



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

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

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Guamangate Ayala, Carlos Jesús**

**DIRECTORA: Arteaga Marín, Myriam Irlanda, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO TENA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Myriam Irlanda Arteaga Marín.

**DOCENTE DE TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo, de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San José de la provincia de Napo, ciudad Tena, periodo 2012 – 2013 realizado por Guamangate Ayala Carlos Jesús, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

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

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

f.....  
Autora: Guamangate Ayala Carlos Jesús  
Cédula: 0500960836

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a mi esposa y a mis hijos, que siempre han visto en mí aquella persona valiosa y que con su amor me han demostrado que la vida pese a tener sus dificultades es bella vale la pena vivirla.

Así también a mis padres y hermanos por haberme enseñado el valor del esfuerzo y sacrificio para alcanzar las metas propuestas.

Carlos Guamangate A.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a mi Dios por su inmenso amor, a la Misión Josefina por apoyarnos con la beca, a la Universidad Técnica Particular de Loja por bajar los aranceles por ser ex -alumnos de la Universidad, a mis queridos hijos e hijas por apoyarnos en el trabajo y a mi esposa por apoyarnos mutuamente, a mi Directora de Tesis Arteaga Marín Miriam Irlanda, Mg. Por el aporte valioso de sus conocimientos y experiencia.

Carlos Jesús Guamangate Ayala

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	II
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÒRICO.....	4
1.1. Necesidades de formación.....	5
1.1.1. Concepto.....	5
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	6
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rosett, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo).....	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1. Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	14
1.2.1.2. Metas organizacionales a corte, medio y largo plazo.....	16
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17
1.2.1.4. Liderazgo educativo.....	19
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demanda de organización, regulación).....	21
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal).....	24
1.2.2. Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1. Formación personal.....	25
1.2.2.1.1. Formación Inicial.....	26
1.2.2.1.2. Formación Profesional Docente.....	28
1.2.2.1.3. Formación Técnica.....	29
1.2.2.2. Formación Continua.....	30
1.2.2.3. Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	32
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	33
1.2.2.5. Característica de un buen docente.....	35
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	38
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	40
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	41
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	41
1.2.3.2. La función del docente.....	43
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	44
1.2.3.4. La función del estudiante.....	45
1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.....	46
1.3. Curso de Formación.....	47
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	47

1.3.2. Ventajas e innovaciones.....	49
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	50
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	52
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	54
2.1. Contexto.....	55
2.2. Participantes.....	58
2.3. Diseño y métodos de investigación .....	62
2.3.1. Diseño de la investigación .....	62
2.3.2. Métodos de investigación.....	62
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación .....	63
2.4.1. Técnicas de investigación.....	63
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	63
2.5. Recursos.....	63
2.5.1. Talento Humano.....	64
2.5.2. Materiales.....	64
2.5.3. Económicos .....	64
2.6. Procedimientos .....	65
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
3.1. Necesidades formativas.....	68
3.2. Análisis de formación.....	81
3.2.1. La persona en el contexto informativo.....	81
3.2.2. La organización y la formación.....	84
3.2.3. La tarea educativa.....	85
3.3. Los cursos de formación.....	90
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	95
4.1. Tema .....	96
4.2. Modalidad de estudios.....	96
4.3. Objetivos.....	96
4.3.1. Objetivo General:	96
4.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	96
4.4. Dirigido a.....	97
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	97
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	97
4.5. Breve descripción del curso.....	97
4.5.1. Contenidos del curso.....	97
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del Tutor que dictará el curso.....	99
4.5.3 Experiencia profesional docente.....	100
4.5.4. Metodología.....	100
4.5.5. Evaluación.....	101
4.6. Duración del Curso.....	101
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	102
4.8. Costos del Curso.....	102
4.9. Certificación.....	103
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	113
ANEXOS.....	117

## **RESUMEN**

La presente investigación busca analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, particularmente, una muestra de docentes del Colegio Unidad Educativa “San José” del Cantón Tena, Provincia de Napo.

Los datos se recopilaron a través de una encuesta escrita, fueron tabulados, analizados y discutidos sus resultados. Analizando las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, abordando tres grandes categorías conceptuales que son: a) Necesidades de formación. b) Análisis de las necesidades de formación, y c) Cursos de formación.

Se ha demostrado, que los docentes son de tercer nivel o con estudios superiores, la muestra estudiada de docentes, desean capacitación, que es impedido por factores económicos y de tiempo. Por esta razón, se elabora una propuesta de capacitación acorde a las necesidades de los docentes estudiados.

**PALABRAS CLAVE:** Necesidad de formación; capacitación; propuesta; docentes estudiados.



## ABSTRACT

The present investigation, seeks to analyze, the training needs of high school teachers of educational institutions in the country, specially, a sample of teachers from the "San Jose" Educational Unit of Canton Tena, Napo Province.

Data were collected through a written survey, were tabulated, analyzed and discussed the results. Analyzing the training needs of teachers in high school, by addressing three conceptual categories: a) Training needs. b) Analysis of the training needs, and c) Training courses.

It has been shown, that teachers are tertiary level or higher studies, the sample of teachers desire training which is prevented by economic factors and time. For this reason, training proposal is made, according to the needs of teachers studied.

KEYWORDS: Need for training, training, proposal, teachers studied.

## INTRODUCCIÓN

El docente como instructor ha de ser competente para diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Estas habilidades solo se pueden generar a través de una gran experiencia y sobretodo de capacitación y actualización continua, de ahí parte mi interés en efectuar un estudio profundo de las necesidades más relevantes de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San José. En años anteriores se creía en una educación sujeta a repeticiones cíclicas de conocimientos impuestos por el docente a los educandos, los mismos que sin refutar debían aceptar determinados conocimientos, sin embargo el mismo tiempo ha demostrado que todo y todos estamos sujetos a cambios, cambios que en la actualidad se le denomina avance científico y tecnológico. De ahí la significativa necesidad que los docentes se hallen capacitados de acuerdo a las circunstancias actuales.

Gracias a las nuevas políticas de gobierno en el ámbito educativo, las posibilidades de capacitación han proliferado en gran escala, y su acceso es ahora mucho más fácil, sin embargo existen contratiempos entorno a los mismos como son; el tiempo y dinero.

El presente estudio establece las necesidades más importantes de los docentes de bachilleratos, a la vez se plantea una propuesta de capacitación acorde a las exigencias de los docentes estudiados, contribuyendo al mejoramiento académico en primer lugar y al estatus de coeficiente intelectual y económico de los docentes que acceden a la propuesta de capacitación.

Analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de las instituciones educativas del país, en el año académico 2012 – 2013, es el objetivo general y este se profundiza en tres aspectos: Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente del bachillerato; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa San José” de Tena.

Los iniciales logros se basan en información analizada, donde se identificó el tipo de necesidades de los docentes y en respuesta se propone un curso de formación docente para mitigar las necesidades identificadas.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Necesidades de formación**

La necesidad es un estado del hombre, situación límite de carencia que le obliga a adoptar una aptitud, a emitir una conducta para satisfacer esa necesidad, por lo tanto, la necesidad es estado carente de algo esencial para la vida del hombre para su existencia natural y podemos considerar que las necesidades hacen referencia a una alteración del equilibrio físico y psicológico de la persona que impulsa a la acción para restablecer de nuevo el equilibrio. El ser humano como un sujeto eminentemente social no puede vivir solo y nunca necesitar nada, ni de nadie. El ser humano todo el tiempo necesita de alguien y de algo para poder vivir, compartir la vida y practicar el Buen Vivir.

#### **1.1.1 Concepto**

Cabo (1991) afirma:

Apunta la necesidad de analizar qué tipo de formación es necesaria y cuál ha de ser el nivel de calidad adecuado para esta formación, la sociedad en general, deben asumir la necesidad de crear políticas de formación que sean capaces de diseñar una oferta formativa adecuada a las necesidades del mercado laboral (p. 31).

Es preciso identificar el tipo de necesidad y aplicar correctamente los procesos que permitirán un verdadero cambio a la meta planteada.

Forem (2000) afirma:

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

La necesidad de formación es muy importante en toda institución pública y privada, porque son necesarias para desempeñar de forma efectiva y eficaz las tareas del lugar de trabajo y las que realmente posee la persona.

Kaufman (1982) afirma:

Entiende por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación (p. 31)

La necesidad de formación, es una innata cualidad que posee el ser humano, unos lo tenemos más desarrollados que otros, así como la oportunidad de acceder a tener esa formación anhelada, hoy en día, las generaciones de profesionales de nuestro país, son valorados mientras más demuestren su capacidad de adaptabilidad a los avances y su capacidad de formación, el cual es un parámetro a ser medido para poder alcanzar un puesto dentro de la organización.

En la educación la necesidad es una cualidad que se debe inculcar, desarrollar y complementar, de ahí surge la enseñanza con excelencia, donde los estudiantes no solo integran su saber con los conocimientos del aula, sino que busca, investiga y analiza otras posibles hipótesis a sus ideas, consiguiendo así su propio criterio, esa es la meta de todo docente, generar una gran necesidad de formación que se complemente con la práctica de valores, así el conocimiento adquirido será de uso en beneficio social y valorado como una oportunidad de crecimiento para quien lo busque y lo obtenga.

### ***1.1.2. Tipos de necesidades formativas***

En toda distribución el administrador o gerente debe promover siempre actividades evaluativas que permitan identificar los tipos de necesidades que requieren el recurso humano.

Cutti (2012) afirma:

En el campo de la formación, las necesidades son entendidas como: a) necesidad normativa que hace referencia a la carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente; b) necesidad percibida o sentida por los sujetos, que está basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia. Por tanto, es una apreciación subjetiva, condicionada a factores psicológicos y psicosociales particulares; c) necesidad expresada que es la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien percibe (p. 233).

La clasificación de las necesidades humanas son muy importantes para un mejoramiento continuo, un mejor servicio y el provecho de cada una de las instituciones; partiendo siempre de un análisis concienzudo de las practicas diarias para especificar los problemas que necesitan cambio en el trabajo diario.

Tabla1: Clasificación de necesidades formativas según autores españoles.

<b>Autor</b>	<b>Necesidades formativas</b>	<b>Aspectos sobresalientes</b>
Gairín (1996)	a) Carácter relacional	Se establece entre dos situaciones: lo real y lo ideal
	b) Carácter polivalente	Asimila el término necesidad a diversos conceptos como problema, expectativa, carencia, diferencia o interés
Benedito e Imbernón y Felez (2001)	a) Necesidad normativa	Carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente
	b) Necesidad percibida	Percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia.
	c) Necesidad expresada	Es la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quién percibe. El criterio se sitúa en las demandas del propio servicio o programa

Fuente: Clasificación de necesidades formativas  
 Autor : Cutti (2012). p. (297)

Sánchez (2002) afirma:

Los tipos de necesidad tienen sus ventajas y desventajas. Por ello, es aconsejable que el análisis de necesidades esté basado en varios de ellos (nunca en uno solo) con el objeto de compensar los sesgos propios de cada enfoque” (p. 201).

En la docencia, la tipología de necesidades de formación, a mi criterio tienen dos grandes niveles: el personal y el grupal; es indispensable conocer cuáles son las necesidades de nuestro entorno, partiendo de lo individual al grupo, eso nos permitirá tener una visión más real, donde una adecuada capacitación en determinado punto generará un beneficio mayor en el entorno, al clasificar las necesidades de capacitación, obtenemos indicadores sobre quién, cuándo y cómo capacitar, al ser clasificadas las necesidades de formación las podemos jerarquizar de acuerdo con su importancia o urgencia, y una vez efectuado esto podemos empezar a determinar quién lo necesita y qué tipo de capacitación es efectiva. Hoy las capacitaciones o clases educativas deben ser impartidas por objetivos y no por

contenidos, exigiendo así a que los alumnos tengan los siguientes perfiles: sean indagadores, investigadores, creativos, democráticos, participativos, analíticos, etc.

### **1.1.3. Evaluación de necesidades formativas**

Es muy importante la evaluación de necesidades formativas porque nos permite organizar, diversificar las maneras de enseñar y de aprender y valorar sus necesidades formativas en diversas temáticas.

Stufflebeam (1987) afirma:

La evaluación de necesidades como el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y mérito de las metas, planificación, realización, necesidades, para tomar una decisión (...) (p. 20)

La evaluación de necesidades es muy importante en el docente porque nos sirve para mejorar nuestro propio proceso y comprobar que la línea que se ha seguido es la correcta y permite la obtención de los resultados más eficaces posibles.

La evaluación sirve de vehículo informativo a todos los que participamos en el proceso educativo que abarca todos los aspectos del desarrollo, se considera una actividad retroalimentadora de los proceso de educación y facilitadora de cambios.

Imbernón (1993) afirma:

El sentido de la palabra evaluación en el campo educativo ha variado según los tiempos, en un inicio fue tradicionalmente examinadora y de control, más tarde se vincula directamente con la valoración de los resultados del aprendizaje de los alumnos, posteriormente, se extiende a otros aspectos educativos, hasta llegar al aspecto totalizador de hoy; (p. 20).

En la actualidad todas las actividades educativas deben ser evaluadas al inicio, durante y al final de las diferentes acciones que realizamos la comunidad educativa, con la finalidad de tomar decisiones que nos permita superar las falencias educativas, la educación es el proceso del desenvolvimiento integral y armónico del individuo desde el comienzo hasta el final de su vida.

Walberg (1990) afirma:

La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades (p. 120-123)

La evaluación de necesidades, se interesa por el entorno y las características de la población que demandan los servicios, en este caso, los docentes y su entorno son primordial a la hora de plantear posibles cursos de capacitación, los resultados del proceso de evaluación de necesidades influirán en la toma de decisiones.

La evaluación educativa es un instrumento muy importante en todas las actividades que se realizan en la vida diaria educativa, es el termómetro que nos mide el adelanto o el retroceso, nos permite identificar los obstáculos por lo que la educación no avanza, nos exige dar cambios inmediatos en el proceso educativo que son las vías que nos permiten llegar a las metas propuestas.

#### **1.1.4. Necesidades formativas del docente**

Los docentes conformamos una sociedad del conocimiento y de la información en la que nos encontramos demanda cada vez con mayor auge. Concorre una profunda preocupación por la formación, lo que conlleva, en general, cada vez un mayor número de programas de formación dependiendo de las necesidades formativas que presentan los profesionales.

Imbernón (1994) afirma:

Que la necesidad formativa del docente se basa en la actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria y a la vez profundizadora de la formación inicial, esto permitiría un perfeccionamiento de la actividad profesional (p. 13)

En este escrito abordan las problemáticas más relevantes que en la actualidad dificultan la enseñanza y aprendizaje en ciencias y tecnología. A partir de ahí, se proponen una serie de acciones que deben ser entendidas como los objetivos a cumplir, para lograr la actualización e innovación del proceso de enseñanza de las ciencias y la tecnología.

García (1998) afirma:

El docente debe prepararse en tres grandes campos: Formación científica: rigurosa con especialidad y sobre aspectos básicos de la Reforma; Formación permanente: en técnicas y estrategias didácticas aplicadas a la enseñanza y Formación en nuevos roles docentes:



relacionados con las tareas especializadas de la orientación, la tutoría, la gestión y dirección y la investigación evaluativa (p. 212)

El docente, bajo su perfil pedagógico, conglera varias necesidades formativas, no solo en torno a sus conocimientos de especialidad, sino su interacción como individuo que forma parte fundamental en un grupo estudiantil, las exigencias de las nuevas generaciones, no solo es la enseñanza, sino también educar de manera integral.

La necesidad de capacitar a los alumnos, futuros universitarios que se forman en nuestras aulas, los cuales deben ser competentes en sus estudios superiores para resolver las cuestiones que se le presentan cada día a nivel estudiantil superior, por tanto nuestra institución se encuentra abierta a las continuas expectativas, necesidades y problemas de la propia sociedad en donde encuentran ubicados tanto el alumno como el profesor y la propia institución. Es evidente que nuestra institución educativa del siglo XXI no puede encerrarse, sino que por lo contrario debe ser solidaria con la sociedad, detectar sus necesidades y darles sus respuestas.

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

Es muy importante para nosotros los docentes conocer diferentes modelos de análisis de necesidades procedentes de diferentes ámbitos de formación y la intervención que nos ofrezcan valiosos puntos de referencia, porque no todas las carestías son las mismas.

Hatim (2003) afirma:

Una perspectiva general de los modelos para la identificación de necesidades, descritos en la bibliografía podría resumirse como sigue:

#### **Modelo de Rosset**

- Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
- Elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos.

Para el docente es muy importante el análisis de las necesidades de formación, porque nos permite priorizar y aplicar los procesos respectivos que cumplan sus objetivos esperados. Desde luego es muy esencial conocer las funciones que cumplen cada elemento

### **Modelo de Kaufman**

Elementos fundamentales: Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.

Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:

1. Tomar decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
5. Determinar las condiciones existentes.
6. Determinar las condiciones que se requieren.
7. Conciliar discrepancias de los participantes.
8. Asignar prioridades entre discrepancias.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Este modelo nos da a conocer a los responsables que deben analizar y viabilizar las necesidades, ellos son: los docentes, los alumnos, padres de familia y la sociedad en general, se debe cumplir con diferentes etapas que nos permita dar una verdadera educación por objetivos que deben pasar varios filtros pedagógicos y de esta manera ofrecer alumnos competitivos en el ámbito educativo.

### **Modelo de Cox**

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

### **Modelo de Witkin**

- Establece niveles que suponen un proceso cíclico, cuyos resultados se aplican en el propio proceso.
- Primer nivel
  - Necesidades de los receptores del programa.
- Segundo nivel
  - Responsables de la planificación y/o gestión de los programas.
- Tercer nivel.
  - Recursos (equipamiento, transporte, condiciones laborales, etc.)

### **Diseño de J. McKillip**

- Identificar usuarios y usos.
- Describir la población objetivo y del Centro de servicios.
- Dispersión, características demográficas, recursos, etc.
- Identificar necesidades.
- Descripción de los problemas de la población objetivo.
- Evaluar necesidades.
- Detectar las más importantes para los usuarios.
- Detectar las más importantes para el Centro.
- Comunicar los resultados a todos los implicados (p. 562-569)

Evaluación centrada en la solución de problemas.

Es muy importante la evaluación en toda la actividad que realiza el ser humano porque nos permite conocer el avance de las metas propuestas y saber las causas por lo que se obstaculizan y buscar las estrategias de solución.

### **Evaluación centrada en la solución de problemas.**

Gómez (2006) afirma:

Desde esta perspectiva se considera que la enseñanza es una actividad compleja y que muchos de los problemas que abarca, escapan al control del profesorado por falta de formación o de medios. El objetivo es conocer los principales problemas percibidos por los profesores, para que los programas de formación se orienten principalmente a facilitar estrategias que permitan su solución. Sin embargo la habilidad del maestro debe ir más allá del conformismo, al existir una ética y profesionalismo, la educación rompería toda limitante y se renovarían cada día. La evaluación determina el grado en que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje. (p. 43-46)

La complejidad es una incertidumbre ello obliga la necesidad de buscar una meta para superar esta contradicción, en este marco se produce el aprendizaje de alumnos y alumnas guiados por maestros y maestras que van construyendo sus nuevas visiones y acciones complejas a partir de sí mismo. En verdad la educación es muy compleja y que es muy importante la preparación y la actualización constantes de los docentes porque existe una mezcla de orden y desorden.

Pérez (2000) afirma: "la evaluación de necesidades tiene las ventajas de que consigue el compromiso de los implicados, genera el apoyo de las instituciones, ahorra tiempo y esfuerzo en la planificación, ayuda a utilizar racionalmente los recursos, ofrece un marco objetivo, permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades y proporciona información útil, organizada y sistemática. La evaluación determina tanto la afectividad como la eficiencia de los procesos de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje" (p. 56)

El modelo para el análisis de intervención socioeducativa pretende reunir todos los datos necesarios sobre una serie de problemas vividos por un sector de población, para llegar a la adecuada toma de decisiones sobre la implantación o no de un programa de intervención, así como para determinar una amplitud, formular los objetivos y conseguir y fundamentar todo el proceso de planificación e implantación y posterior evaluación. Los diferentes modelos tratan de dar solución a las necesidades a través de guías, procesos, elementos que conducen a dar soluciones a las metas esperadas.

La evaluación educativa es un término que se usa de manera genérica para referirse a tipos particulares de evolución que se enfocan en objetos, tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el currículo, la institución educativa y la evaluación misma. La evaluación curricular es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que un programa educativo está cumpliendo con el propósito para los que fue creado.

## **1.2. Análisis de las necesidades de formación**

En el ámbito educativo, tenemos el análisis organizacional y análisis de la persona. Hoy los grandes cambios incurren en una necesidad de transformación y esto nos conlleva a identificar problemáticas de retrasos, de tradicionalismo de carencias del individuo.

### **1.2.1. Análisis organizacional**

El cuerpo docente de una institución debe consolidarse como una organización que trabajo mancomunado y coordinado, en beneficio de sus educandos.

Kaufman (1994) afirma:

Sugiere tres niveles de análisis de necesidades en la organización: Nivel mega, cuando la misión y los objetivos de la organización se ven afectados; Nivel macro, cuando las necesidades son a nivel de los resultados de la organización y Nivel micro, cuando las deficiencias corresponden a pequeños grupos de personas (p. 78).

Este análisis jerarquiza las necesidades de acuerdo al grado de dificultad que tenga una organización. Se realiza el análisis de necesidades con el propósito de iniciar en ellas un proceso de mejora, se establece una estrategia de análisis tanto el estado actual como el estado deseado de la organización a partir de las expresiones de sus miembros obtenidas mediante el empleo de diversas técnicas, una vez realizada el análisis de la información y en correspondencia con el estado deseado, se fundamenta la elaboración de recomendaciones para la mejora de la dinámica organizativa institucional.

Fabara (2001) afirma:

Un análisis de la organización puede ser utilizado para preparar la organización ante importantes cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de planes de acción, proyectos y programas, antes de asambleas anuales y evaluaciones, o simplemente como un proceso de aprendizaje. Si el análisis de la organización será utilizado regularmente, la organización puede percibir cambios, tanto positivos como negativos. Además, el análisis de la organización también tiene que realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados (p. 36)

Previo a un análisis organizacional, se puede establecer la capacitación adecuada para una planta docente, al analizar a la organización establecemos el problema y la mejor alternativa por volver esa debilidad en una fortaleza organizacional, donde a través de un consenso de responsabilidad y compromisos con el objetivo de la organización, nos encaminamos a ser cada día más fructíferos y cumplir con las metas propuestas, en calidad de docentes somos el faro que guía las ideas de nuestros educandos, somos la plataforma para guiar el análisis de los conocimientos que adsorben cada uno de ellos, brindándoles el espacio para que reflexionen e identifiquen sus ideales propios y de grupo.

### **1.2.1.1. La Educación como realidad y su proyección**

En años anteriores, la calidad de la educación no fue considerada con relevancia en los acalorados debates en nuestro país, es en estos últimos años, donde ha tomado un papel prioritario dentro de las políticas de gobierno, donde con el reconocimiento de su gran valor

e importancia, el poder ejecutivo ha efectuado grandes reformas e innovaciones de forma y de fondo en el sistema educativo ecuatoriano.

Ministerio de educación del Ecuador (2010) afirma:

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de 3 conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.”

En el artículo No. 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”

Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana (p. 2)



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

Ministerio de Educación del Ecuador (2010) afirma:

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), dentro del proceso educativo; es decir, de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales, simuladores y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en procesos tales como:

- Búsqueda de información con inmediatez;
- Visualizar lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio;

- Simulación de procesos o situaciones de la realidad;
- Participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje;
- Evaluación de los resultados del aprendizaje (p. 7)

Plan Decenal de Educación del Ecuador (2010) afirma:

La Educación Básica en el Ecuador abarca 10 niveles de estudio, desde la formación inicial, conocida como pre-básica o primero de básica, con niñas y niños de 5 años de edad hasta completar el 10º año con jóvenes preparados para continuar los estudios de bachillerato y preparados para participar en la vida política-social, conscientes de su rol histórico como ciudadanas o ciudadanos ecuatorianos. Este subsistema educativo ofrece los fundamentos científicos y culturales que permiten al estudiantado interpretar, producir y resolver problemas de la comunicación, la vida natural y social (p. 11)

Delgado (2009) afirma:

Es menester enfatizar el análisis crítico en la realidad educativa relativa a las relaciones sociales existentes en las instituciones educativas que se pueden cualificar y cuantifica en la cotidianidad. En términos de continuar con los aportes en materia educativa, bien vale la pena reflexionar, criticar pero sobre todo transformar la realidad educativa basándonos en el principio ético del bien común a los fines de prever cambios que siempre vayan en beneficio de todos los seres humanos que conviven en un ámbito geo-humano o comuna (p. 89)

Gracias al cambio de una nueva visión de la educación, se ha logrado varios adelantos en los procesos educativos, donde las docentes y los docentes con el apoyo del fortalecimiento curricular en lo científico, cultura y pedagógico, somos sujetos a un continuo monitoreo de las autoridades institucionales educativas y supervisores provinciales de educación, este monitoreo y evaluación periódica permite garantizar que la educación que impartimos sea de calidad, proceso que a mi criterio es más que satisfactorio, pues permite demostrar nuestra capacidad y vocación al máximo, augurando generaciones de ecuatorianos y ecuatorianas deseosos conocimiento.

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

Toda organización diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, estos planes pueden ser a corto plazo, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud del nivel educativo.

Novel (2010) afirma:

El plan formativo diseñado debe contener objetivos a corto, medio y largo plazo, siendo recomendable que se planteen metas realistas pero eficaces para que en un medio plazo, los objetivos de cultura de paz en la organización estén cumplidos, deben además adoptarse medidas para que a largo plazo, toda la organización obtenga apoyo formativo continuo, para seguir motivado a aprender y a mejorar sus estilos de relación colaborativa y de construcción de espacios de diálogos y de consensos (p. 103)

Gonzales (2007) indica:

La organización del tiempo en función de criterios de rentabilidad pedagógica se convierte en factor relevante para la consecución de las metas educativas propuestas. La planificación del tiempo, como tantos otros elementos organizativos, a corto, medio y largo plazo se muestra básica para el desarrollo de las actividades educativas y, en particular, para el tratamiento de la diversidad, que requiere un sobre esfuerzo innovador en un entorno no acostumbrado a considerarlo (p. 117)

Cualquier plan de mejoramiento necesita determinar claramente cuál es su objetivo y cuales las estrategias y actividades que se desarrollarán para lograrlo, de igual manera se establece los roles y responsabilidades de los participantes, dentro de las metas y objetivos a largo, medio y corto plazo, todo esto tienen como fin alcanzar niveles adecuados de aprendizaje en los niños, niñas y adolescentes, de tal forma que se vuelvan individuos seguros de sí y muy competentes. Las metas a largo plazo comprenden entre 5 años y mínimo de tres años, las metas estratégicas sirven para definir el futuro de la organización educativa y su posicionamiento en la formación de las futuras generaciones de líderes y lideresas. A mediano plazo, son las metas tácticas de la educación y se basa en función al objetivo general de la organización y se fijan por áreas para ayudar a esta a lograr su propósito. Y a corto plazo: son las metas que se van a efectuar en un periodo menor a un año.

### ***1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa***

Los recursos educativos son inevitables dentro de los procedimientos educativos para el logro de los objetivos, que son utilizados con finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.



Ministerio de educación del Ecuador (2010) afirma:

La vida escolar consiste, básicamente, en actividades administrativas- Pedagógicas, tales como planificación, organización, supervisión, evaluación, presupuesto, atención a empleados, empleados alumnos, padres, etc., todas son atendidas por personal diverso pero siempre guiados por la dirección, que constituye la gestora, la gerencia, administración y liderazgo del centro educativo. Es reconocida la necesidad de una dirección en los centros educativos, cuya persona que la ejerce será la responsable del éxito o fracaso de la gestión de la organización; es decir el director es la primera autoridad del centro y el responsable mediato de administrar la prestación de servicios educativo, conforme a las normas y lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación (p. 236)

Es inevitable coordinar las acciones de funcionamiento de la institución educativa, realizar control de gestión del cumplimiento de las áreas respectivas en lo Pedagógico, lo administrativo, haciendo cumplir los recomendados por la supervisión en cuanto a la aplicación de la política educativa y el cumplimiento de planes y programas.

Asesorar a padres para la formación y la supervisión, conducir la institución y su personal para conseguir objetivos generales y específicos planteados en la Planificación Institucional. El Directo o Rector de un establecimiento educativo es el responsable del éxito o fracaso de la gestión de la organización.

Vollmer (1994) afirma:

Hay diversos recursos institucionales representados por la organización: **Los espacios educativos.**- La distribución del parque edilicio disponible para posibilitar un eficaz desempeño de las escuelas será competencia de la administración regional, la asignación de los espacios institucionales donde se produce el aprendizaje es atribución de la escuela, y la utilización de los espacios áulicos y comunitarios para determinados tipos de aprendizaje será competencia de los docentes (p. 203-2015)

Es muy importante identificar y coordinar las responsabilidades de las instancias educativas como la administración regional, los espacios institucionales, la utilización de los espacios áulicos y comunitarios, la competencia de los docentes y de esta manera ofrecer una educación eficaz y eficiente competitivos acorde a los grandes cambios tecnológicos, científicos y pedagógicos que se han dado en estos últimos tiempos.

Vollmer (1994) afirma:

**Algunos recursos característicos son los siguientes:** La elaboración de su propio proyecto educativo en relación con la captación de las demandas de su comunidad, las políticas educativas determinadas por las instancias centrales y regionales y por los programas que formulen para que sus alumnos aprendan. Cada escuela desarrolla su propia cultura institucional de acuerdo a su vida interna desde donde construye su identidad, la selección de objetivos y contenidos específicos, adecuados a los intereses de su contexto, que se articulan con los contenidos mínimos y comunes para todo el país y los acordados para la región, la participación de la comunidad en la determinación de los aprendizajes de desarrollo local, la conducción de los procesos de aprendizaje en el aula, en el marco de una nueva didáctica adecuada a los nuevos cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la selección de los recursos técnicos necesarios: guías, textos, materiales educativos, equipamiento didáctico y tecnológico, de acuerdo a las características de la escuela y de sus alumnos, la organización y capacitación de los docentes en función de las necesidades del proyecto educativo institucional y de las políticas centrales, la selección de actividades extracurriculares propuestas por la comunidad, la evaluación de los resultados de los alumnos a nivel de la escuela y su articulación con las mediciones de logros a nivel central o regional, la evaluación del desempeño de los docentes en el marco de un proceso de profesionalización del rol (p. 211)

La educación en la presente época enfrenta cambios científicos y tecnológicos, así como la conciencia de su valor estratégico para el desarrollo humano, ha tenido como una de sus múltiples resultados el replanteamiento de la gestión de los sistemas educativos, este desafío ha de ser asumido no sólo por las instancias centrales, regionales y zonales, sino, fundamentalmente, por los equipos directivos de los propios establecimientos de educación, a través del desarrollo de experiencias que tengan la capacidad de orientar cambios institucionales congruentes con el proceso de modernización del plan de gobierno y la visión del buen vivir con el proceso de descentralización del sistema educativo nacional.

#### **1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)**

A mi criterio, el liderazgo es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas, a continuación algunas citas de autores expertos en el tema.

Nussbaum (2011) afirma:

Liderazgo en educación es un tema recurrente que genera fobias y filias. El término liderazgo, en general, no es bien recibido en los ámbitos educativos. Se asocia con un discurso y un modelo de organización ubicado en enfoques más propios del mundo de la empresa que del mundo de la educación. Incluso se identifica de manera reduccionista con determinados enfoques sobre el desarrollo centrado en el crecimiento en términos económicos a diferencia de los enfoques de desarrollo de capacidades humanas (p. 89).

En verdad ser líder en la educación no es tan fácil, se necesita muchos dones natos que Dios nos haya dado, es necesario conocer primero nuestro interior y buscar nuestra autoconciencia de profundos sentimientos y motivaciones porque está bajo nuestra responsabilidad seres humanos con sus propios criterios que tenemos que tener mucha habilidad democrática para llegar acuerdos concretos.

Cuando compartimos con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en dinámica, expresiva y transformante. La educación no puede cambiar si los docentes no cambiamos.

Agüera (2004) afirma:

El fenómeno del liderazgo se trata de sobre todo de una acción individual cuyas consecuencias repercuten en todo un sistema social y, por ende, crea vínculos que por su naturaleza no son efímeros ni superficiales, se debe conocer la naturaleza del liderazgo, sus implicaciones y razones de ser en el grupo donde actúa y, viceversa. Así tenemos que Líder: es la persona capaz de ejercer influencia en otros para dirigirlos y guiarlos; Liderato: es el estatus o posición del líder en el grupo y Liderazgo: proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito (p. 24).

Es importante el liderazgo en el campo educativo por que reúne muchas habilidades que debe poseer un docente en el campo educativo para poder influir en una organización educativa, se necesita dones espirituales natos.

Robinson (2010) establece:

### **Tipos de liderazgo educativo**

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

- 1.-Tener un amplio conocimiento pedagógico sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este conocimiento necesario para el ejercicio del liderazgo pedagógico, vincula el conocimiento curricular y pedagógico con las dimensiones administrativas y de gestión.
- 2.-Saber resolver los problemas que se presentan en el centro en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.
- 3.-Fomentar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado. El liderazgo, como proceso social, es un fenómeno relacional en sí mismo, basado en la confianza, a diferencia de otras actuaciones de autoridad, poder o manipulación (p. 89)

Un buen líder pedagógico supervisa y ayuda a sus estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias, desarrollar sus conocimientos, orientar y entender situaciones, y que él entienda y reflexione para que encuentre alternativas de soluciones a los problemas que afecten el desempeño. Un maestro con espíritu de líder, encamina, induce a la investigación, de forma que la búsqueda de la verdad, siempre sea un deseo nato, cultivado y acrecentado con las experiencias que comparte con su entorno. Es preciso que el docente, indague, se prepare, antes de sus horas de clase, así sus conocimientos impartidos serán más interesantes y atractivos a sus educandos, ese es un buen líder pedagógico.

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

Ecuador. Ministerio de Educación (2012) afirma:

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

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

#### **Características**

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano. También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las

necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico

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

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación: En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.

Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiper especialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción pos secundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

El Nuevo Bachillerato Unificado es un modelo educativo que brinda equidad social y hoy en día la educación media es factor determinante para obtener empleo y es deber del gobierno de invertir más en la educación siendo esta completa y de calidad y al terminar el bachillerato este debe estar preparado para enfrentar las exigencias políticas, socioeconómicas y educativas en cualquier medio en que se desenvuelva y permita a la vez a los jóvenes cursen este nivel educativo en cualquier lugar e institución educativa del Ecuador, permitiendo a los bachilleres una misma formación general.

Del éxito de esta unificación depende del gobierno ecuatoriano en capacitar a los docentes, contrate profesionales especialistas en las ramas técnicas en todos los colegios, mejorar e implementar la infraestructura adecuada de los colegios con laboratorios e implementos que garanticen una buena educación, de la apertura en colaborar de todos los docentes en participar y ser entes proyectores de este proceso nuevo que necesita la ayuda de todos y cada uno de nosotros.

¿Por qué un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones?

Porque es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones pos graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento (p. 322-327).

En nuestro país, el bachillerato busca dar a todos los estudiantes iguales oportunidades de formación básica común para optar por la mejor decisión a la hora de tomar en su vida posteriores estudios, el Bachillerato Unificado, es una reforma que transforma el destino de la juventud, como todo cambio, esta reforma educativa es recibido con dudas y criterios divididos, por tanto antes de omitir un criterio se debe determinar las ventajas y desventajas, evaluando cuál de ellas es la mayor, una de las ventajas más notables es que todos estudiarán un grupo de asignaturas centrales que les permitirá adquirir aprendizajes básicos para su formación general, en el que se apoyarán para la elección de una carrera

universitaria con un conocimiento genérico, permitiendo a los estudiantes tener la misma malla curricular; una desventaja está en el aumento de horas al asistir al plantel, incremento de deberes y la carga de materias, hay que recordar que no hay victoria sin esfuerzo y que nuestros jóvenes tengan las habilidades necesarias para escoger una carrera en la que no fracasaran es una victoria, donde se evitara perder tiempo, dinero y esfuerzo de cada estudiante, donde como profesor me sentiré muy satisfecho ver como cada generación se encamina a un claro caminar en su proyecto de vida.

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

Fabara (2013) afirma:

Ante las inquietudes de los padres, madres y representantes de los estudiantes, el Ministerio de Educación, solicitó al Presidente de la República, Rafael Correa Delgado, la reforma al Art.153 del Reglamento a la Ley Orgánica Intercultural (LOEI), que estipula: la admisión de los estudiantes a los diversos niveles educativos para establecimientos públicos, fiscales, misionales y particulares.

La aprobación y puesta en marcha del Plan Decenal de Educación, la expedición de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la elaboración de perfiles del docente y de estándares de actuación, así como el desarrollo de los procesos de evaluación de docentes, son acciones de política educativa que demuestran la preocupación de la sociedad civil y del Gobierno por mejorar la educación, por superar los años de abandono que se produjeron en los últimos tiempos y el deseo por ubicar a la educación como un factor de superación y de desarrollo económico y social. El nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, la aprobación de la Constitución del año 2008, la puesta en vigencia de las nuevas políticas educativas públicas del Ecuador, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el nuevo marco legal del sistema educativo nacional desde el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI recientemente publicado en el mes de agosto de 2012, plantean importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente. Como Fabara afirma: “La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación (p. 266-270)

Villagómez (2012) afirma: “La LOEI determina una nueva arquitectura del sistema educativo del país, organizado, según se expresa en el Artículo 343, en un solo “sistema nacional de

educación [...] tendrá como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente” (p. 56)

Ecuador. Constitución de la República del Ecuador (2008) afirma: “el sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” (p. 277).

El Estado ecuatoriano, nos permite tener una mejor atención a nuestra niñez, adolescencia y juventud estudiantil, lamentablemente los procesos burocráticos, no solo vuelven lento al sistema, sino que permite que pocos sean los beneficiados, aunque nuestro poder ejecutivo nos informe lo contrario, los docentes que estamos a diario trabajando con los señores y señoritas estudiantes, podemos dar fe, que a pesar de los esfuerzos, existe muchas falencias en la atención a la educación de nuestras generaciones, no solo por el sistema, sino por los individuos que estamos inmerso en él, existen un desánimo en enfrentar los retos que la reforma educativa nos plantea, se añade el conformismo que algunos directivos y administradores de instituciones educativas muestran en torno a mejorar las condiciones educativas existentes.

Es conveniente mencionar que la continuación de estos cambios que están generando un referente en nuestras generaciones de estudiantes, debe tener una continuidad de por lo menos 20 años, lastimosamente los constantes cambios de gobierno, sobretodo del ejecutivo, pone en peligro todo el esfuerzo realizado y los resultados obtenidos, es por ello que cuando estemos por cambiar de gobierno, debemos analizar la propuesta que presenta para el área educativa, donde se comprometa a mejorar la educación, porque solo un pueblo bien educado, es un país productivo y libre.

## **1.2.2. Análisis de la Persona**

### **1.2.2.1. Formación profesional**

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

La formación profesional es un proceso mediante el cual el ser humano va desarrollando y actualizando capacidades y competencias acordes a las exigencias del trabajo y a las necesidades actuales del mundo laboral en la que se desenvuelve como ente activo y



productivo de la sociedad. Además ayuda a mejorar habilidades, a hacer uso de sus capacidades y elevar al máximo su potencialidad logrando así la satisfacción personal.

López (1999) afirma:

El paso final en la detección de necesidades formativas consiste en determinar qué trabajadores necesitan formación y qué formación necesitan. Análisis de necesidades formativas ha logrado un análisis organizacional que permite comprender donde encaja el sistema formativo en el entorno del trabajo y que facilidades existen (p. 56)

McGehee (1961) afirman “este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita” (p. 57).

Silberman (1990) afirma:

La evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación (p. 201)

La evaluación a los docentes es muy importante porque nos permite conocer el contenido de la formación, permite tener información real desde el lugar de trabajo y tener una relación con los participantes, de esta manera la organización educativa tendrá éxitos en su carrera profesional, gozará de este beneficio toda la comunidad educativa.

La práctica educativa de los docentes es una actividad dinámica, reflexiva, no se limita al concepto de docencia, es decir, a los procesos educativos que tienen lugar dentro del salón de clases, incluye la intervención pedagógica ocurrida antes y después de los procesos interactivos en el aula, es por ello la importancia de una adecuada evaluación a los docentes.

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial**

Actualmente, existe la necesidad de que todos los docentes, ya sea los que están en ejercicio como aquellos que ingresarán al sistema escolar, estén en condiciones de aprovechar los diferentes recursos tecnológicos para incorporarlos en forma efectiva en su práctica profesional. Por ello, levantar unos estándares en estas materias permitirá orientar y mejorar la forma en que los recursos tecnológicos son incorporados a la docencia

Gregorio (2007) afirma:

La formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función (p. 89).

Elvira (2010) afirma:

En el marco de la formación inicial, el proceso de enseñanza-aprendizaje debe propender al desarrollo, es decir es el proceso dirigido por profesores y maestros de la formación profesional del estudiante en el cual se produce el tránsito hacia niveles superiores de desarrollo en los modos de pensar, sentir y en la calidad de los desempeños para la transformación del contexto de actuación pedagógica y la auto transformación, otros rasgos de este proceso que se encuentran reconocidos por la comunidad científica se relacionan con el hecho de ser un proceso especializado y sistematizado que tiene en su centro al sujeto que se prepara para ejercer la educación profesional en un contexto específico (p. 236)

Nardeli (1999) afirma:

Actualmente todos los análisis evidencian que los profesores sólo podrán contribuir a la conquista de una mayor calidad de la enseñanza si tuvieran autonomía intelectual, dominio de los contenidos y de las metodologías de enseñanza, competencias práctico reflexivas, repertorio cultural diversificado, visión ética, respeto personal por los alumnos (p. 12).

Aunque el proceso de formación de un profesional es permanente, ya que una de sus características es la de mantenerse actualizado y auto perfeccionándose, el período de la formación inicial es de suma importancia, pues promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional. La formación docente inicial es una práctica educativa multidimensional y pluriparadigmática que involucra una amplia red de dimensiones políticas, sociales y educativas, difícilmente acatables con precisión, pero es la base fundamental del desarrollo del ser humano. La formación inicial es una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales actitudinales y procedimentales que nos servirán de referencia para trabajar en la escuela, a interactuar dentro y fuera del aula; y a manejar el liderazgo dentro de la relación padre de familia-maestro-institución.

### **1.2.2.1.2. Formación profesional docente**

La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa.

García (1993) afirma:

La formación profesional docente es una necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes. La formación es un proceso sistemático, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos.

Así pues, desde este enfoque de globalidad, entendemos que la formación del profesorado debe venir caracterizada por las siguientes notas:

- Contemplar la diversidad de intereses y necesidades.
- Ha de ser flexible.
- Diversificada, para atender a diferentes colectivos.
- Vinculada a la práctica.
- Adaptada a los constantes cambios.
- Equilibrada entre los contenidos y el componente didáctico.
- Multiplicidad de ofertas.
- Pluralidad de estrategias (p. 56)

Imbernón (1994) afirma: "la actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria y, a la vez, de profundización de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional" (p. 13)

Villar (1984) afirma:

Un auténtico plan de formación permanente del profesorado debe contemplar, según la siguiente sucesión de acciones:

- Preparación (clima y conciencia apropiada).
- Planificación (metas, necesidades, reflexión).
- Entrenamiento (pluralidad de estrategias).
- Evaluación (eficacia de los programas).

- Adopción del cambio (incorporación de innovaciones).
- Mantenimiento (decisiones sobre su valor) (p. 95)

García (1998) afirma:

En cuanto a las estrategias para la formación permanente se pueden proponer, entre otras posibles, las siguientes: proyectos de innovación, equipos de investigación, elaboración y difusión de materiales curriculares y didácticos, grupos de trabajo y discusión, seminarios permanentes, cursos específicos. Quizá uno de los riesgos a evitar se centra en ofrecer alternativas excesivamente tecnificadas que se olviden del componente humano implicado en la tarea. Adquirir buenos métodos de trabajo es importante, pero si no van acompañados de una formación en el aspecto humano del profesor es difícil que logren la eficacia deseada al llevarlos a la práctica (p. 129-158)

Se pretende que el profesor sea capaz de cuestionar tanto los planteamientos teóricos como el desarrollo práctico, es decir, no sólo los contenidos del campo cognoscitivo, sino también los procedimentales para realizar la tarea de forma eficaz.

Asimismo se destaca la importancia del trabajo en equipo y la participación activa en experiencias de tipo cooperativo, al menos así se refleja en los diferentes documentos emanados de la Reforma, debido a las ventajas potenciales que puede reportar tanto en el plano individual como en el colectivo. Sin embargo, las investigaciones ponen de relieve que, en general, los profesores no suelen trabajar en equipo, aunque sí que lo valoran de forma elevada.

Estar capacitados de manera profesional no solo implica tener el conocimiento más reciente, sino tener la capacidad de mantenerse a la vanguardia de todos los aspectos educativos, no solo por bienestar personal sino, más bien por obtener un logro proyectado en nuestros alumnos, quienes reflejan esa dinámica y deseo de aprender e investigar, la actitud y aptitud generadora de oportunidades propias de crecimiento que potencializarían el trabajo colectivo y personal.

#### **1.2.2.1.3. Formación Técnica**

Marx (1883) plantea: "La combinación del trabajo productivo con la enseñanza desde una edad temprana es uno de los más poderosos medios para la transformación de la sociedad" (p. 056).

Ministerio de Educación Argentino (2009) afirma:

Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizante y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

- Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.
- Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

La Formación Técnica es fundamental, no sólo porque ser una opción vocacional para muchos jóvenes, sino porque constituye una base relevante para apoyar la competitividad del país (p. 306-312).

Dentro del sistema de educación superior hay formación profesional y formación técnica de nivel superior. La Educación técnica está orientada a entregar a los estudiantes la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar en una especialidad de apoyo al nivel profesional, o bien desempeñar por cuenta propia. Son muy importantes las carreras técnicas, porque al concluir sus estudios se obtiene títulos de técnicos, esto puede ser en mecánica, en informática, en turismo etc., dando una oportunidad a un gran número de jóvenes, que gracias a los conocimientos adquiridos permite que surjan con un emprendimiento propio, generando plazas laborales y dinámica económica.

La formación en carreras técnicas es una gran opción para las condiciones difíciles que muchas familias poseen a la hora de elegir una carrera para sus hijos, debido en su mayoría al recurso económico.

#### **1.2.2.2. Formación Continua**

Es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como también para responder a las nuevas necesidades de la sociedad atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que

realizamos cada uno de los docentes en las diferentes dimensiones política, sociocultural pedagógica.

Lastre (2003) afirma:

La formación continua del profesor es un proceso institucionalizado, que se desarrolla sucesivamente por medio de diferentes modalidades. La formación académica de posgrado, constituye el conjunto de amplios y profundos procesos teóricos y prácticos investigativos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores, que posibilitan a los graduados universitarios alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista científico y profesional, lo que permite lograr una alta competencia profesional y capacidad científico-investigativa, técnica y humanista, reconociéndose con un título o grado. Se incluyen en esta modalidad como formas las especialidades, maestrías y doctorados (p. 35)

Paz(2005) afirma:

Es concebida por como un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no tiene como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes, que de lo pautado externamente (p. 56)

Vargas (2010) afirma:

La formación permanente se contextualiza en la práctica educativa con un grupo de estudiantes y en los espacios de reflexión entre colegas. La práctica educativa del profesor universitario se constituye en un espacio de desarrollo y progreso personal, donde este profesional inicia cada situación profesional con datos, información y conocimientos adquiridos con anterioridad, utilizando su conocimiento, así como su experiencia como dispositivos como referentes para aprender, desarrollarse y desempeñarse profesionalmente. (P.3-4)

La formación continua busca propiciar el desarrollo y mejora de las competencias específicas que las figuras deberán poner en juego para realizar y mejorar las tareas educativas con mayor solidez, en el transcurso del ejercicio de su labor. Con la formación continua se debe favorecer la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan realizar adecuadamente su tarea; y favorecer el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo, así como sobre su desarrollo integral.

Las instituciones estatales promueven la formación continua mediante diversas modalidades: cursos, talleres, reuniones de balance académico y conferencias, entre otros. Sin embargo, la formación continua es un proceso que también favorece la participación de instituciones de carácter externo, dependiendo de los contenidos que se deseen impartir o las competencias que sea necesario reforzar. Este es un proceso que implica la profundización, actualización y complementación de los contenidos, lo que permite asumir una posición más innovadora y creadora de la teoría y práctica educacional a cada uno de nosotros, los docentes que estamos verdaderamente comprometidos con nuestra profesión.

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

La formación del profesorado tiene como objetivo general reflexionar sobre la metodología y la incidencia en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

Cuando hablamos de Formación del profesor nos referimos a las características que nos permita desempeñar como sujeto que se construye en el ejercicio de la docencia en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le conduce a la autonomía moral y profesional.

La preocupación por la calidad de educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de instancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodología, etc. acordes a las necesidades educativas como a las que surgen de la vida cotidiana.

Martínez (2012) afirma:

La preparación, reciclaje y perfeccionamiento de formadores ha de desarrollarse, necesariamente, mediante una metodología específica, es decir, mediante un conjunto de objetivos, métodos y técnicas de aprendizaje muy precisos. Tal posición clave, en un proceso tan complejo y de altísima responsabilidad como es colaborar con personas en el desarrollo y formación de su personalidad, inteligencia y capacidades físicas, requiere del profesor una alta cualificación profesional unida a ciertas aptitudes y actitudes personales (p. 5)

Pérez (1997) afirma:

Si bien es cierto que aún hay quien considera que la persona que está preparada para hablar, escribir o investigar sobre un tema también lo está para enseñarlo a otros, también es verdad que desde la formación universitaria del profesorado hace tiempo que se plantea

la necesidad de formar profesionales competentes que, además de ser buenos conocedores de su materia, sean capaces de reflexionar sobre su didáctica, de tomar decisiones oportunas sobre el planteamiento de su materia en el aula y de dar respuestas adecuadas a situaciones educativas nuevas e impredecibles (p. 8-9)

Poggioli (1989) afirma: “ponen de manifiesto que sin una actuación intencional del profesor las estrategias de aprendizaje se enseñan de forma muy reducida y, cuando se hace, se tiende a enfatizar una aplicación mecánica y poco reflexiva de éstas” (p. 24)

El papel del docente en el proceso educativo ha cambiado o está en constante modificación, un ejemplo es el constructivismo en el que hoy en día se basa la pedagogía actual, desde la formación inicial y continuada con sus niveles superiores, el docente permite que con la interacción real y de campo, los estudiantes asimilen la teoría, es decir los discursos y teoremas se quedaron atrás y son remplazadas por la dinámica, iniciativa, creatividad y empoderamiento del conocimiento por parte de los educandos guiados por sus educadores.

La formación del profesorado es clara en considerar a la Metodología como de los factores claves que determina la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y con ello la calidad de educación de la Unidad Educativa “San José” de Tena. Si se desea mejorar el centro de educación es necesario mejora la capacitación de los docentes en cuanto a las metodologías aplicadas y así sucesivamente se logra mejorar el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

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

En nuestro país, el gobierno ha realizado grandes cambios revolucionarios en el ámbito educativo tales como:

Ministerio de Educación (2012):

Art. 313 del Reglamento a Ley Orgánica de Educación (LOEI, 2010) habla sobre los tipos de formación permanente que deben tener los profesionales de educación en donde afirma que la oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. “La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.”



Álvarez, C (2011) afirma:

Que es necesario desarrollar procesos de aprehensión de:

**Formación metodológica.**-Tener el conocimiento de claves didácticos para intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

**Formación tecnológica.**- Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos tecnológicos como recursos didácticos para realizar una acción formativa.

**Formación didáctica específica.**- Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesionales o puestos de trabajo.

**Formación sobre la propia profesión.**- El docente debe tener una actualización constante y completa.

Además del proceso de selección y formación del profesorado, como de cualquier otro tipo de profesionales, se debe contar con la vocación.

Rodríguez (1989) afirma:

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

El docente actual de acuerdo a las competencias pedagógicas debe estar en constante actualización para obtener buenos resultados en el avance científico y tecnológica.

Medina (1995) afirma:

Al existir innovación curricular requiere que los docentes busquen mejorar profesionalmente cuando el trabajo en el aula es el núcleo de la acción curricular, pero en relación y armonía con las innovaciones curriculares generales del centro, departamento y ciclos: sin innovación no se consolida la formación, más sin formación es impensable la toma de conciencia y práctica innovadora (p. 56)

Es necesaria y fundamental la actualización del docente en todos los campos pedagógicos para ofrecer una educación de calidad y calidez como demanda el mundo contemporáneo.

Jiménez (2003) afirma:

La formación docente es importante para el cambio educativo pero debe estar centrada en un buen desempeño pedagógico sobre los saberes disciplinares mediante las distintas prácticas (p. 12-24)

Las más eficaces acciones formativas son aquellas que parten de la misma situación de necesidad del profesor, en reuniones de trabajo y de evaluación, en equipo de trabajo con sus compañeros, en régimen de grupos operativos y tomando decisiones concretas sobre problemas de alumnos, de metodología o de eficacia.

La creación y potenciación de grupos de trabajo en empresas formativas aumenta la eficacia didáctica, es reflejo fiel ante los alumnos de la coordinación del equipo y del buen funcionamiento de la empresa e intensifica la amistad y relación entre los alumnos y sus profesores.

#### **1.2.2.5. Características de un buen docente**

Es sabido que la enseñanza representa una de las profesiones más nobles existentes en la actualidad y es también una de las opciones más recurrentes para obtener un título de nivel superior sin que tal decisión esté supeditada a la vocación de, precisamente, formar nuevos educandos. Para comenzar a entender el valioso compromiso de enseñar y “dejar la semilla del saber” en otras persona. Estas palabras son vocación y deber.

Vocación: inclinación a cualquier estado, profesión o carrera.

Deber: cumplir con su obligación en lo moral o en lo laboral.

La vocación y deber, no es otra cosa que cumplir con la tarea elegida, para la que se nació, la profesión que llena el espíritu y mente.

Davini (1995) manifiesta:

Que el docente se va formando desde su historia escolar atravesando por la formación inicial y llegando a la socialización profesional del rol dentro del contexto real de su ejercicio y esto es la escuela y el aula.

Rogers (1986) establece:

Que el docente debe ser

- Auténtico, directo.
- Considerado, apreciativo tolerante y confiado respeto del estudiante, de toda su persona, sus opiniones sentimientos etc.

- Hábil para liberar la motivación natural intrínseca del educando.
- Empático, percibiendo desde adentro las reacciones del estudiante.
- Comprometido, organizado deberá proveer recursos de tres tipos: clima general favorable, utilizando de experiencias de grupo como recurso para la educación y el aprendizaje y los materiales didácticos.
- Imparcial, íntegro, no facilitará más libertad que aquella con la que se siente auténtico.

Fuentes (1998) considera:

El perfil del maestro deseado, serían los siguientes:

- Orientador, guía, facilitador y sobre todo mediador de los aprendizajes.
- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido de 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 se bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieren 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 a su profesión y piensa siempre en superarse con una enseñanza horizontal e integral.

El actual Gobierno en estos últimos años ha dado la oportunidad a todos los profesionales con diferentes títulos a que funcionen como docentes en el magisterio nacional, personalmente no estoy de acuerdo, porque son profesionales sin vocación y para ser docente se debe tener vocación por que la enseñanza pedagógica es muy seria y delicada que no cualquiera puede ser docente al menos por necesidad caso contrario tiene que ser un titulado en docencia que permita dar una verdadera educación.

La educación es un factor fundamental en el progreso de un país, es la reparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad.

La educación es primordial, no solo como uno de los instrumentos de la cultura que permite al hombre desarrollarse en el proceso de la socialización, sino también se lo considera como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar.

Frente a esta verdad hay un conjunto de maestros entregados de verdad, cuyas características personales y profesionales lo hacen capaz de ejercer una función educativa de calidad. Valores como la vocación, el tener una importante experiencia pedagógica, o el haberse esforzado en el trabajo diario con calidad y calidez durante la carrera para tener un buen expediente académico quedan reflejados en su actitud y talento ante los demás.

Lozano (2012) afirma:

Conocimientos profundos de nuestra área de especialidad, enlaza la teoría con la práctica, objetivo; nunca perdemos de vista la visión de nuestra labor como docentes, pacientes, practicamos la comunicación en ambos sentidos, somos estudiosos infalibles, empáticos (p. 369).

En resumen, los maestros responsables sabemos que tenemos que ser puntuales, pacientes, nos entusiasmos con nuestro trabajo, nos formaremos continuamente, nos preocuparemos constantemente de motivar a nuestros alumnos y de evaluarlos con la cabeza y con el corazón, buscando siempre lo mejor para ellos y su futuro.

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual que viva en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

#### **1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza**

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

Camargo (2004) afirma:

La profesionalización desde el prisma de la pedagogía está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas.

Desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes. La profesionalización resume este conjunto de elementos que, encarnados en el rol que la sociedad le asigna, permite comprender y asumir el oficio de maestro como una actividad comprometida, desde el punto de vista social y ético, con la función social que la educación y la escuela tienen (p. 56-58)

Sánchez (2002) afirma:

Cuando hablamos de formación del estamos pensando en un profesor que se encuentra ya en pleno ejercicio profesional, por lo que los programas formativos deberían considerar las propiedades de lo que en otros niveles educativos se denomina programas de desarrollo profesional. La denominación de este ámbito de la carrera profesional del docente universitario tiene varias acepciones: perfeccionamiento del profesorado; formación continua; formación del profesorado; entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio (in-servicie training); reciclaje de los docentes, etc. De todas, la más general y por tanto la que más universalmente se está utilizando es la de "desarrollo profesional" (p. 36-37)

Murray (1993) afirma:

Globaliza tanto las incentivaciones intrínsecas como extrínsecas, al afirmar que en la estrategia para aplicar una conducta de mejora en la docencia, ha de tomarse en consideración tanto la motivación intrínseca del profesor como la extrínseca, la cual se genera a partir de un sistema de incentivos externos entre los que están el facilitarle su proceso formativo. Esto es debido a que la mayoría de los profesores valoran la docencia y se sienten incentivados cuando lo hacen bien, por lo que es necesario prepararles para ello (p. 23)

Martínez (1998) afirma:

Este desarrollo profesional desde el punto de vista administrativo lo podemos denominar "Carrera Docente" , es decir, un proceso de aprendizaje que se realiza en varios estadios de la vida y que combina el rol docente con otros, como son: atención y orientación al estudiante a lo largo de la carrera; promoción de proyectos de innovación y calidad docente; optimización de recursos en el diseño y desarrollo de planes de estudio; gestión económica y laboral; gestión académica-administrativa; relaciones internacionales; gestión de convenios relativos a las actividades prácticas y practica de los estudiantes (p. 56)

La importancia de este desarrollo profesional surge, entre otros factores, de la necesidad de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la docencia. Esto está motivado, fundamentalmente, por los cambios sociales constantes que exigen el desarrollo de unos planes de estudio actualizado, flexible y homologado con otros países. La necesidad de diseñar políticas de formación y desarrollo profesional que establezcan las grandes directrices de mejora de la enseñanza y de la formación del profesorado. Estas directrices deben ser amplias y flexibles, teniendo presente que la interpretación de los

fenómenos docentes deben contextualizarse en cada realidad, actuando sobre las personas y los contextos atendiendo a sus necesidades específicas y autonomía de acción, junto con un fuerte soporte institucional. La formación ha de surgir básicamente de la iniciativa del profesorado, apoyando aquellas alternativas demandadas por los propios profesores para mejorar la docencia, mediante ofertas y medios que hagan viables dichas iniciativas. De ahí que el perfeccionamiento docente tiene que tener un carácter voluntario, promovido por el convencimiento de la necesidad formativa y la efectividad de las condiciones que se programen.

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

Se ha considerado a la capacitación como una de las mejores áreas de inversión educativa, los cambios que se viene dando en la sociedad actual, tienen una decidida repercusión en la organización del trabajo, así como en la formación profesional; puesto que ellos surgen nuevas demandas en el contexto, que exigen responder a otros retos, integrar saberes y ampliar la visión educacional.

Loxley (1999) afirma:

Que "la capacitación docente: una práctica sin evaluar "... pues sucede lo mismo en la enseñanza que en la agricultura. Una vez que están sembrados todos los campos, la única forma de incrementar el rendimiento es mejorar los nutrientes y las técnicas de cultivo" (p.56)

Mota (2012) afirma:

La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto (p. 258)

Díaz (1996) afirma:

No existe probablemente ninguna otra inversión más rentable que los recursos dedicados a la formación del profesorado, parece claro que el maestro continuará siendo uno de los medios principales para el mejoramiento de la propuesta educativa. Un aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros. Es así como, en el marco de la crisis que atraviesa a la educación en general y a la escuela en particular la capacitación docente se exige como tabla de salvación (p.14)

Caíza (2013) afirma:

Un nuevo sistema de capacitación docente deberá ser continua y enfocada a:

1. Precisar las características del rol del profesor actual, ya sea desde un punto de protagonismo docente, o visto desde el docente como el organizador de las situaciones de aprendizaje y un mediador de un proceso de construcción mutua y enriquecedora para el que aprende y el que enseñan.
2. Desplegar programas de formación virtual continua de manera flexible que ayuden al profesional educativo aprender el uso de las Tics, para su enriquecimiento profesional, para utilizarlas en su práctica docente, ayudando a la transformación educativa en la sociedad del conocimiento.
3. Robustecer mediante la capacitación continua competencias de lenguaje y comunicación y del pensamiento lógico matemático.
4. Desplegar estrategias significativas para aprender a aprender mediante la aprensión de información que le ayude al docente ser competentes dentro de sus funciones diarias. Como la interpretación, análisis, comprensión y la comunicación.

Desde hace más de una década, en nuestro país, se intenta a través del perfeccionamiento docente reorientar esta problemática, se crean instituciones educativas con diferentes ofertas de capacitación; se instala, en el discurso de la calidad de la educación, la mejora a través de los dispositivos de perfeccionamiento y actualización.

Pero la representación social de que la capacitación docente es la tabla de salvación para el mejoramiento de la educación está abriendo interrogantes y planteando problemas hasta ahora postergados. Lleva ya varios años instalada y mentada, y sin embargo no se logran los resultados esperados.

Al desarrollar proyectos de capacitación y actualización docentes en los diferentes aspectos educativos y curriculares de acuerdo a sus modalidades prepara al docente desempeñar mejor su rol profesional, desarrolla su liderazgo educativo lo que posibilita alcanzar, la visión, los fines y los objetivos institucional y en la calidad de educación.

### **1.2.3. Análisis de la tarea educativa**

#### **1.2.3.1. La función del gestor educativo**

La dimensión administrativa de la gestión, retomando la representación que de ésta hace, es el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.) para la consecución de los objetivos de la institución.



Implica la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación, y evaluación de procesos, el dar a conocer los resultados y, a la vez, incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones, a la resolución de conflictos.

Jabif (2004) afirma:

Administrar la educación, en tanto política pública y de interés general, se liga a la acción de gobernar, y requiere por tanto de un aparato que haga posible la planificación, la prevención de suministros, el procesamiento de la información para la toma de decisiones y la implementación de acciones. Es casi imposible pensar en una organización compleja sin división de tareas y funciones, sin asignación de roles, sin normas y reglas sobre las que basar su accionar. (p. 7 - 10)

Es ineludible para la primera autoridad conocer su verdadera función administrativa como es la de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Rodríguez (1993) afirma:

Por tanto, administrar, desde nuestra perspectiva, es intervenir con sentido, saber el porqué y el para qué de la actuación, en el área institucional y curricular, a fin de acoplar operativamente el manejo de los recursos humanos y la toma de decisiones. Así, identificar necesidades, determinar objetivos, fijar tiempos, asignar actividades y responsabilidades, estimar recursos necesarios, resolver situaciones, son tareas de la gestión escolar que trascienden la perspectiva tradicional, que entiende la administración como un proceso de dirección y control de las actividades de los miembros de una organización. (p. 23-26)

Es fundamental que la autoridad máxima conozca a profundidad la estructura y funcionamiento de cada departamento y realizar una evaluación permanente para conocer sus necesidades y mejorarlas inmediatamente con soluciones positivas para una administración eficaz y eficiente de una institución educativa.

López (1998) afirma:

Pensar en una nueva concepción de lo administrativo es también tener en cuenta el conjunto de elementos que configuran la dinámica de las instituciones escolares: la relación del centro con el entorno, las relaciones entre los miembros del colectivo, la distribución de tareas y la organización de la enseñanza, el manejo del personal, el manejo de los conflictos, entre otros. Esto implica entender las organizaciones educativas como sistemas

dinámicos y complejos, articulados, no sólo por un conjunto de reglas y roles bien estructurados, sino por grupos sociales y por la red de relaciones que éstos van estableciendo a lo largo de su vida. (p. 36-37)

El modelo de liderazgo transformacional es concebido hoy como el modelo de liderazgo de futuro, que posibilita dirigir organizaciones que aprenden, cambia y se adaptan permanentemente, haciendo frente a las nuevas tecnologías y a las necesidades y expectativas de las comunidades y de los participantes activos del servicio educativo, mediante el mejoramiento continuo de sus procesos.

### **1.2.3.2. La función del docente**

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

Marquéz(2011) afirma:

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información).

No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados objetivos educativos y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance (p. 12-15)

El docente tiene como función principal educar al alumno. Esto incluye enseñar la materia que corresponda, enseñar valores, respeto, compañerismo y prepararlos para el futuro en todo sentido ya sea laboral, social, etc.

### **1.2.3.3. La función del entorno familiar**

Cuando se habla de familia hablamos de un núcleo de convivencia y solidaridad en la vida cotidiana; es un núcleo de complicidad en la corta distancia que permite afrontar adecuadamente los retos del mundo exterior; es el centro de un tipo de relación privilegiada, espontánea e intensa; es a la vez una escuela de convivencia para los hijos y la transmisora de valores y aprendizajes fundamentales que se realizan mediante las emociones primeras, los afectos fundamentales. Una familia se define por su capacidad de dar respuesta a estas funciones y necesidades de una manera estable y duradera. Los elementos de emparejamiento acostumbra a ser elementos fundamentales en esta forma de convivencia, pero no siempre es el caso y no por eso se debe presuponer que la familia en cuestión no cumple adecuadamente sus funciones de soporte e integración social.

Alamino (2007 ) afirma:

La familia, célula fundamental de la sociedad, debe estar también advertida de los raudos cambios que por exigencias de la nueva relación estudiante-maestro-conocimiento se introducen en las escuelas, o porque se esté experimentando a ciegas sin una debida fundamentación pedagógica. Existe una realidad objetiva cambiante que nos compele a transformar nuestra forma de apropiarnos de esa realidad objetiva y la familia debe conocer que la escuela a donde su hijo asiste ya no es la escuela a la que ellos asistieron, llevar estas ideas a la familia debe ser afán del maestro (p. 23)

En verdad la familia es considerada como la célula base de la sociedad, y su papel en el cumplimiento de importantes funciones socioeconómicas es justamente reconocido.

Funes (1987) afirma:

Las concentraciones más importantes de problemas familiares y sociales se encuentran en determinadas zonas de la ciudad, fundamentalmente en barrios asociales, en zonas de degradación ciudadana y urbanística. El entorno social, las condiciones del barrio, la vecindad... influyen de una manera directa e indirecta en funcionamiento familiar, estaríamos de acuerdo en afirmar que el entorno social inmediato de una familia urbana es constituido más por una red que por un grupo organizado. (p. 24)

En la exclusividad del seno familiar se ha abierto una brecha. La desintegración de la familia puede deberse a que como institución ya no resulta imprescindible para resolver las necesidades del individuo, puesto que el Estado u otras instituciones e incluso personas particulares se han encargado de funciones que antes eran propias de la familia.

#### **1.2.3.4. La función del estudiante**

El rol de los estudiantes se caracterizó por las teorías del aprendizaje, que ponen de relieve que el verdadero conocimiento que el alumno no olvida se adquiere, y se construye cuando la persona se implica, tiene un rol activo.

El estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciadas respecto al grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicado una parte de él a la formación.

Marquéz (2011) afirma:

En el marco de la globalizada sociedad de la información, las corrientes pedagógicas de tipo socio constructivista y posibilidades simbólicas, comunicativas, didácticas, donde los estudiantes se deben enfrentar al uso de nuevas técnicas y pautas de actuación. (p. 25)

Fingermann (2011) afirma:

El rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje (p. 45)

El estudiante se desempeña como un investigador, es un pensador analítico que no solo va a desempeñar actividades dentro de la institución educativa si no también va a realizar actividades que beneficien a la comunidad. Desde mi punto de vista, el papel del estudiante es muy distinto al papel tradicional del alumno, que sencillamente se encasilla en las cuatro paredes del aula, sin mayor preocupación de su estado inactivo olvidándose de sí mismo como futuro profesional y de lo que más tarde le demandara la sociedad. El estudioso, por el contrario, mira las cosas con seriedad y sabiamente no critica lo que le pudo o no enseñar el profesor, sino que se autocrítica respecto a lo que el mismo quiso aprender, y si algo no le salió bien, no se deja atormentar, insiste y triunfa.

### **1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender**

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona que funciona, mientras luchamos para ser mejores docentes, hemos desarrollado un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos que aprender y enseñar son dos reactivos en combustión de una misma llama, cada uno alimenta a otro. La tesis fundamental en la que descansa nuestra perspectiva sobre la inclusión educativa y por eso el enfoque de enseñar y aprender en una escuela para todos, es una escuela inclusiva.

La educación tiene dos componentes esenciales, la enseñanza y el aprendizaje.

Battro (2012) afirma:

La educación se podría concebir, en este sentido, como la combinación del de enseñar con la ciencia de aprender. Los esfuerzos de las instituciones se han concentrado principalmente en la enseñanza y se ha descuidado la investigación básica de los procesos del aprendizaje humano. Lo que nos falta es una ciencia de, lo que debemos corregir es el arte de enseñar. Cuando decimos que los docentes del futuro deberán estar formados en la ciencia de aprender afirmamos también que lo deberán estar en el arte de enseñar. Y de enseñar con tecnologías, lo que no es fácil. (p. 56)

Alamino(2007) afirma:

El ambiente escolar debe ser propicio para que el estudiante sienta gusto por permanecer en la escuela, en su aula, en la biblioteca y en todas las actividades en que participa. La organización escolar debe atender a las reconocidas normas de la higiene escolar, evitando fatigar al estudiante o predisponerlo para el aprendizaje, esto también forma parte del aprender a aprender (p. 89)

Hoy el maestro en primer lugar debe convencer al estudiante de la pertinencia del conocimiento que le presenta, contextualizarlo: con argumentos, datos, comentarios históricos, significado de su repercusión social. Todo lo que se enseña en la escuela o colegio, en mayor o menor medida tiene un significado para la vida, desde la aparentemente abstracta matemática hasta la menospreciada ortografía, sin dejar a un lado el cultivo de los valores morales y sociales. La libertad de actuar en la vida nos lo da el conocimiento

### **1.3. Cursos de formación**

Los cursos de formación se dan de acuerdo a las necesidades presentadas en la organización, hoy la formación docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debemos asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativo.

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

En el art. 312, el programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido (p. 344)

#### ***1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente***

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planteados para preparar a potenciales profesores, dentro de los ámbitos de conocimientos, actitudes comportamientos y habilidades, cada uno de estos son necesarios para cumplir en la sala de clase.

El docente es el actor clave del proceso de transformación educacional, por lo tanto hablar de profesionalización y capacitación docente se refiere a una política integral.

Morin (1997) afirma:

"Vivimos en un mundo de complejidad creciente y comprensión retardada", es de suma importancia el condicionamiento que ejerce el nombre (significante) sobre aquello a lo que esta aplicado. La marca que instala en el concepto, entidad y/o persona suele atravesar fuertemente su significación. Esto nos ha llevado a bucear en la etimología de la palabra "capacitación", que es posible relacionar con el desarrollo histórico que han tenido los dispositivos de capacitación (p. 95).

Ecuador. Ministerio de Educación (2012) afirma:

La capacitación es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le

permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia. Se requiere la existencia de un potencial que se trata de transformar en acto. Puede tenerse o no conocimientos previos en el tema al que la capacitación se refiera.

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

Schön (1992)

¿Qué hace que una determinada práctica laboral (en este caso, la docencia) pueda tener el calificativo de profesional? Un profesional es alguien que aísla un problema, lo plantea, concibe y elabora una solución y se asegura su aplicación, no tiene un conocimiento previo sobre la solución a los problemas que eventualmente de su práctica habitual y cada vez que aparece uno debe elaborar una solución sobre la marcha. Los profesionales o el ser profesional, incluye la construcción de repertorios de ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones (p, 7)

Sánchez (2013) afirma:

En las discusiones actuales sobre la situación y el papel de los docentes se destacan dos principios fundamentales: el primero de ellos consiste en sostener que, hoy más que nunca, las reformas educativas deben llegar a la escuela y a la sala de clase y que, en consecuencia, el docente es el actor clave del proceso de transformación educacional; el segundo principio, se refiere a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea que es posible cambiar la situación modificando un solo aspecto del problema. En este sentido, hablar de profesionalización y capacitación docente implica, de alguna manera, referirse al contexto en el cual se inscriben estas dimensiones de una política integral (p. 45)

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

Un docente con vocación sabe que debe estar siempre en disposición a tener actualizaciones en temas que complementen su rol de guía y educador, hoy en día contamos con el apoyo del estado para mantenernos actualizados gracias a los varios cursos diseñados con el propósito de mitigar la desactualización de los maestros, además de este gran apoyo, nosotros como docentes debemos analizar el ambiente en donde se desarrolla nuestros educandos y adaptarnos a ellos, así poder entregar una educación no dictatorial sino coherente a la realidad social que se presenta, generando grandes cambios, donde el inicio se ve en el cambio de actitud y aptitud de un docente capacitado para resolver cualquier inquietud.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

En primer lugar reflexionamos en torno al hecho de que cada medio en el que se sitúa el proceso de enseñanza –aprendizaje aporta sus propias ventajas, potencialidades, inconvenientes y riesgos. Por lo que cito algunos autores:

Hammond (1990) afirma:

La evaluación del profesorado puede ser una actividad rutinaria de poca utilidad o puede ser un vehículo importante para comunicar normas organizativas y profesionales y para estimular la mejora. Pero al final, es necesario tener en cuenta que “La evaluación es una



cuestión política debido a que sirve como herramienta dentro de un proceso de elaboración de políticas mucho mayor y porque por su propia naturaleza está destinada a hacer un juicio de valor sobre algo (p. 98).

Morduchowicz (2002) afirma:

La idea de introducir incentivos en el salario de los docentes tiene su origen en el supuesto de que la baja de la calidad de la enseñanza se relaciona con un desempeño reutilizado de los profesores. Para resolverlo, una postura muy difundida tanto teórica como fabricada en los 80 fue la del intento de relacionar los salarios docentes con su desempeño. Según el paradigma teórico dominante en economía, todos los salarios deberían ser pagos por mérito o productividad (p. 12).

Romaguera (2002) afirma:

Otro problema es que todas estas propuestas involucran el controvertido tema de cómo evaluar el desempeño docente, pues los indicadores que pueden desempeñarse tienen fuertes restricciones por la complejidad del referente que deben medir. Problemas adicionales surgen por un lado, de la objetividad que pueden tener y, por el otro, de las dificultades para comparar resultados de escuelas muy diferentes en nivel socioeconómicos, toda vez que es conocido el papel determinante de este factor en los resultados educativos (p. 64)

Los cursos de formación pueden ser una actividad rutinaria de poca utilidad o puede ser un vehículo muy importante para comunicar normas organizativas y profesionales y para estimular la mejora. Sería muy estimulante si todos los salarios de los docentes fueran remunerados de acuerdo a su preparación académica, sería una ventaja, nos preparamos académicamente sin embargo no somos reconocidos por el estado ecuatoriano, visto a si esa falta de reconocimiento se vuelve un inconveniente para los maestros ecuatorianos.

El gobierno actual llamó a participar en los concursos para ocupar cargos públicos en el Distrito, sacando buenos puntajes no fueron reconocidos por las autoridades competentes y prevaleció más bien el campo político que no se esperaba son inconvenientes que se dan en la vida real y vuelven un punto de referencia para la falta de interés en capacitarse.

### **1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos**

Una adecuada planificación permite, tanto al alumno como al profesorado, tener presente lo que se espera conseguir de una actividad formativa; cómo y cuándo, de manera que ambas

partes puedan hacer seguimiento del proceso de enseñanza aprendizaje. Para el profesorado, una adecuada planificación implica unos procesos de preparación previa y un proceso de toma de decisiones sobre diferentes aspectos que se deben considerar en toda actividad formativa; como son: objetivos de aprendizaje, competencias contenidos, metodología de trabajo, actividades materiales y recursos, evaluación y sistema de calificaciones.

Se espera que el alumnado haya alcanzado los objetivos de aprendizaje siguientes: ser capaz de diseñar, planificar, tomar decisiones y realizar un plan docente en actividades formativas.

Martínez (2002) afirma:

Ante cualquier tipo de acción formativa, privada u oficial, Subvencionada o no, la dirección y los gestores de los centros educativos, deben planearse como elementos prioritarios la estructura, equilibrio y cohesión de los programas formativos y la calidad, el trabajo, la formación y la coordinación de los profesores. La estrategia formativa comprende la totalidad de ejecución de un plan formativo, que comprende desde la presentación del proyecto hasta su justificación e informe final (45).

Para toda actividad formativa es ineludible la planificación, porque nos da la pauta de la parte inicial, el proceso y la parte final esperada de las partes.

López (1987) afirma:

El programa formativo, es un conjunto de contenidos estructurado que permite a alumnos, profesores y a la sociedad, conocer lo que teóricamente se va a estudiar en una acción formativa. El diseño o proyecto didáctico comprende, además, en su totalidad, todo un sistema de trabajo en el que aparte de implicarse el centro educativo, elaborando, dirigiendo y responsabilizándose del proyecto, existe una coherencia entre objetivos, métodos, contenidos, seguimientos y evaluación de los alumnos, que hace posible que la sociedad, padres, posibles clientes, medios de comunicación, volaren positivamente la formación que se imparte en un centro (p. 33)

Diseño formativo es el proceso de planeamiento de competencias y contenidos a desarrollarse, así como el proceso de diseño de las actividades del aprendizaje y la elaboración de los contenidos de aprendizaje.

Mantilla (1996) afirma:

El negocio en empresas dedicadas a la formación debe ir sustentado en una inmejorable base académica, en la estructuración de proyectos acordes con los currículum del país y en la creación de cursos que respondan a necesidades reales formativas, ya sea hacia la formación profesional ocupacional o hacia cursos paralelos y complementarios a la educación formal, es muy importante un buen proyecto formativo, que es el que en definitiva va a convertirse en elemento permanente para la imagen corporativa de una empresa o grupo de ellas (p. 17)

El diseño es un factor primordial, pues nos orienta a efectivizar la utilización de recursos y sobre todo identificar qué es lo que se desea capacitar o que dificultad se desea mejorar, una vez establecida nuestra necesidad, debemos conocer qué pasos podemos efectuar para satisfacer la necesidad existente, estos pasos deben ser planificados, de ahí la importancia de la planificación, pues nos dice cuándo y que debemos emplear, debemos tener lo indispensable para efectuar la capacitación, es así que los recursos son adquiridos de acuerdo a la necesidad, y a la cantidad que complazca las aportaciones por adquirirse.

La realidad de varios sectores de la educación es limitado en su recurso, por ello se debe optimizar cada mínimo esfuerzo obtenido, claramente que este proceso de optimización solo se puede conseguir con la implantación de un plan de nos indique los pasos a efectuar y con la retroalimentación continua poder mejorar el proceso.

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

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

Hernández (2009) afirma:

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente universitario es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico e ininteligible (p. 12)

Los Docente debemos tomar conciencia sobre la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actuemos, el camino que se

recorra por parte del estudiante y el profesor será más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que nos permita reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

Díaz (2010) afirma: “la docencia es una tarea intelectual compleja, que implica una responsabilidad profesional y enfrenta retos constantes. La docencia requiere entonces saberes disciplinarios y pedagógicos, disposición, compromiso, creatividad y pasión” (p. 56)

En la actualidad los docentes debemos capacitarnos de nuevos saberes y adaptarnos a la nueva tecnología, es una forma estratégica que los maestros debemos asumir como herramienta fundamental para resolver los cambios y transformaciones que se experimentan en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que facilita su actuación didáctica. Por eso el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajamos en las instituciones educativas en el siglo XXI realicemos una juiciosa reflexión acerca de nuestras capacidades, podemos o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta nueva realidad es necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, la nueva contextualización debe emerger de nueva sesión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto



Vista frontal y aérea de la Unidad Educativa Fiscomisional San José

Fuente: Archivos de la Unidad Educativa San José

La Unidad Educativa Fiscomisional San José, es una institución pública de educación secundaria, basado en valores humanos y espirituales de la religión católica, su categoría de Fiscomisional significa que es dirigida por una persona con ayuda del gobierno nacional, fue creado el 30 de octubre de 1947 (66 años) desde entonces hasta la actualidad está prestando su servicio a la juventud, sin distinción de sexo, credo, étnica, clase social, siendo el colegio más antiguo de la Región Amazónica del Ecuador, por sus aulas se han forjado grandes personajes, civiles y religiosos, destacados a nivel cantonal, provincial y nacional.

La unidad Educativa Fiscomisional San José oferta el Bachillerato Común BGU, y desde 2008, la institución cuenta con Bachillerato Internacional, siendo una de las 20 primeras en el país, autorizadas para impartirlo. En el 2012, para cumplir la Ley de Educación, cambia su nombre de "Colegio Fiscomisional San José" a "Unidad Educativa Fiscomisional San José" y

en el año lectivo 2013-2014 se fusiona con la Escuela Fiscal San Antonio, sumándose todos los profesores y alumnos a la institución.

Actualmente, la institución cuenta con su sede al extremo oriental de la parroquia Tena, ciudad de Tena, provincia de Napo, posee más de 1500 estudiantes entre hombres y mujeres, están conformados por un 20% de indígenas de idioma quichua y el 80% de mestizos, desde 1° de EGB hasta 3° de BGU, distribuidos en 3 bloques de primaria, 3 bloques de aulas para secundaria, además cuenta con un bloque administrativo con biblioteca, un coliseo, una cancha de ecua vóley, otra de fútbol con cubierta y otra de césped sintético. Dentro de su talento humano, cuenta con 75 docentes de los cuales 45 son docentes de nombramiento y 30 docentes contratados, razón por la cual es valioso realizar una investigación que permita diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de la institución.

Se socializó el objetivo del estudio de investigación a las autoridades del establecimiento y con su autorización previa, se seleccionó una muestra de 46 docentes de bachillerato, quienes participaron en el presente estudio, donde gracias a la encuesta elaborada por la Universidad Técnica Particular de Loja, se recogió la información respectivamente para ser procesada y analizada, para identificar las necesidades de capacitación que tienen los compañeros y compañeras docentes.

Una vez aplicada la encuesta se procedió a la tabulación e interpretación, donde la necesidad de capacitación en sus especialidades fue la más destacada, sin embargo se considera más valioso y aplicable brindar una capacitación en temas de las destrezas para enseñar, ya que este tema les sirve a todos los docentes de las distintas especialidades y de esta forma brindar una educación de calidad y calidez, acorde a las nuevas demandas académicas.

En el contexto de la Reforma Integral, la Dirección General del Bachillerato, presenta para el desarrollo de la Acción educativa, una metodología que facilite las acciones de apoyo a la prevención de los problemas de deserción y rezago de los alumnos que cursan el bachillerato general común y bachillerato internacional, en la Unidad Educativa Fiscomisional San José, la Acción educativa se ocupa del conjunto de aspectos relacionados con la integración, la retroalimentación del proceso educativo, la motivación del estudiante y el apoyo académico; ésta es desarrollada por el Profesor y el Orientador Educativo y en la que se emplean principios educativos que favorecen la superación

académica, estimulan la capacidad y procesos de pensamiento, la toma de decisiones, la solución de problemas y el sentido de la responsabilidad.

### Visión institucional

Para el 2016, el Colegio Fisco misional “San José” será líder en la provisión de servicios educativos en el nivel medio del contexto local, regional, nacional e internacional. Ofrecerá una formación humana y cristiana-católica de calidad a las y los estudiantes para que sean responsables, solidarios, positivos, propositivos, proactivos, autónomas, competentes, comprometidos consigo mismos y con los demás, que utilicen la ciencia, la virtud, la tecnología y sus capacidades, a fin de alcanzar los estándares de calidad propuestos y propiciar el cambio que la sociedad necesita.

### Misión Institucional

El Colegio “San José” es una Institución Fisco misional formadora de Bachilleres en Ciencias en general y Bachillerato Internacional, que está al servicio de los jóvenes y las señoritas del contexto urbano y rural del Cantón Tena y Provincia de Napo; se propone brindar una educación holística (integral), sistémica y procesual, expresada en tres dimensiones: CIENTÍFICA, HUMANA Y CRISTIANA-CATOLICA, a través de procesos pedagógicos innovadores y reformas curriculares pertinentes, coherentes con las necesidades y problemas locales, regionales, nacionales e internacionales, a fin de que tengan un desempeño exitoso en un mundo cambiante.

Tabla N. 1.3 Tipo de institución educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0.00
Particular	27	10.00
Fiscomisional	0	0.00
Municipal	0	0.00
No contesta	0	0.00
Total	27	100.00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Tabla 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	27	100,00
Bachillerato Técnico	0	0,00
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala



Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente

Tabla 1: Gestión Del Bachillerato Institución Educativa

	Frecuencia	Porcentaje
si	5	18,52
no	0	0,00
No contesta	22	82,48
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

De acuerdo a la gestión que existe del Bachillerato el 82,48% de los encuestados no contestaron la pregunta el 18,52% afirman que si existe la gestión del bachillerato y el 0% contesto que no existe.

## 2.2. Participantes

Para realizar el Trabajo “Proyecto de Grado I”, se inició con la lectura de la guía didáctica, luego de asimilar los primeros pasos que se debían dar, se realizó un oficio al Sr. Rector del Centro Educativo Fiscomisional “San José”. Lic. Rubén Chávez Mgs. Solicitando la autorización para realizar una investigación a los docentes que dictan clases en el bachillerato, sobre el tema que sugiere la Universidad como una propuesta nacional “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de su institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012-2023”.

El Sr. Rector puso en conocimiento a todos los docentes del Bachillerato sobre el documento recibido, con el apoyo de todos los docentes, se comprometieron participar en esta aplicación el lunes 17 de Diciembre de 2012 a partir de las 14h00, en la sala de los docentes.

Luego se desarrolló los acercamientos con el Sr. Vicerrector para conocer exactamente cuántos docentes imparten clases en el Bachillerato, para convocar a este taller, donde participaron los 46 docentes. Luego de entregar las encuestas a cada uno, se les explicó el proceso. La población de investigación son 46 docentes de la institución a los cuales se encuestó, por ser una muestra menor a cien no se realiza un cálculo muestral.

Para establecer la muestra se utilizó la siguiente formula

**Datos:**

**Población:** 46

**Seguridad:** 95% (1.64)

**N** = 46(tamaño de la población)

**Z** = 1.64 (nivel de confianza)

**p** = 0.5 (probabilidad de éxito, o proporción esperada)

**q** = 0.5 (probabilidad de fracaso)

**e** = 0.1 (precisión)

### Desarrollo

**Población**

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(Ne^2) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1,64^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 46}{(46 \times 0,1^2) + 1,64^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{2,6896 \times 0,5 \times 0,5 \times 46}{(46 \times 0,01) + 2,6896 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{30,9304}{0,46 + 0,6724}$$

$$n = \frac{30,9304}{1,1324}$$

$$n = 27,31$$

La muestra de estudio es 27 docentes.

A continuación se establecen los datos de los participantes proporcionados por ellos en la investigación de campo.

Tabla 2.1: Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	20	74,07
Femenino	6	22,22
No contesta	1	3,70
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Tabla 2.2: Edad.

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	6	22,22
De 31 - 40 años	2	7,41
De 41 - 50 años	8	29,63
De 51 - 60 años	5	18,51
De 61 - 70 años	1	3,70
Más de 71 años	1	3,70
No Contesta	4	14,81
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Tabla2.3: Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	25,93
Casado	16	59,26
Viudo	1	3,70
Divorciado	2	7,41
No contesta	1	3,70
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Tabla 2.3.: Cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	24	88,89
Técnico docente	1	3,70
Docente con funciones administrativas	1	3,70
No contesta	1	3,70
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Tabla 2.4: tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	3,70
Nombramiento	19	70,37
Contratación ocasional	5	18,52
Reemplazo	1	3,70
No contesta	1	3,70
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Tabla 2.5.: Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	26	96,30
Medio Tiempo	0	0,00
Por horas	1	3,70
No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

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

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	2,13	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico superior	2	4,26	6	12,77
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	4	8,51	23	4,89
Especialista (4to nivel)	0	0,00	1	2,13
Maestría (4° nivel)	4	8,51	6	12,77
PHD (4° nivel)	0	0,00	0	0,00
Otro Nivel	0	0,00	0	0,00
No contesta	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

### **2.3. Diseño y métodos de investigación**

La investigación efectuada a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San José, brinda conocimientos y producen cambios, dándose un vínculo con el propósito de conseguir efectos positivos y medibles.

La investigación-acción que ejecuto en el presente estudio es la forma de desarrollar una gestión, para dar solución a un problema que se presente, la investigación-acción es considerada como un término genérico que hace referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social.

El presente estudio utilice la investigación-acción, es un método de investigación, más utilizado en el área educativa, con el uso de varias técnicas para la recolección de datos, buscando dar un beneficio social y desarrollo científico.

#### **2.3.1. Diseño de investigación**

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

Como parte del contenido a exponer en el presente apartado, escriba los párrafos precedentes; además de lo señalado, conviene revisar el contenido científico de los siguientes **métodos** generales de investigación y en base al análisis de los mismos, contextualícelos a la realidad investigada: Analítico, Sintético, Inductivo, Deductivo, Hermenéutico y Estadístico.

#### **2.3.2. Métodos de investigación**

El componente de la investigación, los métodos utilizados fueron:

*El Método Analítico.-* Se utilizó en el momento del análisis de las encuestas aplicadas, en lo consistente, con el cual se pudo explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer la real necesidad de formación de los maestros investigados.

*El Método Analítico- Sintético.-* Se aplicó el momento en que se realizó el respectivo análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes que laboran en el

bachillerato de la Unidad Educativa "San José" con la finalidad de identificar y determinar las actividades que desarrollan dentro de la institución educativa de modo que permitan conocer cómo influye la posición actual de la institución. Las mismas que ayudaron a determinar las causas que detectan el problema global de las necesidades de formación de los docentes que laboran en el Bachillerato.

*El Método Deductivo.*- Facilitó la identificación de la realidad del clima laboral existente en la unidad educativa, con el objetivo de establecer el origen de los problemas, que contribuyó a establecer los correctivos para encaminar a la institución educativa en la senda de la excelencia académica.

*El Método Estadístico.*- Permitió organizar en tablas estadísticas la información recogida en la investigación, método por el cual se facilitó la comprensión y visualización de los datos obtenidos, con el cual se estableció un curso de formación para la unidad educativa investigada.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.4.1. Técnicas de investigación**

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

*La técnica de la observación.*-Me permitió obtener información cuantitativa y cualitativa en función del interés de la presente investigación.

#### **2.4.1.1. Técnica de la Observación Directa**

*Observación directa.*-Me permitió ponerme en contacto con las autoridades del plantel Unidad Educativa San José y docentes sujetos de estudio.

*Técnica de la Encuesta.*-La encuesta me permitió dentro de la observación directa obtener datos cuantitativos.

#### **2.4.2. Instrumentos de investigación**

En el estudio se ejecutó la aplicación del cuestionario que fue elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja, para recoger información de los hechos concernientes al estudio.

## **2.5. Recursos**

Para cumplir con el presente estudio se necesitó de los siguientes recursos:

### **2.5.1. Talento Humano**

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

### **2.5.2. Materiales**

#### **a) Materiales de Oficina**

- Hojas INEN A4
- Útiles de Escritorio (Esferos, Lápices)
- Flash memory

#### **b) Equipos**

- Equipo de cómputo
- Cámara fotográfica

### **2.5.3. Económicos**

- El financiamiento estará a cargo del investigador.

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

Reproducción de instrumentos	\$ 0,10	\$ 10,00
Anillados	\$ 2,00	\$ 10,00
<b>TOTAL GASTO</b>	\$ 31,15	\$ 280,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

## 2.6. Procedimiento

En la ejecución del presente estudio de investigación, se llevó a cabo los siguientes procesos:

- Asesoramiento de la Universidad Técnica Particular de Loja, sobre el proceso de investigación, mediante video conferencia y con la lectura comprensiva de la guía didáctica.
- Selección la institución educativa, mediante una entrevista con el señor rector.
- Petición de ingreso a la institución educativa con la presentación de una carta oficial de la UTPL, según instrucciones de los tutores de la tesis, con un ejemplar y una copia para respaldo del proceso de estudio de investigación.
- Se envió también la información a la Universidad Técnica Particular de Loja para la aprobación de la institución seleccionada y para poder continuar con el trabajo.
- Identificación del número de docentes a investigarse, para proceder a diseñar el tamaño de la muestra.
- Reunión con los compañeros docentes de bachillerato, en donde se elaboró un cronograma de trabajo para la aplicación de la encuesta.
- Aplicación de la encuesta elaborada por la Universidad Técnica Particular de Loja a los 46 docentes estudiados de la Unidad Educativa Fiscomisional San José.
- Ingreso de los datos obtenidos en las tablas estadísticas cualitativas y cuantitativas de la matriz resultados.
- Envío de base de datos vía correo electrónico a tutores correspondientes de necesidades formativas de la UTPL, dándose por finalizado el trabajo de campo.
- Revisión de contenidos para la elaboración del marco teórico, en base a la bibliografía sugerida.
- Redacción del contenido en los apartados sugeridos.
- Realización del análisis de los datos pregunta por pregunta con la estructuración de las tablas estadísticas.
- Discusión y análisis de los datos en base a los resultados obtenidos y apartados solicitados.



- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos.
- Diseño del curso de formación docente en base a las necesidades detectadas en el establecimiento investigado.
- Elaboración del Marco Teórico de los temas a desarrollarse en el curso de capacitación.
- Redacción del informe del proyecto de estudio.
- Presentación del informe de fin de carrera de maestría.

### **CAPÍTULO3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Necesidades formativas

Tabla 3.2.1. Formación académica que posee

	F	%
Bachillerato	1	2
Nivel Técnico o Tecnología Superior	4	20
Lic. Ing. Arq. Etc. (3er nivel)	15	54
Especialista	1	2
Maestría	6	22
PhD.	0	0
Otros	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

La muestra de docentes, en su mayoría (54%) es perteneciente al tercer nivel, lo que nos establece que la institución intervenida posee un buen elemento académico.

A nivel nacional para ser docente el Título de Técnico o tecnólogo no es suficiente se exige la Licenciatura en el Ciencias de Educación para poder ejercer, de ahí que la Unidad Educativa San José, en su talento humano cuenta con valiosos profesionales de 3er. Nivel Académico, o que nos permite tener una noción de la calidad de educación que brinda la institución.

Claramente se establece que el personal docente, son personas de carrera, las cuales tienen en su necesidad primordial, actualizar sus conocimientos, y mantenerse a la vanguardia de las novedades pedagógicas, siendo una valiosa información debido a que por ser profesionales de rama, carecen de métodos de docencia, primordiales para educar a los jóvenes.

Tabla 3.2.1.1: Ámbito educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	15	55,56
Doctor en Educación	1	3,70
Psicólogo educativo	1	3,70
Psicopedagogo	0	0,00
Otra Ámbito	10	37,04
No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

La muestra estudiada en su mayoría (55.56%) son docentes con tercer nivel académico que posee relación con el ámbito educativo, lo que nos indica que el talento humano tiene una relación pedagógica de enseñanza.

La ley exige que tanto en escuelas y colegios se cuente con personal especializado en la parte educativa, por sus conocimientos en pedagogía educativa, además hay que tener en cuenta que ha ido desapareciendo las especializaciones, resaltándose que la mayor parte es docente en educación básica y parvulario.

La realidad es otra, muchos profesionales de carrera se hallan laborando como docentes, sin tener ni una idea en que significa pedagogía y más aún trabajan por necesidad, no por vocación. Lo que en su mayoría contribuye a que no exista una educación, de primera, pues muchos docentes conocen bien su asignatura, pero carecen de métodos de enseñanza por lo que se devuelve dificultoso transmitir sus enseñanzas a los estudiantes.

Tabla 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	4	14,81
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otras profesiones	0	0,00
No contesta	23	85,19
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala.

En la muestra estudiada, es ínfimo el porcentaje de docentes que no tienen una carrera acorde a la docencia, confirmando el buen perfil académico de la institución. Las especialidades que se necesitan y con las que cuentan la institución no ligadas al ámbito educativo son ingenieros sobre todo para las especializaciones técnicas y las clases de quienes reciben informática.

La mayor parte de los docentes pertenecen al ámbito educativo, porque el Ministerio de Educación lo exige, aunque en la actualidad para aceptar a quienes no son parte de carreras de Ciencias de Educación. Es importante reconocer que valioso es que los maestros tengan conocimientos pedagógicos, pues el ser técnico en saber cómo enseñar, permite tener estudiantes bien preparados, además si incrementamos la vocación por la docencia, estamos seguros que cualquier institución se engrandece, no por el número de estudiantes que aglutine, sino por la meritoria capacidad de enseñar de los maestros.

Tabla 3.3. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	5	18,52
Otros ámbitos	1	3,70
No contesta	21	77,78
Total	27	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala.

La titulación de cuarto nivel no es muy usual en entre los docentes 22% tiene este tipo de título, la mayor parte en el ámbito educativo, que representa el 20% de los docentes que han logrado especializarse, para mejorar su nivel profesional y su formación. Quienes no contestaron cuenta con el título de Licenciatura o Tecnología, que es válido en entidades públicas educativas de Educación Básica y Bachillerato, pero se vuelve una necesidad el título de cuarto nivel para que el maestro tenga mayores oportunidades de crecimiento y no solo ejercer en Unidades educativas o hasta el Bachillerato sino la aspiración es la docencia universitaria.

Lastimosamente, aunque nos preocupemos por mejorar nuestro perfil académico, ni el estado, menos la institución reconocen el esfuerzo, mental, físico y económico, por qué menciono esto, porque si nos preparamos es para poder asumir puestos que nos brinden un crecimiento mayor, pero al contrario existe un egoísmo y desgano en brindar oportunidades a sus propios compañeros, es el dichoso celo profesional, que muchas autoridades y compañeros lo sienten.

Tabla 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	70,37
No	2	7,41
No contesta	6	22,22
Total	27	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala.

A los docentes (70,37%) les resulta atractivo seguir un programa de capacitación de cuarto nivel para obtener una maestría, puesto que puede ayudarles a mejorar sus conocimientos y sus habilidades en el ámbito destacando que los procesos educativos son esenciales para la formación integral.

Los títulos de maestría también le ofrecen mejores posibilidades económicas, mejor nivel educativo y apoyo para ejercer cargos importantes dentro de la institución. Es digno de felicitar a los docentes estudiados, que denoten ese espíritu de innovación constante, el no conformismo existente por la seguridad laboral, pero sobre todo el compromiso de mantener viva su vocación muy a pesar de ser reconocido o no.

Tabla 3.4.1 En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	12	44,44
PhD	2	7,41
No contesta	13	48,15
Total	27	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala.

Se establece que a los docentes les resulta atractivo desarrollar un programa para obtener una maestría, puesto que se les abre muchas posibilidades con docentes tanto en bachillerato como al nivel universitario.

Es un título que es ambicionado por el 43% puesto que es una garantía de mejoramiento del nivel educativo en toda entidad educativa donde imparten clases los docentes, que no solo buscan mejorar sus conocimientos sino su titulación.

Además de ampliar sus horizontes en el saber, les permite brindar una actualización a sus incesantes incógnitas, donde el único beneficiado es el estudiante, esta cualidad de deseo de avanzar, sin desear aludir a nadie, tiende a ser una característica de la mayoría de profesores fiscomisionales, mientras un desgano total es demostrado por los docentes fiscales, no debería haber factor de diferenciación, pero lo hay, el compromiso por la enseñanza es más presente en quienes laboran en instituciones religiosas.

Tabla 4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	77,78
No	2	7,41
No contesta	4	14,81
Total	27	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala.

Se considera de importancia seguirse capacitando en el ámbito como parte del proceso formativo de los docentes, el 80% considera esta necesidad, que permitirá la actualización de conocimientos permanentes y las exigencias del Ministerio de Educación, para un cumplimiento en la calidad de la educación, con mejores conocimientos, con la innovación de tecnologías conocidas a través de las diferentes actividades de formación se abre las posibilidades de docentes con mejor instrucción practica teórica que permita la educación de los jóvenes.

Se establece que para los docentes es de importancia la capacitación en temas educativos, por lo cual es necesario mejorar los procesos de formación en diversidad de temáticas.

Tabla 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	29,63
Semipresencial	14	51,85
A distancia	3	11,11
Virtual-Internet	1	3,70
Presencial y Semipresencial	0	0,00
Semipresencial y Distancia	0	0,00
Distancia y Virtual	0	0,00
No contesta	1	3.70
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Las capacitaciones se basan en las necesidades y en el tiempo de disposición del personal docente para participar en los mismos, el 50% considera que deberían ser Semipresenciales, sobre todo porque se cuenta con poco tiempo para su realización, definidos en horarios que no sean muy largos ni estresantes para los mismos, que permitan un buen aprendizaje en el ámbito educativo.

Se establece que a los docentes les gustaría recibir los talleres con horarios de semipresencial puesto que les permite manejar el tiempo libre que tienen y aprender de manera más autodidacta, aunque también el 31% le gustaría más presenciales porque permitiría un conocimiento con mayores refuerzos basado en mejorarlo, aunque los mismos depende la disponibilidad de horarios, puesto que no se autorizan en horarios en clase. Hay que tener muy en cuenta que la nueva jornada laboral, si bien es necesaria, es bastante agotante, factor que aunque no impediría la asistencia de los docentes, si mermaría su capacidad de captación discernimiento a la hora de estar presente en los talleres de formación docente.

Tabla 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	7	25,93
Fines de semana	18	66,67
No contesta	2	7,41
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala



La mayor parte de los docentes les gustaría recibir la capacitación los fines de semana de preferencia, porque cuenta con el tiempo libre los sábados y domingos, que no tienen entre semana por sus horarios de trabajo, el 67% optó por esta respuesta.

El tiempo para realizar actividades de formación tiene que ver con las posibilidades de los docentes, muchas veces es difícil de lunes a viernes porque los horarios actuales de trabajo son muy extenuantes y pesados, los fines de semana abre mayores posibilidades porque dependerá del tiempo libre y la disponibilidad de los maestros.

Tabla 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse 1

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	4	14,81
Teorías del aprendizaje	0	0,00
Valores y Educación	1	3,70
Gerencia/Gestión educativa	8	29,63
Psicopedagogía	0	0,00
Métodos y recursos didácticos	6	22,22
Diseño y recursos didácticos	1	3,70
Evaluación del aprendizaje	1	3,70
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	18,52
Formación en temas de mi especialidad	0	0,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0,00
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	3,70
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Las temáticas de interés para los docentes son la gerencia en gestión educativa, métodos y recursos didácticos y temas relacionados con las temáticas a cargo del docente, existe una gran disposición por actualizarse y formarse en estas áreas.

Los procesos educativos van cambiando y por ende las necesidades de los educadores, quienes necesitan conocer de las nuevas técnicas que sean venido desarrollando en el ámbito educativo, vinculados a las TICS, además la reforma educativa que está llevando a cargo el Ministerio de Educación impulsa que existe un mejoramiento en la calidad educativa y exige

docentes más especializados, que adquieran destrezas para la educación y la formación integral de los estudiantes.

Con el propósito de estar con el nivel académico a la par que en otros países, permitiéndonos complementar las aspiraciones de mejores días para el país, como cuando un estudiante logra a través de intercambios perfeccionar en las manos.

Tabla 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	10	37,04
Altos costos de los cursos o capacitaciones	3	11,11
Falta de información	3	11,11
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	5	18,52
Falta de temas acordes con su preferencia	5	18,52
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,00
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
No contestan	1	3,70
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Los obstáculos que más afectan a los docentes para desarrollar cursos de capacitación la falta de apoyo puesto que solo en pocas ocasiones logran concretarse talleres con apoyo del gobierno y que hay pocos temas basado en las necesidades y preferencias de los docentes

A nivel nacional, la presencia de estos problemas para desarrollar actividades de formación inciden de manera negativa en los docentes y por lo cual no se desarrollan estas actividades de capacitación, el 36% denota que es la Falta de tiempo, puesto que los horarios de trabajo son muy pesados, por ejemplo docentes trabajan hasta las 3 o 4 de la tarde, aunque muchos cursos podrían desarrollarse a partir de las este horario, el tiempo es corto para los maestros para la realización d actividades del hogar, por lo cual se prefiere horarios más semipresenciales, el segundo obstáculo es para un 21% la Falta de apoyo existe pocas

posibilidades para este tipo de actividades las autoridades de la institución no respaldan en horarios de clase, además los docentes no cuenta con recursos y auspicios de empresas, el 19% considera en cambio Falta de temas acordes a su preferencia los temas tiene que ver mucho con temas que no son atractivos y no aportan mucho en el proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla 4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	8	29,63
El prestigio del ponente	1	3,70
Necesidades de capacitación continua y permanente.	3	11,11
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorece mi ascenso profesional	2	7,41
La facilidad de horarios	0	0,00
Lugar donde se realiza el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	10	37,04
No contestan	3	11,11
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Se establece que los principales motivantes para los encuestados es el gusto capacitarse y la relación del cursos con la actividad docente, puesto que les permite mejorar su desempeño docente y el proceso enseñanza aprendizaje el 30% le gusta capacitarse porque le permite el desarrollo de los conocimiento en los ámbitos teóricos prácticos, se resaltan los beneficios que brinda la formación al personal docente, otra motivación es la relación del curso con la actividad docente para el 31%, la capacitación tiene que ver con su especialidad.

Estas dos motivaciones son parte de las necesidades del personal docente que ve a través de las capacitaciones la posibilidad de mejorar al nivel educativo y profesional, no solo como una exigencia de Ley de Educación Intercultural y de la constitución, sino como parte fundamental para emprender su trabajo de la mejor manera.

Tabla 4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	9	33,33
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	13	48,15
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
No contesta	5	18,52
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Los motivos por los cuales se desarrollan tienen que ver con las Necesidades de capacitación continua y permanente para el 44% identificando que los procesos educativos han ido evolucionando con la aparición de nuevas tecnologías que han logrado el fortalecimiento de la calidad de la enseñanza.

El nuevo modelo de educación básica y el bachillerato que está desarrollando en el país por las nuevas normativas, la exigencia de aplicación de evaluaciones más basado en habilidades que en número de conocimientos adquirido por los educandos vuelven una necesidad, otro punto de gran trascendencia es la aparición de nuevas tecnologías las TICS son parte de los procesos de transformación educativa no basta con los medios tradicionales con la presencia de las redes como el Facebook, el twitter, del uso del internet como medio de difusión de conocimientos en las asignaturas exigen que los docentes conozcan cómo usar a su favor los mismos, logrando la utilización de videoconferencias, revistas educativas y blogs , docentes mejor capacitados garantizan una educación de calidad.

Tabla 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	1	3,70
Aspectos técnicos/prácticos	7	25,93
Ambos	17	62,96
No contesta	2	7,41
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Los aspectos que se considera de mayor importancia para los docentes son tanto la parte teórica como la técnica práctica para el 63%, no solo se pretende la teoría sobre el proceso enseñanza aprendizaje, sino como aplicarlos en el aula de clases, por ejemplo como utilizar las tecnologías de la información, como aplicar los recursos educativos en la educación, los métodos que promuevan el aprendizaje significativo. La formación docente no solo debe basarse en teoría sino en la práctica, con estas experiencias se logrará mitigar todos los problemas que pueden presentarse en el aula como niños y jóvenes que no entiende la materia, como docentes que sol dictan y buscan el aprendizaje memorístico, sin motivar el pensamiento crítico.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	7,41
No	23	85,19
No contesta	2	7,41
Total	27	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

La institución no incentiva cursos en los dos últimos años según lo respondido por el 87%, es preocupante este punto puesto que es parte de los objetivos de cualquier sea cual sea su labor, la capacitación de sus recursos humanos.

En la actualidad, la formación es vital para un desempeño laboral eficiente para lograr los fines y metas institucionales como tales, a pesar de que muchos maestros vengan con conocimientos adquiridos de su formación universitaria eso no basta puesto las demandas sociales van evolucionando, con la tecnología, con los cambios de paradigmas, con la evolución del pensamiento crítico. Mientras que el Internet se ha vuelto un medio con posibilidades para lograr un rápido aprendizaje, la aplicación de las metodologías tradicionales hace que la enseñanza sea aburrida, los jóvenes necesitan de recursos innovadores que solo pueden obtenerse a través de la formación continua en temas de pedagogía y planificación educativa

Tabla 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	3,70
No	25	92,56
No contesta	1	3,70
Total	27	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Los docentes desconocen sobre la elaboración de proyectos de capacitación que permitan la formación permanente de los docentes, el porcentaje de desconocimiento es del 91%, lo cual deja claro que la planificación de este tema no está entre las metas de la entidad, puesto que el mismo debería ser participativo, lograr un análisis complejo de las necesidades los docentes, según su especialización y los recursos para el proceso enseñanza aprendizaje, es claro es necesario fortalecer este aspecto. Como se resalta por muchos autores, la organización es quien debería motivar al desarrollo de capacitaciones integrales a su personal, no importa el tipo de entidad que sea, todos quienes pertenecen necesitan actualizar y mejorar sus conocimientos no solo en función de brindar un servicio de calidad, sino mejorar la calidad de vida de quienes son parte de ella, en este caso, no solo debe entenderse como un proceso para la generación de conocimientos científicos y pedagógicos, sino como factor para lograr una educación de calidad, para el cumplimiento de las normativas vigentes y expectativas de los estudiantes con el proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla 5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Aéreas de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Aéreas de conocimiento	5	18,52
Necesidades de actualización curricular	7	25,93
Leyes y reglamentos	1	3,70
Asignaturas que usted imparte	1	3,70
Reforma curricular	1	3,70
Planificación y programación curricular	1	3,70
No contestan	11	40,74
	27	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Los cursos se hacen en función de las necesidades de actualización para el 26% para cumplir con las normativas vigentes y obligatoriedad del Ministerio de educación, también en base a las áreas del conocimiento, es decir, que se desarrollan para el fortalecimiento de especialidades técnicas.

Cuando se desarrollan este tipo de proyectos, actividades, cursos seminarios sobre todo tratan de área de conocimiento y necesidades de actualización, como ejes para planificar o desarrollar alguna actividad formativa pero que según los resultados anteriores son es recurrente puesto que la entidad no los ha desarrollado de manera participativa

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3,70
Casi siempre	4	14,81
A veces	16	59,26
Rara vez	2	7,41
Nunca	3	11,11
No contesta	1	3,70
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

La participación del profesorado no es frecuente en cursos para la formación, puesto que no existe un incentivo por parte de los directivos, solo a veces según lo expuesto por el 59%, por eso se establece que no se planifican de manera interna o externa actividades de este tipo, por ello los docentes buscan en entidades particulares en algunos casos pero se les hace difícil acceder por los altos costos y la poca oferta formativa educativa.

Se establece que no es frecuente incentivar en la institución actividades para la información docente, puesto que no existen muchas ofertas de cursos.

### 3.2 Análisis de la formación

#### 3.2.1. La persona en el contexto informativo.

Tabla 5.4.: La persona en el contexto formativo

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
<b>Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes</b>	0	1	7	10	9	0	27,0
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	3	14	10	0	27,0
<i>Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante</i>	1	1	3	18	4	0	27,0
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución	0	0	3	14	10	0	27,0
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	1	0	4	14	8	0	27,0
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	1	4	16	4	0	27,0
<i>Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje</i>	0	1	5	18	3	0	27,0
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	2	3	12	10	0	27,0
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	2	8	14	2	1	27,0
<b>Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida</b>	0	3	3	11	10	0	27,0
<b>La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes</b>	0	2	2	15	8	0	27,0
<b>N</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>156</b>	<b>78</b>	<b>1</b>	<b>297,0</b>

análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<b>Aspectos de Profesionalización</b>	0,4	1,2	4,1	14,2	7,1	0,1	27,0



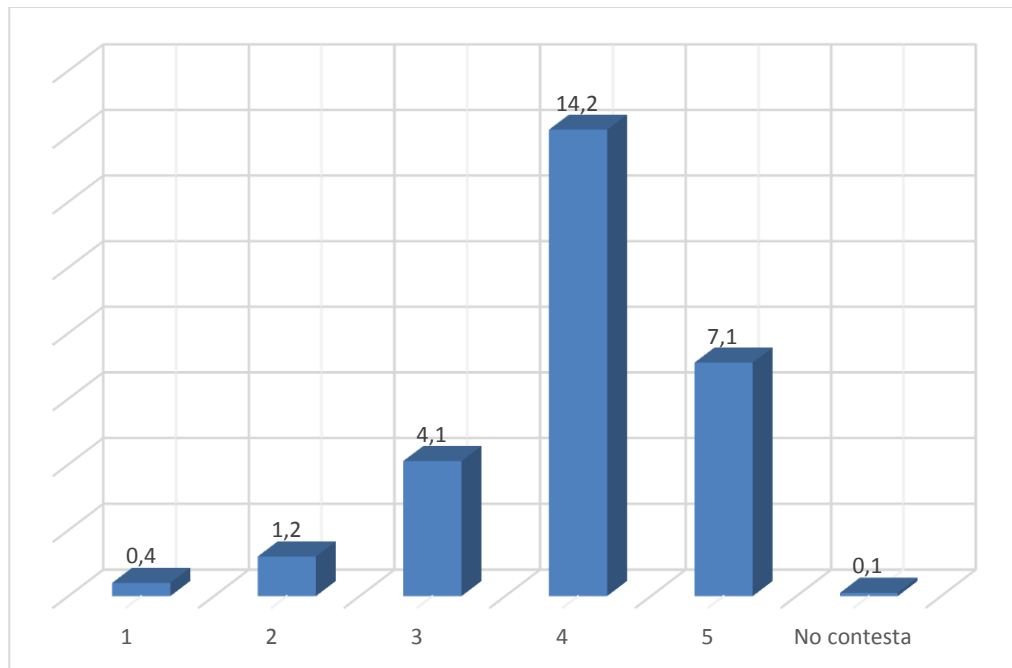


Gráfico 1: Media de Aspectos de Profesionalización

Es esencial tener claro que los docentes son personas que influyen en el contexto formativo, que todos quienes son parte lo son, por lo cual es una necesidad que se percibe los problemas de los estudiantes, pero el docente tiene pocos conocimientos en el tema, la calificación es media en este ítem con un valor de 14,2. La formación académica recibida no es la más adecuada, pues no establece las diferencias étnicas es decir el idioma, las costumbres y tradiciones, es muy generalizada.

Los resultados demuestran que se comprende los problemas de los estudiantes y se puede brindarles ayuda de manera media, logrando buenos resultados que motiven le mejoramiento de su motivación escolar, se desarrollan estrategias para el fortalecimiento de la comunicación y el pensamiento crítico, no se lo hace de manera frecuente, algunos docentes la aplican pero no con mucha frecuencia en el aula.

Tabla 5.5

Se resume los valores estadísticos de los valores del ítem:

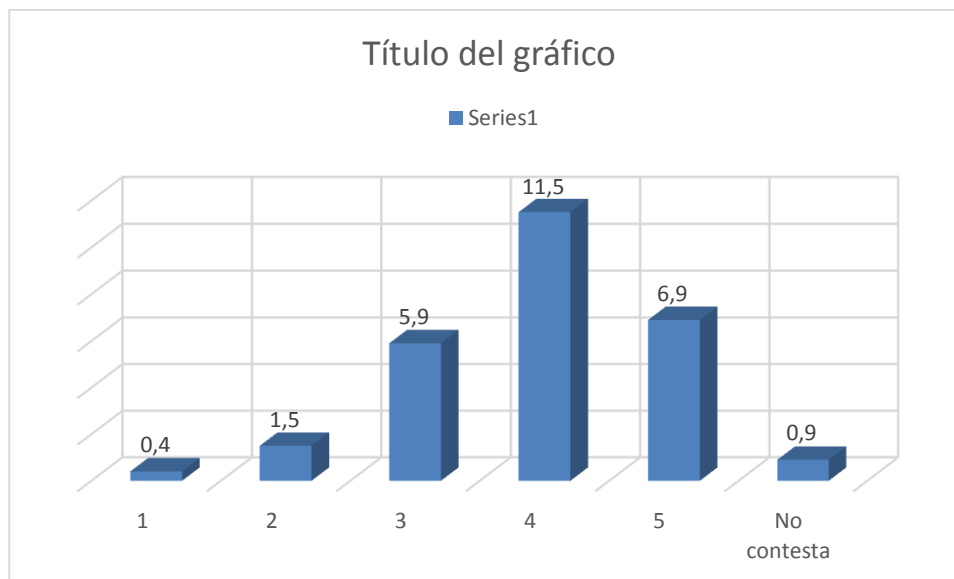
Análisis de la formación						No contesta	Total	
	1	2	3	4	5			
<b>Tarea educativa</b>	0,3	0,8	4,5	12,9	8,2	0,3	27,1	
<b>Aspectos de Profesionalización</b>	0,4	1,2	4,1	14,2	7,1	0,1	27,0	
<b>La organización y la formación – planificación</b>	0,4	1,5	5,9	11,5	6,9	0,9	27,0	Mediana
<b>Tarea educativa</b>	0	1	3	12	5	0	27	
<b>La organización y la formación – planificación</b>	0	1	6	11	4	1	27	Moda
<b>Aspectos de Profesionalización</b>	0	1	3	14	10	0	27	
<b>Tarea educativa</b>	0	1	4	13	8	0	27	Mediana
<b>La organización y la formación</b>	0	1	5,5	11,5	7	1	27	
<b>Aspectos de Profesionalización</b>	0	1	3	14	8	0	27	
<b>Tarea educativa</b>	0,541602 56	0,72341 781	2,34733 892	3,08112 534	3,64325 861	0,48154341 2	0,2	
<b>La organización y la formación</b>	0,527046 277	1,01379 376	3,16666 667	3,24037 035	2,78388 218	0,83452296	0	Desviación
<b>Aspectos de Profesionalización</b>	0,699205 899	0,98164 982	1,86839 747	2,56195 948	3,17661 913	0,31622776 6	0	

### 3.2.2. La organización y la formación

Tabla 4.2.2.2: La organización y la formación

<i>La organización y la formación</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>No Contest a</b>	<b>Total</b>
<i>Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)</i>	0	2	4	13	6	2	27,0
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	1	13	8	4	1	27,0
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	3	6	11	4	2	27,0
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	1	3	14	9	0	27,0
Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0	0,0	6	9	12	0	27,0
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	1	3	14	8	1	27,0
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	1	5	12	8	0	27,0
Analiza la estructura organizativa institucional (departamento, áreas, gestión administrativa)	1	3	7	11	4	1	27,0
<b>N</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>47</b>	<b>92</b>	<b>55</b>	<b>7</b>	

<b>análisis de la formación</b>	<b>Media Obtenida</b>					<b>No contesta</b>	<b>Total</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
<b><i>La organización y la formación - planificación</i></b>	0,4	1,5	5,9	11,5	6,9	0,9	27,0



La organización y la formación tienen una clara vinculación, como se aclaraba en puntos anteriores, va de la mano con los objetivos de la entidad, con sus expectativas objetivos y metas institucionales, desde la estructura organizativa, la planificación, el clima organizacional, el liderazgo como puntos que convergen incentivar que los docentes se capaciten según sus necesidades, puesto de trabajo, área o asignatura a la cual pertenecen, como se puede ver la media con mayor valor es del punto 4 que representa una calificación no alta pero si buena, con una valor del 11,5 existen aspectos rescatables de la institución que son verdaderas fortalezas pero que poco han ayudado a fomentar la formación, , presentándose, algunas deficiencias en este proceso y entender la misión y visión. Lo bueno de la organización se puede utilizar en función de buscar la satisfacción del recurso humano a través de desarrollar con continuidad seminarios, cursos, talleres, proyectos de formación, logrando la participación de profesores y directivos en este proceso.

Tabla 2.6 Las materias que imparte tienen relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	88,89
No	1	3,70
No contesta	2	7,41
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

La tarea educativa tiene como enfoque el proceso enseñanza aprendizaje aplicado en el aula de clases, el 88,89% de docentes imparten las materia en los cuales se han formado, tomando en cuenta datos anteriores, más del 50% está especializado en el ámbito educativo, sobre todo en especialidades ligadas a Ciencias de la Educación, las áreas de Ciencias Sociales, matemáticas, lenguaje están vinculadas, cuando son especializaciones se necesita personal con otros tipos de conocimientos, aunque se han dado casos en que muchos docentes son especializados en materias diferentes a las cuales dan en la institución, por ejemplo quienes dan Ciencias Naturales están obligados también a dar Educación Ambiental, si ser esa su especialidad, o casos presentados por el ministerio de Educación recurrentes en entidades privadas docentes con especialidad en Electrónica tiene que dar Informática cuando a pesar de que están vinculadas no es la especialización.

Hay muchas cuestiones que resaltan algunos autores, los docentes de educación básica están capacitados en impartir materias como matemáticas o ciencias naturales o es necesario profesores especializados en ambas áreas, si se analiza la mayor parte de oferta educativa de las universidades se centra en Educación Básica, y Parvulario, por la falta de alumnos han ido desapareciendo algunas especializaciones, que en cambio se han visto fortalecidos en maestrías.

Tabla 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	0	0,00
Primero y Segundo	0	0,00
Segundo y Tercero	0	0,00
Primero	7	25,93
Segundo	4	14,81
Tercero	9	33,33
No contestan	7	25,93
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

La mayor parte de los docentes dan clases en todos los niveles o años de bachillerato, existe un división adecuada y planificación, para asegurar que buenos profesionales den clases a los jóvenes que pronto pueden convertirse en profesionales, lo cual establece la importancia de la

calidad de la educación y una buena planificación del personal docente, según sus especialidad pero sin dar preferencia a cierto paralelos.

Se determina que los docentes imparten clases en los 3 niveles de bachillerato según su asignatura

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

Tabla 2.7.1: Tarea educativa

	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
<b>Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato</b>	0	2	3	9	12	1	27,0
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima, escolar)	0	0,0	2	19	6	0	27,0
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto de la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0,0	7	17	3	0	27,0
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0,0	0,0	9,0	17,0	2,0	0,0	28,0
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	2	5	15	3	1	27,0
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	1	1	11	9	5	0	27,0
<b>Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes</b>	1	2	5	11	7	1	27,0
<i>Planifico, ejecuto y doy seguimiento a</i>	1	2	6	13	5	0	27,0

<i>proyectos económicos, sociales, culturales o educativos</i>							
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	3	12	11	1	27,0
<i>El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa</i>	0	0	5	13	8	1	27,0
Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	1	3	14	9	0	27,0
<i>Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de acción, tareas, experiencias, plan de aula)</i>	0	1	2	10	13	1	27,0
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	4	8	15	0	27,0
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra videos)	1	1	3	10	12	0	27,0
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	1	3	12	11	0	27,0
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	2	1	5	14	5	0	27,0
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	1	3	14	9	0	27,0
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	1	6	12	8	0	27,0
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	1	2	19	5	0	27,0
<i>Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura</i>	0	0	8	12	7	0	27,0
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	2	15	10	0	27,0
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante	0	0	3	9	14	1,0	27,0

en mi práctica docente								
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	1	4	10	12	0	27,0	
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	3	14	9	1	27,0	
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	1	6	15	5	0	27,0	
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>113</b>	<b>323</b>	<b>206</b>	<b>8</b>		

análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<b>Tarea educativa</b>	0,3	0,8	4,5	12,9	8,2	0,3	27,1

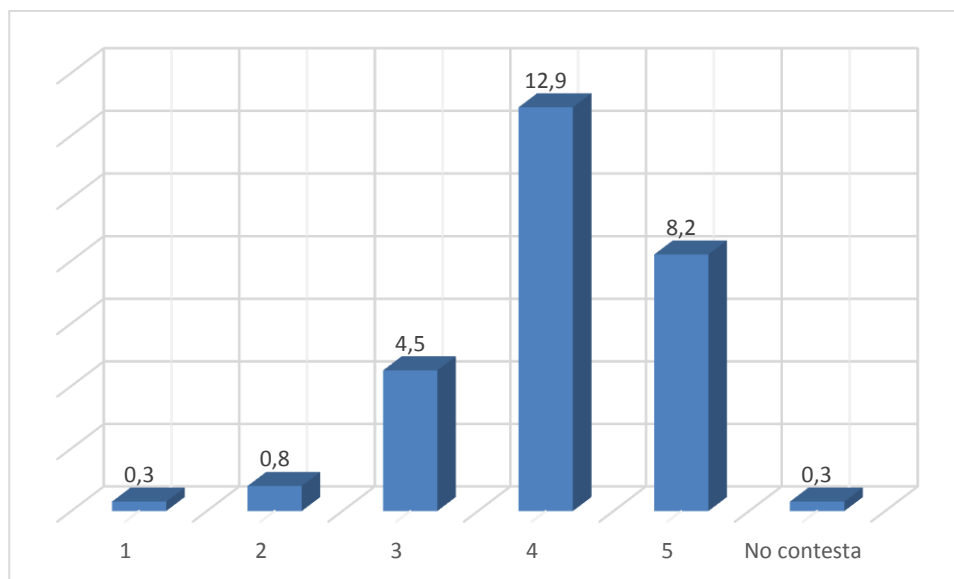


Gráfico 2: Media de la Tarea educativa

La calificación de la tarea educativa tiene un valor de media, que equivale al 12,9, por lo cual existe buenos procesos de planificación, por ejemplo la evaluación de las destrezas es buena, el docente no la aplica de manera frecuente para analizar el desempeño de los alumnos, los docentes plantean los Objetivos específicos de aprendizaje, fortaleciendo los procesos de planificación educativa, desarrollando estándares para mejorar la enseñanza, la calidad es media y alta.



La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar. (Pérez, 2008), por lo cual es imprescindible mejorar los procesos educativos vigentes trazados por la malla curricular y las normas vigentes.

Los recursos didácticos más indispensables son los Tics, Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.(Pérez, 2008). Se establece que se diseña y aplica técnicas didácticas de manera frecuente, por lo cual se tiene actividades que pueden promover un proceso enseñanza integral, pero siempre siendo necesario mejorarlo a largo plazo, los docentes diseñan frecuentemente planes de mejora de su práctica docente, motivados por el desarrollo de actividades de capacitación que han motivado estos logros. Como se observa los valores se ubican en una valor alto entre 4 a 5 puntos.

### 3.3. Los cursos de formación

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

	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	2	7,41
De 1 a 5	19	70,37
De 6 a 10	6	22,22
De 11 a 15	0	0,00
De 16 a 20	0	0,00
De 21 a 25	0	0,00
De 26 a 30	0	0,00
De 31 a 35	0	0,00
De 36 a 40	0	0,00
De 41 a 45	0	0,00
De 46 a 50	0	0,00
Más de 51	0	0,00
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa San José.  
Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Existe una variedad de cursos realizados por los docentes, hay casos distintos, la mayor parte ha seguido cuatro cursos que representa el 22,22%, otros hasta siete el 18,52% lo menciona, aunque los mismos no son frecuentes como requiere la actualización, algunos son de pocas horas y no representan un tiempo significativo son muy cortos lamentablemente.

La capacitación Docente demanda una permanente preparación e innovación educativa, es una obligación fundamental del Estado para con la educación. Es necesario fortalecer una Capacitación Docente en el Ecuador que promueva el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza aprendizaje.

Cursos y capacitaciones, en cuanto a los últimos cursos realizados

Tabla 4.1.2: totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
N o contesta	4	14,81
0-25 horas	1	3,70
26-50 horas	3	11,11
51-75 horas	5	18,52
76- 100 horas	3	11,11
Más de 100 horas	11	40,74
Total	27	100,00

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

La mayor parte ha logrado tener más de 100 horas de capacitación, porque han realizado una variedad de cursos, sobre todo los que tratan de las nuevas reformas educativas el 40,74% tiene más de 100 horas, que es una número muy representativo para las aspiraciones del personal docentes.

La formación del profesorado en los niveles no universitarios ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente en el campo escolar, La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se le demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo.

### Hace que tiempo lo realizó

Tabla 4.1.3.: Hace que tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 mese	7	25,93
De 6 a 10 mese	2	7,41
De 11 a 15 meses	13	48,15
De 16 a 20 meses	1	3,70
De 21 a 24 meses	0	0,00
Más de 25 mese	1	3,70
No contesta	3	11,11
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Aunque se detecta una realización frecuente de cursos muchos lo han hechos hace 11 meses, los cursos no son desarrollados con mucha frecuencia, y se realizan con el apoyo del Ministerio más que de la propia institución educativa que no ellos lo planifican de manera continua.

Se establece que no realiza de manera frecuente talleres de capacitación, el 50% lo hizo hace más de 11 meses, por lo cual no existe continuidad en la formación docente, sin embargo están ávidos de poder contar con un taller que se ajuste a la necesidad, ya que es difícil poder entrar espacios para poder realizar capacitaciones, y más que se dicten en la misma institución.

### Lo hizo con el auspicio de

Tabla 4.1.4.1: Auspicio

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	20	74,07
De la institución donde labora	1	3,70
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	2	7,41
Otro auspicio	0	0,00
No contesta	4	14,81
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Muchos cursos o talleres de capacitación son desarrollados de manera diferente algunos en este caso la mayor parte cuenta con el auspicio del Gobierno. . Se establece que muchos docentes han recibido talleres de capacitación con el apoyo del gobierno en este caso el 74,07% porque son más accesibles, puesto que los privados, llegan a tener altos costos para quienes los realizan.

Es el gobierno el que frecuente desarrolla toda clase de proyectos a través del Ministerio de Educación, que tienen una gran influencia cuando se trata de fomentar este tipo de actividades en función de la formación docentes y que no presenta rubros económicos para quienes participan en ellos

#### Cómo se llamó el curso

Tabla 2: Cómo se llamó el curso

	f	%
Tics	4	14,81
Pedagogía	5	18,52
Diseño proyecto sociales culturales	1	3,7
Didáctica de Estudios Sociales	2	7,41
Evaluación Educativa	1	3,7
No contesta	14	51,85
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Los cursos en los cuales participaron guardan directa relación con el área pedagógica, se establece que se realizaron los cursos en Tics el 14,81% lo hizo, porque es una necesidad conocer sobre este tipo de tecnologías y su uso en el proceso enseñanza aprendizaje lo cual ayudará al desarrollo de habilidades cognitivas, y en pedagogía el 18,52% curso necesario para conocer el tipo de técnicas educativas y todo lo relacionado a la función pedagógica del docente en el aula de clases.

Estos temas son los temas más prioritarios en talleres de formación docente realizados por entidades públicas y privadas.

Tabla4.1.4.3: Cursos En Los Últimos Dos Años

	f	%
Si	3	11,11
No	23	85,19
No contesta	1	3,7
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Los docentes ha impartido cursos pero apenas un 11,11%, se establece que los docentes no han impartidos cursos de capacitación según las respuestas a la encuesta, solo pocos lo han hecho, sobre todo quienes cuentan ya con un título de cuarto nivel, que ido adquiriendo información y conocimientos sobre temas pedagógicos, y desean proporcionarles a sus colegas, en muchas circunstancias son contratados por la propia institución educativa o el Estado, su trabajo se vuelve valioso incluso para entidades privadas de formación docente.

#### Cursos y capacitaciones

Ha impartido cursos en los últimos dos años

Si la respuesta es afirmativa cual fue la temática impartida del último curso.

Tabla4.1.4.4.: Temática impartida del último curso

	f	%
Iniciación Musical	1	3,7
Informática	1	3,7
Proyectos culturales	1	3,7
Material Didáctico	1	3,7
(5) No contesta	23	85,19
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

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

Elaborado: Lic. Carlos Jesús Guamangate Ayala

Muchos docentes han impartido cursos de formación docente basados en mejorar los procesos educativos, al nivel local y nacional. Hay quienes no solo dan clases sino también por su experiencia y conocimiento aportan en centro de capacitación y en universidades, mejorado la calidad educativa, gran parte de estos docentes tienen maestrías en áreas específicas, apenas un 3,7% ha dado en temas como informática, proyectos culturales, y material didáctico, el porcentaje de quienes lo han hecho es muy bajo.

## **CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN**

#### 4.1. Tema

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

#### 4.2. Modalidad de estudios : PRESENCIAL

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

UNIDADES DE ESTUDIO	TEMAS	HORAS EMPLEADAS
UNIDAD 1	“El arte de educar”:	6
UNIDAD 2	“Metodología Constructivista” Parte I:	6
UNIDAD 3	“Metodología Constructivista” Parte II: Formato del Plan Diario de Clases.	18
UNIDAD 4	“Metodología Constructivista “Parte III: Ejemplos de Planeación utilizando la Metodología Constructivista.	12
UNIDAD 5	“Metodología Constructivista “ Parte IV: Las Estrategias de aprendizaje.	12
	Presentación del Cuaderno de Notas; Conclusiones, Recomendaciones y Refuerzo.	6
<b>TOTAL DE HORAS</b>		<b>60</b>

#### 4.3. Objetivos:

##### 4.3.1. Objetivo General:

Capacitar a los docentes en la aplicación de Estrategias Pedagógicas Educativas que fomenten el desempeño de calidad.

##### 4.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer el desempeño de los y las docentes en la aplicación de estrategias Pedagógicas Educativas contrastando las experiencias en el ejercicio del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula y las incorporadas en la capacitación.
- Aprender los fundamentos de la teoría del constructivismo, direccionadas a la enseñanza y el aprendizaje diario del aula.

#### 4.4. Dirigido a:

##### 4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios:

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

##### 4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Computadora, conexión a internet.

#### 4.5. Breve descripción del curso:

##### 4.5.1. Contenidos del curso

El evento se desarrollará en 60 horas.

<b>CURSO DE FORMACIÓN EN ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS EDUCATIVAS PARA LA ENSEÑANZA, DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SAN JOSÉ” DEL CANTÓN TENA</b>		
<b>UNIDAD DE ESTUDIO</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
<b>UNIDAD I</b>	<b>El arte de educar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Por qué aprendemos?</li><li>• Aprendizaje humano</li><li>• La utilidad de la teoría.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dinámica de integración</li><li>• Formación de equipos de trabajos.</li><li>• Presentación de temas</li><li>• Organizador grafico</li><li>• Plenarias</li><li>• Evaluación</li></ul>
<b>UNIDAD 2</b>	<b>Metodología Constructivista</b> <b>Parte 1.</b> <b>Fundamentos Psicopedagógicos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• El Constructivismo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dinámica de integración</li><li>• Formación de equipos de trabajos.</li><li>• Presentación de temas</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Aprendizaje Significativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizador grafico</li> <li>• Plenarias</li> <li>• Recomendaciones y conclusiones</li> <li>• Evaluación</li> </ul>
<b>UNIDAD 3</b>	<p><b>Metodología Constructivista</b> <b>Parte III</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formato del Plan Diario de Clases</b></li> <li>• Componentes del formato del plan diario de clases – explicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de integración</li> <li>• Formación de equipos de trabajos.</li> <li>• Presentación de temas</li> <li>• Esquemas conceptuales</li> <li>• Plenarias</li> <li>• Recomendaciones y conclusiones</li> <li>• Evaluación</li> </ul>
<b>UNIDAD 4</b>	<p><b>Metodología Constructivista</b> <b>parte III</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejemplos de planeación utilizando la metodología constructivista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de integración</li> <li>• Formación de equipos de trabajos.</li> <li>• Desarrollo del tema</li> <li>• Presentación de los ejemplos utilizados en la metodología constructivista.</li> <li>• Plenarias</li> <li>• Recomendaciones y conclusiones</li> <li>• Evaluación</li> </ul>
	<p><b>Las Estrategias de Aprendizaje.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las estrategias de aprendizaje. ¿Qué son? ¿Cómo se enmarcan en la planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de integración</li> <li>• Formación de equipos de trabajos.</li> <li>• Inducción al tema</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>UNIDAD 5</b></p>	<p>curricular?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de aprendizaje; <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El ensayo</li> <li>✓ Preguntas guía</li> <li>✓ Mapa semántico</li> <li>✓ Cuadro comparativo</li> <li>✓ Línea de tiempo</li> <li>✓ Mapas cognitivos</li> <li>✓ De algoritmo</li> <li>✓ Resumen</li> <li>✓ Síntesis</li> <li>✓ Mapa conceptual.</li> <li>✓ Técnica UVE</li> <li>✓ Analogías</li> <li>✓ Hipertexto</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportes de experiencias.</li> <li>• Plenarias</li> <li>• Recomendaciones y conclusiones</li> <li>• Evaluación</li> </ul>
	<p><b>Presentación del Cuaderno de Notas</b></p> <p>Conclusiones, Recomendaciones y Refuerzo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y presentación de rota folios</li> <li>• Exposición de los rotos folios.</li> <li>• Asignación de notas</li> </ul>

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

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

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

#### **4.5.3 Experiencia profesional docente:**

Ejercicio realizado en los establecimientos educativos:

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

Colegio “María Inmaculada” del Cantón Archidona, 8 años

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

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

Catedrática de la Universidad Nacional de Chimborazo

Catedrática de la Universidad Cristiana Latinoamericana.

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

Funciones desempeñadas:

Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional (E)

Jefe del Departamento de Investigación y Evaluación Educativa.

Jefe de la Sección de Seguimiento Estudiantil.

Coordinadora de la Comisión de Evaluación Interna.

Coordinadora de Seguimiento a egresados

Coordinadora de la Comisión de Evaluación y Formación Continua

Presidenta de la Junta Provincial Electoral de Napo.

#### **4.5.4. Metodología:**

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

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

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

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

#### **4.5.5. Evaluación**

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

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

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

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

Se considerará la aprobación con el 90 % de asistencia.

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

#### **4.6. Duración del Curso:**

Se programa para 60 horas.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse:

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

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

#### 4.8. Costos del Curso:

Honorarios de la Instructora 15 dólares la hora.

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

b. Materiales de oficina, copias y otros impresos.

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

#### 4.10. Certificación

Se otorgará un certificado de aprobación con la asistencia mínima del 80% y entrega de los trabajos planificados que tendrán una evaluación formativa según lo que se establece en la matriz de evaluación.

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



## EVALUACION FORMATIVA

### MATRIZ PARA AUTO Y COEVALUACIÓN DE TRABAJO EN COLABORACIÓN

Fecha: \_\_\_\_\_ Grupo: \_\_\_\_\_

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

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



## ENTREVISTA

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

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

## GUÍA DE OBSERVACIÓN DE CLASE

### 1. DATOS INFOMATIVOS:

1.1 Escuela /Colegio

1.2 Año de Educación Básica / Bachillerato:

1.3 Fecha:

1.4 Observador:

1.5 Observado.

ASPECTOS A OBSERVAR	SI	NO
Instrumentos Curriculares: <ul style="list-style-type: none"><li>- Plan Anual,</li><li>- Plan de Bloques,</li><li>- Plan de Clase</li></ul>		
Plan de Clase <ul style="list-style-type: none"><li>- Datos Informativos</li><li>- Tema</li><li>- Objetivo de Aprendizaje</li><li>- Título</li><li>- Método</li><li>- Estrategias</li><li>- Recursos</li><li>- Reactivación de los Conocimientos Previos</li><li>- Situación Problemática</li><li>- Construcción de Significados</li><li>- Organización del Conocimiento</li><li>- Aplicación de los Conocimientos</li><li>- Evaluación del Proceso</li></ul>		

- Tareas.		
Técnicas de Aplicación Individuales Grupales/ Colaborativas/ Cooperativas.		
OBSERVACIONES:..... .....		

## BIBLIOGRAFÍA.

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

## WEB GRAFÍA

- Alarcón, F. (2001). *Enseñanza y aprendizaje*. Recuperado de [www.terras.edu.ar/jornadas/119/.../\(https://www.facebook.com/photo.php?fbid=617062771676617&set=a.128921583824074.18918.128539353862297&type=1\)](http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/.../(https://www.facebook.com/photo.php?fbid=617062771676617&set=a.128921583824074.18918.128539353862297&type=1))
- Torres, G. (2012). *Estrategias de enseñanza o aprendizaje*. Recuperado de [www.terras.edu.ar](http://www.terras.edu.ar). Estrategias de enseñanza o aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela.
- Vera, T. (2013). *Estrategias*. Recuperado de [www.bibliotecacienciascu/revista.inicie.ver.ac.cr/uploads/txmagazine/estrategias\\_01.pdf](http://www.bibliotecacienciascu/revista.inicie.ver.ac.cr/uploads/txmagazine/estrategias_01.pdf).

## CONCLUSIONES

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

- En base al presente estudio investigativo se identificó un conjunto sistematizado de información acerca de los docentes de la Unidad educativa “San José” y sus necesidades de capacitación permanente, que brinde un accionar profesional de calidad, acorde a las nuevas exigencias tecnológicas, científicas, académicas, con una amplia ética de forma y de fondo que requiere nuestros estudiantes.
- El estudio permitió identificar con aceptables niveles de confianza que los maestros de bachillerato tienen necesidades de formación en ámbitos de Gerencia/Gestión educativa y Métodos y recursos didácticos.
- En el diagnóstico, se obtuvo que la muestra de docentes estudiados, poseen alto índice de deseo de talleres de capacitación, en torno a la Gerencia/Gestión educativa, a esto se suma, el gran interés de asistir a cursos que promueve el Ministerio de Educación.
- En referencia a la responsabilidad que posee la institución educativa para propiciar la ejecución de cursos o talleres de capacitación para sus docentes, se obtiene como resultado que es mínimo el nivel de involucramiento. Realidad que repercute de forma negativa en la gestión de las autoridades del establecimiento, quienes incumplen con lo que estipula la Ley del reglamento de educación en relación a las funciones de los directivos.
- En la muestra estudiada de 27 docentes, en relación a cursos y capacitaciones, expresan un grado alto de aceptación a los cursos y talleres que promueve el Ministerio de Educación, los docentes reconocen la importancia de la capacitación, y asisten a los cursos promovidos por el gobierno nacional, sumándose al gran proyecto de cambio emblemático que busca implantar la revolución educativa del “Buen Vivir”.
- Como diagnóstico se recogió que las nuevas demandas y las necesidades educativas de los docentes de la institución investigada, la Gestión/Gerencia

educativa y Métodos y recursos didácticos, en el análisis del contexto formativo y en la tarea educativa, se identifica el gran deseo de los docentes a la hora de desarrollar aprendizajes constructivistas, basados en una experiencia previa, con metodología incluyente, colaboradora y contextualizada, incidiendo en su accionar y ejecución de procesos pedagógicos.

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

## RECOMENDACIONES

En base a mi criterio de investigador formalizó las presentes recomendaciones en relación a las conclusiones planteadas, las mismas son:

- La docencia, se garantiza con una educación apta para los maestros y maestras de bachillerato en general y bachillerato internacional, por tanto es aconsejable establecer una estrategia institucional para que los docentes renueven sus conocimientos de manera permanente.
- Establecida la necesidad de formación pedagógica, en relación con el interés existente en los docentes por ser capacitados a través de los programas brindados por el Ministerio de Educación, se recomienda efectuar un curso que aborde temas de la LOEI, con el fin de socializar el nuevo marco legal que el docente debe cumplir y los estándares de calidad que requiere nuestro país.
- En base a la gestión de formación permanente, se propone a las autoridades pertinentes realizar foros de relación interpersonal y valores, con un hincapié en la autoestima, reconocer los logros profesionales de cada maestro y valorizar su aporte a la calidad educativa de la institución.
- La calidad de educación en la unidad educativa se basa en el apoyo de todos los involucrados, desde sus autoridades, quienes deben identificar las necesidades formativas de su planta docente, quienes son indicadores de gestión; bajo este contexto se recomienda a los directivos de la institución intervenida que se comprometan con el deseo de capacitación de su personal docente, quienes se hallan habidos de superación, pensando así deben ejecutar un plan interno de mejoramiento pedagógico continuo.
- Un importante indicador de gestión, es la comunicación efectiva y eficiente, la misma permite que se tomen decisiones inmediatas a incertidumbres del proceso educativo, por tal razón, se sugiere que las autoridades correspondientes de la institución estudiada, busquen apoyo tecnológico, científico y didáctico, a través de autogestiones con instancias que tengan por competencia el apoyo al desarrollo educativo.

- Al referirnos a la calidad educativa, debemos conocer cada limitante de forma real y directa, entonces tendremos una hipótesis segura para transformar una falencia una fortaleza, una amenaza en una oportunidad de mejora, siendo activos, comprometidos con la enseñanza con la calidad humana, por tanto me permito recomendar, que los docentes debemos estar listos para actualizarnos , habidos de tomar nuevas habilidades pedagógicas como herramientas de trabajo, forjando generaciones con mentalidad abierta, investigativas y de criterio propio, así sabremos que cumplimos con nuestra filosofía de vida.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Batista, N. (2007). *Lineamientos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje*. Universidad Cooperativa de Colombia, pág. 124.
- Bell, T. (1966). *Evaluación de programas de formación permanente para la función directiva*. Universidad de Sevilla. pág. 182.
- Bolívar, Y. (2011). *Aprender a liderar Líderes. Competencias para un Liderazgo Directivo que Promueva el Liderazgo Docente*. Universidad de Granada, pág. 275.
- Bradshaw, J. (1972). *The Concept of Social Need. New Society*. pág. 640 – 643.
- Briceño. (2012). *La Formación de Docentes en las TIC, Caso Exitoso de Computadores para Ecuador*. p.51
- Cabezas, U. (2006). *Economía y Sociedad*. Universidad de California. pág. 75.
- Cabezas, G. (2006). *Diversificación II, ámbito lingüística y social*, E.S.O pág. 319.
- Camargo, P. (2003). *La formación de profesores en Colombia: necesidades y perspectivas*. Universidad de la Sabana, ASPEAN, Pág.153.
- Cidoncha, V. (2012). *Papel del alumno en el ámbito educativo respecto a modelos anteriores del discente*. EFDeportes.com. Buenos Aires. · N° 167
- Cobo, C. Romani, J. Moravec, W. (2011). *Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación*. pág. 239.
- Cuadrado Oviedo, A. (2012). *En busca del saber*. s.l. pág.507.
- D'Hainaut, L. (1979). *Les Besoins en Education, Programmes d'études et Education permanente*. Paris: UNESCO
- D'Hainaut, L. (s.f.). *Programes d'études et educación permanente*. Paris: UNESCO.
- Diario oficial. (2009). *Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos*, pág. 75.
- Domínguez, G. (2013). *Diseño Organizacional*. Empresa Expomandato s.a. del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, Pág. 108.
- Elmore, H. (2010). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. Universidad de Granada, pág. 275.
- Escudero Escorza, T, Correa Piñero, A. (2007). *Enseñanza siglo XXI*. Editorial La Muralla S.A. pág. 64.
- Fabara, F. (2013). *Estado del Arte de la Formación Docente en el Ecuador, Movimiento Ciudadano Contrato Social por la Educación en el Ecuador*, pág. 102.
- Fabara, R. (2013). *Curso Formación Continuada en Endodoncia Integral*.
- Fabregat, K. (1973). *Instituto Nacional El Libro español*. pág. 155.



- Ferry, P. (1992). *Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras*. pág. 40.
- Ferry, P. (1997). *Formador Ocupacional: Formador de Formadores Formación Profesional*. MAD. pág. 338.
- Freire, K. (2012). *Convivencia en Educación Problemas y Soluciones Perspectivas Europea y Latinoamericana*. Universidad de Alicante. pág. 273.
- Gairín, E. (2007). *Manual de asesoramiento psicopedagógico, Crítica y Fundamento*.
- Gairín, L. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los Equipos Directivos de los Centros Educativos*. Ministerio de Educación y Ciencia. pág.657.
- García, A. (2010). *La Librería en el XVIII: El Murciano Juan Polo Ruiz*. Ediciones de la Universidad de Murcia. Murcia. pág. 171.
- García, M. R. (2006). *La Formación Continua*. Estudio de las Necesidades Formativas en el Ámbito Empresarial de Cantabria. pág. 261.
- García, A. (2011). *Integración de Las Tic en la Docencia Universitaria*, pág. 107.
- García, C. Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar*. MAECEA, pág. 161.
- García, F. (1999). *Desarrollo Profesional Docente: cómo se Aprende a Enseñar*, Narcea. pág.161.
- Gómez & Perandones. (2009). *Formación del Profesorado como Factor Decisivo de la Excelencia Educativa*. pág. 25.
- González, T. (2012). *Transformando Ambientes de Aprendizaje en la Educación Básica con Recursos*. pág.121.
- Imbernón, H. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva*. pág. 157.
- Knight, T. (2005). *El saber pedagógico de los profesores de la Universidad de Los Andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza*.
- López, R. (2005). *Estudios sobre educación, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra*. pág. 85.
- Mager, T. Pipe, O. (1970). Dipboye, Y. (1994). *Avances Recientes en el Estudio de las necesidades Formativas en el Ámbito Organizacional, Jornadas de Fomento de la Investigación*.
- Marcelo, J. (1993). *El Nuevo Profesor de Secundaria; La formación inicial docente en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior*. pág. 355.
- Marcelo, T. (1993). *La Formación Inicial y Permanente del Profesor de Educación*, pág. 672.

- Martínez & Gros. (2013). *El Liderazgo Educativo en el Contexto del Centro Escolar*. Universidad de Cantabria. Santander.
- Martínez&Gros. (2013). *Pensando en el Futuro de la Educación: Una nueva escuela para el siglo XXII*. pág.158.
- Martínez, M. (2009). *Sistema educativo español*. IFIIE. pág. 424.
- Maslow, T. (2008). *Facultad de Ciencias Sociales*. Puerto Rico.
- Matus, Y. (1980). *Planificación de Situaciones*, Universidad de Texas. pág. 376.
- McGehee & Thayer. (1961). *Nuevas Tecnologías y Formación Continua en la Empresa: un Estudio Psicosocial*. pág. 234.
- Meirieu, O. (2011). *Charla abierta de Philippe Meirieu*.
- Ministerio De Educación Del Ecuador. (2011). *Guía del instructor Evaluación para el aprendizaje*. Primera Edición. Ecuador-Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura el BGU (2006), *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador*.
- Modelo de Cox. (1998). *Qué y cómo aprender: necesidades básicas de aprendizaje y contenidos curriculares*. pág. 190.
- Modelo de D Hainaut. (1979). *Diagnóstico de necesidades de formación*.
- Modelo de Kaufman. (1972). *Pensamiento y acción*, pág.47.
- Modelo de Rosett. (2006). *Evaluación del Desarrollo Profesional Docente*.
- Moroney, H. (1977). *Needs assessment for Human Services*. En Anderson, W. F. (eds.), *Managing Human Services*. Washington: International City Management Association.
- Nagel, P. (1981). *Teoría del discurso historiográfico: hacia una práctica científica*, Universidad de Oviedo. pág. 187.
- Nusche, D. Pont, B. Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar, política y práctica*, OCDE, pág. 199.
- Peiró, G. (1998). *El Sistema de Formación Profesional en Cataluña: Retos y Estrategias Ante la Globalización*, pág.156.
- Pineda Báez, C. (2003). *La formación de profesores en Colombia: necesidades y perspectivas*. Universidad de la Sabana, ASPEAN, Pág.153.
- Pozo, W. (2006). *Aprender y enseñar ciencia: del conocimiento cotidiano al conocimiento*. Edición quinta, Morata, pág. 30.
- Profesores Unidos. (2011). *Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, Unidos para Informar y Servir*.
- Reyes, J. (1972). *Dependencia Desarrollo y Educación*, Universidad Central de Venezuela. Facultad y Economía, pág. 301.

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

## ANEXOS

### DESGLOSE DE CONTENIDOS DE LA PROPUESTA DE CAPACITACIÓN

#### UNIDAD N. 1

##### EL “ARTE” DE EDUCAR

Garmonal (2003) afirma:

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

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

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

Castelnuovo (2012) afirma:

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

##### ¿POR QUÈ APRENDEMOS?

Castelnuovo (2012) afirma:

La información que a través del transcurrir del tiempo ha producido la humanidad se ha convertido en un verdadero acervo de cultura que han sido acumulados por tradición y herencia, se han transmitido de generación a generación a través de mecanismos de

transmisión cultural, dentro de los cuales se destaca el “principal mecanismo de interacción – la educación-” que nos ha permitido adquirir información gracias a las ventajas que nos ofrece cada una de las etapas evolutivas del ser humano (p. 98)

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

Freud (1990) afirma:

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

Mayor desarrollo cerebral, psíquico y por ende de las capacidades.

Sistema nervioso poco especializado, lo que provee de gran flexibilidad de desarrollo, que dependerá de la interacción que tenga el ser humano con el medio con el medio.

Necesidad de protección durante más tiempo que cualquier otra especie animal, lo que aprovisiona de una mayor interacción social y de un período de aprendizaje prolongado.

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

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

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

Sistemas que amplifican los sentidos (telescopio, estetoscopio).

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

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

Mediante estos sistemas se han desarrollado las nuevas sociedades durante miles de años puesto que cada sistema de amplificación generó otro con mayores ventajas. “La utilización de troncos para trasladar objetos pesados dio lugar a la invención de los rodillos, ésta a la

creación de la carreta que después de acoplarse a múltiples invenciones dio lugar a los medios de transporte que hoy utilizamos. Las capacidades intelectuales también son el resultado de múltiples procesos de amplificación; piense en Pasteur y su influencia en las ciencias y la cultura cuando descubrió los microorganismos”.

Esta pequeña historia de la humanidad nos permite concluir en:

Los seres humanos han logrado acumular conocimientos a lo largo de la historia y los ha depositado en la cultura.

Los conocimientos adquiridos se han transmitido a través de la educación.

Los seres humanos utilizan un nuevo mecanismo de evolución: los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Todo proceso de aprendizaje implica la intervención (directa o indirecta) de otro individuo.

Y lo más importante de todos: aprender siempre significa desarrollo.

## **EL APRENDIZAJE HUMANO**

Castelnuovo (2003) afirma:

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

Los resultados de aprendizaje son diversos: “pueden modificar nuestra manera de pensar, proceder, de sentir o nuestras habilidades”.

Por ello, cuando se produce un verdadero aprendizaje, ósea el que modifica la manera de interactuar con el mundo en forma duradera o permanente, el que cambia la manera de pensar, hacer o sentir, han confluído tres procesos : Enseñanza, aprendizaje y desarrollo humano (p. 48)

## **LA UTILIDAD DE LA TEORIA**

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

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

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

Castelnuovo (2003) menciona:

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

***Texto compilado y transcrito de:***

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

**El arte de educar**

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

**ACTIVIDADES:**

***Tema: ¿Por qué aprendemos?***

**Actividad en pareja:**

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

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

**Actividad en equipo:**

Conforme grupos de cuatro integrantes y comparta los resultados obtenidos.

Comenten sobre los resultados y emitan conclusiones.

Socializar las conclusiones.

**Tema: El aprendizaje humano.**

**Actividad Individual**

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

**Actividad de grupo:**

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

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

**Tema: Utilidad de la teoría**

**Actividad en equipo:**

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

## UNIDAD 2

### Metodología Constructivista Parte I

#### Fundamentos

#### Fundamentos Psicopedagógico

En los últimos años en la bibliografía científica metodológica se le presta gran atención a la enseñanza polémica como medio altamente efectivo para estimular para actividad constructiva de los estudiantes y educar en ellos su pensamiento científico creador. Se han logrado resultados significativos en su aplicación en el proceso pedagógico y se discuten las posibilidades de utilización de métodos de la ciencia directamente en el proceso docente.

La enseñanza polémica no excluye sino se apoya en los principios de la didáctica tradicional. Su particularidad reside en que debe garantizar una nueva relación de la



asimilación constructiva de los nuevos conocimientos con la actividad científica y creadora a fin de reforzar la actividad del estudiante.

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

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

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

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

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

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

### **El constructivismo.**

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

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

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

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

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

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

En todos los tiempos ha sido una preocupación entender cómo se forman los conocimientos, por lo que Prieto concluye que dos corrientes dominaron durante mucho tiempo: la idea de que los conocimientos estaban dentro del humano y que solamente había que activarlos para que afloraran (innatismo) y otro, el pensamiento que consideraba que el conocimiento estaba afuera y había que llevarlo como si se tratara de una copia que se debía impregnar en el cerebro humano (empirismo).

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

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

Woolfolk (1999)

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

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

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

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

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

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

Woolfolk (1999) afirma:

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

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

Piaget (1985) afirma:

Las posturas constructivistas favorecen el aprendizaje cooperativo por sus propias razones. Los teóricos del procesamiento de información (constructivismo exógeno) señalan el valor de las discusiones de grupo para ayudar a los participantes a repasar, elaborar y aplicar sus conocimientos, hacer conexiones y revisiones; es decir, ponen en marcha todos los procesos que apoyan el procesamiento de la información y la memoria. Los defensores de la corriente piagetiana plantean el constructivismo como un conjunto de desequilibrios cognoscitivos que llevan a los individuos a cuestionar sus conocimientos y a probar nuevas ideas, "a traspasar su estado actual y emprender nuevas direcciones". Los constructivistas que apoyan la teoría dialéctica de Vigotssky del aprendizaje y el desarrollo opinan que el trato social es importante para el aprendizaje porque las funciones mentales superiores (como el razonamiento, la comprensión y el pensamiento crítico) se originan en las relaciones sociales y luego son internalizadas por los individuos. Los niños son capaces de realizar tareas mentales con apoyo social antes de que puedan hacerlas por sí solos; de esta forma, el aprendizaje cooperativo les proporciona apoyo social y el andamiaje (Brunner, 2000) que necesitan para avanzar en su aprendizaje.

Algunos elementos de los grupos de aprendizaje cooperativo son:

- Trato cara a cara.
- Interdependencia positiva.
- Responsabilidad individual

- Destrezas colaborativas
- Procesamiento grupal. (p. 176)

### **El aprendizaje significativo.**

Ausubel (1997) afirma:

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

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

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

Estas variables, cuando están presentes, afectan positivamente el proceso, mejorando directa y específicamente la asimilación de significados, influyendo en el mismo (como resultado del cual surgen significaciones nuevas) y aumentando su fuerza de sociabilidad. En este sentido, otras teorías de aprendizaje han resaltado también que es indispensable “pensar las cosas” para conocerlas; su “representación” introduce nuevas conexiones entre ellas y el hombre y, aunque ausentes, hacen sentir su presencia en la medida en que se establecen otras relaciones, más allá, de la realidad inmediata. El pensamiento, aquí, procede por símbolo, pues se constituye como un objeto sustituto de otras realidades (objetos, personas, instituciones, agrupaciones, etc.), que deja de ser una representación para convertirse en una significación, puesto que es algo concreto que tiene, eso sí, una función representativa.(p. 97).

Marzano (1998) afirma:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La potenciación de la estructura cognitiva del alumno facilita la adquisición y retención de los conocimientos nuevos. El alumno debe reflexionar activamente sobre el material nuevo, pensando los enlaces y semejanzas y reconciliando diferencias o discrepancias con la información existente.

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

**El aprendizaje supra ordenado** es inverso, ya que los conceptos relevantes (inclusores) que se encuentran en la estructura cognitiva son de menor grado de abstracción, generalidad e inclusividad que los conceptos nuevos. Con la información adquirida, los conceptos ya existentes se reorganizan y adquieren nuevo significado. Suele ser un proceso que va de abajo hacia arriba y se produce una reconciliación integradora entre rasgos o atributos de varios conceptos que da lugar a otro proceso más general (supra

ordenado). Cuando se realizan comparaciones (proceso de encontrar semejanzas, diferencias y arribar a conclusiones), se facilita esta reconciliación conceptual. Cuando un concepto se integra bien en otro concepto más general posee una consonancia cognitiva o reconciliación integradora. Se obtiene una disonancia cognitiva, cuando aparecen dos conceptos contradictorios o integrados adecuadamente.

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

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

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

- Presentar las ideas básicas unificadoras antes que los conceptos más periféricos.
- Observar y atender las limitaciones generales del desarrollo cognitivo de los alumnos.
- Utilizar definiciones claras y provocar la construcción de las similitudes y diferencias entre conceptos relacionados.
- Partir de las exigencias de sus alumnos, como criterio de comprensión de la reformulación de los nuevos conocimientos en sus propias palabras.

Ausubel (1997) afirma:

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

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



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

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

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

Por ello los prerrequisitos básicos son:

- Tendencia del alumno al aprendizaje significativo, es decir una disposición en el alumno que indica interés por dedicarse a un aprendizaje en el que intenta dar un sentido a lo que aprende, al tiempo que debe contar con conocimientos previos que le permitan aprender significativamente.
- Que el material sea potencialmente significativo, es decir, que permita establecer una relación sustantiva con conocimientos ideas ya existentes. En esto juega un importantísimo papel el mediador, puesto que la potencial significatividad lógica no sólo depende de la estructura interna del contenido, sino también de la manera como éste se presenta al alumno.
- Una actitud activa del profesor mediador con la interacción de lograr tal aprendizaje significativo en sus alumnos.

### **Metodología Constructivista Parte I**

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

### **ACTIVIDADES:**

#### ***Taller. 1***

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

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

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

Revisar críticamente en forma individual y con otros las concepciones.

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

Aplicar la entrevista, procesar la información.

### **Taller 2**

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

Socializar conclusiones

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

Registrar en su diario los principios del constructivismo y explicar cada uno de ellos

Sintetizar el aprendizaje significativo en un organizador gráfico.

Ejemplificar aprendizajes significativos según la disciplina y compartirlos.

## **UNIDAD 3**

### **Metodología Constructivista Parte II**

#### **Formato del Plan Diario de Clases**

Componentes del formato del plan diario de clases – explicación

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

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

### **Explicación de los Componentes.**

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

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

### **Metodología Constructivista Parte II**

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

### **ACTIVIDADES:**

#### ***Taller 1.***

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

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

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

#### ***Taller 2.***

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

Ejemplificar una planificación considerando los componentes de la estructura presentada.

Análisis y reflexión sobre estrategias aplicadas.

## **UNIDA IV**

### **Metodología Constructivista Parte III**

Ejemplos de planeación utilizando la metodología constructivista.

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

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

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

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

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

### **Metodología Constructivista parte III**

- Ejemplos de planeación utilizando la metodología constructivista.

#### **ACTIVIDADES:**

##### ***Taller 1***

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

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

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

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

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

## **UNIDAD 5**

### **Metodología Constructivista**

#### **Las Estrategias de Aprendizaje**

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

#### **¿Qué son las estrategias de aprendizaje?**

Rogoff (1990) afirma:

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

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

Pressley (1992) afirma:

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

Dweck (1986) afirma:

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

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

González y Tourón (1991) afirma:

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

En la práctica, podemos plantearnos cuestiones como: **¿Qué es lo que determina que un alumno emplee más o menos esfuerzo en realizar una tarea y sea persistente en su empeño? ¿Qué pretenden conseguir los alumnos al realizar tareas de aprendizaje? ¿De qué manera el esfuerzo y la persistencia influyen en la mejora de las habilidades de aprendizaje? ¿El uso de un determinado tipo de estrategias favorece la motivación? ¿Los alumnos más motivados son los que controlan mejor sus procesos de aprendizaje?** Analizar si un alumno está o no motivado no es solamente una cuestión de valorar la cantidad de esfuerzo y persistencia que el alumno pone en la realización de una tarea de aprendizaje. Debemos tener en cuenta cuáles son los objetivos que el alumno pretende conseguir. En cualquier caso, no se trata de una cuestión reducible a los “más” y los “menos”, no es tanto un problema de “cantidades” como de “cualidades”, Es necesario,

por tanto, analizar los diversos determinantes de la motivación y su relación con el comportamiento estratégico.

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

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

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

Estas metas que persigue el alumno pueden condicionar el uso de los procedimientos de aprendizaje, es decir, determinarán qué procedimientos se utilizarán y de qué forma la orientación del aprendiz hacia uno u otro tipo de metas vendrá determinada por sus experiencias anteriores de éxito o fracaso en el aprendizaje de tareas similares, por la interpretación que realice a partir de estas experiencias y por la percepción que tenga de las demandas de la tarea. Ante el resultado de una tarea de aprendizaje, el alumno atribuye el éxito o el fracaso a unas causas determinadas.

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

### **Las Estrategias de Aprendizaje.**

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

### **ACTIVIDADES:**

#### ***En grupos de 3 integrantes estudiar y discutir sobre:***

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

#### ***En grupo de 4 integrantes determinar:***

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

### **ACTIVIDADES:**

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

- Diseñar ejemplos de cada una de las estrategias de aprendizaje según orientaciones.

### **Cómo se enmarcan en la planificación curricular**

Revisar separata sobre el tema.

### **Estrategias de aprendizaje**

#### **El ensayo**

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

#### **Clasificación:**

- De carácter personal
- De carácter formal.

Ejemplificaciones se desarrollarán para el evento

## **EL ENSAYO**

### ***¿Existe la educación constructivista?***

Delval (2012) afirma:

“Hay que señalar claramente que el constructivismo es una posición epistemológica y psicológica y que no se trata de una concepción educativa. Por ello no tiene sentido hablar de una educación constructivista, ni las explicaciones constructivistas sobre la formación del conocimiento pueden traducirse directamente al terreno de la práctica educativa”

Coll (1999) afirma:

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



Carretero (1997) afirma:

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

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

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

Muchas veces en la escuela “matamos” el mundo hipotético del niño, del adolescente, del joven, porque por la premura del tiempo para cubrir los contenidos no nos detenemos a explorar sus conocimientos previos y, sobre todo, sus hipótesis. La construcción en la escuela es un proceso muy especial, muchas veces alejado de la realidad, porque les damos a los alumnos el conocimiento acabado y no ayudamos a reconstruir el proceso que dio lugar el mismo. Por otra parte, si consideramos que los problemas de la escuela pueden no serlo para los estudiantes, tenemos ante nosotros un verdadero reto para lograr motivarlos a estudiar algo que no resolverá, en la mayoría de los casos, los verdaderos problemas que la vida les presenta a diario. Por mencionar un solo ejemplo, diría que para los adolescentes es más importante crear la estrategia para poder obtener una respuesta afirmativa por parte de una joven que les atrae, que resolver el problema que plantea la primera ley de la dinámica de Newton (con todo el respeto para este científico). Pero el adolescente monta una bicicleta y se percató de que, al dejar de accionarla, ésta se detiene, sería un buen momento para comenzar el estudio de esta ley sin tener que haberla mencionado desde el principio; así, el estudiante se dará cuenta de que paciencia es un producto necesario de esa realidad que nos envuelve.

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

Y es precisamente dicha interacción lo que contribuye a enriquecer ese proceso privado personal.

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

### PREGUNTAS GUÍA

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

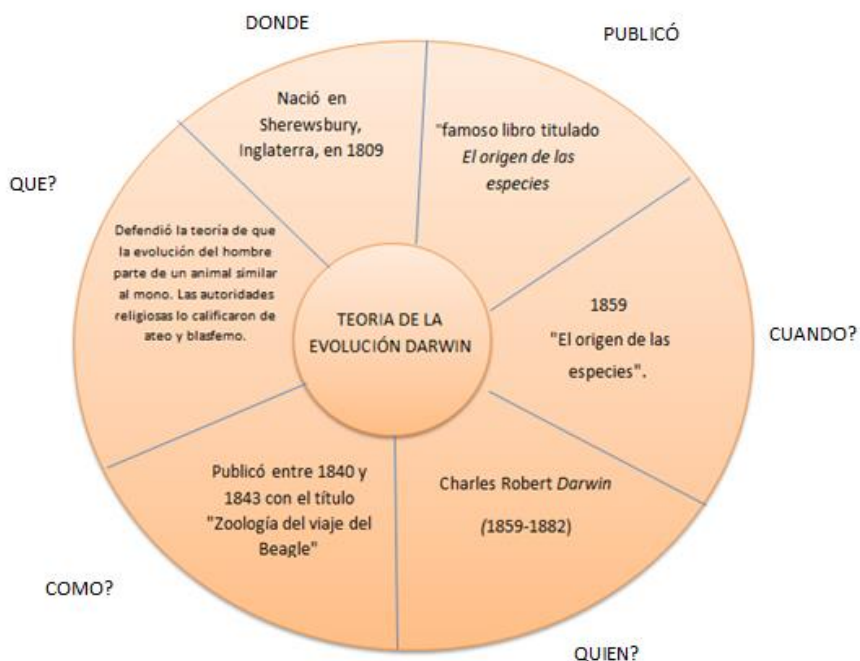
#### Características:

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

Ejemplificación en el desarrollo del curso.

### PREGUNTAS GUÍAS

Por medio de.....



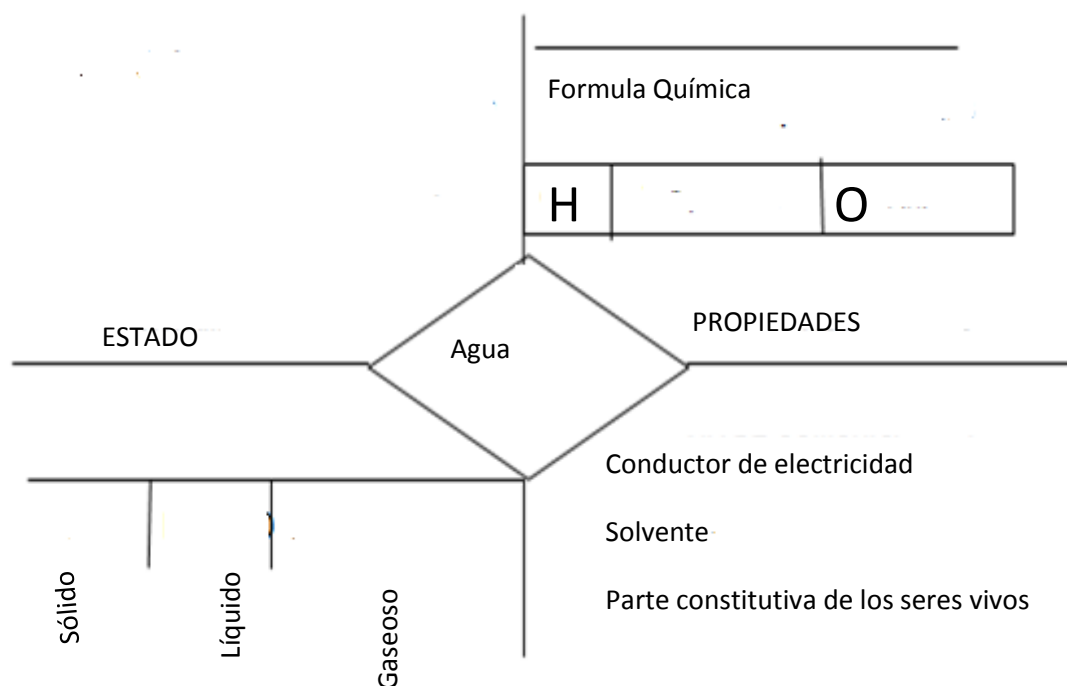
## MAPA SEMÁNTICO

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

### Características:

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

Ejemplificación en el desarrollo del curso.



## CUADRO COMPARATIVO

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

### Características:

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

Ejemplificaciones en el desarrollo del curso.

<b>PROVINCIAS AMAZÓNICAS</b>						
	Sucumbíos	Napo	Pastaza	Orellana	Morona Santiago	Zamora Chinchipe
<b>Capital</b>	Nueva Loja	Tena	puyo	Francisco de Orellana	Macas	Zamora
<b>Cantones</b>	Gonzalo Pizarra Sucumbíos Cáscales Lago Agrio Putumayo Cuyaveno Shushufindi	Archidona Quijos Chaco Tena Arosemena Tola	Puyo Mera Santa Clara Arajuno	Francisco de Orellana Aguarico La Joya de los Sachas Loreto	Gualaquiza Huamboya Limón Indanza Logroño Morona Pablo Sexto Palora San Juan Bosco Santiago Sucúa Taisha Tiwintza	Centinela del Cóndor Chinchipe El Pangui Nangaritza Palanda Paquisha Yacuambi Yantzaza Zamora

¿Qué diferencia hay? \_\_\_\_\_

¿Qué semejanzas encontró? \_\_\_\_\_

¿A qué conclusión llegó? \_\_\_\_\_

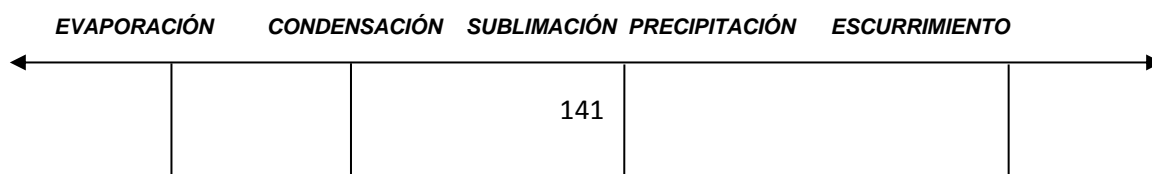
### LÍNEA DE TIEMPO

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

#### Características:

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

Ejemplificaciones en el desarrollo del evento.



Océanos    Nubes                      Nevados    Atmosfera    Suelo

### MAPAS COGNITIVOS

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

#### Características:

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

Ejemplificaciones a realizarse en el desarrollo del curso.



### MAPA COGNITIVO DE ALGORITMO

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

#### Características:

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

Ejemplificaciones durante el desarrollo del curso.



## RESUMEN

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

### Características:

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

Ejemplificaciones en el desarrollo del curso.

Texto.

## **LA BIOGRAFÍA EN LA ANTIGUEDAD**

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

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

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

## **RESUMEN**

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

## **SÍNTESIS**

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

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

### **Características:**

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

Emplificaciones en el desarrollo del curso.

### **Tema**

### **UNA MUJER EXCEPCIONAL**

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

### **IDEAS PRINCIPALES**

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

La primera dama ha venido a romper los cartabones establecidos.

Ha intervenido en todo lo inherente del presidente Clinton.

Participa en las decisiones importantes de su país.

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

Procura vivir intensamente cada momento de su tiempo.

Gran mujer, prestigiosa activista política y destacada abogada.

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

### **UNA MUJER EXCEPCIONAL**

Hillary Clinton es una mujer de nuestro tiempo que rompe las normas establecidas participando en las decisiones de su país. Su personalidad es profunda y recia; ella vive



intensamente cada momento. Prestigiosa, activista, política, destacada abogada y gran madre.

### **ANALOGÍAS**

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

#### **Características:**

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

Ejemplificaciones durante el curso.

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

### **HIPERTEXTO**

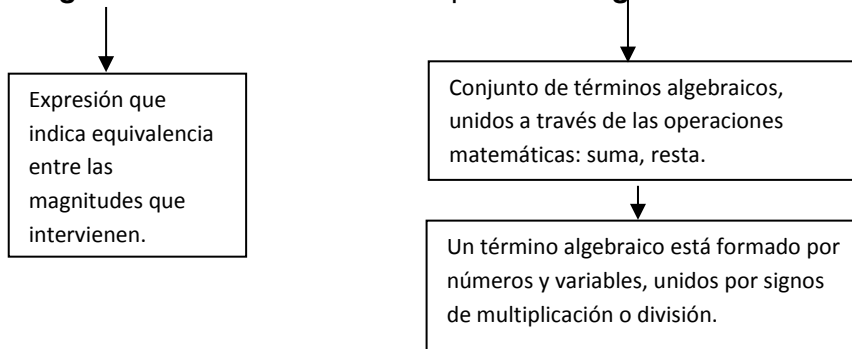
Estrategia que permite profundizar en las definiciones, buscando hasta el final todo lo que nos haga dudar.

#### **Características:**

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

Ejemplificaciones en el desarrollo del curso.

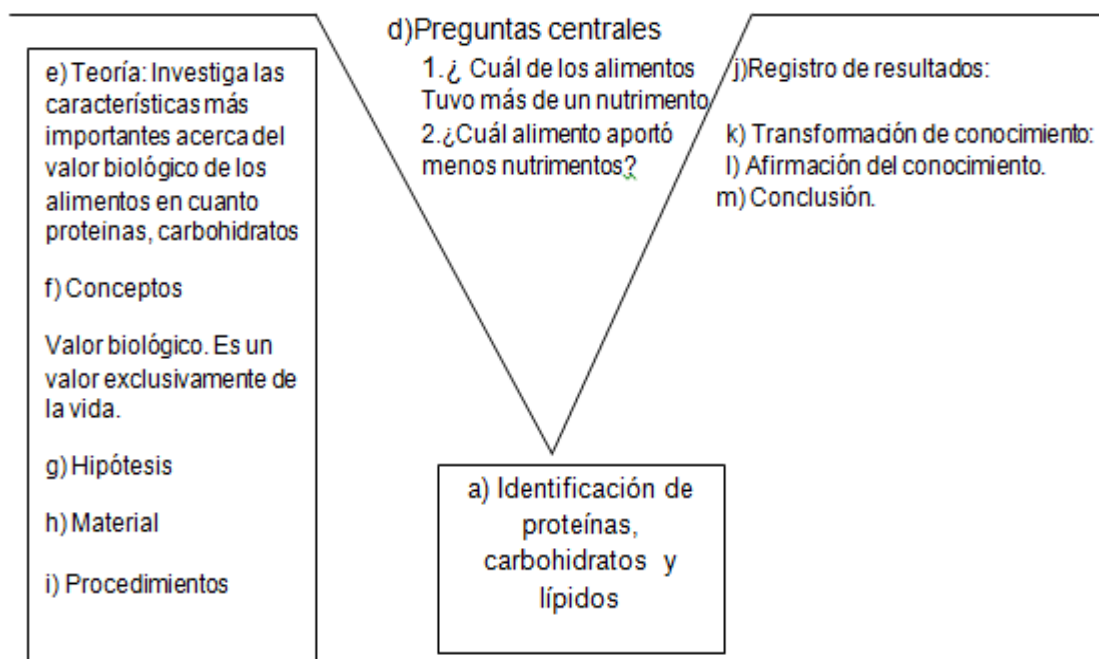
Ecuación: Es una **igualdad** donde intervienen expresiones **algebraicas**



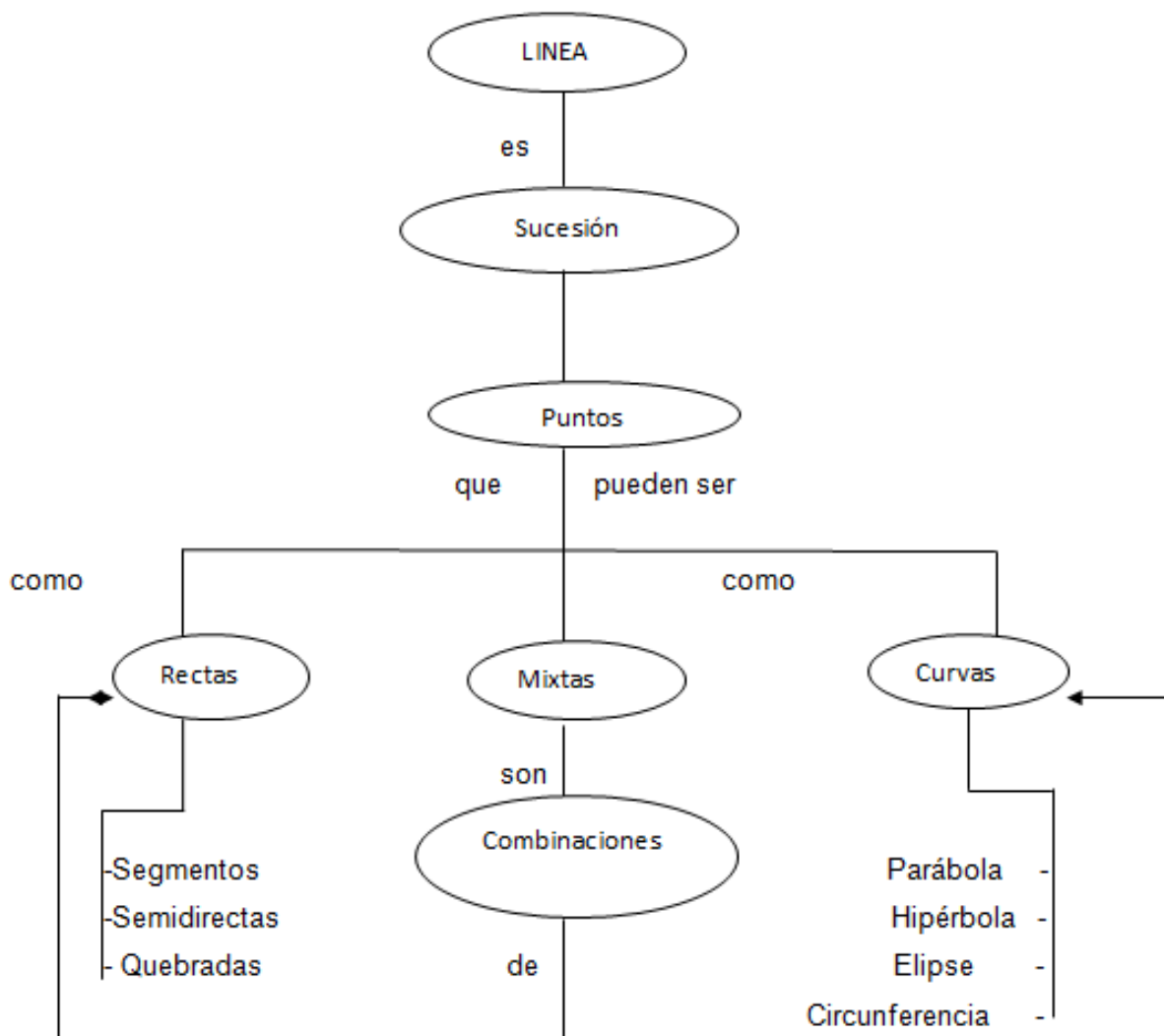
### TÉCNICA UVE

#### IDENTIFICACIÓN DE NUTRIMENTOS EN LOS ALIMENTOS

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



**MAPA CONCEPTUAL**



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





