el pragmatismo, la improvisación y cumple con la planificación curricular, dedica tiempo a sus estudiantes que es la razón de existir de la institución educativa.

Tabla Nº 9 Nivel más alto de la formación académica que posee

Opción	F	%
Bachillerato	1	8,3
Tecnológico superior	0	0,0
3er nivel	9	75,0
Especialista	0	0,0
Maestría	1	8,3
PhD	0	0,0
Otro	1	8,3

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 75% tiene una formación de tercer nivel que es importante para la excelencia educativa, pero ahora el estado motiva a que los docentes obtengan títulos de cuarto nivel para subir de categoría. El 8,3% tiene un título de cuarto nivel, así como el 8,3% solo tiene un título de bachillerato siendo esto una debilidad para la institución, puede ser motivo de sanciones ya que la ley no lo permite.

2.3 Diseño de métodos de investigación

2.3.1 *Diseño de la investigación*

Esta investigación fue de tipo investigación-acción, ya que permitió al investigador identificar las características del problema con la influencia social del entorno, permitiendo indagar las situaciones particulares de una forma inclusiva, participativa y con resultados medibles, con esto se puede concluir objetivamente.

Se utilizó herramientas como la encuesta donde fue más fácil obtener información que realmente sea necesaria para la investigación (Hernández, 2006), donde es preciso recalcar las siguientes características:

- Fue un estudio transeccional/transversal, se recogió información de una forma directa y exclusiva.
- Fue exploratorio, apoyados con la herramienta que es la encuesta, se puede ser directo en la información que realmente se necesita.
- Fue un estudio descriptivo, porque se mencionó a cada uno de los datos deseados de forma concreta.

Con los resultados obtenidos se pudo evaluar la información de una forma absoluta y relativa, sacando conclusiones objetivas y subjetivas que nos facilitó llegar a las conclusiones adecuadas para realizar el curso de capacitación al docente.

2.3.2 Métodos de investigación

El método analítico es el que se divide en varias temáticas para verificar sus causas, naturaleza y efectos, en este método se puede enfocar sus resultados de una forma cuantitativa para medir estadísticamente los resultados y evaluarlos de una forma concreta, así también con un enfoque cualitativo para indagar de una forma explicativa las experiencias, vivencias y el sentir de los docentes.

Dentro de esta investigación se utilizó la encuesta que estaba dividida en seis partes con preguntas cualitativas como en lo que respecta a la formación del docente y preguntas cuantitativas que permitieron dar un mejor estudio sobre la realidad de los docentes de BGU de la unidad educativa.

El método sintético, es aquel método que usa la síntesis mediante un procedimiento ordenado para conocer la verdad sobre una determinada cosa.

Dentro de esta investigación se fue ordenando los conocimientos con el desarrollo del presente trabajo, descubriendo las debilidades y fortalezas de la institución.

Con cada una de las partes analizadas dentro de la encuesta se agrupó de una manera armónica y coherente para poder explicar e interpretar los resultados obtenidos y poder entenderlo mejor.

El método estadístico, es un método de razonamiento para interpretar datos y como componente esencial son las variables. Permite analizar de una forma más sencilla la información obtenida.

En esta investigación se realizó una tabulación de datos, se elaboró tablas estadísticas y se analizó los resultados obtenidos en cada una de las preguntas planteadas en las encuestas para poder interpretar los resultados obtenidos.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación son los procedimientos que utilizamos para acceder a la información que necesitamos para realizar la investigación. En el presente trabajo se utilizó las siguientes técnicas:

La encuesta ya que es una fuente para recopilar datos de una muestra mediante un cuestionario elaborado previamente. En este caso se encuestó a doce profesores de bachillerato del colegio Dobronsky Dávila.

La observación como una técnica de investigación es a través de oír y ver el comportamiento individual o colectivo de lo que queremos estudiar o conocer. Al realizar las encuestas y la entrevista con la directora de la Institución se pudo aplicar esta técnica que permitió palpar y sentir las necesidades de los docentes de la institución.

La lectura a través del subrayado, el resumen y la síntesis se pudo utilizar esta técnica en el desarrollo de toda la investigación, para poder fundamentar el marco teórico, el curso de capacitación, etc.

2.4.2 Instrumentos de investigación

El cuestionario que se aplicó en la encuesta fue: Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador.

Este instrumento de investigación enmarcaban temas como: la apertura que dan los directivos de la institución para la capacitación del docente, el interés que el docente tiene para capacitarse, el tiempo que el docente dispone para la capacitación, actividades relevantes que la institución planifica para la capacitación del docente, el nivel de capacitación que los docentes tienen.

Esta herramienta también permitió conocer las motivaciones, actitudes y opiniones de cada uno de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano

Para la gestión de talento humano se contó con el apoyo de la Señorita Rectora principalmente que brindó la apertura suficiente y el compromiso para colaborar con la ejecución de este trabajo. El personal docente contestó los cuestionarios y se dispusieron a colaborar abiertamente para el desarrollo efectivo de la investigación. El investigador realizando una introducción y explicando del propósito que la institución tienen para desarrollar este diagnóstico, así mismo poniendo a disposición el análisis, para que sirva como un antecedente e impulsen la capacitación continua al docente como una norma para la institución.

2.5.2 Materiales

Los materiales empleados fueron los siguientes:

- Una resma de hojas de papel bond para encuestas, copias e impresiones.
- Tóner de impresora.
- Útiles de escritorio como esferos, lápiz, resaltador, grapadoras, etc.
- Material bibliográfico que se destacó en la universidad UPSE y las bibliotecas virtuales de la UTPL, ESPE, UPSE.
- Internet.

2.5.3 Económicos

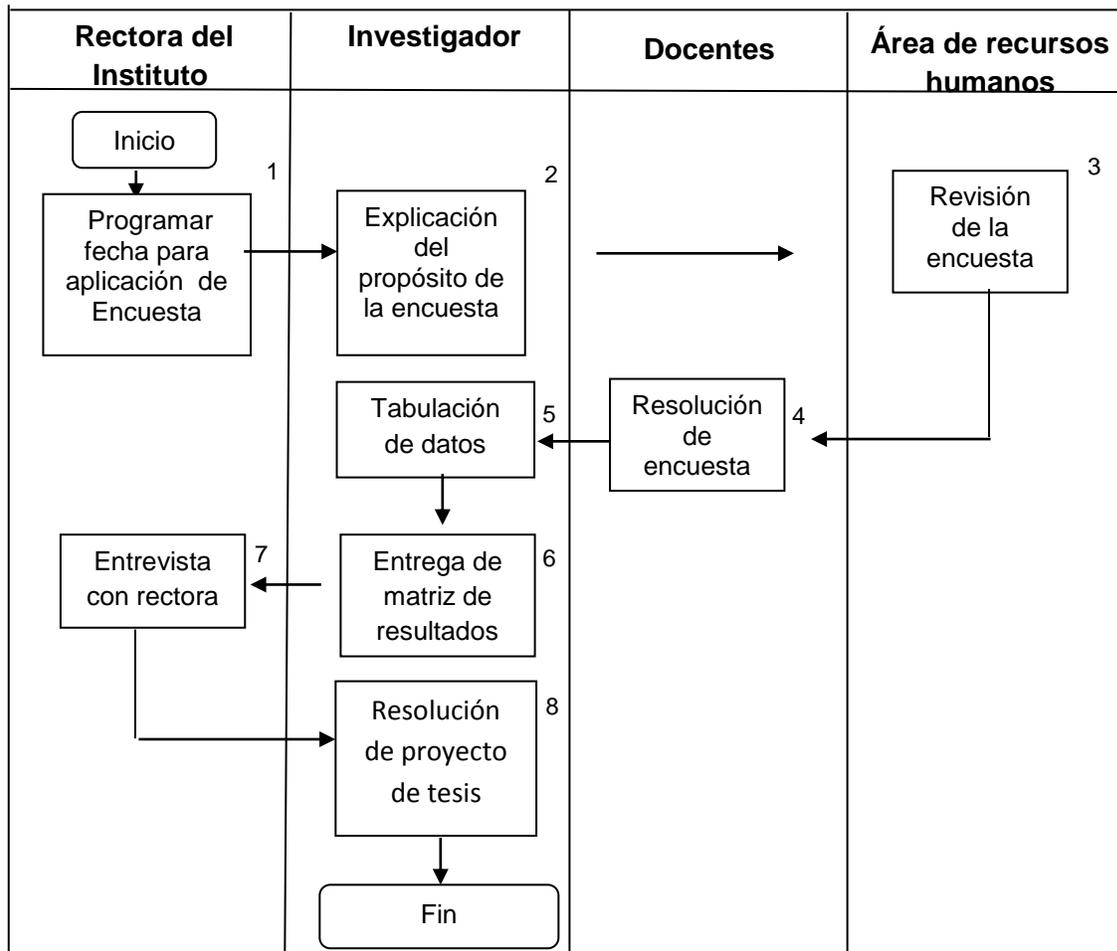
RECURSO ECONÓMICO UTILIZADO EN LA RESOLUCIÓN DEL PROYECTO I

ORD.	DETALLE	VALOR
1	MOVILIZACIÓN	\$ 25,00
2	ALIMENTACIÓN	\$ 12,00
3	MATERIALES DE ESCRITORIO	\$ 20,00
4	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	\$ 47,00
5	FUENTES DE INFORMACIÓN	\$ 5,00
6	COSTO DE HORA LABORABLE (PERMISO)	\$ 320,00
	TOTAL	\$ 429,00

NOTA: estos valores son considerados desde diciembre del 2012 a mayo del 2014

2.6 Procedimientos

2.6.1 Diagrama del procedimiento



2.6.2 Descripción del procedimiento

SECUENCIA DE ETAPA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Programar fecha para aplicación de Encuesta	Se tiene una entrevista para conversar la actividad y se planifica la fecha más factible	Investigador
Explicación del propósito de la encuesta	Se identifica a los docentes de bachillerato y se les expone la intención de la encuesta	Investigador
Revisión de la encuesta	Analiza la encuesta y verifica que no exista información que comprometa a la institución	Área de recursos humanos
Resolución de encuesta	Se da una explicación y se llena el cuestionario	Docentes

Tabulación de datos	Se ordenan los datos y se llena la matriz	Investigador
Entrega de matriz de resultados	Se envía la matriz a través del correo electrónico	Investigador
Desarrollo del proyecto de tesis.	Investigación de marco teórico, elaboración de tablas estadísticas, diagnóstico y análisis de resultados	Investigador
Conclusiones y Recomendaciones	Se concluye la tesis con la elaboración del curso de formación del docente en base a los resultados obtenidos en la investigación	Investigador
Entrega de tesis	Corrección de la tesis por parte del tribunal calificador, elaboración de correcciones y exposición final	Investigador y tribunal calificador.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Al realizar el análisis y determina las necesidades formativas que tiene el profesorado del Colegio Fiscal Dobronsky Dávila principalmente es la falta de capacitación, ya que es responsabilidad primeramente del estado y luego de la institución educativa mantener capacitado al personal docente.

Tabla N° 10 Relación de titulación en el ámbito educativo

Opción	F	%
Lic. En educación	9	75,0
Dr. En educación	0	0,0
Psicólogo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
Otro especialidad	0	0,0
No contesta	3	25,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

La tabla nos evidencia que el 75% de los docentes tienen su título académico en educación, lo que permite mantener el perfil profesional educativo en la institución, manteniendo así una educación de calidad basados en simientes doctrinarias y prácticas que permiten un buen desarrollo educativo, permitiendo así cumplir con los objetivos institucionales.

Tabla N° 12 Su titulación de pregrado, tiene relación con otras profesiones:

Opción	F	%
Ingeniero	2	16.67
Otras/ ámbito educativo	10	83.33
TOTAL	12	100,00

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 16.67% corresponde a docentes que son ingenieros para impartir materias de ciencias exactas o materias técnicas, pero se debe motivar para que el personal docente se especialice o capacite en el área educativa, para dosificar los conocimientos pedagógicos y didácticos.

Tabla Nº 13 Posee titulación de cuarto nivel

Opción	F	%
Si	2	16,7
No	0	0,0
No contesta	10	83,3

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Solo el 16,7% tiene un título de cuarto nivel, esto nos muestra que el cuerpo docente necesita apoyo y motivación para seguir capacitándose, a más de cumplir con los estándares que exige el gobierno, “la educación de postgrado se define como el proceso sistemático de aprendizaje y productividad intelectual en un contexto institucional, que realizan los individuos con un grado profesional universitario, a fin de optar por un título académico avanzado” (Morles y Álvarez, 1996; Morales, 2004).

Tabla Nº14 Le gustaría seguir un programa de titulación para cuarto nivel

Opción	F	%
Si	9	75,0
No	1	8,3
No contesta	2	16,7

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

La motivación del docente para obtener el título de cuarto nivel debe ser prioritario en este caso el 75% de los docente desearían obtener, a más de que la sociedad exige cada vez más una preparación especial, el 16,7% tal vez su motivación no es continuar en la docencia por el tiempo que ya ha servido a la institución. Omar Ruz (2009) “esto se convierte en una exigencia cada vez más demandada por los empleadores, porque les asegura un mayor nivel de productividad en cualquier actividad por parte de la gente que tiene una formación académica de este tipo”

Tabla Nº 15 En que le gustaría formarse

Opción	F	%
Maestría	10	83,3
Phd	0	0,0
No contesta	2	16,7

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 83,3% de docentes encuestados quisieran una maestría en educación, lo que alienta a la institución por la motivación de sus docentes, a más de ser un apoyo para emprender nuevos proyectos en el ámbito educativo con el respaldo académico y técnico del cuerpo docente de la institución.

Tabla Nº 16 Como le gustaría recibir la capacitación

Opción	F	%
Presencial	7	58.33
Semipresencial	4	33.33
A distancia	0	0
Virtual por internet	1	8.33
No contesta	0	0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 58 % de los docentes prefieren capacitarse de manera presencial mientras que el 33 % de manera semi presencial. A pesar de que la capacitación virtual es una alternativa por el ahorro de recursos y tiempo, todavía no es acogida por nuestra sociedad como una opción viable para capacitarse. Aunque ahora existen muchas herramientas tecnológicas que nos sirven para tener una capacitación continua y es la educación virtual (La UNESCO 1998) "entornos de aprendizajes que constituyen una forma totalmente nueva, en relación con la tecnología educativa... un programa informático - interactivo de carácter pedagógico que posee una capacidad de comunicación integrada. Son una innovación relativamente reciente y fruto de la convergencia de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones que se ha intensificado durante los últimos diez años".

Tabla Nº 17 En qué temáticas le gustaría capacitarse

OPCION	F	%
Pedagogía educativa	2	6,90
Teorías del aprendizaje		
Valores y educación	2	6,90
Gerencia /gestión educativa	2	6,90
Psicopedagogía	1	3,45
Métodos y recursos didácticos	1	3,45
Diseño y planificación curricular	9	31,03
Evaluación del aprendizaje		
Políticas educativas para la administración		
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	10,34
Formación en temas de mi especialidad	6	20,69
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	6,90
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	3,45

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

La temática con mayor acogida para la capacitación es diseño y planificación curricular con el 31%. Pero también se puede observar la necesidad de formación en materias de especialidad o a su cargo estas cuentan con una gran acogida con el 20.69% y 10.34 % respectivamente.

Tabla Nº 18 Cuáles son los obstáculos para que usted no se capacite

OPCION	F	%
Falta de tiempo	5	29,41
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	23,53
Falta de información	4	23,53
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	2	11,76
Falta de temas acordes con su preferencia	1	5,88
No es de su interés la capacitación profesional		
Otros: falta de recursos económicos	1	5,88

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 29% manifiesta que la falta de tiempo es el factor que impide asistir a las capacitaciones. Pero los altos costos de los cursos y la falta de información también son considerados como obstáculos para capacitarse con el 23%. Aguilar Morales, (2010) citando a Grados, (1999) considera que la capacitación es la acción tendiente a desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo.

Tabla Nº 19 Motivos por los que se imparten los cursos

Motivos de los curso	<i>f</i>	%
Aparición de nuevas tecnologías	5	29,4
Falta cualificación	4	23,5
Requerimiento personal	4	23,5
Necesidad de capacitación	2	11,8
Actualización	2	11,8

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Los motivos por lo que se dan los cursos son en 29% por la innovación de las nuevas tecnologías, el 23 y 24% por requerimiento personal y falta de cualificación, así como los 12% por necesidad de capacitación y actualización.

Tabla Nº 20 Motivos para asistir a un curso o capacitación

Opción	<i>f</i>	%
Relación del curso con la actividad	5	20,8
Prestigio del ponente	4	16,7
Obligatoriedad	4	16,7
Ascenso profesional	2	8,3
Horarios	2	8,3
Lugar del evento	3	12,5
Gusto de capacitarse	4	16,7

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Entre los motivos para asistir a un curso el 21% piensa que es por la relación a su actividad, las tres secciones que representan el 17% cada uno corresponden a que tienen

prestigio del ponente, por obligatoriedad, y gusto por capacitarse, el resto por horarios lugares donde se desarrollan las capacitaciones.

Tabla Nº 21 Qué aspecto considera de mayor importancia para un curso o capacitación

Opción	F	%
Aspectos teóricos		
Aspectos técnicos/prácticos	1	8.3
Ambos	11	91.7

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 92% piensa que los aspectos más importantes de un curso deberían ser los la combinación de los aspectos teóricos, técnicos y prácticos.

Es indiscutible que para una formación integral se necesita poseer conocimientos teóricos y también poseer las habilidades prácticas para poder desarrollarlos en el aula de clases.

3.2 Análisis de la formación

Para este trabajo es necesario realizar un análisis de las necesidades de formación detectadas en 12 docentes de bachillerato en el Colegio Fiscal Fernando Dobronsky, para que este análisis sea concreto nos apoyamos en la tabulación de la encuesta y cuadros estadísticos.

Tabla Nº 22 La institución propicia cursos

Opción	F	%
Si	1	8,3
No	11	91,7
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 92% de los docentes afirma que no se han impartido cursos este año por parte de la institución educativa, por tal razón es crítica la situación que vive la institución en el aspecto de capacitación. El agente de cambio en una institución es el docente y se debe

dar total importancia a la necesidad de formarlo apropiadamente, mantenerlo actualizado y buscar su superación profesional permanente, (Panez Salazar, 2013).

Es necesario planificar cursos para capacitar al docente, mantenerlo motivado e inclusive por el personal que se incorpora, es una forma de integrar al cuerpo docente y conocer también sus fortalezas y debilidades, para que los directivos sepan de manera apropiada manejar este talento humano.

Tabla Nº 23 Sabe si la autoridades están ofreciendo o elaborando proyectos para cursos o seminarios

Opción	F	%
Si	8	66,7
No	4	33,3
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 66,7% conoce que si existen planes para realizar cursos de capacitación, mientras que el 33,3% lo desconocen, pero se debe tomar en cuenta que es importante que el docente conozca todas las actividades que la institución va a realizar durante todo el año, a más de que el docente se debe involucrar y ser parte activa de cada una de las actividades y se involucren en su ejecución.

Bandres (2013) para hablar de la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en los países en vías de desarrollo.

Tabla Nº 24 De existir cursos estos se los realiza en función de

Opción	F	%
Áreas del conocimiento	3	13,0
Actualización curricular	4	17,4
Asignaturas que usted imparte	2	8,7
Reforma curricular	0	0,0
Programa y planes. Curricular	6	26,1
Leyes y reglamentos	0	0,0
No contesta	8	34,8

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Los docentes en un 35% no conocen en que función se realizan los curso, el 26% afirma en programas y planes, el 17% en actualización de currículm. Es importante que los docentes que pertenecen en instituciones que se alinean al siglo XXI traten de responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo, ya que la complejidad de esta nueva sociedad enfrenta a muchas dificultades que cada vez son más importantes para el cambio de generación (Ortiz, 2013).

Tabla Nº 25 Los directivos fomentan la participación en cursos de formación permanentemente

Opción	F	%
Siempre	4	33,3
Casi siempre	2	16,7
A veces	3	25,0
Rara vez	1	8,3
Nunca	2	16,7
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Los docentes afirman que el 33% de las veces los directivos nunca les motivan para que se capaciten, el 25% a veces y los dos 17% casi siempre y siempre, la falta de potenciar al talento humano es responsabilidad del Jefe de recurso humano, esto es importante para que exista un bienestar de personal.

El rol profesional que desempeña el docente en cuanto al perfeccionamiento es muy importante, debe ser prioridad de los directivos promover y motivar los cursos así como crear condiciones adecuadas para que el docente pueda responder adecuadamente en situaciones de resolución de problemas técnicos y personales frente a la sociedad (Weinzettel, 2010)

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tabla N° 26 Relacionado con la práctica pedagógica

N	Criterio	1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Analiza los elementos del currículum propuestos para el bachillerato					1	8,33	3	25,00	8	66,67
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza					2	16,67	9	75,00	1	8,33
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta en la LOEI					2	16,67	9	75,00	1	8,33
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.					2	16,67	2	16,67	8	66,67
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional					2	16,67	4	33,33	6	50,00
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa			1	8,33	3	25,00	8	66,67		0,00
7	Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa			1	8,33	3	25,00	1	8,33	7	58,33

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páiz

El 66% se apegan mucho a lo planificado en el currículum, es importante ya que el estándar de educación debe ser similar y unificado con todos los institutos de educación, para cumplir con los objetivos y demandas.

El 75% tiene muy en claro las demandas que el estudiante tiene en el proceso de enseñanza aprendizaje, es prioritario conocer a los estudiantes para poder llegar de forma positiva en la enseñanza y que los conocimientos queden arraigados en sus mentes.

El 66% es consciente de las necesidades que tiene el estudiante de bachillerato para lograr que sea un ente productivo en la sociedad darle las herramientas para defenderse y que salga adelante.

El 50% determina el ambiente que se desarrolla en la institución y es importante saber manejar, ya que de existir discrepancia puede causar conflictos dentro de la comunidad educativa que el único afectado podrá ser el estudiante.

El 66% conoce el liderazgo que ejercen los directivos y es necesario que los docentes continúen por esa línea para que todos contribuyan para cumplir con los objetivos y metas institucionales, de esa manera transmitir a sus estudiantes el legado los principios que la institución mantiene.

3.2.2 La organización y la formación

Tabla Nº 27 Relacionado a la práctica docente

N	Criterio	1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Conoce las funciones y cualidades que debe poseer un profesor.			2	16,67	2	16,67	7	58,33	1	8,33
9	conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					1	8,33	3	25,00	8	66,67
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					2	16,67	7	58,33	3	25,00
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					4	33,33	6	50,00	2	16,67
12	desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes			1	8,33	1	8,33	5	41,67	5	41,67
13	conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante			1	8,33	1	8,33	7	58,33	3	25,00
14	plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos			1	8,33	5	41,67	1	8,33	5	41,67
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor - estudiante en la comunicación didáctica.					2	16,67	4	33,33	6	50,00

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 58% conocen las funciones que los docentes desempeñan dentro de la institución educativa y las cualidades que son importantes para desempeñarse efectivamente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El 66% conocen las técnicas básicas de investigación dentro del aula y es importante transmitir a los estudiantes, ya que esta herramienta permite desarrollarse de una forma adecuada a los estudiantes, a más de indagar situaciones personales en cada uno para fortalecer la autoestima de cada uno.

El 58% conocen medianamente otras técnicas de investigación, es razón por la cual se debe motivar la capacitación al personal de docentes para que en la educación se implementen nuevas técnicas.

El 50% conoce medianamente las técnicas que la informática brinda para poder desarrollar de una manera más didáctica los conocimientos, especialmente la fuente de información que esta nos brinda para adquirir más conocimientos a mas de ser amplios.

El 50% conoce las estrategias de motivar y llegar a los estudiantes, la didáctica que se implementa cada vez debe cambiarse, por lo que cada estudiante y curso es diferente, se debe ingeniar muchas formas para llegar a cada estudiante.

3.2.3 La tarea educativa

Capacitar, actualizar, asilar todas las deficiencias que el docente tiene es responsabilidad de la institución educativa, de tal manera que dentro de su planificación operativa incluya la capacitación docente.

Tabla N° 28 de la práctica pedagógica

N	Criterio	1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16	La formación que tengo en tic's permite un manejo adecuado de herramientas tecnológicas además puedo acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					5	41,67	6	50,00	1	8,33
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					6	50,00	3	25,00	3	25,00
18	la formación académica que recibí es adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país			1	8,33	3	25,00	5	41,67	3	25,00
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	1	8,33			1	8,33	6	50,00	4	33,33

20	la expresión oral y escrita que manejo es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					1	8,33	4	33,33	7	58,33
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudar en su solución.			1	8,33	1	8,33	4	33,33	6	50,00
22	la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.					2	16,67	2	16,67	8	66,67
23	La planificación que realizo siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos de mis estudiantes.					1	8,33	4	33,33	7	58,33
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.					1	8,33	4	33,33	7	58,33
25	como docente evaluó las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mis asignaturas					1	8,33	5	41,67	6	50,00
26	identifico a estudiantes necesidades educativas especiales					3	25,00	5	41,67	4	33,33

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

"La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas, compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." (Blake, O., 1997)

El 50% de los docentes sienten que su formación en las Tic`s es deficiente, ya que los estudiantes tienen mucha más capacidad de manejar la tecnología, es por eso que incentivar a los docentes que escojan curso referente a este tema es importante.

El estar con los estudiantes todo el tiempo les lleva a comprender de una forma más rápida los problemas que tienen así como las necesidades, el docente debe estar en la capacidad de percibir cual es el método que debe implementar en cada uno para lograr llegar de una forma positiva a los estudiantes.

En un 50% el docente conoce lo suficiente al estudiante especialmente, se debe conocer cuál es el rendimiento de cada uno de los estudiantes para lograr su desempeño eficiente

y permitir que salga adelante conociéndose a sí mismo, para que pueda identificar las fortalezas y debilidades.

Rodríguez, M. (1999). "Toda actuación humana se realiza a partir de la realización de determinadas tareas.

Tabla Nº 29 Relacionado a la práctica pedagógica

N	Criterio	1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación que realizo está acorde con requerimientos de una educación especial e inclusiva.					2	16,7	8	66,7	2	16,67
28	realiza la planificación macro y micro curricular					1	8,33	3	25	8	66,67
29	el trabajo docente que realizó promueve para que los estudiantes sean los creadores de su propio aprendizaje			1	8,33	2	16,7	3	25	6	50,00
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor del aula.					1	8,33	8	66,67	3	25,00
31	Elaboro pruebas para la evaluación del aprendizaje del estudiante					2	16,67	3	25,00	7	58,33
32	Utilizo adecuadamente medio visuales como recurso didáctico					4	33,33	6	50,00	2	16,67
33	diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	8,33			1	8,33	6	50,00	4	33,33
34	aplica técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes					4	33,33	6	50,00	2	16,67
35	analiza la estructura organizativa institucional			1	8,33	4	33,33	4	33,33	3	25,00
36	Diseña planes de mejora de su propia práctica docente					4	33,33	7	58,33	1	8,33
37	diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas o prácticas de laboratorio					3	25,00	5	41,67	4	33,33
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.			2	16,7	4	33,33	5	41,67	1	8,33
39	utiliza adecuadamente la técnica expositiva					2	16,67	7	58,33	3	25,00

40	valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					2	16,67	4	33,33	6	50,00
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					2	16,67	6	50,00	4	33,33
42	el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica profesional.			1	8,33	5	41,67	1	8,33	5	41,67
43	diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					3	25,00	7	58,33	2	16,67
44	planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					2	16,67	7	58,33	3	25,00

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

Los docentes en un 50% realizan su planificación macro y micro curricular, así como establecen métodos para ayudar a estudiantes que necesitan apoyo, las estrategias que ellos practican son de comunicación y práctica docente, que les permite llegar a los estudiantes de una forma positiva.

Muchos implementan también razonamiento lógico y crítico para fortalecer el aprendizaje y cimentar el conocimiento, la didáctica implementada en algunos casos todavía es antigua donde el docente es la figura principal de un salón de clases y es por la falta de capacitación en nuevos métodos didácticos.

(Manterola, 1995) “El descalabro de las teorías que hasta hace muy poco constituyeron la base explícita de las propuestas educativas por la presencia de nuevas alternativas que abren el camino a un nuevo quehacer educativo”

3.3 Los cursos de formación

Tabla N° 30 Cuantos curso ha tenido estos últimos dos años

OPCION	F	%
Diez	1	8,33
Ocho	1	8,33
Seis	2	16,70
Cinco	1	8,33
Cuatro	3	25,00

Tres	2	16,70
Dos	1	8,33
no especifica	1	8,33

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 25% de los docentes encuestados manifiesta haber tenido cuatro capacitaciones en los últimos años es decir un promedio de dos por año. Pero el rango de capacitaciones varía entre diez y dos capacitaciones por los dos últimos años. Sería muy conveniente analizar el motivo por el que algunos maestros cuenten con mayor número de capacitaciones y otros apenas una anualmente.

Si realizáramos la media de capacitaciones recibidas por todos los profesores sería de 4 capacitaciones en el transcurso de dos años, es decir de 2 semestrales lo que significa que los maestros si están recibiendo capacitación continuamente.

(Siliceo; 1996)"La capacitación consiste en la actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio de conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores."

Tabla N° 33 Quién auspicio el curso

Opción	F	%
Gobierno	11	91,7
Institución que labora	1	8,3
Beca	0	0,0
Cuenta propia	0	0,0
Otros	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 92% de las capacitaciones del colegio han sido por auspicio del gobierno en su campaña por educación de calidad, se puede determinar que la institución no planifica capacitaciones y tampoco incentiva en cada uno de los profesores.

Tabla Nº 33 Usted ha impartido cursos

Opción	F	%
Si	1	8,3
No	11	91,7
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky

Elaborado por: Patricio Páliz

El 91% de los docentes no han impartido cursos y esto puede ser importante, ya que cada uno puede intercambiar ideas y experiencia para mejorar cada vez más, la idea de unificar criterios es importante para que los estudiantes tengan siempre el mismo nivel de conocimientos.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

“Diseño y Planificación curricular para el personal docente de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky.

4.2 Modalidad de estudios

Partiendo de la tabulación del cuestionario realizada a los docentes del Colegio Fernando Dobronsky, las capacitaciones por preferencia les gustaría recibir los fines de semana para no afectar sus actividades diarias, por lo tanto se la realizará de forma presencial en dos jornadas los días sábados.

4.3 Objetivos

Objetivo general

Mejorar la planificación curricular de los docentes de bachillerato para el proceso de enseñanza aprendizaje del colegio fiscal Fernando Dobronsky Dávila.

Objetivos específicos

- ✓ Analizar y determinar los fundamentos pedagógicos del BGU en relación con la planificación curricular.
- ✓ Desarrollar estrategias didácticas y pedagógicas que faciliten el desempeño del docente de acuerdo al currículo de bachillerato.
- ✓ Actualizar a los docentes del BGU sobre los conceptos básicos de planificación, diseño y evaluación curricular para una correcta aplicación de los mismos.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

El taller está enfocado al nivel tres donde los docentes con experiencia necesitan actualizar sus conocimientos con lo que respecta a temas de diseño y planificación curricular, para su mejor desenvolvimiento y cumplimiento de los objetivos académicos de la institución.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Es necesario contar con los siguientes materiales para el curso:

- Libreta de apuntes.
- Material de escritorio.

- Computadora de escritorio.
- Textos que contendrán los ejercicios aplicativos de planificación.
- Retroproyector.
- Un aula que preste las comodidades para el desarrollo del curso con capacidad para 20 personas

4.5 Breve descripción del curso

El curso de formación será coordinado por el investigador del proyecto en coordinación con la Directora del establecimiento, con el fin de organizar distintos talleres con temas de diseño y planificación curricular. Además, cabe señalar que los talleres no estarán en vigencia solo para el número determinado de profesionales, sino para aquellos docentes que necesitan conocer la realidad educativa del país.

4.5.1 Contenidos del curso

1. PLANIFICACION

- 1.1. Conceptos de planificación
- 1.2. ¿Qué importancia tienen las teorías del aprendizaje para llevar a cabo la planificación didáctica?
- 1.3. La planificación curricular en el quehacer educativo
- 1.4. Planificación estratégica

2. PRINCIPIOS TEÓRICOS SOBRE CURRÍCULO

- 2.1. Conceptualización de currículo.
- 2.2. Principios básicos.
- 2.3. Características del currículo.
- 2.4. Elementos del currículo.
- 2.5. Fundamentación teórica – filosófica del currículo.
- 2.6. Dimensiones del currículum.
- 2.7. Paradigmas en el campo del currículo.
- 2.8. Fases del diseño curricular.

3. PROGRAMA CURRICULAR INSTITUCIONAL

- 3.1. Micro diseño curricular proyecto educativo institucional “PCI”
- 3.2. Micro diseño curricular.
- 3.3. Plan de unidad didáctica.
- 3.4. Plan de lección.

DESARROLLO

PLANIFICACION

1.1. CONCEPTOS DE PLANIFICACIÓN

La educación se puede considerar como una actividad intencional cuyo desarrollo efectivo exige una planificación que concrete el currículo en propuestas capaces de ser ejecutadas. Esta actividad involucra totalmente al docente por ser el actor protagónico de la educación ante los alumnos.

La habilidad para planificar se considera preponderante dentro de las capacidades que definen el perfil profesional de los profesores. Es una actividad importante de la fase pre activa o preparatoria en el inicio de un año lectivo. Por otra parte, a lo largo de los años de formación inicial, los profesores reciben un entrenamiento específico en tareas de planificación y programación del currículo.

Ander-Egg (1995) define la planificación como un "...proceso de elección y selección entre cursos alternativos de acción, con vistas a la asignación de recursos, con el fin de obtener objetivos específicos sobre la base de un diagnóstico preliminar que cubre todos los factores relevantes que pueden ser identificados." (p. 37). Este concepto contempla los aspectos necesarios a la hora de considerar un plan, en cualquier campo del desempeño humano.

Al respecto, Alvarado, Cedeño, Beitia y García (1999) refieren que "...la planificación es una herramienta técnica para la toma de decisiones, que tiene como propósito facilitar la organización de elementos que orienten el proceso educativo." (p. 3). Para estos autores, planificar implica asumir posiciones y tomar decisiones, prever con anticipación lo que se realizará, proyectando los objetivos, plazos y recursos; de modo que se logren los fines y propósitos con mayor eficacia para realizar una planificación de manera consiente y sistemática.

La planificación del docente se ubica en el nivel más minucioso y preciso de planificación educativa, el Diccionario Enciclopédico de Educación Especial (1997) señala "...que toda planificación debe formar parte del plan del sector educativo y éste, a su vez, del plan general de desarrollo económico y social del país..."(p. 1605). Es decir la planeación de las instituciones educativas y del docente son la forma directa de lograr los fines generales de la nación en materia educativa.

Para que la planificación educativa pueda tener éxito se deben tomar en cuenta una serie de principios que orientan el proceso de elaboración de la misma. Al respecto Melinkoff (1993), señala los siguientes:

- Flexibilidad: abre espacios para el cambio de acciones, estrategias o recursos si surgen imprevistos durante el desarrollo de lo planificado.
- Compromiso: relacionada con las responsabilidades que tiene el planificador con todos los actores del hecho educativo: alumno, padres, docente e institución.
- Racionalidad: referida a los propósitos que conlleva el plan, primordialmente a la solución de necesidades reales, y a las consideraciones que se hacen de viabilidad y factibilidad.
- Continuidad: los planes al responder a una situación específica por resolver debe tener prosecución a fin de lograr objetivos propuestos.
- Unidad: consiste en intensificar y unir esfuerzos y recursos en beneficio de obtener los mejores resultados.
- Inherencia – Inmanencia: referida a no perder el norte, es decir, se debe visualizar el plan con objetividad, con la finalidad de atacar una problemática observada y no otras situaciones emergentes.
- Simplificación – Estandarización: facilitación de los procesos necesarios para resolver las problemáticas detectadas.

Concluyendo que la planificación es un proceso secuencial, estableciendo una serie de pasos que conducen a la enseñanza, siendo esta la meta final. Una planificación eficaz requiere poner en marcha una serie de habilidades cognitivas, que no siempre resultan conscientes para el que planifica.

1.2. ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENEN LAS TEORÍAS DEL APRENDIZAJE PARA LLEVAR ACABO LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA?

La planificación es una de las herramientas fundamentales en el aspecto de la enseñanza, cabe mencionar que no existe un único modo de planificar, por lo tanto, es justo afirmar que la programación de la enseñanza no es una práctica neutral sino que se fundamenta tanto en principios teórico-prácticos como axiológicos. En otras palabras: cada una de estas modalidades, nos refiere a diferentes modelos didácticos.

1.3. LA PLANIFICACION CURRICULAR EN EL QUEHACER EDUCATIVO

Hablar de currículo es involucrar a la educación, por lo tanto, antes de hablar de currículo se debe tener claro planteamientos como: ¿Qué es la educación?, En nuestro argumento, la educación es un fenómeno social, porque se da en la sociedad y por la Sociedad. Lo cual implica que es consciente, intencionado, organizado y sistemático, Vista de esta forma, la educación también debe entenderse como uno de los instrumentos más importantes para el desarrollo y evolución de una sociedad.

La planificación del Currículo muestra la necesidad de atender el proceso educativo como una interacción de carácter socio formativa la cual se realiza mediante la concentración y cooperación activa de los entes involucrados en el proceso. Ahora, ante la admisión del estudiante como un ser dotado de autonomía, de acción y autogestión, el currículo debe ser establecido, de forma reflexionada y orientada hacia el tipo de sociedad y entorno en el cual vivimos.

En dicho currículo, la planificación de las actividades institucionales deben enmarcarse en una participación compartida docente-alumno, donde ambos sean protagonistas de los hechos con responsabilidades individuales y colectivas, para fomentar permanentemente una relación de confianza.

1.4. PLANIFICACION ESTRATÉGICA

Manes (1999) presenta una definición de planeación estratégica dentro del campo educativo, expresando que es un proceso que evalúa las oportunidades y amenazas, como las fortalezas y las debilidades del escenario en el que se desenvuelve, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de la comunidad educativa, para desarrollar estrategias y tácticas que, en el marco de un plan, se orienten a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones. (p. 20)

En este concepto se evidencia un nuevo elemento: la evaluación de los aspectos intrínsecos de la institución, pues no importa tan solo satisfacer las necesidades del cliente. Para la planificación es importante reconocer los recursos con los que cuentan las

instituciones educativas para determinar si está en condiciones de ofrecer un servicio de calidad.

Podría decirse entonces, que la planificación estratégica representa un buen momento "...para «mirarnos al espejo» y a nuestro alrededor, a la realidad en que trabajamos día a día, y preguntarnos por el futuro." Fundación Adsis (2006, p. 1), esta necesidad de evaluar los recursos y las demandas, propiciara un crecimiento institucional y un mejor aprovechamiento del caudal de posibilidades con los que se cuenta.

2. PRINCIPIOS TEÓRICOS SOBRE CURRÍCULO

2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE CURRÍCULO

Etimológicamente el término currículum proviene del verbo latino **curro** que se traduce al español como **correr**. Marco Tulio Cicerón emplea la expresión **currículum vitae** que significaba la carrera de la vida, para designar el conjunto de datos relativos al estado civil, títulos, actividades realizadas por un estudiante, los diplomas obtenidos en una carrera universitaria, etc.

En la Europa Medieval el currículum significaba el conjunto de materias o contenidos, así como la seriación de los estudios realizados en la escuela. El currículum de la escuela media, frecuentada por una clase muy reducida, comprendía en el primer ciclo el **trivium**: gramática, retórica y dialéctica; y, en el segundo ciclo, el **cuadrivium**: aritmética, geometría, música y astronomía.

- De acuerdo con la UNESCO (1958), "currículo son todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor o tenidos en cuenta por él, en el sentido de alcanzar los fines de la educación"
- "Es la concreción específica de una teoría pedagógica para volverla efectiva y asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos para la cultura, época y comunidad de la que forman parte". (George Posner, Análisis de Currículo, pág. 38).

- “Un currículo es un plan de construcción que se inspira en conceptos articulados y sistemáticos de la pedagogía y otras ciencias afines, que pueden ejecutarse en un proceso efectivo y real llamado enseñanza aprendizaje” (George Posner, Análisis de Currículo, pág. 26).
- Según Julián de Zubiría Samper (Modelos Pedagógicos, pág. 19), un currículo es la caracterización de los propósitos, los contenidos, la secuenciación, el método, los recursos didácticos y la evaluación. Cada uno de estos elementos resuelve una pregunta pedagógica diferente, pero interrelacionada con las demás.
- **Currículo** es la organización sistemática y dinámica de todos los elementos que intervienen en el hecho educativo, fundamentada en determinado modelo pedagógico (JACHL).

2.2. PRINCIPIOS BÁSICOS

Miguel Ángel Zabalza en su obra Diseño y Desarrollo Curricular (1995, pág. 31-34) menciona algunos principios que se deben tomar en consideración a la hora de diseñar un currículo.

- El principio de realidad. La esencia burocrática, formal, jurídica y científica de los programas oficiales, debe dejar paso a la riqueza de matices, a la proximidad, a la propia provisionalidad e incluso imperfección de la programación hecha en casa y para los de casa.
- El principio de racionalidad. Significa salirse de una forma de trabajo aislado, sin continuidad con los otros compañeros del mismo u otro nivel a una acción compensada con un sentido vertical y horizontal. Salir de la rutina a un hacer consciente, autorregulado, cooperador, interdisciplinar.
- El principio de sociabilidad. A través de la búsqueda de consensos, mediante la obtención de puntos de acuerdo entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

- El principio de publicidad. Un currículo dice Stenhouse, es una tentativa de comunicar los principios y rasgos esenciales de una propuesta educativa, de forma tal que la haga susceptible de un análisis crítico y capaz de ser trasladada efectivamente a la práctica.
- Principio de organización. Esto es, relacionar entre sí los diversos componentes del currículo para que éste funcione como un todo integrado y no como un conjunto de acciones inconexas.
- Principio de selectividad. Significa seleccionar de entre todos los objetivos que pueden ser perseguidos por la escuela un grupo de aquellos en que la propia escuela da mayor valor y significación. Lo mismo podría decirse de los contenidos, actividades.
- Principio de decisonalidad. Significa que a la hora de formular objetivos, determinar contenidos, gestión de la clase, evaluación, construcción o manejo de materiales, se debe tomar las mejores decisiones por parte de la comunidad escolar en su conjunto o bien por parte del propio docente.

2.3. CARACTERÍSTICAS DEL CURRÍCULO

Tomando de Orellana Ángel MODULO V Planificación Curricular (2010) establece las siguientes características:

- Abierto y flexible, para poder incorporar nuevas experiencias y no caer en estados de rigidez que coartan toda posibilidad de abrirse hacia nuevas innovaciones psicopedagógicas.
- Ajustado a la realidad, para incorporar la riqueza cultural, partir de la propia identidad y proyectarse al mundo, para aprovechar los recursos y con ellos transformar la realidad.
- Fundamentado en un modelo pedagógico para poder sustentar la práctica pedagógica en forma sistemática e intencionada.
- Integral e integrado para comprometer a toda la comunidad escolar.

2.4. ELEMENTOS DEL CURRÍCULO

PREGUNTAS DEL CURRÍCULO	ELEMENTOS DEL CURRÍCULO
¿Para qué enseñar?	Finalidad de la educación
¿Qué enseñar?	Contenidos curriculares
¿Cuándo enseñar?	Secuenciación
¿Cómo enseñar?	Metodología
¿Con qué enseñar?	Recursos didácticos
¿Se cumplió o se está cumpliendo?	Evaluación.

Tomando de Orellana Angel MODULO V Planificación Curricular (2010) Pag 13

La finalidad de la educación, Sin resolver esta pregunta no es posible pensar en un currículo, un área de estudio o una asignatura. ¿Qué busco con la enseñanza? ¿Hacia dónde voy? ¿De qué manera pretendo incidir en el aprendizaje o en la formación de mis estudiantes?

El quehacer educativo necesariamente tiene como trasfondo una determinada concepción del hombre y de la sociedad y sólo desde ella se podría definir el papel que en dicho proceso debe cumplir la educación.

Definir la finalidad de la educación es comprometerse con una concepción del hombre y de la sociedad, en sus aspectos psicológicos, sociales, antropológicos y filosóficos.

Encontrar una finalidad y unos propósitos adecuados para la escuela y el curso, resulta una condición necesaria para la consecución de la calidad en la educación. Pensar y comprometerse con ellos es la única manera de rescatar el sentido social y formativo de la educación.

- ❖ **LOS CONTENIDOS CURRICULARES.** Debemos tener presente que la determinación de los contenidos está en función de la definición de los propósitos. Por tanto, los contenidos son los medios para alcanzar los propósitos.

Al definir los contenidos curriculares es necesario tomar postura ante su carácter y sus jerarquías. Un currículo puede asignarle mayor importancia a alguna de las esferas del desarrollo humano: cognitiva – psicomotriz - socio afectiva.

Los aspectos valorativos pueden ser privilegiados frente a los psicomotrices o cognitivos. En este caso, la reflexión en torno a las expresiones afectivas, el amor, los sentimientos o la libertad tendrán que contar con un mayor tiempo y espacio para ser abordados y vividos. El compañerismo, la autonomía o la normatividad, serán aspectos más relevantes en la práctica educativa que la investigación científica.

- ❖ **LA SECUENCIACIÓN.** Existen diferentes maneras de organizar y secuenciar los contenidos, más no sólo aquellas que vienen dadas en los textos o programas de estudio.

La secuenciación **cronológica** parte de los primeros hechos y acontecimientos y reproduce la secuencia de la aparición de los fenómenos hasta nuestros días. Ejemplo, cuando estudiamos la historia del Ecuador comenzamos con la aparición de sus primeros habitantes.

La secuencia **arqueológica** invierte la presentación anterior, convirtiendo la situación actual en el punto de partida.

La secuenciación **fenomenológica** parte del fenómeno que se presenta y la forma como se desarrolla. Ejemplo, la emigración de los ecuatorianos a España.

La secuenciación **empirista** parte de lo concreto a lo próximo. Ejemplo, los niños deberán primero conocer su familia, su barrio y su ciudad: los animales, las plantas y los hombres que en ellos habitan: su lenguaje, su música, sus costumbres, religión. Conocer el país o el continente será un problema posterior.

La secuenciación **genética** atiende al desarrollo evolutivo del niño. Una secuencia genética antes de iniciar el estudio del barrio, del municipio, de la ciudad, trabajaría las nociones de antes – después, ayer – hoy, mañana – tarde, adentro – fuera, cerca – lejos, izquierda – derecha.

La secuenciación **lógica** da primacía a la estructura de la ciencia. Ejemplo, averiguar por qué $10 + 10 = 20$ es igual a 4×5 ; un medio es igual a cuatro octavos.

La secuenciación **instruccional** presupone que el conocimiento **b** no puede impartirse sin haber abordado el conocimiento **a** y que aquellos se convierten en requisitos de un conocimiento **c**.

Optar por un criterio de secuenciación no es tarea fácil, ya que cada una de las secuenciaciones anotadas presupone una teoría del aprendizaje distinta y contrapuesta. Así, para el **empirismo** el aprendizaje es el resultado de la experiencia sensible con los objetos y por tanto sólo los más próximos y tangibles pueden servir de punto de partida al conocimiento. Para la **pedagogía conceptual** la experiencia facilita el aprendizaje en la medida en que se relacione con el pensamiento; en consecuencia, no tendría sentido el aprendizaje de una información particular si antes no están presentes en el individuo unas herramientas (instrumentos) del conocimiento que le permitan entender su significado.

❖ **EL MÉTODO.** En el proceso educativo formal intervienen los estudiantes, el maestro y el saber, actuando en un contexto determinado. La relación que se establece y el papel asignado a cada uno de estos elementos determina el método.

De otra parte, la pregunta ¿cómo se enseña? conduce necesariamente a otra ¿cómo se aprende? De la respuesta que demos a éstas dependerá el papel que le asignemos al profesor, al saber y al estudiante.

Algunas teorías presuponen que el estudiante es un receptor pasivo, en el cual se depositan los saberes. Para otras teorías no es posible explicar el aprendizaje sin una participación activa del estudiante, quien en última instancia es quien construye sus propios aprendizajes.

Otras teorías aseveran que el conocimiento es elaborado en la sociedad y no en la escuela. Los alumnos asimilan ese conocimiento no en forma pasiva, sino en forma activa, con participación de unos mediadores.

Además de lo dicho, podemos reflexionar sobre otras interrogantes: ¿cambian las metodologías según las edades, intereses y características de los niños?, ¿se aprende de la misma manera los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales?, ¿cambian las metodologías de acuerdo al grado de cultura de los pueblos?

DIFERENCIAS ENTRE MÉTODO Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	
MÉTODO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS
Es el camino para llegar a un fin. (Método inductivo: observación, experimentación, comparación, abstracción, generalización)	Viabilizan los pasos del método: La observación puede ser directa, documental, individual, grupal.

- ❖ **LOS RECURSOS DIDÁCTICOS.** Pueden entenderse como medios que facilitan el aprendizaje. Ejemplo, la calculadora deberíamos utilizarla como un medio para facilitar el aprendizaje y resolución de problemas y más no como un fin en sí mismo. Los recursos didácticos deben caracterizarse por ser: interesantes, actualizados, de fácil manejo por los estudiantes, pertinentes, etc.
- ❖ **LA EVALUACIÓN.** Evaluar significa emitir juicios de valor. Actualmente se busca convertir a la evaluación en un medio para indagar cómo ayudar a cada uno de los estudiantes. La evaluación bien planteada debe conducir a una mejora en el aprendizaje y, por tanto, debe ser fuente permanente de retroalimentación en el proceso educativo.

En todo proceso de evaluación se produce una interacción entre el evaluador y aquello que se evalúa. En educación, evaluar significa estimar (apreciar, valorar, juzgar) conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos. La evaluación supone un seguimiento continuo del proceso de enseñanza y de aprendizaje.

2.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA – FILOSOFICA DEL CURRÍCULO

Etimológicamente filosofía significa amor a la sabiduría. Constituye la ciencia que trata sobre las leyes universales a que se hallan subordinados, tanto el ser como el pensamiento del hombre y su proceso de conocimiento.

La filosofía como ciencia se fundamenta en el problema de la relación entre el ser y el pensar, entre la conciencia y la materia. Todo sistema filosófico constituye una solución concreta y desarrollada de dicho problema (Cfr. ROSENTHAL-IUDIN: 1981,175).

Los fundamentos filosóficos del currículo hacen referencia a los elementos de la filosofía que más directamente se relacionan con el campo de la educación y el currículo. Para el desarrollo de este apartado se presenta una breve síntesis de las corrientes que más han repercutido y repercuten en la educación y el currículo de nuestro país. Se analizan seis grandes perspectivas filosóficas: idealismo, realismo, pragmatismo, neopositivismo, estructural-funcionalismo y materialismo dialéctico, desde tres puntos de vista: naturaleza de la posición filosófica y la visión que tiene cada una de ellas frente a la educación y el currículo:

a. Idealismo

Naturaleza del idealismo. Una de las variantes del idealismo es el enfoque racionalista. El racionalismo es la tendencia a considerar el razonamiento deductivo como único método de conocimiento. El idealismo supone que la verdad a la que atribuye carácter absoluto, existe independientemente del individuo o de la sociedad en que éste vive. Por su misma naturaleza da más importancia a lo intelectual en desmedro de lo físico.

Visión de la educación. El propósito de la educación consiste en transmitir la herencia cultural, la misma que refleja la verdad que fue progresivamente develada en el curso de la historia. Considera que el alumno puede acercarse al ideal emulando a su maestro, que lo guía en el análisis de las ideas.

Visión del currículo. El currículo se basa en las ideas. La literatura y la historia son consideradas fuentes principales, se presta especial importancia a las obras maestras que registran los diversos acontecimientos y/o aspectos esenciales de la humanidad. Otorga gran importancia a la selección de materiales, los cuales permiten ofrecer a los

educandos los mejores elementos de la cultura. Desde esta posición, se destaca, también, la educación liberal y vocacional (Cfr. Johnson: 1982,55-57).

b. Realismo

Naturaleza del realismo. Aunque en el fondo es idealismo surge como reacción de éste. Emplea el método inductivo, es decir a partir de datos singulares llega a la formulación de principios de carácter general. Destaca las relaciones de causa y efecto en el mundo físico. Dios es la causa primera de toda existencia.

Visión de la educación. Los objetivos de la educación consisten en ayudar al alumno a ingresar en el ámbito de la cultura y en permitirle comprender el orden natural de las cosas y adaptarse a dicho orden, desarrollando los conceptos necesarios para lograr la "vida buena", definida como el estado de armonía con el universo. La escuela sería la institución social que transmite a los alumnos el conocimiento necesario para acceder al ideal de vida mencionado.

Visión del currículo. El realismo entiende que el currículo debe estar integrado, esencialmente, por las ciencias físicas y sociales, se atribuye al lenguaje menos importancia que a las matemáticas. Cree que el alumno logra el verdadero conocimiento solo cuando es capaz de asimilar hechos y comprender sus interrelaciones profundas. Por ese motivo se considera esencial la asimilación de contenidos. En consecuencia, al elaborar el currículo, se esfuerzan por organizar los hechos en diferentes áreas de contenidos (Cfr. Johnson: 1982,58-60).

c. Pragmatismo

Naturaleza del pragmatismo. La verdad de una concepción o idea puede determinarse examinando las posibles consecuencias que resultan de su aplicación práctica. Uno de sus rasgos característicos consiste en la significación que atribuye a la experiencia inmediata. Sólo unas pocas hipótesis poseen valor general y aún así pueden ser refutadas.

Visión de la educación. La educación es el medio de recrear, controlar y dirigir la experiencia. Su objetivo es el de ayudar al alumno a resolver sus propios problemas. No es una forma de preparación para la vida sino la vida misma. La función del maestro está

en permitir que el alumno identifique, por sí mismo, los problemas y les encuentre las soluciones.

Visión del currículo. La base del currículo está constituida más por los intereses de los educandos que por la tradicional organización de los contenidos. Se atribuye gran importancia al método de aprendizaje en la planificación del currículo. Las disciplinas científicas son consideradas como instrumentos del currículo y no se respetan las fronteras entre ellas sino que se las relaciona de manera que su conocimiento resulte accesible para el alumno. Esta perspectiva responde a los intereses de un currículo capitalista. La relación sujeto-objeto se caracteriza porque el alumno es quien, al resolver un problema, adquiere experiencias nuevas para la satisfacción de sus propios intereses (Cfr. JOHNSON: 1982, 61-63)

d. Neopositivismo

Naturaleza del neopositivismo. La realidad es materia en movimiento (mecanicista) que se identifica con el mundo físico. La construcción científica tiene como base la experimentación y asume como regularidad mecánica los fenómenos que rigen el universo. El análisis socio-histórico no le interesa en la formulación de sus hipótesis, más se preocupa por los modelos lógico-matemáticos y el análisis lingüístico conjugados con el método deductivo. Es la comprobación hipotética la que recrea la ciencia en su descripción más exacta como verdad última. La ciencia es neutral y se encarga del detalle descriptivo como sinónimo de rigor científico.

Visión de la educación. La educación es la encargada de reproducir los valores y conocimientos acumulados en el curso de la historia. Su objetivo es conservar el status quo de la sociedad, a través de la detección y resolución de los principales problemas educativos. Existe independencia de éstos frente a la percepción e interpretación del individuo y la sociedad. Es el alumno quien aprende el conocimiento, propiciado y dirigido por el "ingeniero conductual".

Visión del currículo. El currículo es un cuerpo organizado de materias en forma lineal, el mismo que se trabaja, de igual manera, tanto en las ciencias sociales como en las naturales. Su interés no es el educando como ser humano sino como instrumento mecánico, busca la eficiencia y eficacia del alumno, para ello tiene áreas del conocimiento bien delimitadas, las cuales garantizan la "calidad del producto". La relación sujeto-objeto

está originada en el profesor, el alumno aprende aislando los hechos en sus interrelaciones.

e. Estructural - Funcionalismo

Naturaleza del estructural-funcionalismo. El mundo es la realidad estructurada en sus propiedades, relaciones y combinaciones. Cada fenómeno tiene utilidad en las circunstancias propicias. Crea sus presupuestos teóricos a través del método deductivo y trabaja a nivel de las causas pero no explica la génesis (los por qué) ni de estructuras por de funciones. La sociedad es global y requiere de algunos sistemas o mecanismos autorreguladores, los mismos que viabilicen su existencia, supervivencia e integración. Trabaja para el efecto con variables interactuantes estableciendo su "significatividad" y se apoya en la generalización, la abstracción y la concreción.

Visión de la educación. La educación se encuentra en una sociedad estructurada y lo que le interesa es comprender las relaciones entre y dentro de los grupos en el aula; de estos devienen estructuras que atienden las necesidades del sistema por medio de la movilidad social. La escuela, también es un espacio estructural y persiste por este mismo hecho y porque cumple una función, la descontextualización y la enajenación. EL alumno es el que aprende y la figura del maestro la que aporta los conocimientos para que aquel adquiera las habilidades, destrezas, competencias y capacidades necesarias para el funcionamiento del sistema social vigente.

Visión del currículo. Tiene una organización que responde al currículo por estructuras (micro-departamentalización). Al currículo le interesan las disciplinas que estén acordes a las necesidades de una formación económico-social y conforman un cuerpo cerrado. La relación sujeto-objeto es vertical y el maestro es el agente de la socialización y control educativos.

f. Materialismo dialéctico

Naturaleza del materialismo dialéctico. Concepción científica de la realidad. Los problemas del hombre y la naturaleza se explican a partir de la contradicción, el cambio, la contextualización y el análisis del mundo como totalidad y de la realidad como fuente infinita de fenómenos. Su criterio de verdad es la práctica. Emplea el método materialista-dialéctico, auxiliado de los métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético, a través de ellos descubre, describe y explica las leyes generales que rigen los procesos de cambio y

transformación en la naturaleza y la sociedad. Critica todas las escuelas filosóficas antes enunciadas, de manera especial al idealismo.

Visión de la educación. La educación es agente de transformación y resistencia (ideológico-política), en la que subyacen las tres leyes fundamentales del materialismo dialéctico. La ciencia y la ideología son formas de producción del conocimiento, como expresión cultural al servicio de la sociedad en la que se encuentran insertas.

En esta perspectiva filosófica, el propósito de la teoría educativa es la construcción de una teoría científica y contestataria, en íntima relación con los procesos de cambio social que se viven.

Visión del currículo. El currículo es una hipótesis de trabajo y apunta al modelo integrador e interdisciplinario. Es, por tanto, un proceso, organizado y sistemático, fundamentado en los principios del materialismo histórico y dialéctico. Al currículo le interesa el proceso político-educativo antes que los contenidos y el profesor dentro del aula. Su estructuración no tiene las clásicas fronteras que le impone el modelo técnico. El vínculo maestro-alumno es de interdependencia y se desarrolla en un ambiente socio-dinámico de crítica y autoconfianza.

2.6. Dimensiones del currículum

El currículum no se constituye exclusivamente ni de manera prioritaria por sus aspectos estructurales-formales, como se ha concluido; en él también confluyen fundamentalmente los aspectos procesales-prácticos en el que las particularidades de una localidad, región, estado se expresan con mayor fluidez y facilidad que sólo en las estructuras formales. Es más, en múltiples ocasiones se observan contradicciones importantes entre ambos aspectos.

Los aspectos estructurales-formales hacen relación al proceso de planeación del currículum, en el cual se consideran los resultados del proceso de investigación, referidos a los sujetos de determinación curricular, el contexto problemático de la profesión, el campo y las prácticas profesionales, etc.

Los aspectos procesales-prácticos se refieren al desarrollo práctico del currículum, a su devenir en el cual se expresan dimensiones generales y particulares en el sentido de la

"demarcación de los aspectos esenciales y de los límites de un proceso, hecho o fenómeno".

2.6.1. Dimensiones generales

Se refieren a relaciones, interrelaciones y mediaciones que, de acuerdo al carácter social y político-educativo del currículum, conforman una parte importante del mismo que pueden o no explicitarse, dejarse de lado o tomarse en cuenta; de todos modos se encuentran presentes, y son:

- Dimensión social amplia
- Dimensión institucional
- Dimensión didáctico-áulica

a. Dimensión Social Amplia

Alude al conjunto de aspectos sociales que lo conforman, en donde los procesos educativos son parte.

Distintas son las perspectivas teóricas que enfocan esta concepción de totalidad y de acuerdo a éstas se enfoca el currículum. Desde nuestro punto de vista, la categoría de totalidad implica el esfuerzo constante por pensar diferenciadamente la realidad social a partir de su complejidad, en la cual están presentes lo cultural, lo político, lo social, lo económico, lo ideológico.

- Lo Cultural, entendido como "un plano general ordenador de la vida social que le da unidad y sentido a los quehaceres humanos y hace posible la producción, la reproducción y la transformación de las sociedades concretas".
- Lo Político, en cuanto a que todo proyecto educativo es un proyecto político en la medida en que implica prácticas humanas, praxis, es decir, acciones con sentido, dirigidas hacia determinados fines sociales.

Desde esta perspectiva ningún currículum puede ser neutro. La educación es parte sensible y neurálgica de la estructura social y quienes se encuentran interesados en ella, luchan por alcanzar la congruencia entre proyecto educativo y proyecto político.

- Lo Social, porque vivimos en una sociedad compleja y contradictoria que se desarrolla en relación con un proyecto social amplio hegemónico, que contiene con otros proyectos sociales en el sentido de la presencia y acción de diversos grupos y sectores que la conforman.
- Lo Económico, porque es necesario referir el campo del currículum a la determinación económica, no en el sentido de reducir la dinámica escolar a un determinismo economicista, sino que ésta contiene un nivel de mayor complejidad en el cual juega un papel importante la relación educación-economía.
- Lo ideológico, en la medida en que para la conformación, desarrollo y evaluación de un currículum, se expresan las formulaciones que tienden a justificar su puesta en práctica en función de la concepción frente a la problemática educativa que sustentan los grupos sociales que lo determinan. Esto es lo ideológico como parte central del currículum. Los análisis del currículum oculto se sustentan en gran parte en esta dimensión.

b. Dimensión Institucional

Es el espacio privilegiado del currículum. En la Institución Educativa se concentra la síntesis de elementos culturales (conocimientos, valores, creencias, hábitos y actitudes) que conforman una determinada propuesta académico-política.

La dimensión social amplia se expresa y desarrolla en las Instituciones Educativas a través de mediaciones y particularidades. Tiene que ver con la organización de tiempos, espacios, el manejo de contenidos, la dinámica particular de las relaciones de trabajo, la Jerarquía escolar, la burocracia, la certificación, titulación, etc.

c. Dimensión didáctico-áulica

Se refiere al espacio de encuentro, desarrollo y concreción cotidiana de una propuesta curricular entre alumnos y maestros. En ella son problemas fundamentales la relación maestro-alumno, sujeto-objeto, teoría-práctica, la relación con el contenido, el proceso grupal, el problema de la evaluación del aprendizaje y el programa escolar.

2.6.2. Dimensiones particulares o específicas

Son aquellos aspectos que le son propios a un determinado currículum y no a otro. En su relación con las dimensiones generales, las particulares o específicas determinan las

características esenciales de un currículum. Estas dimensiones se refieren al nivel educativo, al tipo de educación, a la población a la que va dirigido el currículum.

2.7. PARADIGMAS EN EL CAMPO DEL CURRÍCULO

Entendemos por paradigma al conjunto de concepciones más amplias y generales acerca de la realidad educativa y curricular concepciones que incluyen puntos de vista sobre los fundamentos teóricos, fuentes y fines del currículo, así como de los métodos, técnicas y estrategias para su construcción, desarrollo y evaluación; el paradigma abarca, además, el papel o importancia que se les asigna a los elementos sustantivos o coadyuvantes que componen el currículo.

Se distinguen con meridiana claridad, tres perspectivas paradigmáticas:

2.7.1. CLÁSICO TRADICIONALISTAS

Este paradigma representado en un primer momento, por Franklin Bobbit y John Dewey y, en un segundo, por Ralph Tyler e Hilda Taba se caracteriza por su posición pragmática, utilitarista y funcionalista al tratar de adecuar la educación, la escuela y el currículo a las aspiraciones necesidades y conveniencias del desarrollo capitalista norteamericano; por esta razón es que al diseñar el currículo extrapolan y hacen uso de los principios de eficiencia, control y predicción planteados por Frederic Taylor en el ámbito de la administración empresarial; ponen mucho énfasis a las necesidades e intereses del niño y, fundamentalmente, a los requerimientos de la vida adulta.

2.7.2. CONCEPTUAL-EMPIRISTAS

Ante las múltiples críticas endilgadas a los currículos de la educación básica y media, varios grupos académicos, basados en las disciplinas científicas, iniciaron la reestructuración de los currículos escolares. El lanzamiento soviético, en 1957, del primer satélite espacial Spunik acelera este proceso de necesario cambio curricular. Si bien, en el fondo, los conceptual-empiristas comparten los principios filosóficos, sociológicos y psicológicos de los clásicos tradicionalistas, la diferencia está en que, los partidarios del nuevo paradigma curricular, ponen especial interés en el criterio de los especialistas en las disciplinas científicas y soslayan el de los especialistas en currículo. El criterio antes referido, se justifica porque, a su entender, el papel fundamental de la educación y el currículo era propiciar en los alumnos el aprendizaje, dominio y aplicación de las estructuras, conceptos y principios básicos de las diferentes disciplinas científicas. Para

lograr este objetivo se ha priorizado el método experimental y del descubrimiento, así como variados materiales de instrucción y se trata de generar, en los educandos, la habilidad para el aprendizaje continuo. Los currículos adscritos a este paradigma valoran el aporte dado por las academias de ciencias y asociaciones profesionales; investigan el problema de las estructuras sustanciales y sintácticas de las disciplinas, sus conceptos, principios básicos, así como las formas de organización, destacan la importancia de las materias o disciplinas científicas como reflejo abstracto de la realidad; y, enfatizan la construcción del conocimiento especializado en la mente del alumno, los métodos de enseñanza y las teorías del aprendizaje más pertinentes para facilitar este proceso.

Si aplicamos los principios de este paradigma curricular al caso de la educación ecuatoriana se observa que ha tenido fuerte predominio, no hay que olvidar que hasta antes de que haya docentes profesionales formados en las Facultades de Ciencias de la Educación se creía que para ser "buen profesor" bastaba el solo dominio del contenido científico de la materia a enseñar. Esta realidad, de alguna forma, ha cambiado; sin embargo incluso en la propuesta consensuada de Reforma Curricular de la Educación Básica se sigue dando superlativa importancia al criterio y opinión de los especialistas en las diferentes áreas y disciplinas científicas. El criterio de educadores y curricólogos, aunque no se lo quiera reconocer así, aún se mantiene en un segundo plano.

2.7.3. RECONCEPTUALISTAS

Los protagonistas de este tercer paradigma curricular están presentes desde la primera reunión realizada en la Universidad de Chicago en el año de 1947 y se sigue manifestando, de manera incipiente, en los subsiguientes eventos académicos de esta naturaleza. Los representantes de este paradigma recuperan los aportes de las tradiciones intelectuales europeas como existencialismo, fenomenología, psicoanálisis, neomarxismo y tratan de reconceptualizar los principales elementos, intereses y formas de interacción socioeducativa, los mismos que suministran una base firme para una teoría y práctica curricular.

A pesar de su carácter aún inicial, los reconceptualistas han despertado el interés por el debate en el campo curricular y en el fondo, se proponen cuestionar el carácter funcionalista/reproductor del currículo y argumentan en favor de la construcción de una teoría de la resistencia; intentan clarificar la relación entre economía capitalista, sistema educativo y control socioeducativo, a través del currículo; critican la contribución de la

escuela y el currículo a la formación de individuos indiferentes, apáticos, escépticos (pasotas) frente a todas las posturas ideológicas, ello a través de un conocimiento segmentado, ahistórico y subjetivamente irrelevante; se esfuerzan por desentrañar el rol del currículo oculto en las diferentes perspectivas teóricas antes descritas.

2.8. FASES DEL DISEÑO CURRICULAR

Ante el sucesivo fracaso de los planes nacionales de reforma educativa y curricular, en la mayoría de países latinoamericanos y tercermundistas, en los últimos años, se ha dado mayor importancia a la planeación, diseño de Proyectos educativos y/o curriculares para cada institución educativa, los cuales, como es obvio, son más fáciles de diseñarlos con fundamento en la realidad inmediata, así como es más posible efectuar un seguimiento y control sobre su ejecución, proceso y resultados esperados.

Fundamentados en los razonamientos que anteceden, en este capítulo se presenta un bosquejo referencial sobre cómo diseñar un currículo institucional o que puede ser aplicado en una institución educativa, es decir, nos centramos en el segundo nivel de concreción del currículo.

Si retomamos la perspectiva crítica del currículo es fácil advertir que el diseño curricular se lo concibe como un proceso participativo y flexible que se proyecta sobre la base de resultados de investigaciones socioeducativas y curriculares de naturaleza científica.

Este modelo curricular denominado innovador se construye tomando en cuenta cuatro grandes fases, procesos o momentos con sus correspondientes divisiones y subdivisiones: marco referencial, diseño curricular, implementación y/o ejecución y evaluación curricular.

2.8.1. Marco Referencial

Asumido como el conocimiento del contexto y de la realidad socioeducativa por medio de la investigación científica o como la construcción teórica y explicativa de la realidad en la que se insertan y desarrollan las prácticas profesionales como estructuras sociales en el marco general de la relación institución educativa-sociedad. En esta fase se trata de problematizar la situación histórica, actual y proyectiva de la institución y sus protagonistas. También se diagnostica el entorno socioeconómico e ideológico-político a fin de poder determinar los principales problemas de la práctica profesional que servirán

de base para construir la matriz temática, de acuerdo a las necesidades y aspiraciones de los sujetos sociales intervinientes.

2.8.2. Diseño Curricular

El diseño curricular tiene su fundamento en el marco referencial antes explicado, el cual le proporciona líneas claras para su elaboración. El diseño curricular es la etapa de concreción de proceso investigativo llevado a cabo para construir el marco referencial, es decir, hace relación al proyecto de desarrollo educativo que guiará y orientará la actividad académico – administrativa institucional.

La realización de un diseño curricular exige mucha creatividad de parte de los responsables de su formulación, ya que a la postre este constituye la propuesta político-pedagógica para la puesta en marcha del proceso de formación profesional. De otro lado el proceso de diseño curricular se construye o se debe construir a través de una metodología participativa e interactuante a fin de que el diseño formal sea consecuencia del consenso y compromiso de todos quienes lo diseñan y ejecutan; pues para nadie es desconocido que en este proceso subyacen y se confrontan concepciones de realidad, sociedad, hombre, educación, aprendizaje, motivo por el cual es necesario llegar a acuerdos mínimos.

En la elaboración del currículo debe tomarse en cuenta los resultados finales que se pretenden alcanzar con la formación de los estudiantes; la forma, el orden y el tiempo en que se van a conseguir, los recursos que se van a utilizar y el método con el cual se van a evaluar los aprendizajes de los alumnos, el plan y programa de estudios y el propio currículo.

2.8.3. Evaluación Curricular

El proceso de evaluación curricular constituye la última fase del diseño curricular, daremos una visión muy sucinta del mismo, ello con el fin de que la idea de integralidad y globalidad del diseño no quede trunca ni incompleta. Por supuesto que, en virtud de lo expresado, sólo daremos una reseña sucinta de su conceptualización, objeto de su interés, periodicidad, sujetos sociales que participan, metodología a emplearse y objetivo último de la evaluación curricular, así:

A la evaluación curricular, en sentido amplio y desde el punto de vista del paradigma crítico del currículo, se la concibe como un proceso de reflexión y análisis crítico, así como

de síntesis conceptual valorativa, a partir de la cual se conoce, comprende y valora el origen, la conformación estructural o el desarrollo de un currículo. Por lo mismo y considerando la categoría de totalidad, "la evaluación implica el establecimiento de juicios sobre los aspectos más significativos del currículo; los programas, el desarrollo de las experiencias educativas, la inserción de los sujetos en el currículo, las teorías, el conocimiento que se enseña, las evaluaciones, las relaciones institucionales, los recursos, las políticas, etc." (LANDESMAN: 1991,4).

Los métodos y técnicas a emplearse dependen del objetivo de la evaluación y de las particulares características del objeto a evaluar, pudiéndose priorizar las siguientes técnicas: pruebas, encuestas, entrevistas, observaciones, informes preliminares; análisis político, económico o estadístico; investigación documental; análisis de contenido, análisis de casos, informes técnicos, etc.

3. PROGRAMA CURRICULAR

Se puede expresar que el Currículo Nacional es el mínimo obligatorio en el ámbito de todo el país, en cambio el Programa Curricular Institucional se convierte en el mínimo obligatorio en el ámbito institucional sea éste una red educativa, una zona escolar o establecimiento educativo, mismos que están obligados a cumplir.

El Programa Curricular Institucional tiene la siguiente estructura, en el segundo nivel de concreción curricular:

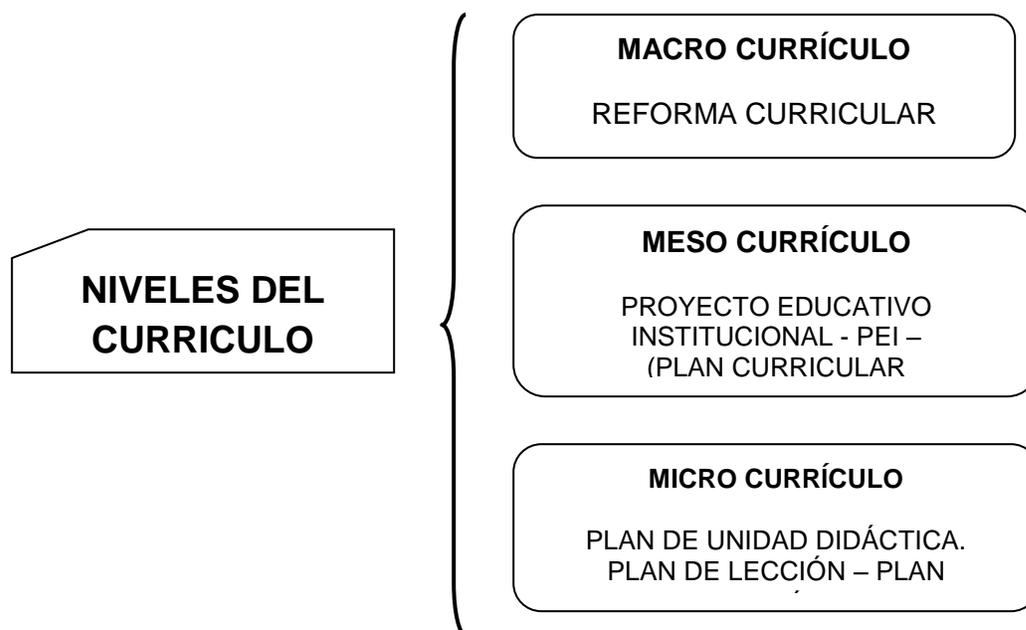
1. Datos Informativos
2. Diagnóstico (análisis del contexto FODA)
3. Objetivos, destrezas y contenidos:
 - De la Educación Básica
 - Del Pre escolar
 - De segundo a décimo año por áreas
4. Metodología
5. Recursos Didácticos
6. Evaluación

Para su elaboración se deberá tomar como referente a la Reforma Curricular en vigencia, las características del contexto escolar, esto es, los espacios geográficos (físicos y humanos en los que está ubicada la institución educativa y elaborar conformando equipos de profesores y directivos del establecimiento para cada año de la Educación Básica, de esta manera se cumplirá con las características curriculares de abierto y flexible.

El proceso que deberá observarse es el siguiente:

- Relación de los objetivos de la Educación Básica con los objetivos de las áreas.
- De las destrezas mínimas nacionales a las destrezas que se desarrollan en el aula.
- De los contenidos mínimos obligatorios a los contenidos por año.

Para lo cual se presentan los tres niveles de concreción del Currículo, los mismos que son:



3.1. MACRODISEÑO CURRICULAR “REFORMA CURRICULAR” (1996)

- **¿QUÉ ES LA REFORMA CURRICULAR?**

Es un reordenamiento de propósitos, contenidos, secuencias, metodologías, recursos y sistemas de evaluación basado en la realidad ecuatoriana, que pretende cambiar el enciclopedismo por el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento: la memoria por la comprensión; la disciplina férrea por la autonomía y la creatividad; y la falta de moral individual y social por una educación en valores, que lleve a cada ecuatoriano a comprometerse con el país y sus objetivos permanentes.

- **ELEMENTOS DE LA REFORMA CURRICULAR.**

1. Presentación.
2. Objetivos de la Educación Básica.
3. Pénsum de la Educación Básica Ecuatoriana, por área y por años.
4. Currículo de Pre-Escolar: Ejes de desarrollo y bloques de experiencias.
5. Currículo por áreas.
 - Consideraciones generales.
 - Objetivos.
 - Destrezas fundamentales.
 - Contenidos fundamentales.
 - Recomendaciones metodológicas.
6. Ejes transversales:
 - Educación en la práctica de valores: Identidad, honestidad, solidaridad, libertad y responsabilidad, respeto, criticidad y creatividad, calidez afectiva y amor.
 - La interculturalidad.
 - Educación ambiental.
 - Desarrollo del pensamiento y de la inteligencia.
7. Bibliografía.

3.2. MESODISEÑO CURRICULAR

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL “P.E.I.” O PLAN CURRICULAR INSTITUCIONAL “PCI”

PRESENTACIÓN:

El proyecto educativo institucional es una herramienta de y para la gestión, por lo que su elaboración, más que una finalidad en sí, es un medio para el desarrollo y cambio institucional”. (Mariana Rossi, PEI. Pp.38)

La elaboración del PEI, supone desarrollar acciones que sean de consenso de los integrantes de la comunidad escolar, para que en una participación decidida y eficiente, comprometan su accionar tanto en el diseño como en su desarrollo.

La factibilidad se da porque el personal docente y padres de familia están conscientes de aportar decididamente para crear condiciones en las que pueda llevarse a cabo la elaboración del PEI.

Es entonces una oportunidad para abordar el tema, e ir concienciando la necesidad de incorporar cambios a través de una línea de acción que logre abordar las diferentes problemáticas de la escuela, siendo una circunstancia para fortalecer la participación y comunicación entre todos los miembros de la institución.

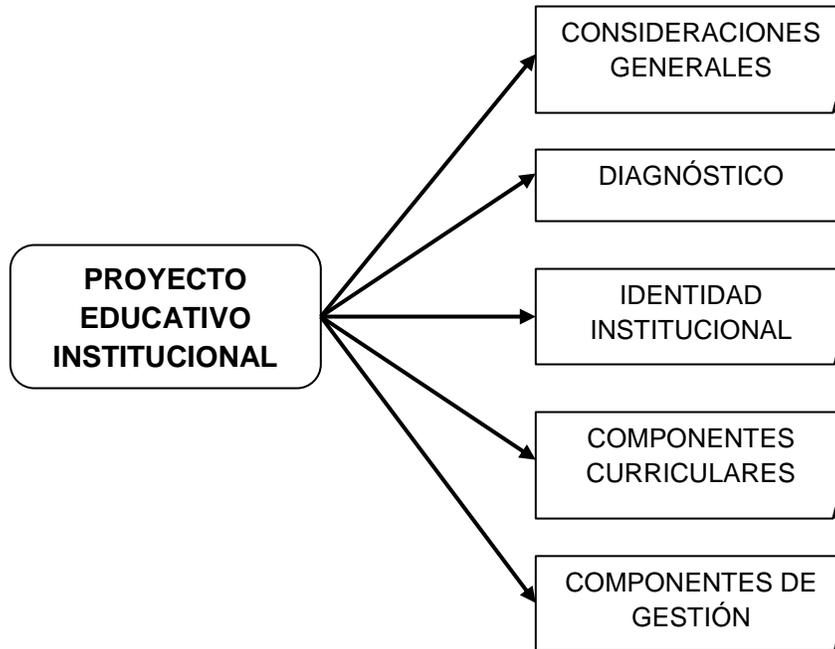
JUSTIFICACIÓN

La elaboración del PEI es una invitación para analizar y reflexionar respecto de los principios, valores y objetivos que implícita o explícitamente guían y sostienen la vida institucional, traducidos en acciones que desarrollan las personas.

Es fundamental contar con el Proyecto Educativo Institucional, por cuanto permite conectar a la escuela con la sociedad, determinar logros alcanzados y evaluar la efectividad de la tarea pedagógica.

Por lo que se siente en la institución la necesidad de definir un camino que en su recorrido ayude a superar obstáculos en la búsqueda del ideal deseado y que la tarea educativa se fundamente en principios teórico – conceptuales que orienten su accionar.

ESTRUCTURA.



3.3. MICRODISEÑO CURRICULAR

PLAN DE UNIDAD DIDACTICA

La unidad didáctica pone su acento en una serie de actividades afines y significativas que sugieren organización global. La unidad didáctica es una estrategia organizativa de las actividades didácticas para la actuación de los maestros en el aula.

La unidad didáctica está conformada por una serie comprensiva de elementos afines desarrollados de tal modo que el alumno logre visualizar metas, se le procuren experiencias de aprendizaje importantes, útiles, significativas, que permitan el desarrollo de destrezas y capacidades.

Esta definición nos invita a reflexionar que el proceso de aprendizaje:

- Debe ser un proceso activo que ponga énfasis en el desarrollo de las capacidades y destrezas del alumno.
- Determine actividades como un continuo interrelacionado, dirigidas hacia el logro de metas con sentido global y unitario en las cuales se visualicen además, el tratamiento de los ejes transversales: valores, interculturalidad, medio ambiente, desarrollo de la inteligencia.
- Tiene que estar orientado a lograr aprendizajes útiles y significativos para el alumno.

3.3.1. ELEMENTOS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA.

1. Eje integrador

El eje integrador corresponde al título de la unidad que, generalmente se obtiene de las áreas que tienen contenido social o natural y/o de los ejes transversales. Los elementos de la unidad se integran en torno a este eje; así las destrezas y contenidos de las áreas se organizan e interrelacionan a partir de una situación problemática, sugestiva y experiencial, en concordancia con las necesidades e intereses de los alumnos. El título o eje enuncia la situación relevante que sirve para organizar sus elementos y darle coherencia y congruencia en la globalización e interrelación de los aprendizajes.

Este eje integrador o título de la unidad puede redactarse en forma de oración propositiva, interrogativa o exclamativa, atractivo para el niño, tratando siempre de que sea sugestiva y motivadora, por ejemplo: “Qué importantes somos los niños y niñas!” . “Mantengamos nuestra comunidad limpia y sin contaminación”. “La salud es riqueza”. “Vivamos como hermanos”. etc.

2. Objetivos

Los objetivos constituyen las finalidades que se pretenden alcanzar mediante el desarrollo de la unidad didáctica. Redactados en términos de las competencias que se van a desarrollar en los alumnos como respuesta a las destrezas que se definen. Tienen un nivel de concreción mayor que los objetivos determinados para las áreas por años.

3. Destrezas:

Definición de capacidades o competencias que como producto del proceso de aprendizaje, se formarán, desarrollarán o perfeccionarán.

4. Contenidos

Determinación de los conceptos, hechos o fenómenos necesarios de ser tomados en cuenta como medios para el desarrollo de las destrezas especificadas y el cumplimiento de los objetivos.

5. Estrategias Metodológicas

Constituyen la secuencia de acciones, actividades o procedimientos que permitirán que los alumnos y alumnas atraviesen por experiencias significativas indispensables para

generar aprendizaje. La interrelación entre las estrategias metodológicas permite pasar de un área a otra sin causar cortes que rompan la secuencia e integralidad, especialmente en los años iniciales de la educación básica, para lo cual el tratamiento de los ejes transversales constituye un vehículo pertinente.

Una unidad didáctica bien organizada y dirigida brinda una amplia gama de actividades a los alumnos y alumnas, en términos: individuales, grupales y colectivos. Para que las actividades tengan significación educativa, los estudiantes deben reconocer que ellas contribuyen a la consecución de los objetivos que se persiguen.

Las actividades deben propiciar la participación activa de niños y niñas por medio de ejercicios y actuaciones de toda índole; es a través de la propia actividad que el alumnado aprende. Se deben dejar de lado los métodos frontales, aquellos en los cuales el docente es el centro del proceso y los alumnos y alumnas sólo escuchan y asimilan. Especial atención deben merecer aquellas actividades grupales mediante las cuales se logra un conocimiento compartido, se desarrollan destrezas de socialización y comunicación tan necesarias en los momentos actuales. De igual forma son apropiadas las actividades de búsqueda y descubrimiento, sólo así alumnos y alumnas tienen la percepción de que no todo está hecho y la ciencia no es un todo acabado, y ellos tienen un papel protagónico en su desarrollo y pueden buscar y descubrir pequeñas cosas de la ciencia.

6. Recursos

Son los medios y materiales necesarios para desarrollar las actividades: mapas, modelos, maquetas, objetos del medio, equipos audiovisuales, juegos, videos, películas, etc. Todo cuanto resulte necesario para: manipular, realizar experimentos, recoger datos, comprender proposiciones, resolver problemas, dibujar objetos, espacios y personas, etc. y de esta forma generar aprendizajes, constituye el material didáctico preciso para desarrollar la unidad didáctica.

Estos materiales deben cumplir ciertas normas para que cumplan su función de facilitar el aprendizaje. Algunas de estas son:

- Estar en concordancia con el nivel de madurez de los alumnos y alumnas.
- Ser sugestivos y motivadores.
- Ser apropiados para el área, el tema de estudio y las destrezas que deben desarrollarse.

- Ser adecuados para la cabal comprensión de conceptos y su aplicación.
- Ser generadores de actividades individuales y grupales.

7. Evaluación

Previsión de la forma, momento e instrumentos de verificación del cumplimiento de los objetivos. Es preciso que se reconozca en la propia unidad didáctica, la base para evaluar hasta qué punto se han cumplido los objetivos y por lo tanto el aprendizaje y desarrollo de destrezas. Una unidad debe contener tanta claridad en el planteamiento del eje organizador y de sus objetivos, que se puedan fijar de antemano los criterios y procedimientos evaluatorios para determinar si han sido cumplidos.

El maestro puede utilizar varias formas e instrumentos de evaluación ad-hoc (a propósito) como: preguntas orales de respuesta simple, test sencillo escrito, dibujar instrumentos, objetos, ubicar y nominar partes y detalles, resolver ejercicios y problemas individuales y grupales, entre otros, que retroalimente los logros y dificultades que el estudiante ha presentado en el proceso de aprendizaje. Se recomienda no establecer valoraciones y cuantificaciones (notas) puesto que lo que se debe fundamentalmente es valorar formativamente al niño.

3.3.2. ESQUEMA O MATRIZ DE UN PLAN DE UNIDAD DIDÁCTICA

El presente esquema o matriz constituye una sugerencia técnica que le permita al maestro planificar la unidad didáctica. En cada uno de los elementos de éste esquema se determinan las características pedagógicas que debe observarse para una adecuada planificación de aula. Estos elementos básicos para la unidad didáctica son: Objetivos, destrezas, contenidos, actividades, recursos y evaluación, los mismos que se ubican en el esquema, de la siguiente manera:

PLAN DE UNIDAD DIDÁCTICA

1. DATOS INFORMATIVOS:

Escuela.

Jornada:

Año lectivo:

Año de Educación Básica:

Tiempo de duración de la unidad: semanas

Fecha de inicio

Fecha de terminación..

2. TITULO DE LA UNIDAD: Que sea sugestivo. Para su declaración se debe tomar en consideración cada uno de los principales problemas que se detectaron a través del FODA o del taller curricular comunitario.

3. OBJETIVO TERMINAL: Se explica la intencionalidad educativa y tienen como punto de partida los objetivos del segundo nivel de concreción. Son elaborados por cada profesor. Los objetivos deben ser claros, concretos e indicar los tipos de capacidades, destrezas o habilidades, que se prevé que el niño adquiera y desarrolle. Deben plantearse en función de logros de aprendizaje del alumno y no de la actuación del maestro ni del contenido.

4. MATRIZ BÁSICA

DESTREZAS	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Saber pensar, saber hacer, saber aplicar un conocimiento o información, y saber actuar en forma autónoma. Capacidad de la persona para desenvolverse para resolver	Constituyen los temas o subtemas que se van a desarrollar durante este tiempo de la unidad. Estos constituyen los medios para alcanzar la adquisición de las destrezas.	Son procesos, técnicas y acciones que permiten el logro de los aprendizajes. Permiten la adquisición y el desarrollo de destrezas. Deben ser planificadas para evitar la improvisación y un activismo sin	Son los medios que facilitan la interacción educando - realidad. Deben ser seleccionados tanto por el maestro como por el alumno. Los recursos	Son formas de comprobar la adquisición y desarrollo de las destrezas. Deben partir de una evaluación inicial o diagnóstica, hacia una evaluación formativa y culminar en una evaluación sumativa o

problemas en forma autónoma o cuando la situación requiere.	Los contenidos deben: - tener secuencia lógica - ir de lo sencillo a lo complejo - mantener una relación entre sí	sentido. A este nivel las actividades deben plantearse con alto grado de especificación.	principales son: el entorno, objetos del medio, carteles, mapas, videos, películas, etc.	final. Se sugiere utilizar instrumentos como: pruebas escritas y orales, trabajos grupales, consultas, exposiciones, observaciones, desarrollo de guías, etc.
---	--	--	--	--

PLAN DE LECCIÓN

Constituye el procedimiento dinámico y motivador que orienta el aprendizaje de los alumnos en el aula. Es aquí donde el maestro tiene que poner en juego su creatividad y capacitación docente para atender las necesidades, intereses, expectativas, individualidades de los estudiantes. Se deriva del plan de Unidad Didáctica. Está integrado por: datos informativos, eje integrador, objetivo, matriz básica (destrezas, contenidos, actividades, recursos y evaluación), réplica, observaciones y las firmas. A continuación el esquema de un plan de lección.

PLAN DE LECCIÓN

1. DATOS INFORMATIVOS.

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| - Centro Educativo | - Año Lectivo. |
| - Profesor Orientador | - Supervisor. |
| - Alumno Maestro | - Área de Estudio. |
| - Período de clase. | - Fecha. |
| - Metodología. | |

2. EJE INTEGRADOR: (Título de la Unidad Didáctica).

3. **OBJETIVO.** Declaración que implica la búsqueda de metas a lograrse en un tiempo y espacio determinado.

4. **MATRIZ BÁSICA.**

DESTREZAS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Saber pensar, saber hacer, saber actuar.	Conocimientos que hacen posible el desarrollo de destrezas y deben ser organizados de manera lógica y sistemática, dosificados para permitir una acción concreta del profesor y del alumno en el aula.	<p>PRERREQUISITOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evocación. - Exploración. <p>ESQUEMA CONC. DE PARTIDA.</p> <p>CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIM.</p> <p>-Actividades relacionadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodología. - Estrategias. <p>TRANSFERENCIA</p>	Medios y materiales necesarios que fortalecen el desarrollo del proceso didáctico, deben estar en concordancia con el nivel de madurez del alumno.	Está en función directa con las destrezas planteadas.

5. **RÉPLICA.** Del contenido científico, material didáctico, recursos, estrategias de aprendizaje, evaluación.

6. **OBSERVACIONES.**

7. **FIRMAS.** Del supervisor, del profesor, del alumno maestro

4.6 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

C U R R I C U L U M V I T A E

Apellidos y Nombres: Ruiz Ordoñez Richard Eduardo

Cédula: 1103462162

Estado Civil: Casado

Nacionalidad: ecuatoriano

Fecha de Nacimiento: 04 de Septiembre de 1979

Lugar de Nacimiento: Loja

Dirección: Segundo Abel Moreno y Antonio Navarro (Ciudadela. La Paz)

Teléfono; 72615335-099610092

En caso de Emergencia llamar a: Azalia del Cisne Capa Torres

Dominio del idioma inglés: 60%



Titulaciones:

(Tercer nivel y / o cuarto nivel terminado con título): Licenciado en Psicología, Diplomado

- Seminario Internacional de Principios y Técnicas para la procuración Ética de Fondos
- Curso de Formación de Lideres
- Ecuador un Proyecto Joven
- Formación de Lideres
- Actualización en Pedagogía y Aprender a Aprender
- Asociación, Evangelización y Catequesis.
- Congreso Nacional de Educación católica
- Curso de Facilitadores de Familia
- Desarrollo de las Neuro-funciones, Inteligencias Múltiples y Trastornos de Aprendizaje
- Seminario Internacional de Pedagogía
- Módulo de Formación Básica para la docencia
- Curso de Auto aprendizaje en Comunicación de Riesgos
- Promoción de la Salud Mental
- Curso Taller: Intervención de Crisis Factor RHT y Técnicas Psodramáticas
- Taller de Técnicas Psicoterapéuticas
- Seminario Taller de “Evaluación Neuropsicología”

en pedagogías innovadoras, Especialista en Diagnóstico intelectual, Magister en desarrollo de la inteligencia y educación

Seminarios y Cursos:

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Ilustre Municipio de Loja
- Comunidad Educativa La Salle
- Instituto Educativo “Miguel A. Suárez”
- Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús”
- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Universidad Nacional de Loja

REFERENCIAS PERSONALES:

1. Mg. Silvia Vaca, **Directora de la Escuela de Psicología U.T.P.L.** Teléfono: 2570275 Ext. 2413
2. Mg. Elvia Ruiz **Coordinadora de Post-grados U.N.L** Teléfono: 2547231

4.7 Metodología

El proceso metodológico para el desarrollo del presente curso, se ejecutará mediante tres actividades fundamentales: primero se propiciará el trabajo participativo, integrando el aporte individual y colectivo, en segundo lugar se promoverá el trabajo de investigación y en tercer lugar la construcción de trabajos prácticos con su respectivo informe y socialización.

Se realizará un estudio analítico y crítico de la planificación curricular, institucional y de aula, de un establecimiento educativo relacionado con su práctica académica, que permita formular un ejercicio grupal en esta materia.

Sobre la base de la modalidad de estudio del taller, los participantes asumen la responsabilidad del autoestudio, y el coordinador-docente, contribuye para ampliar la información, aclarar dudas y asesorar la construcción de conocimientos significativos. Se sugiere leer con atención los documentos de análisis. La lectura debe ser confrontada con ejemplos de la realidad, e incluso ampliada a través de nuevas consultas con el propósito de acceder a los niveles comprensivos que exige los estudios de la carrera de informática educativa.

4.8 Evaluación

El docente debe adquirir la competencia de desarrollar una planificación meso curricular y micro curricular, con esto se debe exponer a sus compañeros para verificar si el docente ha logrado desarrollar es actividad y pueda aplicar a su institución. La evaluación, como proceso sistemático de cuestionamiento y explicación de trabajo académico del taller, tendrá el carácter de integral. Los juicios de valor en torno de los trabajos, se fundamentarán en los siguientes elementos: oportunidad en la entrega, sentido lógico de su estructura y, pertinencia en su contenido.

3.9 Duración del curso

La duración del curso para los docentes del Colegio Fernando Dobronsky será de 30 horas distribuidas en cinco horas durante cuatro sábados,

3.10 Cronograma de actividades a desarrollarse

ORD.	CONCEPTO	TIEMPO	OBSERVACIÓN
1	PLANIFICACION	5 horas	Conferencias y charlas para socializar estos conceptos
1.1.	Conceptos de planificación		
1.2.	¿Qué importancia tienen las teorías del aprendizaje para llevar acabo la planificación didáctica?		
1.3.	La planificación curricular en el quehacer educativo		
1.4.	Planificación estratégica		

2.	PRINCIPIOS TEÓRICOS SOBRE CURRÍCULO	5 horas	Foro con el objetivo de intercambiar experiencia y afianzar conocimientos
2.1.	Conceptualización de currículo.		
2.2.	Principios básicos.		
2.3.	Características del currículo.		
2.4.	Elementos del currículo.		
2.5.	Fundamentación teórica – filosófica del currículo.		
2.6.	Dimensiones del currículum.		
2.7.	Paradigmas en el campo del currículo.		
2.8.	Fases del diseño curricular.		

3.	PROGRAMA CURRICULAR INSTITUCIONAL	10 horas	Mesa de
----	--	----------	---------

3.1.	Micro diseño curricular proyecto educativo institucional "PCI"		trabajo
3.2.	Micro diseño curricular.		
3.3.	Plan de unidad didáctica.		
3.4.	Plan de lección.		

3.11 Costos del curso

En el factor económico como es una institución fiscal se realiza el procedimiento de buscar auspicio de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena con lo que respecta al capacitador y material didáctico.

La infraestructura la proporciona el Colegio Fiscal Fernando Dobronsky Dávila, así también las bebidas y alimentos, que el administrativo de la institución proporcionará de tres dólares por persona diarios.

Faltaría confirmar el número exacto de participantes.

3.12 Certificación del curso

El participante no debe exceder del 15% de faltas en cada unidad de contenido por la importancia que cada una de estas tiene.

Al final del curso cada grupo debe entregar una planificación meso curricular y micro curricular, cumpliendo con todos los requerimientos.

3.13 Bibliografía

- ANDER-EGG, E.1999 Diccionario de Pedagogía, segunda edición, Argentina.
- BARBA, Estela. 2002 Taller de Diseño Curricular basado en competencias. México
- BARRAZA, O.2006 "Enseñar a aprender en la sociedad del conocimiento".
- BRIONES, G.1995 "Preparación y Evaluación de Proyectos Educativos". Editorial Convenio Andrés Bello. Colombia. Págs. 19-70.
- CARR, Wilfred y KEMMIS, Stephen: Teoría Crítica de la Enseñanza: La investigación-acción en la formación del docente; edit. Martínez Roca, Barcelona, 1988
- CELLIS, J. 2004 Investigación de necesidades de capacitación y formación profesional. Santiago de Cuba.

- CEJAS, E. Y Otros. 1998 Formación por competencias profesionales. ISPETP. La Habana.
- CORTIJO, René, Modelo Curricular por Competencias y Proyectos, Ecuador, 2007.
- CRIS, Bolívar, Más allá de la formación: el desarrollo de competencias.
- DE ZUBIRIA, Julián: TRATADO DE PEDAGOGÍA CONCEPTUAL, Los Modelos Pedagógicos; Fondo de Publicaciones Bernardo Herrera Merino, Bogotá, 1994.
- FEINSTEIN, B. "La Escuela, la informática y el futuro". Edición 2006.
- GIROUX, Henry: LOS DOCENTES COMO INTELECTUALES: Hacia una Pedagogía Crítica del Aprendizaje: Temas de Educación No. 18, Ediciones Paidós/MEC, Barcelona, 1990.
- GÓMEZ, José. 2004, Evaluación y Certificación de Competencias. Santiago de Cuba.
- GARCÍA, GARCÍA José, La educación basada en normas de competencia laboral. Realidad en el Instituto Politécnico Nacional, México.
- HUERTA, Jesús y Otros, Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales.
- INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, Modelo Educativo y Académico, México
- MAGLIO, F. "Concepto de Informática Educativa". Edición 1999. Buenos Aires Argentina.
- MALDONADO GARCÍA, Miguel Ángel, Las Competencias, una opción de vida Metodología para el diseño curricular, Ecoe Ediciones, Bogotá, 2006.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, REFORMA CURRICULAR
- ORELLANA, A. 2011 Planificación curricular PEA, Modulo V, Loja-Ecuador.
- PUCHAICELA, P. "Elaboración y utilización del Material Didáctico". Edición. 2007.
- SALAZAR, Y. "Apuntes en torno al proceso de desarrollo del currículo". Editorial Universidad Nacional del Loja. Edición 2001. Págs. 20-76, 111-130.
- VARIOS AUTORES. "Teoría y Diseño Curricular". Programa de Maestría en Docencia Universitaria e Investigación Educativa. Editorial Universidad Nacional de Loja. Edición 1997. Loja – Ecuador. Págs. 148-152.
- VARIOS AUTORES. "Evaluación de los Aprendizajes". Editorial DINAMEP. Edición 2005. Quito – Ecuador. Págs. 23-27.

CONCLUSIONES

Después de finalizado el proceso de investigación del “diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” se pudo concluir lo siguiente:

- Es evidente la necesidad formativa de los docentes del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky. El 83% de los encuestados les gustaría profundizar sus estudios siguiendo una maestría ya que el 75% solo cuenta con un título de tercer nivel. Lo que nos puede demostrar el interés por superación del personal docente de la institución. Pero para poder capacitarse existen varios obstáculos que impiden cumplir con este objetivo que son: la falta de tiempo, falta de información de los cursos a desarrollarse y altos costos de las capacitaciones.
- El 31% de los docentes manifestaron interés en seguir cursos de capacitación presenciales en áreas como: pedagogía diseño y planificación curricular, También se puede resaltar que el 30% de los encuestados indicaron que les gustaría recibir cursos en sus especialidades o en las materias que ellos imparten, ya que la mayoría de los cursos que han recibido han sido en área generales mas no de manera específica y esto sería necesario para que el docente pueda fortalecer el desempeño dentro del salón de clases y brindar una educación de calidad.
- El 91% de las capacitaciones recibidas por los docentes han sido auspiciadas por el gobierno, es decir que el Colegio Fernando Dobronsky ha dejado esa responsabilidad y no tiene una planificación interna de cursos o capacitaciones para sus docentes, lo que debilita el proceso de actualización y refuerzo de conocimientos por parte de los docentes.
- El 33% de los encuestados reconocen que la institución educativa siempre apoya a sus docentes para que se capaciten y asistan a los cursos, lo que es un factor positivo, pero, se debería lograr que el respaldo a sus docentes sea del 100% para que exista más interés por mejorar continuamente. Así como motivar para que los docentes sean capacitadores de cursos o seminarios para que haya una retroalimentación entre docentes, ya que el 91% de los encuestados manifestaron que nunca han impartido un curso.

RECOMENDACIONES

Como resultado de las conclusiones, se plantean las siguientes recomendaciones para mejorar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

A los directivos del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky Dávila se recomienda considerar la capacitación del docente como un factor determinante para el éxito en el proceso de enseñanza aprendizaje. Al momento de estructurar el plan anual operacional (POA), se debe incluir estrategias de capacitación docente y directivo en áreas como planificación, diseño curricular, temas de especialidad, nuevas tecnologías en el aula, etc para fortalecer las competencias en el desempeño profesional individual y colectivo de la institución, ya que según los resultados obtenidos en la investigación, los docentes tienen interés por capacitarse continuamente, pero la institución no propicia cursos o capacitaciones, dejando únicamente al gobierno esta labor .

A los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Fernando Dobronsky Dávila se sugiere continuar con el interés de una formación y capacitación continua a través de intercambios de experiencias educativas con otras instituciones del sector. Así como realizar capacitaciones entre docentes porque así se fortalecería el proceso de enseñanza aprendizaje, y se pudieran proponer cambios y mejoras para brindar una educación de calidad.

Además fortalecer la autoformación ya que es deber y obligación de todos mantenerse actualizado y calificado para impartir las asignaturas que se les asigna. Gracias a los avances tecnológicos los docentes pueden realizar sus capacitaciones virtuales o por internet ahorrando tiempo, costos y recursos.

Solicitar a los directivos de la institución que, se elabore una planificación anual de capacitaciones para organizar el tiempo y poder aprovechar al máximo las oportunidades de instrucción y formación de los docentes. Ya que no solamente los profesores están interesados en temas generales de educación sino en sus especialidades y materias que están a cargo, es por eso que, una planificación bien estructurada pudiera acoger todas las necesidades de formación que tiene los docentes.

Además apoyar a los educadores a que sigan capacitándose no solo en cursos y seminarios sino de manera sostenida con posgrados ya que la mayoría de los encuestados manifiesta interés por una educación continua y esto mejoraría a la institución, a los alumnos, a la ciudad y al país, ya que un pueblo con educación es un país con un futuro prometedor.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, M. (Noviembre de 2005). La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: “El Estilo de Dirección Lasaliana” El Escorial, España. (pp145-275)
- BERNAL, A. José L. Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional.
- BERNAL, J. Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional. España: Departamento Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. En: <http://wzar.unizar.es/acad/fac/egb/educa/jlbernal/Lid.trnasf.html> (Julio 22)
- BOURDIEU, P. (1991). La distinción. Criterio y bases sociales del gusto. Madrid: Taurus.
- Características del maestro
http://www.hechoscolima.com/caracteristicas_maestro.php
- COLÉN, T. (1995). Aula de Innovación Educativa. [Versión electrónica]. Revista Aula de Innovación Educativa 44
- Congreso de Directores de Centros La Salle, (Noviembre de 2005): “El Estilo de Dirección La saliana”. El Escorial, España.
- CONTRERAS, J. (1997). La autonomía del profesorado. Madrid: Morata. (pp302)
- D’HAINAUT, L. (1979) Les besoins en éducation Paris: UNESCO.
- Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación
<http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-162030.html>
- ESPAÑA: Departamento Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. En: <http://wzar.unizar.es/acad/fac/egb/educa/jlbernal/Lid.trnasf.html> (Julio 22)
- ESTEBAN, F. y BUXARRAIS, Maria R. (2004): “El aprendizaje ético y la formación universitaria. Más allá de la casualidad. En: Revista Interuniversitaria: “Teoría de la Educación”, vol. 16, pp. 91-108.
- GONZALEZ, T. Rosa M. (1983): Influencia de la naturaleza de los estudios universitarios en los estilos de aprendizaje de los sujetos. Tesis Doctoral publicada en 1985. Madrid: Servicio de Publicaciones Universidad Complutense.
- GONZALEZ, T. Rosa M. (1984): “Capacidades y estilos de aprendizaje”. Rev. Perfiles. Caracas (Venezuela): Ed. Universidad Simón Bolívar. (pp 53-67).
- HARF, R. (1994). Didáctica del nivel inicial. Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación.

- HERNÁNDEZ, Y. (2009, Abril 29) La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento. Retrieved Marzo 07, 2013, from <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>
- HEWTON, E. (1988). School focused staff development. Londres: The Falmer Press.
- KAUFMAN, R. (1982). Identifying and solving problems: System approach. San Diego (California): University Associates.
- KOTTER, J. (1997) El Factor Liderazgo. La Función directiva hoy.
- MORLES, V. y ÁLVAREZ, N. (1996). El futuro de la educación de postgrado: los sistemas nacionales de educación avanzada. Investigación y Postgrado, 11(2), 69-80.
- MORLES, A. (2001). Los estudios de postgrado como recurso para el desarrollo tecnológico. Integración Universitaria, 1(1), 39-51.
- NORDENFLYCHT, M. Organización de estados iberoamericanos. Formación continua de educadores. (pp203-245)
- PEREZ, C. (Madrid, 2002) "Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa" (pp-56)
- REPUBLICA DEL ECUADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, reforma del bachillerato lineamientos administrativo curriculares del bachillerato en ecuador <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>
- Tipos de liderazgo en la educación <http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/educacion/2011/01/04/liderazgo-nuevos-tipos-de-liderazgo/>
- VECIANA, J.(2002). Función Directiva. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona, 279 p
- WITKIN R. (1996) Planning and conducting needs assessment. A practical guide. California: Sage Publications.
- ZABALZA, B.(2003) "Las competencias docentes del profesorado"
- ZEICHNER, K, LISTON D (2004). "Formando maestros reflexivos" , Buenos Aires: Niño y Dávila editores Universidad de Buenos Aires pp. 262-297.

ANEXOS

ANEXO "A"

ENCUESTAS DESARROLLADAS POR EL PERSONAL DE DOCENTES DEL COLEGIO FISCAL DONBRONSKY DÁVILA



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

Complete los fragmentos, asegurando en su código al personal (añadido en cada fila a la derecha), según corresponda. EJ.

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	Masculino	1					Femenino	2
2.2. Estado civil	Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):	_____							
2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas			8
2.4. Tipo de relación laboral:								
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Bases temporales		12
2.5. Tiempo de dedicación:								
Tiempo completo	13	Medio tiempo			14	Por horas		15

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale sus seis alternativas)*

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

3.2. Su titulación en progreso, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otros, especifique: _____	5	Otros, especifique: _____			13

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), esta tiene relación con: *(marque, sólo el área postgrado)*

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le interesen)*

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por internet	4			
4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación: <table border="1" style="float: right;"><tr><td>De lunes a viernes</td><td>1</td><td>Fines de semana</td><td>2</td></tr></table>							De lunes a viernes	1	Fines de semana	2
De lunes a viernes	1	Fines de semana	2							

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse *(Puede señalar más de una alternativa)*

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

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

- ✓ _____
- ✓ _____

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

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

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

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

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

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación *(señale sus alternativas)*

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque sus alternativas)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO "B"

CORREO DE CONFIRMACIÓN POR PARTE DEL EQUIPO PLANIFICADOR

The screenshot shows a web browser window with the Yahoo! Mail interface. The browser tabs include 'Universidad Técnica Particul...' and 'pxpo_84 - Yahoo! Mail'. The address bar shows the URL 'e1-mg6.mail.yahoo.com/heo/launch?.rand=es57r3lngecfd#mail'. The Yahoo! Mail header includes the logo, search bars for mail and web, and a user profile for 'Hola Patricio'. The main content area displays an email titled 'Re: Rv: Páliz Ochoa P...' with the following text:

Buenos días
Patricio

La información ha sido receptada, y modificada la autorización esta otorgada para el Colegio Fernando Donbroskyn Davila por favor cerciórese de que el rector otorgada las facilidades para la aplicación del cuestionario, hable personalmente con ella y conversele sobre su tema de investigación para que no existan inconvenientes posteriormente.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

On the right side of the email, there is a black sidebar with white text: 'El Hispanic Scholarship Fund tiene la información para ayudar a que tus hijos vayan a la universidad.' Below this text is a red button that says 'Aprende más en TusPalabrasdeHoy.org'. At the bottom of the browser window, the Windows taskbar is visible with several open applications: 'Inicio', 'Proyecto_de_grado_I_...ppt', 'Indice_de_Contenidos.docx', 'estudiantes_que_faltan...xls', 'CUERPO DEL PROYE...', 'PORTADA PROYE...', and 'pxpo_84 - Yahoo! Ma...'. The system clock shows 'ES' and '23:25'.

ANEXO "C"



Salinas, 20 diciembre de 2012

Licenciada
Betty Méndez
RECTORA DEL COLEGIO FERNANDO DONBROSKY OJEDA

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013**".

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente me autorice el ingreso al centro educativo bajo su dirección para realizar el proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos (encuesta), situación que se constituye la base para realizar mi informe de investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA

Patricio X. Palz/O.

MAESTRANTE EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Recibido
20/12/2012
H: 10:25

ANEXO "D"
FOTOS DE LAS ACTIVIDADES DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ENCUESTA



FOTO N°1 Reunión previa a la encuesta a los docente



FOTO N° 2 Entrega de encuestas a los docentes de bachillerato



FOTO N°3 Socialización de los temas que se encuentran en la encuesta



FOTO N°4 Resolución de la encuesta