



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL

ECUADOR

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN LIDERAZGO Y GERENCIA

EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico Agropecuario Pucará, cantón Pucará, provincia de Azuay.

Período lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

.Autora: López Mendoza Silvia Eugenia.

Director: Buele Maldonado, Mariana Angelita, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MASTRIA

Magíster.

Mariana Buele Maldonado

DOCENTE DE TITULACIÓN.

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Agropecuario Pucará” de la provincia de Azuay, Parroquia Pucará, cantón Pucará, periodo 2012 - 2013” realizado por López Mendoza Silvia Eugenia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013.

f.....

Mg. Mariana Buele Maldonado.

DECLARATORIA AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo López Mendoza Silvia Eugenia declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría” Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo educacional, siendo La Dra. Mariana Angelita Buele Maldonado director(a) del presente trabajo; y examino expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes 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 investigación, 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.....

Autor: López Mendoza Silvia Eugenia

Cedula 0104449103

DEDICATORIA

Este trabajo que es el fruto de mucho esfuerzo quiero dedicar a mi familia y en especial a todas las personas que de una u otra manera me han apoyado durante toda mi carrera.

Quiero sobre todo dedicar este trabajo al ser más sublime de nuestras vidas a DIOS que es el Señor y dueño de todo lo que un ser humano puede llegar a ser en la vida

Silvia Eugenia

AGRADECIMIENTO

Vaya mi sincero agradecimiento a todos y cada uno de los Señores Profesores de La Universidad Técnica Particular de Loja Que con su mística de verdaderos docentes nos han guiado en cada etapa de nuestra carrera estudiantil.

También quiero agradecer a mis padres por haberme apoyado en todo momento.

Silvia Eugenia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	PÁGINAS
CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	6
1.1 Necesidades de formación	7
1.1.2 Concepto	7
1.1.3 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.4 Evaluación de necesidades formativas	9
1.1.5 Necesidades formativas del docente	11
1.1.6	
Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D'hainaut, de Cox y deductivo)	13
1.2 Análisis de las necesidades de formación	14
1.2.1 Análisis organizacional	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	14
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	18
1.2.1.4.Liderazgo educativo	20
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano	22
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI –Plan decenal)	24
1.2.1 Análisis de la persona	25
1.2.2.1 Formación profesional	25
1.2.2.1.1 Formación inicial	26

1.2.2.1.2	Formación profesional docente	27
1.2.2.1.3	Formación técnica	29
1.2.2. 2.	Formación continua	31
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	32
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional.	33
1.2.2.5	Características de un buen docente	35
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	35
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	36
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa	36
1.2.3.1	La función del gestor educativo	37
1.2.3.2	La función del docente	38
1.2.3.3	La función del entorno familiar	38
1.2.3.4	La función del estudiante	39
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	40
1.3	Cursos de formación	42
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente	42
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	43
1.3.3	Diseño, planificación y recursos formativos	44
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia	44
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA		46
2.1	Contexto	47
2.2	Participantes	48
2.3.	Diseño y métodos de investigación	51
2.3.1	Diseño de la investigación	51
2.3.2	Métodos de la investigación	51
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	53
2.4.1	Técnicas de investigación	53
2.4.2	Instrumentos de investigación	53
2.5	Recursos	54
2.5.1	Talento humano	54
2.5.2	.Materiales	54
2.5.3	.Económicos	54
2.6	Procedimiento	54
CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE		55

RESULTADOS	
3.1 Necesidades formativas	56
3.2 Análisis de la formación	58
3.2.1 La persona en el contexto informativo.	58
3.2.2 La organización y la formación	61
3.2.3 La tarea educativa	64
3.2.3.3 Los cursos de formación	74
CAPÍTULO 4. CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE.	85
4.1 Tema del curso	86
4.2 Modalidad de estudio	86
4.3 Objetivo	86
4.4 Dirigido a:	87
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	87
4.4.2 Requisitos técnicos que deben tener los destinatarios	88
4.5 Breve descripción del curso	89
4.5.1 Contenidos del curso	89
4.5.2 Metodología	98
4.5.3 Evaluación	111
4.6 Duración del curso	112
4.7 Cronograma de actividades	112
4.8 Costo del curso de capacitación docente	113
4.9 Certificación	113
4.10 Bibliografía	113
CONCLUSIONES	116
RECOMENDACIONES	117
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	118
ANEXOS	122
Solicitud Aprobada	123
Cuestionario aplicado a docentes	125
Documento del ministerio de educación	129
Fotos	140

RESUMEN.

La investigación sobre el “Diagnóstico de Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del colegio “Técnico Agropecuario Pucará” parroquia y cantón Pucará, provincia del Azuay, realizado a la totalidad de docentes, directivos, con una muestra del 100% de confiabilidad, cumpliendo el objetivo general: “analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo 2012-2013”.

Cumpliendo con el objetivo de diagnosticar las necesidades de formación de los docentes, abordando tres grandes categorías conceptuales:

- Necesidades de formación.
- Análisis de las necesidades de formación en: análisis organizacional, tarea educativa y de la persona
- Los cursos de formación

Trabajo que permitió detectar las carencias en el desarrollo profesional de los docentes del colegio, tanto personales como profesionales, paralelo a los procesos de asesoramiento, acompañamiento y formación profesional que ejecuta la institución.

Finalmente, poner a consideración de personas e instituciones interesadas, el proyecto de capacitación, aporte modesto a la profesionalización docente, que consolide el mejoramiento académico de los estudiantes, con una visión proactiva de desarrollo.

Palabras claves: Diagnóstico, necesidades de formación, asesoramiento, acompañamiento, formación profesional y capacitación.

ABSTRACT

Research on the " Training Needs Assessment of School Teachers at the school" Agricultural Technical Pucara " Pucara parish and canton in the province of Azuay, made to all teachers, managers , with a sample of 100 % reliability , provided the overall objective : " to analyze the training needs of high school teachers of educational institutions of the country in the period 2012-2013 ."

Fulfilling the goal of diagnosing training needs of teachers, addressing three major conceptual categories:

- Training needs.
- Analysis of training needs : organizational analysis , educational work and the person
- Training courses

Investigation which identify gaps in professional development of teachers in the school , both personal and professional , parallel to the process of advice, support and training to run the institution.

Finally, make consideration of individuals and institutions, the training project , modest contribution to the professionalization, consolidating academic improvement of students, with a proactive development vision .

Keywords: Diagnosis, training needs, advice, support, training and training.

INTRODUCCIÓN

Partiendo como lo expone Delors, (1996: 9) “la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social”. Entonces, el docente desempeña un papel crucial en el proceso educativo, es un profesional que posee conocimientos, creencias, disposiciones que influyen y determinan la forma como se aborda lo pedagógico, por ello, resulta un gran reto empeñarse en contribuir en la consolidación del docente como profesional.

Contar en el bachillerato con un educador que se adecue a las exigencias que precisa esta sociedad diversa y multicultural actual, permite enfrentar la realidad con mayores condiciones de éxito; para lograrlo, es necesario emprender acciones de formación del docente en servicio, que le permita ajustarse a las exigencias de los tiempos y superar la visión tradicional según la cual la formación inicial era suficiente para ejercer la profesión durante toda la vida.

Esta investigación plantea como marco de referencia general el diagnóstico de necesidades de formación de docentes de bachillerato, centrando la atención en lo que se refiere al perfil profesional y las necesidades de formación, con miras a describir algunas condiciones para la formación continua de este profesional. A tal efecto, el trabajo conjunto entre los centros de educación superior que forman educadores, las instancias oficiales referidas al hecho educativo y la comunidad, permitirá adecuar las características del perfil profesional a las exigencias de la realidad.

La realización de este estudio es importante, para conocer las características del desarrollo profesional que despliega el docente en su práctica diaria, así como las necesidades formativas que se derivan de esta actividad, para proyectar esta formación y adecuarla según se requiera. Por esta razón, la presente investigación está enfocada en los docentes del bachillerato como protagonista en el contexto escolar, para luego comparar con el perfil real y vislumbrar la participación de un proceso de formación continua ajustado a sus condiciones laborales. Lo cual, entusiasmo por el interés que reviste encontrar vías concretas para optimizar el talento humano en las instituciones educativas, lo que se constituye en un aporte a la realidad educativa,

Además los vertiginosos avances en tecnología, causan profundo impacto en la educación, y los alumnos deben desarrollen la capacidad de ser funcionales, productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? Ante este cambio permanente de la sociedad, frente al acelerado progreso de la ciencia, la tecnología, es indispensable una renovación mucho más profunda, compleja que la que actualmente están viviendo las

Instituciones Educativas, cambio que debe estar enmarcado desde sus bases. Entonces la formación continua y la evaluación se deben enfocar como un proceso dinámico, ubicarla como parte integral, fundamental del quehacer educativo.

Por consiguiente, enfatizar que la formación continua de los docentes , específicamente de bachillerato y sus evaluaciones, dependen de las decisiones que se tomen en relación a la sociedad que se pretende construir, porque hay modelos que ponen la idea de equidad en el centro del debate, otros que ponderan el concepto de competitividad, aquellos que se centran en la idea de eficiencia y, por lo tanto, todos ellos tendrán distintas respuestas a la hora de pensar las políticas de formación, capacitación y profesionalización docente

En el Ecuador (Ministerio de Educación), 2012, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación, propone los **Estándares de desempeño profesional**, que son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen dentro de los aprendizajes deseados. Y entre ellos dispone la dimensión general de Gestión Pedagógica – curricular y con su dimensión específica de Gestión del aprendizaje, en base a indicadores de: Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje. Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos. Desarrollar e implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad. Implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes – de manera permanente, oportuna y precisa – a lograr los objetivos de aprendizaje. Desarrollar y supervisar programas de asistencia psicológica o pedagógica oportuna

Con estos antecedentes la U.T.P.L, consciente de la formación de sus estudiantes, busca establecer aportes a este delicado tema, apoyando el fortalecimiento de una verdadera cultura de la formación, capacitación y profesionalización docente, que debe ser integral. La presente investigación realizada en el colegio “Técnico Pucará” de la ciudad de Pucará, provincia del Azuay, cumple con este propósito que permitirá diagnosticar la realidad actual del centro educativo, en los aspectos investigados que constan en la ficha(ver anexo), donde se efectuó la indagación al universo de los docentes de bachillerato, para, luego del procesamiento de la información, poniendo énfasis en las debilidades institucionales establecer el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato. Se considera un Marco Teórico que fundamenta criterios de diversos autores, sobre: Necesidades de formación; análisis de formación, de la persona y la tarea educativa.

Un proceso metodológico, donde se utilizaron varias técnicas entre ellas: la observación, la entrevista y la encuesta, por lo que los resultados obtenidos cumplen con la característica de confiabilidad y validez. La motivación y la colaboración constante por parte del rector de la institución ha sido un medio que ha facilitado en gran medida la realización del trabajo de investigación, de igual manera se contó con la colaboración de todos los actores educativos involucrados. Lo que permitió el logro de los objetivos propuestos por la U.T.P.L.:

1. Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Técnico Agropecuario Pucará”, periodo académico 2012-2013, el mismo que se logró alcanzar mediante el diálogo directo con los directivos y personal docente y la aplicación de una encuesta consiguiendo resultados claros los mismos que nos permitieron realizar el trabajo de manera eficaz.
2. Investigar el marco teórico en diferentes fuentes relacionadas con el tema de investigación como requisito básico para el análisis e interpretación de la información recolectada y para ello posteriormente elaborar el curso de formación en base a las debilidades encontradas.

Con la información proporcionada por la UTPL, la orientación, las tutorías presenciales y a distancia permanentes que se ha brindado se consiguió desarrollar los apartados de: Introducción, Metodología, Marco Teórico y Resultados. Los instrumentos utilizados durante toda la elaboración del presente trabajo constan en referencias bibliográficas y anexos.

También un capítulo que se refiere a los resultados con sus tablas estadísticas de la investigación de campo, mismo que permitió establecer conclusiones y recomendaciones.

Finalmente un capítulo completo sobre una propuesta de capacitación a los docentes, que el lector puede creativamente utilizarla para buscar mejorar el desempeño profesional mediante los distintos estándares de calidad.

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

La mayor parte de los autores definen la necesidad de formación, pero Montero, (1987), la resume en términos de: “**necesidad formativa como igual a desempeño deseado, menos el desempeño presente o actual**”. Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto el *objetivo de cualquier análisis de necesidades* es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la empresa.

Al respecto el Ministerio de Educación, (2009), plantea que se puede establecer una diferencia entre la detección o evaluación de necesidades formativas y el análisis de necesidades. Éste último se refiere al procedimiento de documentación de información que incluye, tanto la identificación de la necesidad, como a la identificación de las causas de la necesidad. En conclusión las Necesidades de Formación se puede considerar como un proceso cuyo objetivo principal es obtener la información suficiente para asegurar que el Plan de Formación que posteriormente se diseñará va a conseguir un impacto directo en la organización y va a contribuir a la consecución de los objetivos establecidos.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Tomando como referencia a Colén y López, (2001), se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

1. Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.

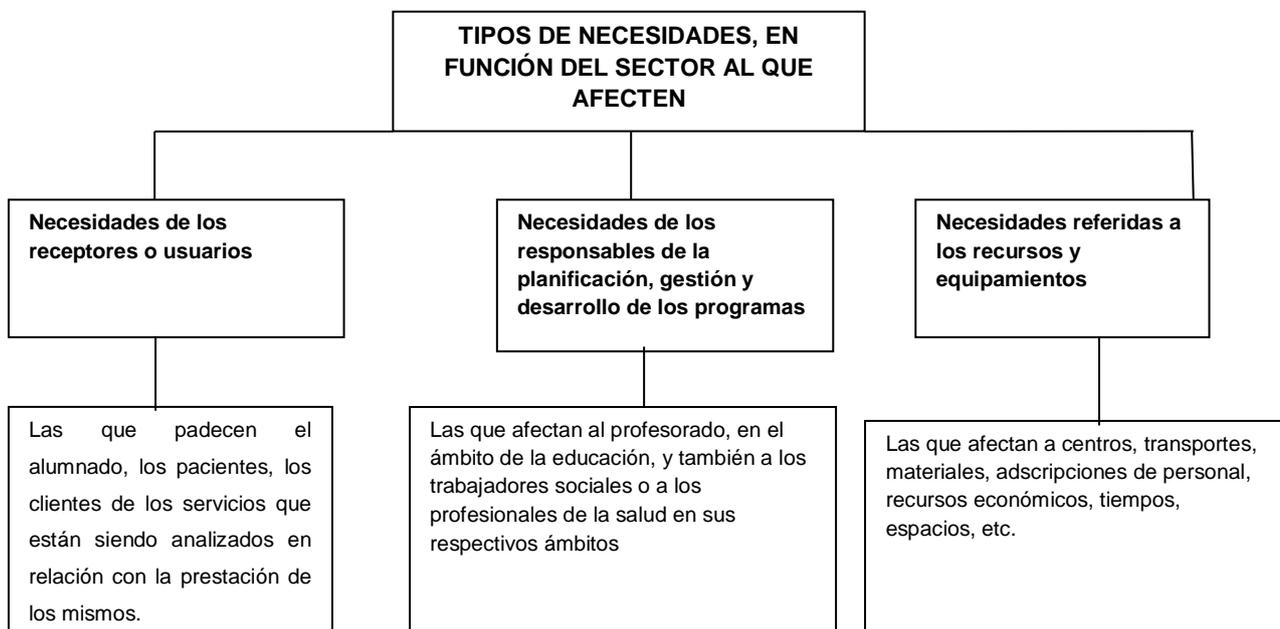
2. Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.

3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

En el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos.

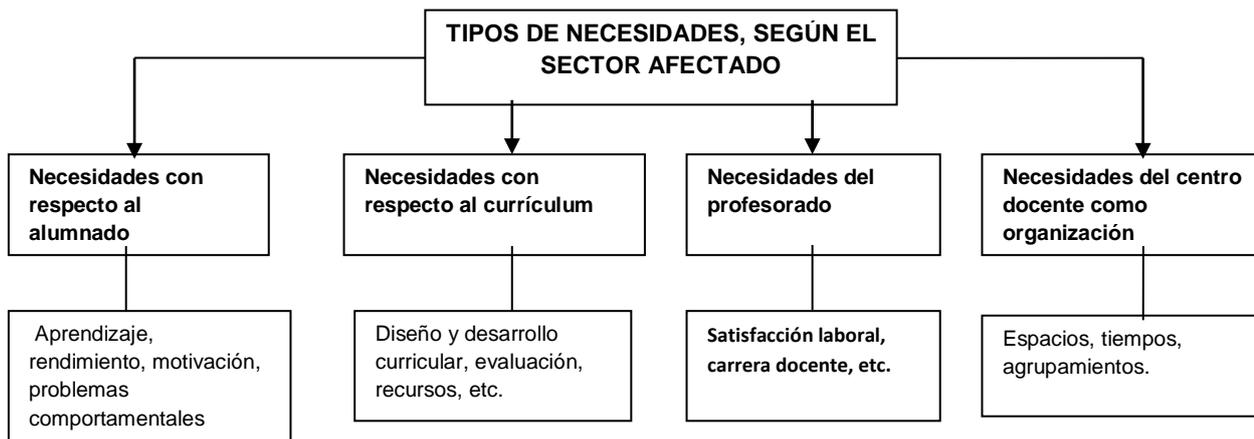
Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:



Fuente: Colén y López, (2001)

Elaborado por: Silvia López

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



Fuente: Colén y López, (2001)

Elaborado por: Silvia López.

Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce al tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los “problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”.

La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías. La tipología de Colen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

Muchos autores plantean varias tipologías, observe lo que indican tres destacados investigadores:

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
Hewton	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Montero	Normativa, percibida, expresada, relativa.

Fuente: Hainaut (1979)

Elaboración: Silvia López M.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Al realizar la evaluación de necesidades formativas es importante primero plantear la cuestión: ¿por qué realizar un estudio de detección de necesidades formativas en la institución? Pues, la Formación es un elemento importantísimo dentro de cualquier organización. Además de ser un factor de motivación, es la herramienta de la que se

dispone para mejorar y adaptar al trabajador/a a los continuos cambios que se producen en el Mercado. Si se quiere conseguir una adaptación continua a las necesidades de cada cliente (estudiante), no queda más remedio que conocer las necesidades formativas que precisa nuestra plantilla de docentes y directivos, con objeto de adaptarla con el tiempo suficiente a las nuevas exigencias que se producirán.

No hay peor error que proporcionar Formación a nuestros trabajadores/as de forma indiscriminada. Todo proceso formativo requiere de un estudio previo de situación que nos conducirá conocer las necesidades reales. Sólo así lograremos planificar y programar con fundamento las acciones formativas a realizar.

Por lo tanto, a la hora de evaluar las necesidades de formación, se debe centrarse en tres pasos fundamentales para la evaluación de necesidades formativas, que plantea (Cox, 1987):

Análisis de la organización, que comprende el análisis de los objetivos (Misión/Visión), metas a corto y largo plazo, filosofía de trabajo, etc.

Análisis de los puestos de trabajo, tanto los orgánicos como los funcionales y el trabajo que se desarrolla dentro de cada uno de ellos y realizar un mapa de procesos de cada una de las tareas fundamentales que se realizan en el servicio. A través de la construcción de este mapa de funciones cada servicio podría analizar no sólo el trabajo que se realiza, sino en qué pasos hay necesidades de formación generales para la ejecución de todos ellos.

Análisis de las competencias reales de los trabajadores y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio trabajador con el resultado, esto ya no vendría determinado no sólo por las necesidades de formación que requiere el trabajo, sino también las necesidades formativas personales que puedan detectar cada uno de los sujetos. Esto permitiría, además, crear una serie de itinerarios formativos que abarcasen una formación general y necesaria para la ejecución del puesto de trabajo y otra formación

Por consiguiente paralelo a este proceso la evaluación de resultados plantea: un análisis de necesidades de formación, diseño del programa formativo, desarrollo del programa formativo e implementación del programa formativo

La evaluación de necesidades formativas debe ser entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior, si bien puede someterse a criterios definitorios más complejos. Se Adoptaría, entonces, un concepto de la evaluación de necesidades que focaliza (Tejedor, 1990):

- el hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada,
- su carácter sistemático y planificado,
- la obtención de información específica como tarea nuclear,
- la valoración de las demandas formativas detectadas, y
- su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones remédiateles, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

De lo expuesto, al hablar de evaluar se refiere entonces, a determinar la efectividad de esa formación. ¿Evalúan los resultados de la formación? Se puede afirmar que, en mayor o menor grado, se evalúan los procesos formativos en que participan los docentes.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

La detección o análisis de necesidades de formación docente ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el ejercicio. Esta perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente. En líneas generales, desde este planteamiento, muchos autores coinciden en definir como ya se planteó en el concepto necesidad formativa en forma de:

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual.

Por lo que, un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado.

Autores como Regalbuto y. Bee y Bee (citados en Sann, 1996) se alinean bajo esta perspectiva y reafirman el carácter de discrepancia de la necesidad de formación, sin embargo, no ofrecen una definición clara de los elementos que en ella incluyen.

Actualmente se está ampliando la comprensión de necesidad de formación al entender la formación no como un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias sino como una oportunidad. Dentro de este enfoque, se aglutinan puntos de vista que coinciden en la conveniencia de la complementariedad de la perspectiva orientada a la deficiencia y la orientada a la oportunidad, bajo esta última perspectiva se enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apresar todas las circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo.

Una perspectiva de deficiencia por definición centrada en el presente. La evaluación de necesidades orientada a la oportunidad está orientada al futuro, identificando vacíos en el

desempeño que probablemente ocurran en el futuro e implementando proactivamente soluciones para prevenirlas.

En esta realidad, el (Ministerio de Educación, 2009), ha considerado pertinente formular el *Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Educativo –SÍPROFE*. Este sistema estará dirigido, no solo a los docentes de aula, sino también a los directivos docentes y a los técnicos docentes que cumplan funciones relacionadas con el aseguramiento de la calidad de la educación en Ecuador. De igual forma, y con el ánimo de responder al desarrollo profesional de quienes cumplen labores docentes en el sector educativo no formal, ha previsto incluir a los educadores populares y a las madres maestras.

Como una de las premisas fundamentales, el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Educativo –SÍPROFE– es reconocer el potencial dinamizador de la evaluación de aprendizajes; esto es, aquello que logran los alumnos en la educación formal; la evaluación institucional; es decir, la que da cuenta de la manera como las instituciones educativas llevan a cabo sus planes y proyectos pedagógicos, y la evaluación del docente, que valora sus conocimientos pedagógicos y sus competencias didácticas. En tal sentido, la información que reporte el Sistema de Evaluación y Rendición de cuentas –SER–, se constituirá en un insumo fundamental que alimentará el SÍPROFE y permitirá la reformulación permanente de sus componentes: formación inicial, inducción y formación continua. Por lo tanto plantea:

Crear un sistema de información que alimente la formulación de las políticas públicas para el fortalecimiento de la formación docente.

Fortalecer un plan de formación continua que contribuya a las innovaciones pedagógicas, que considere como elemento fundamental al educando y a la sociedad que requiere el nuevo milenio.

Diseñar una carrera docente que se articule a través de la evaluación y la formación continua. Este tema implica tanto la formación inicial como a la continua.

En general, se puede comprobar un alto interés del profesorado por alcanzar una buena actualización científica y profesional. Por ello dedica un tiempo a la lectura y consulta de libros o revistas sobre su campo de especialización o bien sobre temas pedagógicos o psicológicos.

En conclusión, la formación docente se entiende como un proceso continuo de aprendizaje a partir de la formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente. Tal como lo afirma (Vaillant, 2004): “en los últimos años en América Latina se

constata un interés por precisar la base de conocimientos que necesita el docente para enseñar”. Han surgido una serie de documentos de Ministerios con orientaciones para la formación docente que explicitan las competencias y capacidades y el bagaje que necesita un profesor para su buen desempeño.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo

Modelo de Kaufman (1988). Análisis de Necesidades de Intervención Socioeducativa. Método A.N.I.S.E., reúne los datos necesarios de una serie de problemas vividos en base a cuestionarios estructurados o/ no, agentes o/no, encuestas, datos cuantitativos, costes, impersonalidad, observación directa, para llegar a la adecuada toma de decisiones. Para conocer las posibles necesidades formativas, el proceso se da en tres fases:

Primera etapa de reconocimiento, se pueden utilizar cuestionarios para comprender la situación, las herramientas y las fuentes de la información,

Segunda etapa de diagnóstico, análisis de la información obtenida, realización de un diagnóstico: ¿situación deseable? ¿Definición exacta del problema a solventar?

Tercera etapa la toma de decisiones. Priorización de las necesidades, se propone una solución: por ejemplo un taller de Habilidades Sociales.

Rosett, (2005), enumera las más importantes:

- Entrevistas: a personas de la organización que permitan identificar como se sienten y cuáles son los problemas en su área para posteriormente determinar si pueden ser solucionados con capacitación.
- Observación: al personal mientras realiza sus labores y así encontrar situaciones que reflejen una necesidad de educación.
- Sesiones de grupo: conducidas para determinar mediante el consenso los estándares, los objetivos que deben tener los procesos de capacitación.
- Cuestionarios: útil herramienta para refinar el conocimiento sobre necesidades que ya se encuentran identificadas (pág. 205).

Este proceso se resume en las siguientes fases: Identificación del problema, análisis del problema, análisis de costos y análisis de causa.

Modelo de D’ Hainaut: Se basa en el análisis, utilizando matrices quot; o también llamado en algunos países en inglés SWOT. Es una metodología de estudio de un proyecto dependiendo: - de factores exteriores, o sea el contexto (situación externa) y -de las

características internas (situación interna) del mismo, a efectos de determinar sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas. La situación interna se compone de dos factores controlables: fortalezas y debilidades. La situación externa se compone de dos factores no controlables: oportunidades y amenazas.

Modelo de Cox (1987), modelo que de principal importancia a la Institución, y prevalece el proceso de contratar a un profesional que será el encargado de resolver el problema. Los problemas son percibidos por el profesional y por los implicados, destacando las características, necesidades, intereses y expectativas de los implicados para con este análisis proceder a la formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar y las tácticas para lograr las estrategias. Así proceder a realizar un plan de seguimiento, control y evaluación, que permita la modificación, finalización o transferencia de la acción. Prioriza la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios y en la toma de decisiones hace referencia a las estrategias a utilizar y el éxito para conseguirlas.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Si se entiende a la educación como derivación de un movimiento real de la sociedad, se acepta que la educación permanente es impuesta por el desarrollo de la ciencia y la técnica, que exige el perfeccionamiento constante de aquellos que quieren acompañar los nuevos procesos que la transforman. Esta forma de entender la educación permite al político educativo y al planificador de la educación, desde una nueva perspectiva y con un nuevo estilo, forjar la articulación entre educación formal y no formal y la capacitación inicial y continua de sus actores.

Es así mismo entendido que la sociedad crea y sostiene instituciones educativas para dar satisfacción a determinadas necesidades, de acuerdo a los principios y circunstancias que conforman la organización social. Esto se plasma en forma de normas jurídicas que es preciso conocer para observar que se expondrá más ampliamente en el punto 2.2.1.6, así como en los planes con los cuales el Estado busca propiciar el acceso de la sociedad a estados y características que no se producirían espontáneamente, y que es necesario entonces inducir.

Entonces, Álvarez, (1988) declara, "... por ser la educación un proceso que repercute social, económica y políticamente, en los planes nacionales de desarrollo que se le asignan a la

educación, así sea en forma indicativa, determinados objetivos y metas para que sea un elemento del desarrollo buscado...”, por lo que la educación como realidad debe responder una serie de interrogantes que guíen hacia el conocimiento de las normas y planes que es preciso conocer, en el país, al efectuar labores de planeación educativa referidas al nivel curricular:

¿Qué es la educación y cuáles han de ser sus funciones y principios pedagógicos fundamentales, de acuerdo a la política y filosofía educativas contenidas en la Constitución y en la LOEI y su reglamento?

¿Cuáles son los fines de la institución de acuerdo a su Ley Orgánica y normas equivalentes?

¿Cuál es la interpretación concreta, particular, que de la política y filosofía educativas, contenidas en la Constitución, hace la institución de acuerdo a su Ley Orgánica y sus demás reglamentos internos?

¿Cuáles son los objetivos más generales del Plan Nacional de Desarrollo?

¿Cuáles son los objetivos del sistema educativo nacional, de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo?

¿Cuáles son las metas señaladas para el sistema educativo nacional, que impliquen y/o repercutan en la institución?

¿Cuáles son los objetivos, políticas, directrices y metas del Plan Nacional de Educación que se relacionan con el perfil del maestro?

Por lo que se define, en este marco tres categorías para la educación, nueve competencias claves considerándolas particularmente importantes para todos los habitantes potencialmente, con el fin de enfrentar las variadas dificultades que encuentran en diferentes contextos como resume (Hernández, 1995):

Categoría 1: Interactuar en grupos socialmente heterogéneos. La interacción del individuo con el otro. Vivir y actuar en una sociedad multicultural y pluralista requiere la capacidad de interactuar y de coexistir con personas que no comparten en muchos aspectos la interculturalidad, los mismos recuerdos o la misma historia. En esta categoría se incluyen:

– la capacidad para tener buenas relaciones con los demás;

- la capacidad de cooperar;
- la capacidad para manejar y solucionar conflictos.

Categoría 2: Actuar de manera autónoma, incluye dos ideas centrales y estrechamente vinculadas entre sí: desarrollar una identidad personal y ejercer una autonomía relativa, en el sentido de decidir, elegir y actuar en un determinado contexto. Las competencias incorporadas en esta categoría dan a los individuos el poder de ejercer un control sobre sus condiciones de vida y de trabajo, jugando un rol activo y responsable en la gestión de su vida personal, social y laboral. Implica, también, una participación activa en el desarrollo de la sociedad y en sus instituciones sociales, políticas y económicas. En esta categoría se incluyen:

- la capacidad para actuar en una perspectiva global;
- la capacidad para concebir y realizar planes de vida y proyectos personales;
- la capacidad para defender y afirmar sus derechos, sus intereses, sus límites y sus necesidades.

Categoría 3: Utilizar herramientas, de manera interactiva que va más allá de la aptitud técnica para manipular una herramienta. Esto supone estar familiarizado con la herramienta misma y concebirla no sólo como un mediador pasivo, sino como un intermediario esencial que participa en un diálogo activo entre el individuo y su medio. En esta categoría se incorporan:

- la capacidad de utilizar el lenguaje, los símbolos y los textos, de manera interactiva;
- la capacidad de utilizar el conocimiento y la información, de manera interactiva;
- la capacidad de utilizar las tecnologías, de manera interactiva.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

En esa perspectiva de renovación expuesta en el apartado anterior, la educación, ha creado nuevos modelos de formación, sustentado en transformaciones curriculares, a través de continuas reformas educativas. Estas reformas son una buena muestra de propósitos renovados, pues tratan de insertar a la instrucción en contextos globales y locales cada vez más complejos y exigentes. (Delors 1996:9), afirma “la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y

justicia social”. Así pues, todos los aspectos implicados en el hecho educativo, entre los cuales se encuentran: los programas de formación, características de los aprendices y el contexto de aplicación, entre otros, resultan de interés en la búsqueda de lograr mejoras en la sociedad, por cuanto la calidad de la educación está interconectada con los ciudadanos.

Es importante tener presente que los adultos que conforman la humanidad actual, se enfrentan a una sociedad sometida a un cambio acelerado y constante, flexible, abierto y multicultural. Esta realidad impone a la educación un rol de gran relevancia; se constituye en un medio para formar una persona crítica, reflexiva, competente a las exigencias laborales, dispuesta a participar activamente en su comunidad, disfrutar de la cultura y comprender lo que ocurre en su contexto.

Con esta realidad contemporánea, en el Ecuador se plantea una amplia oferta de programas de formación con una gran dispersión en cuanto a títulos y mallas curriculares. Pero acertadamente en base a un diagnóstico nacional, el (Ministerio de educación, 2009), plantea que: “se requieren modificaciones si se busca contar con los requerimientos para ejercer la docencia en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, ya que no se evidencia una sólida formación disciplinar ni didáctica y sí, una gran cantidad de asignaturas, según el criterio de cada universidad. De allí que sea necesaria la Formulación de estándares para la formación”.

Entonces, tanto las universidades como los ISPED forman maestros para la Educación Básica. Si bien éstos últimos no cuentan con una propuesta que responda a la actual estructura de este nivel educativo, lo hacen en menor grado para la educación inicial y en mayor grado para la Educación Básica. En cuanto a la *Formación continua* –denominada en Ecuador capacitación– pudiera afirmarse que ha estado conformada por una sucesión de eventos y no como un proceso sistemático y sistémico, como un fin en sí misma y como una herramienta para garantizar el desarrollo de los profesionales de la Educación.

También, en la sociedad del conocimiento se presentan continuos cambios en las diferentes áreas del saber humano, es inevitable la obsolescencia del conocimiento recibido en todas las profesiones; esto también es inherente a la formación del educador; uno de los actores principales del hecho educativo. El docente, a pesar de la concepción del aprendizaje que haya predominado en su formación, es un profesional que posee conocimientos, creencias, disposiciones que influyen y determinan la forma como adopte una determinada innovación educativa. En los distintos niveles de escolaridad, se requiere contar con un educador que se adecue a las nuevas exigencias de la sociedad diversa y multicultural actual.

Por lo que, con frecuencia, la planificación de los eventos de capacitación no responde a las reales necesidades y motivaciones de los maestros, sino al criterio de quienes laboran en el nivel central. Los cursos de actualización docente han sido con exclusividad teóricos; se ha dado poca importancia a la elaboración y uso de material didáctico y no se han enfocado al desarrollo profesional de la docencia. Entonces, el docente, para ajustarse a las exigencias vigentes, tendrá que recibir formación continua; esto se refiere a la educación en servicio, al desarrollo profesional; representa aquellas actividades de formación que un profesor lleva a cabo de manera aislada o con otros profesores, después de haber recibido su título inicial de profesor y luego de comenzar su práctica profesional.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

En general, los diferentes recursos y materiales pueden referirse a todos los elementos que un centro educativo debe poseer, desde el propio edificio a todo aquel material de tipo mobiliario, audiovisual, bibliográfico, etc. En una perspectiva diferente, los recursos, son también aquellas estrategias que el profesor utiliza como facilitadoras de la tarea docente, referidas tanto a los aspectos organizativos de las sesiones como a la manera de transmitir los conocimientos o contenidos.

El actual sistema educativo considera de suma importancia los materiales y recursos didácticos y su utilización sistemática por parte del profesor. En los materiales y los recursos se han convertido en un elemento casi necesario e imprescindible para el logro de los objetivos y contenidos y para poder desarrollar plenamente todas las actividades de enseñanza- aprendizaje.

La realidad educativa se encuentra inmersa en un contexto determinado y caracterizada por toda una serie de variables que obligan al equipo de profesores de un centro escolar a diseñar tanto el proyecto educativo como el proyecto curricular del centro. En esta tarea fruto de un trabajo continuado, sistemático y consensuado entre otras muchas acciones y determinaciones, se definen las necesidades y el planteamiento de utilización de los materiales y recursos didácticos que se van a utilizar como definidores de una línea concreta de actuación pedagógica.

Los materiales y recursos didácticos facilitan las condiciones necesarias para que el alumno pueda llevar a cabo las actividades programadas con el máximo provecho. En la tradición escolar los recursos han constituido siempre una fuente importante de estrategias didácticas ya que están íntimamente ligados a la actividad educativa, estimulándola y encauzándola debidamente.

Es importante conceptualizar a los recursos y materiales didácticos como que son todo el conjunto de elementos, útiles o estrategias que el profesor utiliza, o puede utilizar como soporte, complemento o ayuda en su tarea docente.

No debemos pensar que los recursos y materiales didácticos son los elementos más importantes en la educación escolar. Si bien, algunos de ellos, son imprescindibles para poder realizar la práctica educativa, por ejemplo: no podemos realizar actividades acuáticas si no disponemos de un medio adecuado. De todas formas, debemos tener presente la importancia, ante todo, del elemento humano, constituido en este caso por el profesor y los alumnos y, de forma complementaria, por la familia y la propia sociedad.

En la actualidad, la educación está plenamente integrada en el nuevo sistema educativo y forma parte importante del proceso de enseñanza- aprendizaje de los alumnos. Por este motivo, es necesaria la adecuación y utilización de los materiales y recursos para poder así conseguir que la propuesta educativa sea acorde con el diseño curricular que se propone y con la concepción actual de la educación y en la forma en como ésta debe ser programada y enseñada a los alumnos.

El proyecto educativo del centro plantea el (Ministerio de educación, 2012), “proporciona la filosofía, los principios pedagógicos y los procedimientos que aparecen en niveles precedentes para conectarlos con la acción docente y los materiales curriculares”. Por consiguiente, los materiales contribuyen a concretar y orientar la acción docente en la transmisión de los conocimientos o aprendizajes teniendo en cuenta que su elección depende de los requerimientos particulares del proyecto, de las reglas institucionales, y de las particularidades del grupo de clase que determinan las prácticas pedagógicas en los centros escolares. Asimismo, resultaría recomendable preguntarse qué merece la pena enseñar y por qué, y cómo presentamos la cultura y el contenido seleccionado. Respecto a esta última cuestión deberíamos reflexionar sobre el carácter reproductor/emancipador y conformista/ problemático de los materiales (pág. 35).

No podemos olvidar que el material curricular comunica de forma codificada la cultura seleccionada en el currículum de la educación y le da una forma pedagógica. Por lo que adicionalmente tener la oportunidad de utilizar una variedad de herramientas y recursos de diversas fuentes. Forjando en los educandos las competencias necesarias para enfrentar las grandes necesidades de información que se nos provee por medio de las tecnologías de la información, de la comunicación y particularmente por la red de redes (Solá, 1998):

1.- El internet como fuente de información y espacio para practicar la búsqueda y selección estratégica de la información

2.- Algunos programas que son herramientas para pensar, facilitar o potenciar el procesamiento de la información que se aprende en las aulas como los mindtools entre otros.

3.-las Tics como recursos para el aprendizaje de las estrategias cognitivas y autorreguladoras en los últimos años se han desarrollado algunas propuestas y ha realizado experiencias para tratar de enseñar las estrategias cognitivas y de autorregulación de las nuevas tecnologías.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

Loja (2010), plantea que para comprender la definición de liderazgo, es necesario tener presente que líder no es solo es alguien que tiene seguidores, ni tampoco es alguien a quien se quiera o se admire, o se le siga porque interesa, o simplemente por la popularidad. Pues los líderes son muy visibles y establecen ejemplos. El liderazgo no es un rango, privilegio o título, más bien se ha convertido en servicio, trabajo y responsabilidad.

Pues, en el líder debe estar en constante investigación sobre las necesidades de formación de su grupo. La principal preocupación del líder no es resolver él mismo los problemas, sino el comportamiento del grupo en el proceso de resolución de los mismos. El líder se ha convertido en un “facilitador”, lo que significa como plantea Álvarez, (1988) que:

- Poseer conocimientos y experiencia en dinámica de grupos y modificaciones organizativas.
- Poseer algunas cualidades de conducción de grupos como competencia, sensibilidad, disciplina, capacidad de influir y, sobre todo, capacidad de implicar a las personas alrededor de un proyecto común que tenga en cuenta los objetivos de la organización
- Sentirse cómodo en situaciones de cambio y soportar y manejar bien el conflicto

Entonces, se puede plantear que liderar es considerar las diferencias de las personas, es la capacidad de guiar el enfoque de adentro, las metas compartidas, clima de confianza, interdependencia activa, pro-activa, subordinar los sentimientos a los valores, pensar en objetivos, saber las metas, liderazgo no es administración. Liderazgo es un proceso intelectual pero implica procesos morales y éticos. Debe tener credibilidad y actuar en función a su discurso, para movilizar en su equipo.

En conclusión el liderazgo educativo demanda una modificación en la forma de actuar, precedido de una transformación de cómo piensa y siente en la institución; requiere un enfoque mental más flexible y dispuesto al cambio permanente de nuestro entorno. El líder educativo insiste en los procesos aprender-desaprender-aprender y entiende el milagro,

misterio y necesidad de un desarrollo para la cooperación y la solidaridad. Liderazgo implica un compromiso moral y ético que transmite con su actitud personal, su preocupación por las necesidades del personal, su constante preparación y capacitación; significa grandeza, cargada de todos los valores que como misión deben transmitirse a las nuevas generaciones.

TIPOS DE LÍDERES

Líder Transaccional, Burns (1987), citado en Robbins, (1997). Opina “que el líder es transaccional en la mayoría de los casos”, por lo tanto no debe simplemente cambiar la seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la institución pues, esto satisface en gran medida a los maestros y alumnos. Un líder es aquel que realiza un refuerzo eventual, paralelo a un castigo eventual, ayuda a satisfacer las necesidades de los demás en beneficio colectivo de toda la institución para llegar a cumplir los objetivos comunes.

Líder Autócrata: se identifica por tener características como: La decisión se centraliza en el líder; Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones. Inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. Considera que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

Líder liberal: delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación.

Líder Indiferente: Completamente ajeno al grupo, no ofrece guía para que los miembros tomen responsabilidades al paso que pueden. Esta falta de soporte le da poca popularidad.

Líder organizador: Es aquel que se identifica por: establecer relaciones jerárquicos y/o de responsabilidad. Se rodea de buenos colaboradores, los deja trabajar solos y cuando tiene problemas la ayuda; es discreto por respeto a los demás.

Líder Burócrata: Son los que se caracterizan por: dirigir a la organización desde su oficina, estructuran las organizaciones sobre la base de un sistema engorroso de trámites y requisitos, otorgan gran importancia al estatus social, son soberbios y conflictivos, no son solidarios con sus colaboradores e inducen a sus colaboradores a que le sientan miedo. No están encuadrados en la realidad, por lo que toman decisiones sin criterios y equivocadas.

Líder Emprendedor: Dirige a sus colaboradores para que tengan los mejores resultados, tienen iniciativa y motivación, impulsa su gente hacia la consecución de los objetivos propuestos, establece las relaciones jerárquicas claras, no hace nada al azar, actúa con frialdad y realismo, combina la dureza y bondad; sabe ganarse el respeto de los demás.

Líder Paternalista y Demagogo: Tiene el ego inflado, son protectores de manera neurótica, hablan demasiado, prometen cosas que después no cumplan; Hablan mucho de equipo y democracia, son muy influenciables, sus colaboradores pueden manipularlos sin que se den cuenta.

Líder Técnico: Conformado por profesionales técnicos y especialistas competentes, son objetivos y realistas dan más importancia a la parte técnica. Estos líderes son exigentes, buscan resultados y se rodean de colaboradores.

Líder oportunista: es el que practica con frecuencia la ley de la jungla, manipulador y comodín, se sobreestima demasiado y presiona a otros para obtener lo que desean; siembran intrigas y cizañas, finge su verdadero sentimiento para conseguir sus objetivo ambicioso, siempre quiere salirse con la suya, es inteligente y hábil para manipular al grupo, es egoísta y desleal.

Un verdadero líder, debe prepararse, para recoger las mejores cualidades de todos los tipos de liderazgos, que le permitan conducir la institución al cumplimiento de su misión y la satisfacción de las necesidades.

1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano (demandas de organización, regulación).

El (Ministerio de Educación, 2010), como entidad rectora de la educación en el Ecuador, plantea los objetivos generales del Bachillerato General Unificado, formulado en cuatro grandes dominios de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, dirigidos en última instancia a apoyar el desarrollo integral de los y las jóvenes entre 16 y 18 años. Los objetivos que plantea, son los siguientes:

- **Aprender a conocer** Desarrollar en los y las jóvenes habilidades cognitivas y meta cognitivas para enfrentar con autonomía los procesos de auto aprendizaje de “aprender a conocer”, “ser”, “a hacer”, “a vivir juntos” y a “emprender”. Promover en los y las jóvenes una formación humanista y científica que les habilite a la continuación de estudios superiores y al desarrollo de sus proyectos de vida acorde con los requerimientos del desarrollo del Ecuador. Acceder a los campos

especializados del conocimiento científico, como una etapa subsiguiente a la educación general básica y previa a la formación superior.

- **Aprender a hacer.** Promover la utilización de los conocimientos y procesos matemáticos en el desarrollo del pensamiento lógico a través de procesos mentales de abstracción, generalización, elaboración de ideas, juicios, raciocinios, que les capaciten en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos. Desarrollar procesos de aprendizaje y de investigación, con el apoyo de la telemática y tecnologías de la información y comunicación, que les permita la interpretación científica de los fenómenos biológicos, químicos, físicos y sociales del mundo natural y social. Desarrollar las artes del lenguaje y la comunicación que les ayude a relacionarse intra e interpersonalmente a través de la utilización de estructuras lingüísticas fundamentales y procesos de codificación y decodificación del pensamiento en la lengua materna, en una segunda lengua de utilización universal y en lenguas ancestrales cuando y donde corresponda.
- **Aprender a vivir juntos** Formar jóvenes con alto compromiso social y solidaridad, que les posibilite el mejorar las condiciones de vida de la población y el desarrollo social. Contribuir al fortalecimiento de la identidad cultural del país, mediante el desarrollo de la capacidad artística de los y las estudiantes a través de la apreciación del arte en sus diferentes manifestaciones
- **Aprender a ser.** Promover en los y las jóvenes el ejercicio de liderazgo y acciones de emprendimiento, acordes con su proyecto de vida y afirmación de su orientación vocacional. Desarrollar en los y las jóvenes una identidad juvenil propia y formación integral que les permita su propio desarrollo humano y de los demás, en un ambiente sano y sostenible, conscientes de su comportamiento ético y la conservación de la biodiversidad. Conservar un buen estado de salud, física, mental y emocional, mediante correctos hábitos de salud bio-psico-sociales (pág., 39).

Paralelo, el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación (Ministerio de Educación, 2010),:

Bachillerato en Ciencias. Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico [sic] y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

Bachillerato Técnico. Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

Bachillerato en Artes. Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística. Complementando lo anterior, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, y agrega que “los Bachilleratos de índole científico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos de índole técnico [sic] extenderán el título de BACHILLER TÉCNICO EN... (Nominación del Bachillerato)”, y finalmente “los bachilleratos de índole artístico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)”.

El Art. 15 del mismo Decreto declara que “Sólo podrán extenderse títulos de bachiller con las características descritas en el artículo precedente”. Y agrega inmediatamente: “Otras fórmulas y denominaciones no son legales en el Ecuador”. Sin embargo de lo anterior, el Art. 91, literal “c” del Reglamento General de la Ley de Educación autoriza la posibilidad de crear bachilleratos y especializaciones “de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico del país”.

En definitiva Ministerio de Educación, (2010), plantea que en consecuencia, es que no se pueden establecer aprendizajes mínimos comunes para la etapa, que ayuden a la consecución de objetivos igualmente comunes y que garantice el tipo de formación que las y los egresados manifiesten. Parece necesario buscar una forma diferente de responder a la diversidad de la demanda social al bachillerato, más bien, por la vía de la flexibilización de partes del currículum que permita sus adaptaciones a las necesidades regionales, culturales, productivas.

1.2.1.6 (Reformas educativas (LOEI, Reglamento a la LOEI-Plan Decenal)

Ley Orgánica de Educación

Es significativo destacar, que el Ministerio de Educación es la única entidad responsable de realizar los estudios, análisis y evaluación de los recursos del Sistema Educativo, con fines

de planificación y de la programación, organización, dirección, coordinación y control del Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del sector educativo y del diseño, programación y ejecución de investigaciones pedagógicas a nivel de aula para fundamentar su acción.

También, en lo referente a la investigación pedagógica, la formación, la capacitación y el mejoramiento docentes, destinadas a lograr la actualización del Magisterio para asegurar un eficiente desempeño en el cumplimiento de los fines de la educación nacional.

Paralelamente en el Art. 59 plantea que "La formación de profesionales docentes estará a cargo de las Facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación y de los colegios e institutos normales del país. Estos últimos, los colegios e institutos, tienen la finalidad específica de preparar docentes para los niveles pre-primario y primario".

1.2.2. Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional.

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

Por formación profesional se entiende el proceso de "ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales" (Ferry, 1997; 54). Estas condiciones presuponen conocimientos, habilidades, representaciones, concepciones, etc.

El desarrollo de estas condiciones suele explicarse en un primer momento como el producto de una dinámica de desarrollo personal, sin embargo, un análisis al respecto conduce a reconocer que "uno se forma sólo por la mediación" (Ferry, 1997). La mediación, más allá de la perspectiva de Ferry y ubicada en una postura vygotskiana, se puede entender como proceso constitutivo de la forma del sujeto que se vehiculiza a través de diversos agentes como pueden ser los maestros, las lecturas, las experiencias colaborativas o en general las relaciones directas o indirectas con los otros.

Esta idea, ubicada en el campo de lo educativo, conlleva a reconocer a los maestros como los profesionales a los que se orientaría dicho proceso formativo, por lo que cabe hablar, a partir de este momento, específicamente de la formación docente.

Entonces, en educación, como en todas las disciplinas, la configuración como profesional pasa necesariamente por un proceso de formación, tanto teórico como práctico, que permite al docente asumir ese rol con pertinencia. Ahora bien, en este escenario de cambios, el proceso de formación va más allá que la preparación para el empleo o para el puesto de trabajo, se requiere poner el énfasis en la mejora de las competencias personales y profesionales, de modo tal que el docente sea capaz, entre otras cosas de innovar y aportar soluciones adecuadas ante los problemas; dentro de este marco, Tejada y Navío (2005), afirman: “No se puede desligar, pues, la competencia de la gestión de recursos humanos, de su formación y su desarrollo, de la estrategia empresarial, de contenidos formativos. Es un concepto amplio y abarcativo con muchas incidencias en la planificación educativa, en la planificación y organización del trabajo”.

1.2.2.1.1 Formación inicial

Formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes: formarlos “hoy” para una escuela que posiblemente sufra transformaciones “mañana”, definir los saberes imprescindibles que deben poseer, brindarles herramientas para que puedan adquirir otros saberes a medida que el conocimiento se transforma, posibilitarles una profunda reflexión sobre las tareas que desempeñarán en sus futuros laborales y los contextos en que llevarán adelante sus práctica; por solo mencionar algunas de las necesarias tareas de enseñanza y aprendizaje que implica la formación inicial de maestros y profesores.

Hablar de formación inicial implica reconocer que con los pocos años que un futuro docente pasa por una institución formadora no alcanza para acabar su formación. Pero, ¿cuál es el estado de la formación docente inicial en la actualidad? ¿Cuáles son sus principales problemas y obstáculos? ¿Qué políticas se han aplicado en los últimos años en relación con el sistema de formación docente? Se tratará de responder algunas de las preguntas planteadas.

El Ministerio de Educación (2010), busca el Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente, al reasumir una función coordinadora y supervisora de la misma que se había perdido con las reorganizaciones ocurridas. Busca lograr cambios de importancia. Entre ellos acercar mucho más a las instituciones de formación docente a la Reforma Educacional y a los establecimientos educacionales, revisar los currículos de formación mejorando su

funcionalidad, instituir un sistema de práctica graduada que ha sido muy bien recibido por los futuros profesores, echar las bases de un sistema de control de calidad regulado por estándares nacionales y por una exigencia creciente de calidad para los que ingresan a las carreras de pedagogía. Especialmente importante fue el esfuerzo por mejorar la calidad de los docentes formadores con oportunidades de becas y de pasantías en centros internacionales de formación docente.

Quedan, sí, muchas situaciones pendientes, siendo una de ellas la modificación de los currículos de preparación de profesores de Educación Básica, Bachillerato, de manera de especializarlos para los diversos sectores de aprendizaje de los cursos superiores del nivel. Es un tema de política el decidir de qué modo se extenderá la influencia coordinadora y supervisora del Ministerio de Educación.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La formación profesional docente es un proceso que consiste en ponerse en condiciones para ejercer la docencia, siendo estas condiciones, los conocimientos, las habilidades las representaciones, etc. requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje. La atención de la presente investigación se centra en el conocimiento como una condición necesaria en la formación del docente que lo pone en posición de desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje que se constituye en la actividad sustantiva del maestro de bachillerato.

Este tipo de conocimiento, en relación con la práctica docente, puede ser explicado bajo la escala de teorización propuesta por Ferry, (1997) en cuatro niveles:

- Primer nivel: este nivel también es denominado como el nivel del hacer e ilustra un conocimiento referencial y empírico centrado precisamente en eso, "en el hacer". Este saber normalmente puede ser caracterizado como inmediateista.
- Segundo nivel: este nivel trasciende el saber referencial y empírico y se sitúa en un primer nivel de análisis, esto es en el "discurso sobre el hacer". Este discurso todavía es empírico pero trasciende el carácter referencial e inmediateista para producir un saber técnico que a través de modelos o esquemas puede ser aplicado a otras situaciones del quehacer docente.
- Tercer nivel: los niveles precedentes definen su naturaleza a partir de la respuesta que otorgan a una pregunta clave "¿cómo hacer?", pero en el caso del presente nivel esta pregunta es desplazada para dar paso a dos nuevas preguntas ¿qué hacer? y ¿para qué hacer?. Estas preguntas permiten situar la discusión en el nivel de la

praxis, entendiendo por esta "la puesta en obra de diferentes operaciones en un contexto dado que es necesario analizar y en el que habrá que tomar decisiones referentes al plan de ejecución de lo que se hace"

- Cuarto nivel: en este nivel el saber intenta dar respuesta a preguntas como las siguientes ¿qué sucede con los sistemas a los que pertenecemos cuando emprendemos acciones?, ¿cuáles son las estructuras de los sistemas en cuestión? y ¿cuáles son los procesos que se desarrollan en el campo de acción?; las respuestas a estas preguntas trascienden el conocimiento sobre el hacer para situarse en otros planos como los serían el socio institucional, el grupal, el interrelacional maestro-alumnos, etc.

Una de las aportaciones que siguen siendo utilizadas para comprender el conocimiento de los profesores es la desarrollada por Grossman (citado por Marcelo, 2002) que caracterizó el conocimiento de la siguiente forma:

Destaca la necesidad de que los profesores posean un conocimiento pedagógico general, relacionado con la enseñanza, con sus principios generales, con el aprendizaje y los alumnos, así como con el tiempo de aprendizaje académico, el tiempo de espera, la enseñanza en pequeños grupos, la gestión de clase, etc. También incluye el conocimiento sobre técnicas didácticas, estructura de las clases, planificación de la enseñanza, teorías del desarrollo humano, procesos de planificación curricular, evaluación, cultura social e influencias del contexto en la enseñanza, historia y filosofía de la educación, aspectos legales de la educación, etc.

Junto al conocimiento pedagógico, los profesores han de poseer conocimiento de la materia que enseñan, tener un manejo fluido de la disciplina que impartimos es una zona ineludible del oficio docente. Cuando el formador no posee conocimientos adecuados de la estructura de la disciplina que está enseñando, puede representar erróneamente el contenido a los alumnos. El conocimiento que los formadores poseen del contenido a enseñar también influye en el qué y el cómo enseña.

Entonces, el Conocimiento Didáctico del Contenido aparece como un elemento central de los saberes del formador. Representa la combinación adecuada entre el conocimiento de la materia a enseñar y el conocimiento pedagógico y didáctico referido a cómo enseñarla. En los últimos años, se ha venido trabajando en diferentes contextos educativos para clarificar cuáles son los componentes de este tipo de conocimiento profesional de la enseñanza.

El Conocimiento Didáctico del Contenido, como línea de investigación, representa la confluencia de esfuerzos de investigadores didácticos con investigadores de materias específicas preocupados por la formación del profesorado.

En conclusión, la responsabilidad del profesor en la clase consiste en comprender las conversaciones que están ocurriendo dentro y entre todos los sistemas y reconocer cuáles son apropiados para la actividad de la clase. El profesor actúa como guía y sujeto que traslada la estructura, la

acciona, la información incluida en cada sistema y el líder mantener un seguimiento, acompañamiento, asesoramiento y capacitación continua.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La formación técnica tiene relación directa con lograr mostrar un conjunto sistematizado de información respecto de las características de los docentes técnicos y sobre sus necesidades de formación permanente a nivel que contribuye al diseño de una oferta educativa pertinente y flexible. De hecho, es importante identificar con altos niveles de confianza el desempeño docente en los diferentes niveles formativos, determinando las necesidades de formación en las dimensiones pedagógico-didáctica, de especialidad y transversal, es importante dar a conocer una serie de recomendaciones y propuestas de futuro, orientadas a ofrecer nuevos caminos, no previstos inicialmente, que permitan plantear nuevas posibilidades de actuación y/o profundización en el campo de la formación y actualización de docentes de Educación Enseñanza Técnico Profesional.

Según Saravia (2004), las competencias técnicas están relacionadas con el conjunto de conocimientos y criterios procedimentales e instrumentales para que el profesor pueda desarrollar correctamente sus actividades académicas (docencia, investigación y servicios) sobre la base de acciones razonadas y orientadas a dar vida a su producción profesional, la formación técnica se apoya en dos dimensiones con sus respectivos indicadores:

1ª. Dimensión. *Vinculación del saber con la realidad:* Se refiere a la relación entre teoría y práctica, en el contexto concreto de actuación del docente, dirigida al conocimiento de la disciplina conectada con la realidad, de modo tal que se refleje la utilidad de ese conocimiento en el entorno concreto. Para esta dimensión se consideran los indicadores siguientes:

a) *Explica con claridad la relación entre la teoría y el objeto de estudio, durante el intercambio directo con los educandos, docente, padres, representantes y comunidad en*

general. Participa cooperativamente al realizar la evaluación y atención de los educandos con Dificultades de Aprendizaje. Especifica los objetivos de aprendizaje que espera que alcancen los educandos. Diseña las pruebas de evaluación de acuerdo al nivel de funcionamiento y escoge el material requerido de acuerdo a las necesidades de los alumnos. Es capaz de detectar los problemas prioritarios a ser atendidos en la comunidad y toma en cuenta los aportes dados por todos los entes implicados con la institución educativa.

b) *Aprovecha los recursos tecnológicos para la búsqueda, procesamiento y difusión de información:* este indicador es relevante de acuerdo a las demandas del contexto y a los cambios vertiginosos que ocurren en el contexto educativo y en la sociedad.

c) *Genera espacios para la reflexión y discusión compartida:* referido a las diversas temáticas relativas a la atención a la diversidad. Promueve la vinculación del servicio con otras unidades operativas de Educación.

d) *Promueve el compartir de experiencias:* Es decir, capaz de interactuar con profesionales invitados, así como crear puentes de conexión interinstitucional para suplir las necesidades de formación de los miembros del centro educativo.

e) *Produce materiales para aclarar dudas y ofrece orientaciones concretas de acuerdo a las necesidades del contexto.*

2ª. Dimensión. Dinamización de procesos interactivos de investigación: se refiere a la responsabilidad del docente en la búsqueda, planificación y realización de actividades de asimilación y desarrollo del conocimiento basado en la investigación como mecanismo de renovación y aprendizaje permanente. Dimensión conformada por los indicadores siguientes:

a) *Contribuye al establecimiento de las directrices orientadoras de los procesos investigativos:* en la que define la misión, visión y condiciones técnicas que fundamentan el desarrollo de proyectos institucionales, dirigidos a la atención de la diversidad en el centro.

b) *Contribuye en la generación de las condiciones básicas para el buen desarrollo de las actividades:* mediante el diagnóstico amplio y preciso de los recursos y medios disponibles.

c) *Promueve la planificación compartida:* significa que los temas de discusión sobre los procesos de aprendizaje y enseñanza en el centro, sean producto del consenso con los actores involucrados, al motivar la implicación personal y reunir los intereses particulares

alrededor del aprendizaje grupal. Potencia efectivamente en los alumnos el desempeño en sus distintas funciones escolares.

d) *Coordina y comparte la producción de documentos e informes*: con el propósito de reflejar el aprendizaje logrado, que contribuya de manera reflexiva al crecimiento profesional del grupo. Informa de manera detallada y respetuosa los niveles de aprendizaje que posee el educando a sus padres y maestros.

1.2.2.2 Formación Continua.

En la actualidad, nadie duda la necesidad de contar con una formación continua, que permita asimilar los cambios constantes que se producen en el contexto, es una necesidad explícita o potencial en cada persona, los conocimientos que adquirimos en la escuela, mediante la educación formal, no son suficiente para dar respuesta a todos los retos individuales o sociales que surgen en los contextos laborales, sociales y culturales. Los cambios son una constante, de manera imprevisible e irremediable, para abordarlos requerimos formación y reflexión que permita una participación decidida a aportar y mejorar los contextos de cambio. La formación del profesorado abarca toda la carrera docente, diferentes etapas con una finalidad común, aprender a enseñar.

Los fundamentos de una educación que se plantee la formación continua del docente de bachillerato, deben buscarse en los grandes aportes de la ciencia, que han permitido abrir los horizontes para superar el reduccionismo y como plantea (Martínez, 1993), "Entrar en la lógica de una coherencia integral, sistémica y ecológica, es decir entrar en una ciencia más universal e integradora, en una ciencia verdaderamente interdisciplinaria". En la actualidad, se consolida la idea de que la educación debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad del ser humano, lo que hace imperativo trascender el desarrollo cognitivo para considerar todos los ámbitos de manera integrada.

Por consiguiente, la formación continua es una de las más importantes estrategias de desarrollo de recursos humanos que las organizaciones empresariales tienen en sus manos, hasta el punto que, en un entorno cambiante y competitivo como el que nos rodea, la formación se convierte en factor clave del éxito. La adaptación es imprescindible en las organizaciones, ya que sus estructuras cada vez requieren mayor flexibilidad y una adecuación de los recursos humanos que las integran. La formación permite la capacitación y el desarrollo de las personas de la organización para que ésta alcance sus objetivos, es decir la formación es una herramienta estratégica para la empresa actual.

Por ello, en un proceso de formación continua, no sólo es necesario tomar en cuenta a los receptores directos, es decir a los docentes, sino también al formador de los formadores, quien, según (Tejada, 2003), en el campo de intervención *pedagógico-didáctico* se ocupa de: “actividades orientadas a la elaboración de planes de formación tales como la detección de necesidades, la formulación de objetivos, el diseño de estrategias metodológicas, la elaboración de la temporalización y el diseño de evaluación; a la par que inciden en el desarrollo de la misma y en su evaluación.

Estas actividades de formación docente continua se pueden diferenciar entre las orientadas a la titulación o profesionalización y aquellas destinadas a la capacitación y al perfeccionamiento. Así se dará paso a los verdaderos procesos de transformación de la educación. En todos los casos la capacitación para ser eficaz y efectiva, deberá tener pertinencia y calidad del contenido curricular ofrecido, a la vez, establecer formas organizativas para que el docente pueda realizar estas actividades sin afectar negativamente su tarea institucional; y apunten al mejoramiento de la situación laboral, en términos de ingreso, estabilidad, promoción y remuneración, es decir los aspectos administrativos de la cuestión. En este sentido, la formación y capacitación puede ser concebida como una obligación del docente para el mejor funcionamiento de la acción educativa, con un derecho adquirido para su desarrollo personal y profesional.

1.2.2.3 La Formación del Profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.

La Formación del Profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje está íntimamente relacionado con el perfil profesional como un conjunto integrado, identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, utilizando para ello estándares en el área ocupacional, implica afrontar de manera efectiva las tareas que requiere una profesión en un determinado puesto de trabajo, con el nivel y la calidad de desarrollo requeridos, resolver los problemas emergentes, con iniciativa, autonomía y creatividad; además, adaptarse al entorno socio laboral y colaborar en la organización del trabajo, así es cuando en realidad se generan aprendizajes..

Por otra parte, (Torres, 1999), explica que cuando se pretende dar respuesta a la diversidad desde una escuela integradora, conlleva implicaciones profundas tanto para los profesores, como para los propios centros educativos; el compromiso es la consolidación de estrategias de ayuda a todos los estudiantes para que puedan aprovechar al máximo sus potencialidades. Es necesario, entonces, centrarse en el desarrollo profesional, con miras a fortalecerlo. Para este propósito, emergen una serie de competencias propias al ser

docente, que deben constituirse en un punto de partida para configurar el perfil ideal del profesional.

En este sentido, el docente, debe tomar en cuenta, competencias como: actuar como un agente del aprendizaje al volcar toda su acción profesional hacia ese fin; adoptar diferentes roles como: orientador, promotor social, comunicador, mediador, investigador y facilitador; favorecer la integración educativa, al poner en acción al contexto con ese propósito; dispuesto a asumir el continuo cambio que acontece en el contexto educativo; capaz de aprovechar las fortalezas de la innovación y utilizar tecnología de comunicación e información en su práctica cotidiana; dispuesto a trabajar en equipo, al implicar a diversos grupos en la solución de problemas; y actuar en el marco ético y moral de la profesión.

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

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función: en este caso, el docente. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor.

Diversos autores (por ejemplo, Grosso de León, 2001; Reynolds, 1992; Jegede, Taplin y Chan, 2000; Borko y Putnam, 1995; Glaser, 1987) han aportado un listado de tipos de conocimientos, destrezas, predisposiciones y valores que todo buen maestro debería dominar. Como resultado de esto, la mayoría de las instituciones formadoras de docentes se encuentra implementando programas que incluyen los elementos listados a continuación. Sin embargo, vale la pena destacar que en el presente momento histórico, dado el intenso énfasis puesto en la administración de pruebas y en la evaluación del rendimiento, la mayoría de los programas hace hincapié en la enseñanza de las materias de estudio por encima del desarrollo de las destrezas prácticas o de otros elementos que forman parte de este listado.

Estos son los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.
- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del currículo y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales (Alidou, 2000; Gay y Howard, 2000; Weisman, 2001).
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social (Samuel, 1998; Norberg, 2000).

- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al currículo.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Un docente que posea las características que se detallan más adelante, es de calidad, puesto que es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. Fomenta en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo.

Desarrolla un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad según plantea Barriga, (2010) debe estar basado en:

Practica actividades fundamentales de la vida, como las de orden político, filosófico, religioso o laboral, respetando su forma de ser.

Deja que el propio educando asuma la responsabilidad de adoptar esta o aquella posición, para que se sienta artífice de su propia vida o por lo menos colaborador consciente de la misma.

Posee un conocimiento teórico extenso que está en relación con el aprendizaje y el desarrollo.

Es capaz de vivenciar valores y actitudes que motiven o fomenten el aprendizaje

Domina perfectamente todos los contenidos de las asignaturas que imparte (cognitivo)

Conoce y maneja con facilidad las estrategias que facilitan el aprendizaje, y potencien las relaciones docente-alumno.

Respeto las diferencias individuales y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes

Toma en consideración el contexto social y educativo en el cual trabaja.

Predica con el ejemplo los valores como por ejemplo: la convivencia solidaria, responsabilidad, respeto, tolerancia, etc.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

En el Ecuador se han desarrollado en el contexto de los programas de mejoramiento de la Educación Básica, Media y más tarde en la Educación inicial, acciones de desarrollo

profesional de los docentes situados en la escuela y focalizados en aprendizaje colaborativo con un programa de capacitación agresivo del SIPROFE. Estas acciones fueron asistidas con mayor o menor éxito por los supervisores del Sistema Educativo que tomaron un rol de facilitadores que hasta entonces no habían realizado. En ese sentido, mucho de lo que indica la mejor investigación y las mejores experiencias prácticas de desarrollo profesional se ensayaron, con especial focalización en las escuelas más pobres y aisladas. Sus resultados según lo indicado por diversas evaluaciones fueron en general positivos.

Corresponde a una etapa en que era necesario para levantar la autoestima de los profesores, comprometerlos para acciones de reforma en el sistema, ayudarlos a ayudarse entre sí, y esto se hizo bien. Las nuevas necesidades que derivan de asegurar mayor progreso en el aprendizaje de los alumnos y capacidad de poner en práctica los nuevos contenidos curriculares, como también de verificar la calidad del desempeño de los profesores llevaron a otras acciones. Éstas, se centran en la evaluación del desempeño docente y el diseño de un programa dirigido a reforzar aprendizaje escolar en los sectores más vulnerables, como es la propuesta Campaña de Lectura, Escritura y Matemática que se ha estado preparando y podría implementarse en el 2013.

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

Esta es la categoría que presenta los mayores cambios. En su calidad de profesional, el docente está preparado para llegar a ser un experto en el campo de la enseñanza, el aprendizaje y en la producción y el uso de la investigación en estas áreas. En la actualidad, se está poniendo gran énfasis en desarrollar el conocimiento que él/ella tiene sobre su materia de estudio.

Sin embargo, los programas de formación docente también son estrictos en cuanto a exigir muchas horas de experiencias prácticas en el aula. Investigación en el aula como: Evaluación. Relación con el medio. Conocimiento de alumnos. Programación. Metodología de recursos pedagógicos, de más a menos, como también conocimientos y destrezas avanzadas que ayuden al nuevo maestro a desenvolverse ante una heterogénea población escolar.

El maestro deberá aprender acerca de las nuevas tecnologías y desarrollar las destrezas, actitudes y conocimientos que apoyarán e impulsarán su propio estudio y aprendizaje y, por consiguiente, su propio desarrollo profesional.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El Ministerio de Educación, (2012), considera la gestión “como una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización, con la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera que se pueda lograr lo que se desea”. Por lo tanto la generación y mantenimiento de los recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra. Es la capacidad de articular representaciones mentales, para su realización.

La gestión se enmarca en la Planeación y la Administración. Es decir la acción de diseño y la acción de ejecución, realizadas en espacios distintos y por personas distintas. La ideología de la gestión domina el pensamiento actual en materia social, donde se tenga una manera de concebir las acciones de los seres humanos, la acción dentro de conjuntos organizados (las organizaciones) y la gestión escolar como un conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar el logro de la intencionalidad pedagógica en, con y para la comunidad educativa. Donde su objetivo sea centrar, focalizar, nuclear a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los alumnos.

Por ello considera todas las acciones implicadas en la gestión cotidiana de la escuela: Actividades de enseñanza – aprendizaje. Administrativas. Comunitarias. Las que se realizan con la administración educativa externa, etc.

En conclusión, la gestión educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad en general, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo. La gestión educativa consiste en: Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones. Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos. Definir acciones para extraer ventajas a futuro; considerando tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización. Comprometer a todos los actores institucionales. Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

1.2.1.4 La función del docente

La función del docente, de una manera profunda se lo trató en apartados anteriores, con el título características de un buen docente, pero es significativo señalar otras funciones específicas que debe realizar el docente como que: elabore instrumentos que faciliten la creación de distintos procesos de enseñanza-aprendizaje en función de las expectativas, necesidades e intereses de los alumnos, tomando como referencia el currículo básico, para ello el docente hará adaptaciones del diseño curricular base, concretándolo al contexto de su institución y aula en la cual labora, dando importancia a los procesos de interacción reflexiva para la construcción colectiva.

Debe definir en un nivel técnico los objetivos, contenidos y metodología, en otras palabras las herramientas con las cuales va a ejecutar su programa de estudios. Diseñar un documento organizado y sistemático que asegure la coherencia y continuidad del proceso de enseñanza –aprendizaje, en un trabajo de equipo. Prever y organizar el trabajo con los educandos a largo o corto tiempo en relación a los contenidos a enseñarse, las actividades que se cumplirán y el cómo se constatará si el trabajo fue provechosos. Fijar el camino a seguir en la práctica pedagógica, teniendo previsto las actividades y estrategias de cada clase. Lo que obliga a colaborar y coordinar con todo el equipo docente.

Todo debe darse con énfasis en un proceso constructivista, que es la base de todo lo que hay que hacer con los alumnos, exige presentar una organización acorde que le permita ser constructor de sus ideas y acciones, rompiendo esa amarga realidad que manifiesta Prieto (2010), en su obra “La Comunicación en la Educación”: “Que los maestros ecuatorianos, su mal mayor es que no tienen ideas propias”. Por ello el lema fundamental del proceso debe ser: dejar de transmitir simples informaciones por desarrollar habilidades de pensamiento, pues los docentes son seres de comunicación.

Ya que los alumnos son los últimos responsables del aprender. Y porque los docentes son los encargados de direccionar el proceso de enseñanza aprendizaje, es responsabilidad desarrollar sus potencialidades, la intervención del docente se encamina a que sea el propio alumno quien construya criterios sobre sus habilidades en el campo del conocimiento y su quehacer como estudiante y se lo conseguirá cuando el docente ponga en juego sus propias ideas significativas es decir su pensamiento creativo.

1.2.1.5 La función del entorno familiar.

Si el rol del educando, ya tratado en un apartado anterior, es de protagonismo y de creador de sus propios aprendizajes y lo expuesto en las funciones de mediador de los docentes, en

importante que el alumno tenga fundamentalmente la adquisición progresiva de una concepción realista de sí mismo, una visión positiva del mundo, una capacidad de expresar su ser interior y de trascender en la búsqueda activa del conocimiento.

Entonces, con esa concepción del niño-educando, el rol de los progenitores es sin duda de gran importancia, no se trata de matricular a sus hijos y a saber de ellos solo en el final del año escolar.(Escena que lamentablemente se repite muy a menudo en las instituciones educativas). El papel de los padres deber partir de un compromiso de ellos para con los docentes y la institución, un compromiso que supone que colaboren activamente, participen y se involucren en la buena marcha de la institución, en las planificaciones de los Proyectos pedagógicos y otros instrumentos curriculares de carácter colectivo. Los padres están llamados a conocer el modelo pedagógico de la institución en la cual sus hijos se educan y ligarse con el mismo, la institución educativa tiene el deber de asegurar la participación de los padres de familia en la planificación pedagógica.

Los padres son agentes de apoyo en la gestión educativa, además ellos deben ser conocedores de la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje de sus representados, deben estar conscientes de sus limitaciones, respetar sus capacidades, valorar sus esfuerzos y coadyuvar en su proceso de formación; este último aspecto concierne a transmitir los buenos valores, y trabajar por conseguir una armonía profunda entre la escuela y la familia, lo que viabiliza su rol y sus funciones.

En conclusión, no se debe olvidar que los padres y la familia también son maestros, y con fundamento los primeros y por supuesto los mejores maestros.

1.2.3.5 La función del estudiante.

La Actualización y Fortalecimiento Curricular Ecuatoriano planteado por el Ministerio de Educación (2008), plantea que los educandos son la razón misma de todo proyecto educativo, toda acción va dirigida a ellos, dentro de la Comunidad Educativa se les reconoce como principales actores del proceso educativo, lo que quiere decir que no son agentes pasivos, sus criterios deben ser tomados muy en cuenta en la planificación del Proyecto Pedagógico Educativo, tienen todo el derecho de poner en consideración sus puntos de vista, tanto de coincidencia, como de desacuerdo.

Cumplen un rol participativo y dinamizador, deben ser reconocidos como sujetos perfectamente capaces de interrelacionarse y aportar con juicios válidos para la toma de decisiones. La energía del educando es impresionante y esta puede ser aprovechada positivamente, puesto que el educando al sentirse incluido en un proceso de planificación se

siente importante, tendrá más interés y predisposición a comprometerse y trabajar eficientemente. Se clarifica el rol de los estudiantes a fin de que estos tomen conciencia de la importancia de organizar sus actividades, acepten sus limitaciones y potencien sus capacidades.

En conclusión, el alumno construye el conocimiento a partir de las ideas que ya tiene, como elementos de interpretación, y crear en la clase situaciones donde se expliciten estas concepciones previas, desde charlas, redacciones, debates, comentarios, etc. En un ambiente de confianza, curiosidad y respeto, para que se desarrollen sus capacidades, dentro de sus experiencias físicas y sociales que van formando una determinada historia escolar, como la actitud y disposición del alumno en la acción práctica del proceso de E-A.

1.2.1.6 Cómo enseñar y cómo aprender?

(Aussubel 1980), manifiesta que: “*Se focaliza el aprendizaje significativo como una experiencia afectiva que da significación, organización e integración del material en la estructura cognitiva*”. También realiza una estructuración jerárquica de conceptos que constituyen representaciones de experiencias sensoriales del sujeto. El factor más importante que influye en el aprendizaje es aquello que el alumno ya sabe (ideas previas). Entonces, aprendizaje significativo es un proceso a través del cual una nueva información se relaciona con un aspecto relevante de la estructura de conocimiento del individuo. Ocurre cuando la nueva información se incorpora a conceptos o proposiciones relevantes preexistentes en la estructura cognitiva del aprendiz.

Desde esta posición, se puede manifestar que el aprender y el enseñar son procesos de interacción constructivista, que entre otros enfoques, plantea fundamentalmente lo siguiente (Aussubel 1980 p. 234):

- Que la finalidad de la educación que se imparte en las instituciones educativas es promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece.
- Que el alumno como responsable último de su propio proceso de aprendizaje, es quien construye o reconstruye los saberes de su grupo cultural, siendo un sujeto activo cuando manipula, explora, descubre o inventa, incluso cuando lee o escucha la exposición de otros.
- Que la función del docente es engarzar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado, por lo que la función del docente no se limita únicamente a crear condiciones ópticas para que el alumno despliegue su actividad mental, sino que debe orientar, guiar explícita

y deliberadamente esa actividad, debido a que la construcción del conocimiento escolar es un proceso de elaboración en la que el alumno debe seleccionar, organizar y transformar la información de diferentes fuentes, para establecer relaciones entre la información con sus conocimientos previos.

Por lo que, la construcción de significados nuevos lleva implícito el cambio en los esquemas de conocimientos previos, lo que se alcanza introduciendo las nuevas relaciones entre esos elementos, a fin de que el educando consiga reestructurarlos a profundidad como resultado de su participación en el proceso estructural.

Por consiguiente, en estos enfoques se concibe al aprendizaje como un proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento, en donde todos quienes intervienen en el medio educativo construyen, enriquecen, modifican, diversifican y coordinan sus esquemas cognitivos, afectivos y psicomotrices. Donde los estudiantes deben ser considerados como los sujetos principales de la acción educadora de la escuela y el maestro, donde el maestro considera en su rol fundamental de mediador, orientador y guía de procesos.

Por tanto, el constructivismo hace énfasis en:

- La necesidad de la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- El valor de los intercambios y de las relaciones mediatizadas de cooperación durante el aprendizaje.
- El papel de las percepciones y del pensamiento y el lenguaje en el aprendizaje.
- El papel de las emociones y del medio afectivo para aprender.

El constructivismo enfatiza todos los métodos, técnicas o procedimientos didácticos que utiliza el profesor, para llevar al alumno al éxito del trabajo escolar intra o extra- aula, propiciando en todo momento el dinamismo en los alumnos, con el fin de lograr que el educando viva y descubra por sí mismo lo que es objeto de estudios y se cumpla el principio de la escuela activa APRENDER HACIENDO”.

Se enseña y se aprende, cuando los principios psicopedagógicos tienen su fundamentación en la práctica diaria. Es necesario siempre tener presente a la hora de la planificación y ejecución micro curricular que las personas aprenden a partir de ideas anteriormente adquiridas en una amplia gama de experiencias físicas, emocionales, sociales y culturales originadas en fuentes directas e indirectas. Estas experiencias implican un procesamiento que concluyen en emociones y pensamientos. Es decir, las experiencias no son solamente

verificación sensorial, sino también percepción consciente de las relaciones que se establecen entre la persona y el entorno y en el entorno mismo.

1.3 Cursos de Formación

1.3.1. Definición e Importancia

La formación docente se entiende como un proceso continuo de aprendizaje a partir de la formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente.

Tal como lo afirma Vaillant (2004): en los últimos años se constata un interés por precisar la base de conocimientos que necesita el docente para enseñar. Han surgido una serie de documentos de Ministerios con orientaciones para la formación docente que explicitan las competencias y capacidades y el bagaje que necesita un profesor para su buen desempeño. Es así que se han establecido estándares que determinan el conjunto de saberes teóricos y prácticos que constituyen la base para la formación inicial docente. Los estándares permitirán evaluar el ingreso a la docencia, el proceso de inducción y el desempeño de los docentes en su larga trayectoria.

Si se acepta que la formación docente es un continuo y que ocurre durante todo el tiempo que se desempeñe como maestro, la formación inicial, que si bien es limitada, prepara al futuro maestro para que realice un buen trabajo de enseñanza y aprendizaje.

De manera general, puede aceptarse que la formación necesita aportar los elementos para que un nuevo docente como plantea el Ministerio de Educación en su documento SIPROFE (2010 p. 19):

- Se comprometa con la tarea educativa y el aprendizaje de sus alumnos, reconociendo y valorando su diversidad.
- Tenga una buena apropiación del conocimiento, tanto de las disciplinas curriculares que deberá enseñar, como de la forma de hacerlo, según el nivel de sus alumnos.
- Disponga de condiciones y estrategias que le permitan asumir responsabilidades respecto a la gestión y evaluación del aprendizaje de sus alumnos.
- Se reconozca y valore como miembro de un grupo de profesionales que busca, a partir de la educación, una mejor calidad de vida del pueblo ecuatoriano.

1.3.2 Ventajas e Inconvenientes

Ventajas

(Monero y otros, 2006). Plantean cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores. Por tanto, la nueva cultura del aprendizaje requiere un nuevo perfil de alumno y de profesor, nuevas funciones discentes y docentes, que solo serán posibles desde un cambio de mentalidad, una variación en las concepciones profundamente arraigadas de unos y otros, sobre el aprendizaje y la enseñanza para afrontar esta nueva cultura del aprendizaje

La capacitación docente es importante ya que mediante esta se pueden adquirir conocimientos nuevos y vamos a poner en práctica dentro del aula. Con la capacitación docente se pueden cambiar muchas formas de impartir conocimientos a los estudiantes dentro y fuera de las instituciones educativas.

En las experiencias de desarrollo profesional se han desplazado desde experiencias asentadas en conceptos de: perfeccionamiento (*al docente le falta algo*) y de capacitación (aprender *nuevas técnicas* docentes) hacia experiencias vinculadas a conceptos de auto y co-aprendizaje en talleres y comunidades de aprendizaje.

En este sentido, se busca aprender con el otro, reflexionar sobre la práctica, compartir conocimientos y saberes. Lamentablemente, son limitadas las evidencias de sistemas y políticas integrales dirigidas a la formación docente.

Las evidencias que reporta la investigación sobre el desarrollo profesional educativo, permiten identificar algunos factores que deben tenerse en cuenta en estas propuestas como plantea el Ministerio de Educación (2008 en su documento SIPROFE p 21-22):

- Duración y cobertura temporal.
- Coherencia: intenciones del programa, estrategias y alineamiento con expectativas del sistema (estándares)
- Énfasis en conocimientos, habilidades, aprendizaje activo.
- Aprendizaje colaborativo y participación colectiva.
- Seguimiento y compromiso del centro escolar con las actividades – *capacidad de la escuela*.

Inconvenientes:

Uno de los inconvenientes sería para las personas que se encuentran trabajando en lugares alejados no pueden asistir los cursos de capacitación

porque no tendrían la facilidad de poder asistir a estos porque no hay transporte para salir y se quedarían sin poder realizar el curso.

Otro inconveniente es que no todos los establecimientos educativos tiene acceso a la internet entonces los docentes no puede inscribirse a los cursos y no se capacitan.

1.3.3 Diseño, Planificación y Recursos de cursos formativos

La dificultad en dar respuestas teórica y empíricamente fundamentadas a los interrogantes que se originan cuando se planifican y desarrollan procesos formativos dirigidos a profesionales con experiencia, supone en la actualidad un problema de primer orden para la psicología educativa. Dentro de este campo dos de las cuestiones más relevantes que se plantea en la actualidad son la naturaleza y la caracterización del conocimiento que deben poseer los profesionales para responder adecuadamente a las demandas que se producen en su lugar de trabajo, y la identificación de los procesos socio cognitivos que expliquen su cambio o transformación (Cheetham y Chivers, 2001).

En relación al primer punto, centrándolo en el conocimiento de los profesores (Tillema, 1995; Putnam y Borko, 2000), en este trabajo se define el conocimiento profesional docente como un conjunto de representaciones cognitivas orientadas a la práctica, que permiten al profesor la interpretación de los problemas de enseñanza y aprendizaje a los que se enfrenta y determinan, en gran medida, el enfoque de las actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación que desarrolla en su práctica profesional perspectivas psicológicas consideran que dicho conocimiento se compone de representaciones esquemáticas que son fácilmente accesibles y explicitables por parte del profesor y, por lo tanto, se admite que una declaración articulada del contenido de dicho conocimiento supone una manifestación irrefutable de su saber profesional. Por el contrario, otras posiciones psicológicas mantienen que el conocimiento del profesor, en la mayoría de las ocasiones, no puede reducirse a aquello que es capaz de declarar y, por lo tanto, sostienen la existencia de un conocimiento de naturaleza implícita que únicamente se evidencia cuando es activado en el desarrollo de su actividad.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

Profesionalización y formación docente

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus

aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

Al surgir la necesidad de profesionalizar a los docentes se dio una mejor atención a la sociedad y esto logró el progreso de la educación, como se menciona en el documento *La Situación del Personal Docente* (UNESCO, 1966: 4). En el punto cuatro dice que "Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador".

Entonces la importancia radica en proporcionar a los profesionales de la educación en ejercicio, un sistema integral, inclusivo, holístico, de desarrollo profesional, que eleve la calidad de su desempeño e incida de manera significativa en una mejor educación para el país y estructurar un sistema modelo que potencie la formación profesional bajo estándares de calidad, al igual que un plan innovador, que evalúe y seleccione prácticas tradicionales; deseche las prácticas tradicionales de capacitación, y se personalice mediante el acompañamiento e inducción a los profesionales recién incorporados al magisterio, con una oferta de calidad y que integra las tecnologías de la información y la comunicación.

2: METODOLOGÍA.

2.1. Contexto:

La investigación se realizó en el **Colegio Técnico Agropecuario Pucará**, ubicado en la provincia del Azuay, cantón Pucará, parroquia Pucara. Institución de tipo fiscal, jornada matutina y con régimen de costa, oferta bachillerato técnico en producción agropecuaria como se aprecia en los siguientes cuadros:

Tabla N. 1 Tipo de Institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
FISCAL	12	100%
FISCOMISIONAL	0	0
PARTICULAR	0	0
MUNICIPAL	0	0
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El establecimiento educativo pertenece al fisco, este se responsabiliza por su financiamiento.

Los costos de la institución lo paga el estado.

Tabla N. 2 Tipo de bachillerato que ofrece

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato Técnico	12	100%
Bachillerato en ciencias	0	0%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Bachillerato Técnico. El bachillerato técnico busca formar para la producción.

Según los resultados de la encuesta el 100% de los docentes responden que el bachillerato es Técnico y que los estudiantes practican lo que aprenden teóricamente.

Tabla N. 3 Bachillerato que la Institución Ofrece

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Producción Agropecuaria	12	100
b. Transformación de lácteos	0	0
c. Transformación de cárnicos	0	0
d. Conservería	0	0
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Producción agropecuaria. Cultivar la tierra, para sembrar y cosechar productos

De acuerdo a los resultados de las encuestas el 100% de los encuestados responde que el bachillerato que ofrece la institución educativa tiene relación con la producción agropecuaria.

Los estudiantes de esta institución educativa se encargan de cultivar la tierra sembrando productos, esta es una gran oportunidad para que los jóvenes aprendan a cuidar y cultivar la tierra en beneficio de todas las personas del cantón.

2.2 .Participantes

La investigación se llevó a cabo en el colegio: Técnico Agropecuario Pucará que oferta el octavo, noveno y décimo año de Educación Básica y el Bachillerato, es de tipo fiscal y funciona en jornada Matutina, está ubicada en la parroquia Pucará perteneciente al cantón Pucara, provincia del Azuay

Tabla N. 4 Genero

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	83,33%
Femenino	2	16,66%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza

Género en esta ocasión se utiliza para distinguir al hombre de la mujer hay dos clases de género masculino y femenino.

El personal docente que labora en su mayoría: 83.33% es de género masculino y el 16.66% es de género femenino.

En la institución educativa tienen la oportunidad de trabajar más personas de género masculino que femenino.

Tabla N. 5 Estado civil.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	41,66%
Casado	6	50%
Viudo	0	0
Divorciado	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Estado civil. Es la condición que caracteriza a cada persona existen diferentes tipos de estado civil, soltero aquella persona que no encuentra pareja para formalizar una relación,

casado persona que vive con otra bajo los vínculos del matrimonio, viudo es la persona que estuvo casado pero su pareja falleció, divorciado es la persona que estuvo casado pero por distintas causas decide divorciarse.

En la institución educativa se puede notar que el 41.66% de docentes son solteros, el 50% son casados y el 8.33% son divorciados, por tal razón se puede concluir que existen más personas que trabajan en la institución con un estado civil de casado.

Tabla N. 6 Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
38 años	1	8,33%
39 años	1	8,33%
40 años	1	8,33%
44 años	1	8,33%
45 años	1	8,33%
47 años	1	8,33%
48 años	1	8,33%
55 años	1	8,33%
No contesta	4	33,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

En el caso de un ser humano, generalmente se expresa como un número entero de años o como un número entero de años y meses.

Edad. Son los años que tiene los docentes. Pregunta que resultó difícil, en razón de que 4 no la respondieron y en los otros intervalos existe una sola respuesta, cada docente encuestado tiene edad diferente.

Tabla N. 7 Cargo que desempeña

CARGO QUE DESEMPEÑA	Frecuencia	Porcentaje
Docente	8	66,66%
Técnico docente	0	0
Docentes con funciones administrativas	3	25%
No contesta	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Docente. Es la persona encargada de dirigir y orientar a un grupo de niños o jóvenes dentro o fuera de una institución educativa.

Docente 66,66% Técnico docente Docentes con funciones administrativas 25%, No contesta 8,33%

Según los resultados obtenidos el 66.66% del personal que labora en la institución tiene cargo de docente, y cada día están preparándose adquiriendo conocimientos nuevos para impartirlos en el aula en bien de sus alumnos, el 25 de los docentes que imparten sus clases dentro del aula también están encargados de la administración de la institución educativa.

Tabla N. 8 Tipo de relación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	8	66,66%
Contratación ocasional	4	33,33%
Reemplazo	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

En cuanto al tipo de relación laboral se obtuvieron los siguientes resultados.

Contratación indefinida 0%, Nombramiento 66,66%, Contratación ocasional 33,33%, Reemplazo 0

El 66.66% es el mayor porcentaje de docentes que laboran en la institución educativa tienen nombramiento, esto les favorece porque pueden acceder a todos los beneficios que da el estado por ser servidores públicos, el 33,33% trabaja con contrato ocasional los docentes que trabajan con contrato ocasional podrán concursar para poder obtener el nombramiento.

Tabla N. 9 Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	12	100%
Medio Tiempo	0	0
Por Horas	0	0
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El 100% de los docentes encuestados dedica su tiempo completo a la formación de los jóvenes estudiantes, cuando no están en clases se dedican a enriquecer sus conocimientos mediante cursos de capacitación.

2.3. Diseño y métodos de la investigación.

2.3.1 Diseño de la investigación:

El diseño de la investigación fue de tipo mixto puesto que se recolectó, analizó y vinculó datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio; en cuanto al enfoque metodológico que orientó la investigación, éste fue Descriptivo-Analítico; el método de investigación utilizado fue el Descriptivo.

2.3.2 Métodos de investigación:

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron varios métodos, que se describen a continuación:

Método Descriptivo, se logra explicar y caracterizar la realidad de en la que se desenvuelven y actúan tanto docentes como directivos, de la misma manera permitió configurar el conocimiento y generalizar, en forma lógica, los datos y la información recopilados durante el proceso de investigación.. Posteriormente, se tabularon las respuestas de cada encuesta, ítem por ítem; estos datos se registraron en las tablas estadísticas enviadas por la Universidad, esto facilitó enormemente el trabajo porque se anotaron los resultados de la tabulación en cada uno de los cuadros; una vez registrados los datos en los cuadros se procedió a la respectiva interpretación, análisis y discusión de los resultados.

En el ámbito de los paradigmas de la investigación, el diseño de investigación, incluye los enfoques Cuantitativo y Cualitativo de datos, técnicas y métodos; todas estas características se mezclan en un solo estudio de caso; al mismo tiempo, este diseño de investigación implica los usos mixtos de datos (números y texto) y medios adicionales (estadísticas y análisis de textos), igualmente, utiliza dos o más métodos, tiene múltiples formas de recopilación de datos y produce una ecléctica y pragmática presentación de informes.

El trabajo de investigación se cumplió de acuerdo al cronograma propuesto por los docentes de la UTPL; desde la Introducción, Marco Teórico (cuatro apartados), Metodología, Análisis y Tratamiento de la Información, fueron elaboradas en base a los lineamientos y asesoramiento de los tutores.

Para la aplicación de las encuestas, el primer contacto fue con las autoridades de la institución quienes con gran sentido de comprensión y colaboración se comprometieron a que éstas fueran entregadas a los docentes; una vez registradas las encuestas, también ayudaron a su recolección. Los docentes fueron muy amables y comprensivos al momento de plantear sus ponencias; en definitiva existió un alto nivel de colaboración en todos quienes conforman la institución educativa. Entre los métodos utilizados en la investigación cabe mencionar los siguientes:

Método inductivo: utilizado para la observación y los registros de los hechos, el análisis y la clasificación de los datos, y la derivación inductiva a partir de las generalizaciones de los hechos investigados.

Método deductivo: para abordar al objeto de estudio desde la problemática general, para llegar a lo particular, se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble:

Para encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos.

Para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

Entonces, se utiliza el método inductivo-deductivo, puesto que se parte de las hipótesis planteadas, las que serán comprobadas en el desarrollo de la investigación, lo que a su vez permite llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Método científico: Encierra un conjunto de pasos prefijados con el fin de alcanzar conocimientos válidos, mediante instrumentos confiables, permitirá proteger la investigación de la subjetividad en el conocimiento.

Método hipotético-deductivo: Permite a las investigadoras hacer de su actividad una práctica científica, viabiliza el cumplimiento de varios pasos esenciales: la observación del fenómeno a estudiar, la formulación de las hipótesis para explicar dicho fenómeno; la deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis; y, la verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos y comparándolos con la experiencia.

Método analítico-sintético, para hacer un desglosamiento de los aspectos técnico-pedagógicos que tienen que ver con el juego como metodología docente en el Primer Año de Básica, pues en las conclusiones se utiliza la síntesis

2.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación

La técnica utilizada fue la Encuesta, que en el caso de los docentes se aplicó a todo el universo.

Como instrumentos se utilizaron los Cuestionarios cuyos ítems están relacionados con los objetivos específicos de la investigación; de esta manera, para los docentes se consideró indagar en las dimensiones de: Datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto a la institución educativa la oferta de capacitación a los docentes por parte de los directivos y la capacitación de los directivos y lo relacionado con la práctica pedagógica.

2.4.1 Técnicas de investigación

Técnica de la encuesta: Para recopilar información veraz, de parte de las personas inmersas en la problemática de investigación. Se utiliza según cada caso a una muestra representativa de sujetos o de una población, y en su totalidad en caso de los docentes, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el objetivo de conseguir resultados cuantitativos que representen a la población. El cuestionario elaborado y aplicado, que es el instrumento de la encuesta, sirve para recoger datos rigurosamente estandarizados que operacionalizan las variables objeto de observación e investigación. Entre las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación cabe mencionar los siguientes:

Técnica bibliográfica: Permite recopilar información de diferentes fuentes bibliográficas, relacionadas con la temática de la investigación.

2.4.2 Instrumentos de investigación:

Cuestionario: Consistió en la elaboración de una serie de preguntas objetivas, en cascada, de opciones múltiples de selección de respuestas, mismas que se aplicaron en las escuelas seleccionadas a los maestros en su totalidad.

Observación: Permite apreciar de manera directa las características y manifestaciones del problema objeto de estudio, .A los niños y niñas se aplicó la técnica de la observación estructurada para apreciar el uso del componente lúdico en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Ficha bibliográfica: Permite ordenar, seleccionar y priorizar la información recabada de diferentes fuentes bibliográficas, entre ellas: libros, revistas especializadas, documentos e internet.

2.5 Recursos.

2.5.1 Talento Humano e Institucionales

Colegio, Universidad Técnica Particular de Loja. UTPL. Maestrante, docentes, directivos, Supervisor.

2.5.2 Materiales

Infraestructura de la institución, salón de actos, material bibliográfico, documentos de apoyo, de oficina: copias de documentos, papelotes, computadora, proyector, impresora. C.D.

2.5.3 Económicos:

Propios de la maestrante.

De oficina

2.6 Procedimiento.

Como se explicó antes, en el procedimiento el enfoque cuantitativo ha sido el más viable para este tema, pues a través de la utilización de técnicas para recolectar información como la entrevista, cuestionarios estructurados con las características de validez, fiabilidad se logró recolectar información específica, centrada en el tema y objetivos.

El diseño de la muestra se aplicó a todo el universo de los docentes. Las unidades de análisis han sido la estadística descriptiva, luego analítica que facilitó la presentación de los resultados en pasteles. Una vez recolectada la información empírica, se utilizan tablas de tabulación simple y de cruces de variables (listas de cotejos), se estimaron porcentajes en relación de proporcionalidad. La información finalmente es representada en cuadros y gráficos estadísticos.

La interpretación de los datos se realiza en base a la descripción de la importancia porcentual haciendo comparación de un ítem respecto a otro u otros, teniendo como eje de análisis a las variables, mediante la triangulación del sustento teórico, los resultados obtenidos y los hechos de la realidad.

3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1 Necesidades formativas.- se considera como la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona.

Tabla N. 10 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	1	8,33%
Lic. Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	11	91,66%
Especialista (4° nivel)	0	0
Maestría (4° nivel)	0	0
PhD (4° nivel)	0	0
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El nivel más alto que posee la mayor parte de los docentes encuestados es Lic. Ing. Eco. Arq. Etc.(3er nivel) con un 91,66%, esto fortalece su trabajo docente y que en el futuro puedan obtener un título de cuarto nivel.

Personal docente, alumnado y de servicio.

ELEMENTOS	ESTADISITICA
Personal Docente	12 MAESTROS DE BACHILLERATO.
Alumnado	-
Personal de Servicio	1

Tabla N. 11 Su titulación tiene relación con otras profesiones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	3	25%
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	1	8,33%
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
No contesta	8	66,66%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

A los docentes encuestados les gustaría seguir preparándose en otras profesiones: Ingeniero 25%, Abogado 8, 33%, el 66,66% el mayor porcentaje de los docentes

Tabla N. 12 Su titulación tiene relación con el ámbito educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación	5	41,66%
Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	1	8,33%
Psicopedagogo	0	0
NO CONTESTA	6	50%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El ámbito educativo hace referencia a todo aquello que tiene que con la pedagogía, las personas con una preparación académica están preparadas para enseñar en todos los niveles de educación.

El 41,66% de los docentes encuestados tiene el título de licenciado en educación. El 50% que es el mayor porcentaje no contesta la pregunta.

El mayor porcentaje de encuestados no contesta la pregunta se desconoce los motivos.

Tabla N. 13 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
si	12	100%
No	0	0
no contesta	0	0
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

En la actualidad existe docentes que están muy interesados en seguir actualizándose académicamente.

El 100% de los docentes encuestados no posee titulación de postgrado y les gustaría seguir un programa de formación para obtener su título de cuarto nivel, porque mediante este programa podrán adquirir nuevos conocimientos y enriquecerán los que ya tiene

Los programas de formación preparan día a día a los docentes para que sigan adquiriendo nuevos conocimientos y de esta manera se imparta en los jóvenes y niños una educación de calidad y calidez.

Tabla N.14 En que le gustaría formarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
a. Maestría	6	50%
b. PhD	1	1,33%
No contesta	5	41,66%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Formarse en una maestría significa ampliar el desarrollo de conocimientos con la misión de obtener herramientas básicas que luego abrirán el camino de la investigación en área específica,

El 50% de los encuestados le gustaría formarse en una maestría, el 41,66% No contesta .

Los docentes desean seguir preparándose académicamente para poder alcanzar sus metas y obtener un título de cuarto nivel.

3.2 Análisis de la formación:

Tabla N.15 La persona en el contexto formativo

	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conoce el proceso de la carrera docente en la LOEI	0	0	2	16.66	2	16.66	1	8.33	7	58.33	0	0	12	100%
Describe las funciones y cualidades de tutor	0	0	1	8.33	5	41.66	2	16.66	4	33.33	0	0	12	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	2	16.66	0	0	4	33.33	6	50	0	0	12	100%
Conoce la incidencia de la interacción	0	0	1	8.33	0	0	6	50	5	41.66	0	0	12	100%

profesor-alumno														
Mi formación en TIC, me permite orientar a mis estudiantes	1	8.33	0	0	0	0	4	33.33	7	58.33	0	0	12	100%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes	0	0	1	8.33	0	0	3	25	8	66.66	0	0	12	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os	0	0	0	0	3	25	3	25	6	50	0	0	12	100%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	8.33	2	16.66	9	75	0	0	12	100%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	1	8.33	3	25	8	66.66	0	0	12	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	1	8.33	1	8.33	6	50	4	33.33	0	0	12	100%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	0	0	12	100%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	1	8.33	6	50	5	41.66	0	0	12	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	1	8.33	0	0	6	50	5	41	0	0	12	100
Mi planificación	0	0	1	8.33	0	0	2	16.66	9	75	0	0	12	100

siempre toma en cuenta las experiencias y conocimiento anteriores de mis estudiantes														
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	1	8.33	3	25	8	66.66	0	0	12	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico	0	0	1	8.33	1	8.33	4	33.33	6	50	0	0	12	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	3	25	4	33.33	5	41.66	0	0	12	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	8.33	1	8.33	3	25	7	58.33	0	0	12	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	1	8.33	0	0	4	33.33	7	58.33	0	0	12	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	0	0	2	16.66	2	16.66	3	25	5	41.66	0	0	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Dentro del análisis de la persona, se obtienen los siguientes resultados: Conoce el proceso de la carrera docente en la LOEI el 58.33%. Describe las funciones y cualidades de tutor el 33.33%. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante el 33.33%. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno el 50%. Formación en TIC, me permite orientar a mis estudiantes el 41.66%. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes el 58.33%. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os el 66.66%. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes el 50%. Percibe con facilidad problemas

de los estudiantes el 75%. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos el 66.66%. Expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida el 33.33%. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula el 75%. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos el 41.66%. Una Planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimiento anteriores de mis estudiantes el 41%. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje el 75%. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico el 66.66%. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente el 50%. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva el 41.66%. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura un 58.33%. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal un 41.66.

Datos de suma trascendencia, pues la educación es un proceso que repercute social, económica y políticamente, en los planes nacionales de desarrollo que se le asignan a la educación, así sea en forma indicativa, determinados objetivos y metas para que sea un elemento del desarrollo buscado”

Dentro del Análisis de la persona, Por mucho tiempo, se ha reconocido la relación fundamental que existe entre el desempeño docente y los resultados del aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación de Ecuador ha creado el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo –SÍPROFE– para mejorar el desempeño de docentes y directivos. Con este se propone fortalecer la formación inicial, generar procesos de inducción efectiva y ofrecer capacitación continua para promover una carrera profesional que sea el motor de una educación de calidad.

De acuerdo a los resultados de las encuestas en lo referente a l análisis de la persona los mayores porcentajes se evidencian en la alternativa 5 que es la máxima, donde se observa que los docentes de la institución educativa se desempeñan muy bien dentro del campo educativo.

3.2.2. La organización y la formación

Si la administración “es el proceso de diseñar y mantener la organización, en el que las personas, trabajando en grupos, alcanzan con eficiencia metas seleccionadas”.(Koontz Y Weihrich). También la administración es una ciencia cuyo campo de estudio lo constituye el

comportamiento de la organización. Su conocimiento y el empleo de las técnicas administrativas permiten la conducción de los objetivos previstos, en un ambiente en que todas las personas trabajando juntas, aporten sus mayores esfuerzos de acuerdo con acciones preestablecidas. (Carlos Germán Paniagua).

Entonces, la organización es distribuir el trabajo por puestos y establecer los niveles de autoridad en la estructura organizativa, Solo así se configura la Administración como una ciencia basada en principios, reglas y leyes claramente definidas, que le sirven de cimientos. (Frederick W. Taylor).

Tabla N° 16 La organización y la formación

	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo	0	0	3	25%	3	25	2	16.66	3	25	1	8.33	12	100%
Analiza los factores que determina el aprendizaje	0	0	0	0	4	33.33	4	33.33	4	33.33				
Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos	1	8.33	1	8.33	2	16.66	5	41.66	3	25	0	0	12	100%
Analiza la estructura organizativa institucional	0	0	1	8.33	0	0	2	16.66	8	66.66	1	8.33	12	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	8.33	2	16.66	2	16.66	7	58.33	0	0	12	100%
Diseña y aplica técnicas	0	0	1	8.33	1	8.33	3	25	7	58.33	0	0	12	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	1	8.33	1	8.33	3	25	4	33.33	3	25	0	0	12	100%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el los directivos de la institución educativa	0	0	4	33.33	2	16.66	3	25	3	25	0	0	12	100%
Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos	2	16.66	3	25	2	16.66	4	33.33	1	8.33	0	0	12	100%
Describe las	0	0	1	8.33	0	0	2	16.66	9	75	0	0	12	100

principales funciones y tareas del profesor en el aula															
Diseña instrumentos para la autoevaluación	0	0	1	8.33	1	8.33	3	25	7	58.33	0	0	12	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza

3.2.2 Análisis organizacional.

Dentro del análisis organizacional, se obtienen los siguientes resultados: Analiza los elementos del currículo el 25%. Analiza los factores que determina el aprendizaje el 33.33%.

Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos el 25%. Analiza la estructura organizativa institucional un 66.66%. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente un 58.33%. Diseña y aplica técnicas un 58.33%. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional el 25%. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el los directivos de la institución educativa 25%. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos el 8.33%. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula 75%. Diseña instrumentos para la autoevaluación un 58.33%.

Los docentes en cuanto a la análisis organizacional escogen la alternativa 5 que es la más alta esto quiere decir que tienen una buena organización dentro de la institución educativa, realizan las planificaciones adecuadas para que la institución marche con calidad y calidez.

Se resalta la organización institucional, los espacios de trabajo integrado del equipo, con el propósito de lograr que los programas resultantes sean coherentes, tanto dentro de una misma especialidad como en el conjunto; espacios institucionales a cargo de tutores, orientadores y/o coordinadores de curso, para acompañar y fortalecer el proceso educativo individual y / o grupal de los estudiantes; espacios institucionales específicos con responsables dedicados a orientar el desarrollo de las distintas formas que adquieran las prácticas profesionales y a establecer relaciones con el sector socio-productivo.

El MINISTERIO DE EDUCACIÓN(2010), corrobora cuando dispone: Espacios institucionales a cargo de responsables de hacer conocer, gestionar y administrar los recursos disponibles (talleres, laboratorios y espacios productivos, centros de recursos, aulas informáticas, bibliotecas especializadas, entre otros) con el propósito de llevar a cabo actividades con estudiantes y profesores en forma conjunta.

3.2.3. Análisis de la Tarea Educativa

Definida como las funciones específicas que debe realizar el docente como: elabore instrumentos que faciliten la creación de distintos procesos de enseñanza-aprendizaje en función de las expectativas, necesidades e intereses de los alumnos, tomando como referencia el currículo básico, para ello el docente hará adaptaciones del diseño curricular base, concretándolo al contexto de su institución y aula en la cual labora, dando importancia a los procesos de interacción reflexiva para la construcción colectiva.

Tabla N. 17 Tarea Educativa

	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza	0	0	2	16.66	2	16.66	5	41.66	3	25	0	0	12	100%
Como docente evalúa las destrezas con criterio de desempeño	0	0	1	33.33	0	0	2	16.66	9	75	0	0	12	100%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	8.33	0	0	7	58.33	4	33.33	0	0	12	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	8.33	0	0	4	33.33	7	58.33	0	0	12	100%
Elabora pruebas para la evaluación	0	0	1	8.33	0	0	1	8.33	10	83.33	0	0	12	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales	0	0	1	8.33	1	8.33	3	25	7	58.33	0	0	12	100%
El proceso evaluativo que llevo a cabo,	0	0	1	8.33	0	0	1	8.33	10	83.33	0	0	12	100

incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa														
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	1	8.33	1	8.33	2	16.66	8	66.66	0	0	12	100
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	1	8.33	1	8.33	3	25	7	58.33	0	0	12	100
Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	1	8.33	2	16.66	3	25	6	50	0	0	12	100
Diseña programas de asignatura	0	0	2	16.66	2	16.66	3	25	5	41.66	0	0	12	100
Aplica técnicas para la acción tutorial	0	0	2	16.66	1	8.33	4	33.33	5	41.66	0	0	12	100
Diseño estrategias que fortalecen mi comunicación	0	0	1	8.33	1	8.33	3	25	7	58.33	0	0	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Tarea educativa.- De los resultados analizados se resume: Los docentes en un 33.33% analiza los elementos del currículo, los factores que determinan el aprendizaje, pues trabaja con los lineamientos de la Actualización y fortalecimiento curricular para la educación del

bachillerato, conoce este documento, lo utiliza y trabaja para conseguir el perfil de los estudiantes del bachillerato, ante un 66% que se despreocupa lo que sí es un problema.

Fortaleza de los docentes, el 90% conoce de las técnicas básicas de investigación en el aula, 67% conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, 75% conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a las tareas docentes, 90% desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes, 84% conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante; situaciones que contrastan con la realidad, pues otros son los resultados de aprendizaje de los estudiantes, estos no se sienten motivados ni comprendidos, las planificaciones son demasiadas sintéticas y desconocidas por los estudiantes, las interrelaciones son verticales, entre otros aspectos observados y analizados en la fase del diagnóstico.

Los docentes de la institución educativa investigada se desempeñan responsablemente, por esta razón quieren seguir preparándose para que los estudiantes que se educan en ella tengan una educación significativa, esto les ayudara para que en el futuro puedan conseguir un empleo y ser el sustento para su familia.

El MINISTERIO DE EDUCACIÓN corrobora lo expuesto, pues considera al Desempeño Profesional Docente como un proceso que permite establecer las características y prácticas de un educador de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros que debe fomentar en el aula, una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egresado o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Discusión de resultados.

En lo referente a las **necesidades formativas**, primera parte de la investigación, la institución investigada es fiscal que oferta Bachillerato Técnico Agropecuario.

Con un personal docente que oscilan en edades de 38 a 55, en su mayoría de sexo masculino con 83.33% ante un 16.66% de género femenino. El 66.66% desempeñan específicamente labores profesionales docentes con nombramiento y bajo la modalidad de contrato, frente a un 25% que desempeñan acciones docente-administrativas y el resto

funciones administrativas. Todos los docentes indican que dedican el 100% de su actividad solo a la labor profesional como de igual manera las materias que dictan corresponden a su formación académica.

La experiencia docente refleja que el 58.33% tiene 7 años de experiencia en el bachillerato, frente a un 33.33% con años y un 16.66% con 2. A su vez un 91% posee título de tercer nivel y ninguno de cuarto nivel, de ellos solo un 41.66 % tiene título de licenciado en educación, el resto en otras carreras; por lo que el 50% plantea que les gustaría formarse en maestrías educativas.

En lo relacionado a cursos realizados el 70% los ha realizado entre uno y ocho, con una duración de 40 a 250 horas en los dos últimos años, en varias temáticas auspiciadas por el gobierno (75%) y un 16.66% por cuenta propia. Ante esta realidad el 91.66 de los docentes indican la importancia de seguirse capacitando en talleres presenciales y semipresenciales en temáticas educativas, valores, pedagogía, gerencia, gestión planificación, evaluación. Aunque para la capacitación se encuentran obstáculos como la falta de tiempo, falta de apoyo, lo difícil de inscribirse en los programas del SIPROFE y los altos costos de los mismos. Un 66% plantean la importancia de las necesidades de capacitación; que la asistencia a los talleres debe tener relación directa con la actividad docente, aunque se contraponen con lo manifestada de dar mayor relevancia a aspectos teóricos (83.33%) que a lo práctico (16.66%).

La institución educativa “Técnico Agropecuario Pucará, no propicia cursos de capacitación y en forma reducida elabora proyectos. Al igual que sus directivos dan poca importancia al fomento de la capacitación, dejándola en responsabilidad única de los propios docentes

Ante esta realidad institucional es interesante confrontar con lo que plantea el Ministerio de educación, (2009 p. 8-12) en su documento SIPROFE al plantear que la capacitación está comprometido con una política educativa que revalorice la profesión docente. Para ello quiere mejorar la formación inicial de quienes ingresan a la docencia y contribuir a su desarrollo profesional. Entender la docencia como una profesión que requiere una cuidadosa selección de quienes ingresan a la carrera, una formación inicial a partir de estrictos criterios de calidad, un apoyo en el inicio de la actividad docente y una actualización continua de sus conocimientos disciplinares, pedagógicos y didácticos.

Por tal razón, ha considerado pertinente formular el Sistema de Desarrollo Profesional Educativo dirigido, no solo a los docentes de aula, sino también a los directivos docentes que cumplan funciones relacionadas con el aseguramiento de la calidad de la educación.

Como una de sus premisas fundamentales, reconoce el potencial dinamizador de la evaluación de aprendizajes; esto es, aquello que logran los alumnos en la educación formal; la evaluación institucional; es decir, la que da cuenta de la manera como las instituciones educativas llevan a cabo sus planes y proyectos pedagógicos, y la evaluación del docente, que valora sus conocimientos pedagógicos y sus competencias didácticas por lo que para la capacitación propone:

Obligatoriedad: previsto para brindar oportunidades de desarrollo profesional a docentes, directivos docentes y técnicos que aseguren la calidad del sistema educativo. En tal sentido, rige para todos y cada uno de estos profesionales y sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento.

Flexibilidad: hay diferencias entre las funciones que desempeñan los distintos actores que forman parte del sistema y ajusta sus estrategias de desarrollo profesional a estas especificidades.

Adaptabilidad: rutas claramente establecidas, reconoce tiempos y necesidades específicas de sus actores y ajusta sus dispositivos de formación a estos requerimientos.

Contextualización: formula estrategias de desarrollo profesional que tengan en cuenta los contextos y singularidades de sus actores, según sus historias profesionales y requerimientos de formación.

Equidad: brindar oportunidades de formación a todos y cada uno de sus actores según los resultados de sus evaluaciones. De igual forma ofrecerá oportunidades de avance y cualificación dentro de las rutas para el desarrollo profesional educativo.

Integralidad: formulación de estrategias que consta de tres componentes –formación inicial, inducción y formación continua– y que conforma las rutas –pedagógica, de gestión institucional, alternativa y técnica docente–

Pertinencia: sensible a los requerimientos de la política educativa y a los resultados del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas –SER– y en honor a la pertinencia, propondrá sus estrategias de desarrollo profesional.

Eficacia: medida en que se alcanzan los objetivos propuestos. Por ello se preguntará en permanencia si la intervención ha contribuido o no en generar el efecto buscado, si se alcanzaron los objetivos y si el efecto producido fue el esperado.

Holístico: buscar el desarrollo de las personas vinculadas al sistema educativo y velar por la integración de iniciativas individuales y comunitarias.

Practica pedagógica.

Análisis de la persona.- en resumen: La integración profesor-alumno se lo realiza en un 41.66% y casi el otro 50%, la comunicación que se utiliza es muy vertical, no genera confianza en los alumnos y la afectividad no se fortalece, punto importante del proceso de aprendizaje y la enseñanza. Aunque en contraposición planteen que perciben y comprenden con facilidad los problemas de los estudiantes (85%).

Los docentes demuestran un dominio significativo de las TIC, que les permite orientar estudios y procesos. De igual manera la formación recibida es la adecuada (83%), por lo que más de la mitad planifica proyectos sociales, económicos, sociales culturales educativos(83%); y permite orientar a los estudiantes, aplicar técnicas tutoriales(74%), diseñar planes de mejora de la propia práctica docente(70%), diseñar instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente(83%), la utilización adecuada de la técnica expositiva, la valoración de las diferentes experiencias sobre la didáctica de las asignaturas y el diseño de estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico del docente y de los estudiantes(80%). Finalmente la comunicación oral y escrita utilizada es la adecuada para que los estudiantes comprendan, aunque el análisis de resultados de aprendizaje no corrobore esta afirmación.

Lo planteado se corrobora con lo determinado en el Reglamento de la LOEI, en su capítulo referente a la evaluación que se lo transcribe por conspícuo de suma importancia MARCO LEGAL EDUCATIVO (2012):

El Artículo 184 del Reglamento a la Ley de Orgánica de Educación Intercultural define a la evaluación como un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

Los procesos de evaluación estudiantil no siempre deben incluir la emisión de notas calificaciones. Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje.

En el caso de la evaluación dirigida a estudiantes con necesidades educativas especiales, se debe proceder de conformidad con lo explicitado en el presente reglamento.

El artículo 185 de la LOEI, en lo referente a los propósitos de la evaluación, señala debe tener como propósito principal que el docente: oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión.

En atención a su propósito principal, la evaluación valora los aprendizajes en su progreso, resultados; debe ser formativa en el proceso, sumativa en el producto y orientarse a:

1. Reconocer y valorar las potencialidades del estudiante como individuo y como actor dentro de grupos y equipos de trabajo;
2. Registrar cualitativa y cuantitativamente el logro de los aprendizajes y los avances en el desarrollo integral del estudiante;
3. Retroalimentar la gestión estudiantil para mejorar los resultados de aprendizaje evidenciados durante un periodo académico; y,
4. Estimular la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.

Pues, una mayor calidad educativa se logra estableciendo mejores criterios de selección tanto en la entrada a los estudios como en el puesto de trabajo; introduciendo una evaluación a lo largo de la carrera docente y apoyando al profesorado con mayores recursos científicos y tecnológicos. Siendo el personal administrativo parte fundamental en la formación docente, se debe considerar en procesos de mejoramiento de acuerdo al rol que cumplen en la institución. Por consiguiente, se necesita una profesión con un nuevo perfil, que asuma los retos de la enseñanza y de los aprendizajes actuales y de futuro. Hay que formar al profesorado en mayores competencias pedagógicas, capacidad de trabajar con los compañeros y otorgar mayor responsabilidad a las escuelas, con una mayor descentralización de la gestión pedagógica y administrativa.

En conclusión para que una persona sea un verdadero profesional de la educación, en su orden necesita Ministerio de Educación (2009):

- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente y
- Compromiso ético

En cuanto a la definición de las competencias específicas, en su orden:

- Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
- Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
- Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.
- Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas (diseño, ejecución y evaluación).
- Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
- Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.

Análisis organizacional.-

Un 60% del personal analiza el clima organizacional de la estructura institucional para determinar sus roles, responsabilidades y derechos contemplados en la LOEI; la mitad conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos frente al otro 50% que a veces y rara vez se preocupa de tan importante proceso. Es de destacar que un 40% conoce las herramientas, elementos utilizados por directivos y el 60% muestra poco interés. Un 65% de los docentes conoce el proceso de la carrera docente de la LOEI.

Capítulo importante de la organización son las funciones y cualidades del tutor que de igual manera tan solo el 50% de los maestros tiene conocimiento. El 75% describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula, un 84% elabora pruebas para la evaluación de los alumnos y el 65% analiza continuamente la estructura organizativa institucional. Se contraponen estas afirmaciones, pues aún no se actualiza el Código de convivencia con las nuevas disposiciones del reglamento de la LOEI y aún se funciona con anteriores disposiciones, costumbres y tradiciones.

Tarea educativa.

En los aspectos relacionados a la planificación si toma en cuenta las experiencias y conocimientos de los estudiantes, procesos evaluativos de diagnóstico, sumativa y formativa; evaluación de destrezas con criterio de desempeño, identificación de estudiantes con necesidades individuales, atención der acuerdo a los requerimientos especiales, planificación macro y micro curricular, los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, utiliza adecuadamente medios visuales, diseña programas de asignaturas y el desarrollo de unidades didácticas, utilización de recursos del medio, uso de problemas reales y planteamiento de objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación los resultados sobrepasan las expectativas (75%), aunque no existan evidencias curriculares de planificaciones diferenciadas, informes de aprendizaje, como ya se explicó en el apartado anterior, de las evaluaciones y lo estipulado en la normativa legal.

Por todo lo expuesto es importante destacar que hoy estamos en la sociedad del conocimiento, como manifiesta Pozo y Monereo citado por Barriga (2010) “La educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y no solo conocimientos cerrados o técnicas programadas”, lo que implica la capacidad de aprender a aprender, para formar personas que gestionen sus propios aprendizajes, adopten una autonomía creciente y dispongan de herramientas que le permitan un aprendizaje continuo. Esto conlleva a una transformación de los roles tradicionales del alumno y específicamente de los maestros y de las prácticas educativas mismas, donde se aprenda a “transformar lo que se sabe y no únicamente poder decir lo que se sabe”

En consecuencia el profesor es un agente mediador de los procesos que conducen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y la adquisición de capacidades, de habilidades cognitivas de alto nivel, para que el trabajo educativo trascienda los límites del aula. Por lo que la función mediadora del docente es importante toda vez que en términos generales el estudiante no construye el aprendizaje solo, necesita de la mediación del maestro y de los demás (expertos como los llama Vigosky), en un momento y contexto particular, estos agentes mediadores son sin lugar a dudas sus compañeros del salón y muy especialmente el docente, quién es la persona que hace factible su encuentro con el conocimiento.

Esta labor mediadora adquiere vital importancia debido a que el docente es el llamado a apoyar los procesos de atención del alumno, e interviene en su esfera motivacional y afectiva induciendo en él estrategias o procedimientos para un manejo eficiente de la información. La mediación por tanto se constituye cuando el docente toma en consideración los saberes previos del educando, provocando retos y desafíos que cuestionen y modifiquen sus conocimientos, incrementando la competencia, comprensión y actuación autónoma, en otras palabras la importancia de la mediación del educador radica en que gracias a su intervención orienta y guía la actividad mental constructiva de los educandos, a quienes proporciona una ayuda pedagógica ajustada a su competencia, lo que implica graduar la dificultad de las tareas en función de sus necesidades e intereses y proporcionarles los apoyos necesarios para que ellos puedan afrontarlas con seguridad.

De esta manera el proceso de enseñanza- aprendizaje es un proceso de participación guiada, puesto que el docente es sin lugar a dudas el puente mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de los alumnos, donde se comparte experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta, dicha mediación posibilita la promoción de aprendizajes significativos y funcionales, finalmente la mediación que ejerce el docente es importante ya que orienta sus esfuerzos a conseguir la autonomía y autodirección del

alumno, a lo que diversos autores le llaman transferencia de responsabilidad y control de los aprendizajes. Entonces, paralelamente el docente cumple una función de organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento.

Por consiguiente, estas ideas están muy ligadas a la necesidad que tiene el docente de formarse continuamente o de forma permanente, como única vía para poder enfrentarse a las repercusiones educativas actuales y de las innovaciones tecnológicas. En este sentido adquieren mucho valor para el profesor los nuevos canales de comunicación que le permiten relacionarse con colegas que pueden ser del mismo centro o incluso del extranjero, con los que puede compartir sus experiencias, sus problemas y sobre todo “estar al día”. La labor del profesor se hace más profesional, más creativa y exigente. Su trabajo le va a exigir más esfuerzo y dedicación. Ya no es un orador, un instructor que se sabe la lección, ahora es un asesor, un orientador, un facilitador o mediador que debe ser capaz de conocer la capacidad de sus alumnos, de evaluar los recursos y los materiales existentes o, en su caso, de crear los suyos propios.

Así mismo, este nuevo rol del profesor le exige crear un entorno favorable al aprendizaje, basado en el diálogo y la confianza, pensando siempre en lo que aprende el alumno y como mejorarlo. En este ambiente propicio, el docente debe actuar como un gestor para el encuentro del conocimiento con sus alumnos y orientar el aprendizaje, tanto a nivel general de toda la clase, como a nivel individual de cada alumno. Por consiguiente fortalece la reciprocidad, participación, respeto y autoconfianza, y promueve el aprendizaje autogenerado y auto constructivo.

En conclusión Frida Barriga y Gerardo Hernández (2010) en el texto “Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo” plantean siete roles de un maestro:

- Es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos, en un proceso de negociación del conocimiento.
- Es un profesional reflexivo de su práctica, toma decisiones y soluciona problemas pertinentes del contexto de su clase.
- Toma conciencia y analiza críticamente sus propias ideas y creencias acerca de la E-A y está dispuesto al cambio.
- Promueve aprendizajes significativos y funcionales
- Promueve la colaboración, el pensamiento y la participación activa en contextos reales.
- Presta una ayuda pedagógica ajustada a la diversidad de necesidades, intereses y situaciones educativas de sus alumnos.

- Establece como meta la autonomía y autodirección de sus alumnos, con transferencia de la responsabilidad y el control de los aprendizajes.

Tabla N. 18 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	100%
NO	0	0
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Formación profesional. Toda la preparación y esfuerzo que tiene que realizar una persona para lograr sus objetivos.

El 100% de los docentes encuestados contestan que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional. Los docentes dictan las materias en las que se prepararon.

Tabla N.19 Años de bachillerato en los que imparte asignatura

	Frecuencia	Porcentaje
1°	4	33,33%
2°	2	16,66%
3°	7	58,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El mayor número de los encuestados imparte su asignatura en el 3° de bachillerato. En todos los años de educación básica y en especial del bachillerato debe existir un compromiso de dar lo mejor como formadores, para que los estudiantes tengan una buena preparación, si se logra esto no tendrán problemas cuando quieran seguir estudiando y preparándose con el fin de obtener un título en la universidad

3.3. Los cursos de formación.

Tabla N.20 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	91,66%
No	0	0
No Contesta	1	8,33%
TOTAL	12	12%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Al 91.66% de los encuestados, les gustaría seguir capacitándose, la capacitación es una herramienta muy importante dentro del ámbito educativo porque ayuda mucho a las personas a enriquecer sus conocimientos, en el ámbito educativo la capacitación es muy significativa porque mediante ella se logara una educación de calidad y calidez, el 8,33% no contesta la pregunta.

Tabla N. 21 Cómo le gustaría recibir la capacitación

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	66,66%
Semipresencial	2	16,66
A distancia	0	0
Virtual / por internet	2	16,66%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Al 66,66% le gustaría que la capacitación sea presencial, al 16,66% semipresencial y el 16,66% virtual o por internet

Al 66,66% le gustaría seguir la capacitación de forma presencial, pero esto resultaría dificultoso porque está prohibido descuidar el trabajo académico con los estudiantes, la mejor opción sería semipresencial o por internet. Al 16,66% le gustaría seguir una capacitación semipresencial y al 16,66% por internet

Tabla N.22 Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación.

OPCIÓN	FRECUENCIA	Porcentaje
De lunes a viernes	3	25%
Fines de semana	9	75%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza

Hay muchas opciones para asistir a los cursos de capacitación, estos son muy importantes para seguir enriqueciendo sus conocimientos.

Según los resultados obtenidos el 75% de los encuestados les gustaría capacitarse los fines de semana porque les resulta más cómodo ya que por muchas razones no pueden asistir de lunes a viernes.

Tabla N. 23 En que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Diseño y planificación	3	25%
Valores y Educación	4	33,33%
Pedagogía Educativa	6	50%
Gerencia/ Gestión Educativa	2	16,66%
Evaluación del aprendizaje	2	16,66%
Métodos y recursos didácticos	1	8,33%
Teorías del aprendizaje	2	16,66%
Psicología	1	8,33%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

A los docentes les gustaría capacitarse en: Diseño y planificación 25%. Evaluación del aprendizaje 16,66%. Valores y Educación 33,33%. Métodos y recursos didácticos 8,33%. Pedagogía educativa 50%. Teorías del aprendizaje 16,66%. Gerencia/ Gestión Educativa 16,66%. Psicología 8,33%. Evaluación del aprendizaje 16,66%. Nuevas tecnologías 8,33%.

Al 33,33% que es el mayor porcentaje en valores y educación, es muy importante capacitarse en valores para enseñarles a los educandos los valores, los valores son una herramienta muy importante dentro del campo educativo, con una educación en valores formaremos jóvenes y niños con honestidad y responsabilidad para que nuestra sociedad el día de mañana tenga profesionales decididos a luchar por el cambio y la verdad.

Tabla N. 24 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	7	58,33%
Falta de apoyo	4	33,33%
Falta de temas acorde con su preferencia	4	33,33%
Otros	1	8,33
Falta de información	3	25%
Altos costos	1	8,33
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

En cuanto a los obstáculos que les impide capacitarse tenemos los siguientes resultados: Falta de tiempo 58,33%. Falta de Apoyo 33,33%. Falta de temas 33,33%. Otros 8,33%. Falta de información 25%. Altos costos 8,33.

Tabla N. 25 Cuales considera usted son los motivos por los que se imparte los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de calificación profesional	2	16,66%
Aparición de nuevas tecnologías	3	25%
Necesidades de capacitación	8	66,66%
Actualización de leyes	2	16,66%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Motivos por los que se imparten los cursos. Falta de calificación profesional 16,66%. Aparición de nuevas tecnologías 25%. Necesidades de capacitación 66,66%. Actualización de leyes 16,66%.

El 66,66% considera que el motivo por lo que se imparten los cursos es por la gran necesidad de los docentes por mantenerse actualizado con nuevos conocimientos para orientar de mejor manera a los estudiantes dentro del aula educativa.

.Tabla N.26 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con la actividad docente	10	83,33%
Me gusta capacitarme	8	66,66%
Favorece mi ascenso profesional	4	33,33%
El prestigio del docente	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Motivos por los que asiste a los cursos: La relación del curso con la actividad docente 83,33%. Me gusta capacitarme 66,66%. Favorece mi ascenso profesional 33,33%. El prestigio del docente 8,33%

Según el resultado de las encuestas se considera que asisten a los cursos siempre que tengan relación con la actividad que ellos realizan.

Tabla N.27 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	10	83,33%
Aspectos técnicos/ prácticos	2	16,66%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El 88,33% considera que la teoría en los cursos de capacitación es lo más importante, mientras que el 16,66% considera que los cursos de capacitación deben ser teóricos y prácticos. Los cursos de capacitación deben ser teóricos y prácticos, porque con la práctica se comprende de una mejor manera la teoría.

Tabla N. 28 RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	8,33%
No	10	83,33%
No Contesta	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años: Si 8.33%
No 83,33% No contesta 8,33%

El 83,33% de los docentes encuestados responden que en la institución donde laboran no se ha impartido ningún curso de capacitación. Las autoridades de los centros educativos deben gestionar para que en la institución se desarrollen cursos de capacitación para que los docentes estén actualizados.

Tabla N. 29 En la actualidad conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo proyectos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	16,66%
No	9	75%
No contesta	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

De los docentes encuestados el 75% contestan que en la institución educativa donde laboran no están elaborando proyectos, el 16,66% contesta que sí y el 8,33% no contesta.

El 75% de los docentes encuestados responde que en la institución no se está realizando proyectos. En todas las instituciones deberían realizar proyectos educativos para que todo el personal docente que labora en dicha institución tenga un propósito al momento de realizar el proyecto.

Tabla N.30 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	3	25%
Necesidades de actualización curricular	3	25%
Leyes y reglamentos	1	8,33%
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	1	8,33%
Planificación y programación curricular	0	0
Otros	1	8,33%
no contesta	5	41,66%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Los docentes encuestados contestan que los cursos se realizan en función de: áreas del conocimiento 25%. Necesidades de actualización Los docentes tienen la necesidad de aprender todo lo referente a la actualización curricular para poder llevar correctamente sus planificaciones 25%. Leyes y reglamentos, también quieren estar informados de las leyes y reglamentos para no cometer errores 8,33%. Reforma curricular 8,33%. Otros 8,33%. No contesta 41,66%

Tabla N. 31 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	33,33%
a veces	2	16,66%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	16,66%
Siempre	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Los directivos fomentan la participación en cursos: Nunca 33,33%, a veces 16,66%. Casi siempre 25%. Rara vez 16,66%. Siempre 8,33%

Los directivos de la institución descuidan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación docente. Cuando estos deberían apoyar a los docentes para que se capaciten constantemente

Tabla N. 32 Cursos asistidos en los últimos años

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ocho	1	8,33%
No contesta	2	16,66%
Seis	2	16,66%
Dos	2	16,66%
Tres	3	25%
Cinco	1	8,33%
Uno	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

En cuanto a los cursos realizados en los últimos años se obtuvieron los siguientes resultados. En seis cursos 16,66% dos cursos 16,66% tres cursos 25% , no contesta 16,66%, cinco cursos 8,33%, ocho cursos 8,33%, un curso 8,33%

Es importante que los docentes se comprometan a asistir a cursos de capacitados para que se sigan preparando.

Tabla N. 33 Total de horas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
40 horas	2	16,66%
60 horas	1	8,33%
80 horas	1	8,33%
100 horas	1	8,33%
120 horas	2	16,66%
250 horas	1	8,33%
No contesta	4	33,33%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El 33,33% no contesta la pregunta, el 16,66% ha asistido 40 horas, el 16,66% 120 horas esto le permitirá impartir de la mejor manera los conocimientos dentro del aula, mientras más horas se asista a un curso se aprende mejor.

Tabla N. 34 Lo hizo con el auspicio de

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El gobierno	9	75%
De la institución donde labora usted	0	0
Beca	0	0
Por cuenta Propia	1	8,33%
No Contesta	2	16,66%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El 75% de los maestros, asistió a capacitaciones con el auspicio del gobierno. Por cuenta propia el 8,33%, y no contesta 16,66%. Este apoyo fortalece a las personas, pero en ocasiones se convierte en unas debilidades porque cuando quieren matricularse la página del Ministerio se cierra, y para quienes trabajan en lugares lejanos se dificulta porque no existe acceso a internet para la inscripción y en otros casos la página está cerrada o congestionada

Tabla N 35 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo		
Otros ámbitos		
No contesta	12	100%
Total	12	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El 100% de los docentes encuestados no contesta la pregunta.

CURSOS Y CAPACITACIONES

Tabla N. 36 Hace que tiempo realizó el último curso

Opción	Frecuencia	Porcentaje
2 meses	1	8,33%
3 meses	1	8,33%
6 meses	2	16,66%
8 meses	2	16,66%
1 año	2	16,66%
2 años	2	16,66%
No contesta	2	16,66%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

EL 16,66% de los encuestados no contesta, 2 años 16,66%, 1 año 16,66%, 8 mese 16,66%, 6 meses 16,66%, 3 meses 8,33%. Según los resultados de la encuesta los docentes no acuden con frecuencia a los cursos de capacitación.

Tabla N. 37 Como se llamó el curso de capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Informática	1	8,33%
Didáctica de la Matemática	2	16,66%
Las Tics	1	8,33%
Estudios sociales	1	8,33%
Gestión administrativa	1	8,33%
Didáctica y pedagogía	1	8,33%
Pedagogía	1	8,33%
Actualización Curricular	1	8,33%
Chofer profesional	1	8,33%
No contesta	2	16,66%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

En cuanto a los cursos asistidos tenemos los siguientes resultados: Informática 8,33%, Didáctica de la matemática 16,66%, Las tics 8,33%, Estudios sociales 8,33%, gestión administrativa 8,33%, didáctica y pedagogía 8,33%, pedagogía 8,33%, Actualización curricular 8,33%, Chofer profesional 8,33%, no contesta 16,66%.

De acuerdo a los resultados obtenidos el mayor porcentaje es el 16,66% han asistido a cursos de matemática, porque quieren adquirir nuevos conocimientos para poder guiar mejor a sus estudiantes al momento de realizar cualquier ejercicio.

Tabla N.38 Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos años

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	16,66%
NO	8	66,66%
No contesta	2	16,66%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

El mayor porcentaje de los docentes encuestados que corresponde al 66,66% contesta que no quizá por las dificultades geográficas o por falta de recursos económicos, por esta razón se hace impartir cursos de capacitación. El 16,66% contesta que si y no contesta 16,66%.

Tabla N. 39 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Escuela para padres	1	8,33%
No contesta	11	91,66%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Los cursos de capacitación son un apoyo para que los docentes sigan preparándose y puedan impartir sus conocimientos de una mejor manera dentro del aula

El 91,66% no contesta, el 8,33% contesta que ha impartido un curso de escuela para padres, estas charlas deberían ser dar todos los docentes de las instituciones educativas, porque ayuda mucho a los padres de familia para que sepan cómo apoyar a sus hijos dentro y fuera del aula.

El 91.66% no contesta la pregunta se desconoce los motivos.

Tabla N. 40 Cuantos años de servicio docente tiene usted

Opción	Frecuencia	Porcentaje
3	1	8,33%
9	1	8,33%
10	2	16,66%
12	2	16,66%
19	1	8,33%
29	1	8,33%
NO CONTESTA	4	33,33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Lic. Silvia López Mendoza.

Los años de servicio juegan un papel muy importante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, no es lo mismo tener conocimientos teóricos que conocimientos prácticos. en tal virtud la experiencia nos sirve para desempeñar un mejor papel dentro del campo educativo.

Con respecto a los años de servicio que tiene cada docente se obtuvieron los siguientes resultados: 3 años 8,33%, 9 años 8,33%, 10 años 16,66%, 12 años 16,66%, 19 años 8,33%, 29 años 8,33%, No contesta 33,33%. El mayor porcentaje de los docentes encuestados no contesta la pregunta.

Los años de servicio es el tiempo que la persona lleva trabajando como docente ya sea por contrato o nombramiento.

4: CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE.

Dentro del proceso de investigación en el colegio Técnico Agropecuario Pucará, de la parroquia y cantón Pucará, provincia del Azuay; en el análisis de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato, se ha constatado que hay una necesidad importante de ejecutar cursos de capacitación docente, pues los directivos institucionales, no han generado procesos de inducción, capacitación, desarrollo profesional, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento a la labor educativa.

Por lo expuesto, el curso de capacitación propuesto, mediante la ejecución de varios talleres, intenta responder a las dificultades/necesidades que presentan los profesores del colegio y tiene por objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados en las necesidades de formación, producto del diagnóstico realizado.

4.1. Tema del curso

Desarrollar talleres de capacitación sobre: Actualización y fortalecimiento curricular para el bachillerato, con los docentes del colegio Técnico Agropecuario Pucará”, que permita mejorar el rendimiento de los estudiantes durante el año lectivo 2013-2014.

4.2. Modalidad de estudios

El sistema de estudios que se adoptará para la presente capacitación será, la modalidad semipresencial, con 30 horas de presenciales y 30 horas con trabajos individuales y actividades de refuerzo, propuestas para ser realizadas en el hogar e investigación en la propia Institución. Para dar respuesta a los resultados obtenidos en la encuesta, conversaciones directas con directivos, docentes que prefieren esta modalidad, que se acomoda también a las disposiciones dadas por las Autoridades Educativas. Se realizarán en las jornadas denominadas complementarias, bajo la supervisión y coordinación de la Junta Académica del Colegio, Circuito Educativo.

6

4.3. Objetivos

4.3.1 Objetivo general:

- Ejecutar capacitación docente mediante talleres motivacionales con los docentes, para incrementar su valoración como maestro motivador, con procesos de trabajo, medios y herramientas, actualizando el rol del docente y así mejorar la calidad de su desempeño profesional y por consiguiente la calidad de los aprendizajes de los alumnos.

4.3.2 Objetivos específicos:

- Socializar la Actualización y fortalecimiento curricular ecuatoriano, para aprovechar los conocimientos adquiridos sobre los roles docentes, sus habilidades pedagógicas en el desarrollo de sus actividades de trabajo diario.
- Crear un ambiente armónico dentro de la Comunidad Educativa aplicando estrategias metodológicas capaces de producir cambios cualitativos y cuantitativos para así mejorar e incrementar su motivación y valoración en el camino educativo y su desarrollo social que aporten al buen vivir.
- Mejorar las herramientas y procesos didácticos de trabajo en aula, en la creación de medios de enseñanza e instrumentos de aprendizaje activos acorde a la época contemporánea.
- Mejorar el rendimiento de los estudiantes, con la aplicación de metodologías activas, para que logren unos aprendizajes significativos, duraderos, útiles y funcionales.
- Mejorar e incrementar su entusiasmo, valoración en su camino educativo y su desarrollo social que aporten al buen vivir.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Los niveles a desarrollarse para el presente curso de formación, por el contexto geográfico del colegio, la predisposición de las Autoridades educacionales y por el área de influencia en el nuevo modelo de gestión por Distritos y circuitos, se trabajará con los tres niveles propuestos en la guía metodológica que son los siguientes:

Nivel uno: dirigidos a todos los docentes que estén iniciando el desarrollo de actividades docentes que trabajan en el colegio, es decir este curso está enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula.

Nivel dos: dirigidos a docentes que ya poseen trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, que laboran en el colegio y así mejorar el proceso de aprendizaje.

Nivel tres: dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a 5 años que laboran en el colegio, que con su experiencia fortalecerán a los demás participantes.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

HUMANOS:

Especialista en el tema

Docentes

Directivos

Proponente

Facilitador

Supervisor

FINANCIEROS:

Autogestión

De la proponente.

De la institución

De los docentes.

TÉCNICOS:

Salón de clase

Documento de apoyo: Guía didácticas y textos.

Documentos 1-2-3 de la R.C.

MATERIALES:

CD, Aulas virtuales

Proyector,

Internet Explorer.

Diapositivas

Sala multimedia.

Presentación de; TV y DVD, computadora.

Papel, lápiz, marcadores, copias de lecturas

4.5. Breve descripción del curso

4.5.1. Contenidos del Curso

Taller 1

Contenido1

Fundamentación Psicopedagógica didáctica.

En virtud de los problemas detectados en el Colegio, se ha descuidado mucho el rol docente, de ser mediadores, generadores de experiencias de aprendizaje, apoyo y ayuda en los procesos de interaprendizaje, de observadores interventores, etc. que ha decir de (Barriga, 2010), al citar Ángel Riviere: “Los buenos maestros logran que sus alumnos aprendan, con gusto, para la memoria de largo alcance y apliquen los conocimientos”. Entonces, el buen profesor es un buen comunicador, que tiene que conocer las representaciones mentales de sus alumnos y adaptar a esas representaciones en forma dinámica, fluida, los procesos de selección de las ideas que trasmite, el ritmo y la naturaleza de la transmisión.

La motivación es factor imprescindible en todo proceso educativo, debe responder a un sentimiento valorativo del ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales. La motivación es poder aceptarte, sintiéndose seguro con el medio en que se vive y de las elecciones que se hace sin importar las críticas destructivas. Es la sensación interna de satisfacción consigo mismo. Tiene relación con casi todo lo que se hace. Es como la ventana por donde se mira la vida: la esencia es confiar en la propia mente y saber que merecemos la felicidad. Esto quiere decir que, si un alumno tiene buena motivación, supera su autoestima, entonces podrá alcanzar buenos resultados académicos.

En la función docente, siempre surgen preguntas: ¿por qué existen tantas diferencias en los alumnos en su rendimiento escolar?, pues, resulta muy difícil interesarles en la realización de las tareas, preparación de un trabajo, un examen concreto. La respuesta de la mayoría está en la obligación que tienen los chicos. Respuesta errada pues lo que se hace por obligación no conduce a aprendizajes ni genera satisfacciones. Sumando la poca responsabilidad del docente que conlleva a fomentar a un estudiante desmotivado, pues el maestro está desmotivado y por consiguiente desmotivador.

Entonces, como plantea el Ministerio de Educación (2010), bajo el título de aburrimiento en la escuela algunos fundamentos que en la presente capacitación se la resume: la tarea escolar es una labor compartida por el docente y los alumnos. De ambas partes se requiere

un caudal de atención, de actitud positiva, de voluntad de trabajo. En esta entrega, el que conduce es quien debe abrir el tema y promover su desarrollo hasta la meta trazada. Entre los protagonistas de la clase juega un factor decisivo, **el clic motivacional**. El acierto en pulsarlo moviliza a la clase. Cuando falta, sobreviene el desinterés, antesala del aburrimiento. Por eso, buena parte del arte de la enseñanza se sustenta en saber motivar, está debe ser la inquietud constante del maestro.

Además, se reprocha a las instituciones que los contenidos curriculares van a la zaga de lo que los alumnos conocen en la vida cotidiana o bien que los temas de estudio no les sirven para sus necesidades laborales. Estas razones de desinterés no se solucionan fácilmente, pese a la periódica actualización de planes y programas, y a la capacidad de maestros para ajustar algunos contenidos al presente. Pero también es cierto que gran parte de lo que se aprende son logros del pasado que siguen siendo válidos y no todo puede tener la rapidez de los cambios tecnológicos. Al revisar posibles causas de tedio, no puede estar ausente el aprendizaje comúnmente llamado "memorístico", forma de estudiar que convoca al aburrimiento y es inaceptable en la escuela, que debe acudir a la comprensión inteligente de los problemas.

Vivimos tiempos en que se difunde de modo constante un engañoso llamado a hacer lo placentero y lo fácil. Esto afecta conductas y valores, entre ellos los que se vinculan a la tarea escolar. Ese mensaje confunde a los escolares, que no perciben que la formación educativa demanda encarar lo que es difícil y complejo para avanzar. Por lo expuesto, en base a los resultados de la investigación se hace necesario realizar talleres con los maestros para mejorar la motivación.

Por consiguiente, el buen maestro, no impone disciplina, ni hace prohibiciones, fomenta el autocontrol. Escucha los intereses de los alumnos para trabajar en actividades conjuntas. Orienta en la forma y manejo de las fuentes de información. Gestiona el quehacer del aula. Prevé las posibles preguntas y prepara las respuestas en nuevos intereses. Crea espacios de aprendizaje en contacto con el entorno. Motiva a trabajos autónomos y que socialicen los aprendizajes.

Con estas perspectivas del rol del docente, debemos reflexionar con mucho interés que la educación del siglo XXI, ha puesto en jaque al paradigma educativo centrado en la transmisión de información acabada, pues hoy estamos en la sociedad del conocimiento, como manifiesta (Barriga 2010), al citar a Pozo y Monereo, "*La educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y no solo conocimientos cerrados o técnicas programadas*", lo que implica la capacidad de aprender a aprender, para formar personas

que gestionen sus propios aprendizajes, adopten una autonomía creciente y dispongan de herramientas que le permitan un aprendizaje continuo. Esto conlleva a una transformación de los roles tradicionales del alumno y específicamente de los maestros y de las prácticas educativas mismas, donde se aprenda a “transformar lo que se sabe y no únicamente poder decir lo que se sabe.

En consecuencia el profesor es un agente mediador de los procesos que conducen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y la adquisición de capacidades, de habilidades cognitivas de alto nivel, para que el trabajo educativo trascienda los límites del aula. Por lo que la función mediadora del docente es importante toda vez que en términos generales el estudiante no construye el aprendizaje solo, necesita de la mediación del maestro y de los demás (expertos como los llama Vigosky), en un momento y contexto particular, estos agentes mediadores son sin lugar a dudas sus compañeros del salón y muy especialmente el docente, quien es la persona que hace factible su encuentro con el conocimiento. Esta labor mediadora adquiere vital importancia debido a que el docente es el llamado a apoyar los procesos de atención del alumno, e interviene en su esfera motivacional, afectiva induciendo en él estrategias o procedimientos para un manejo eficiente de la información. La mediación (Barriga, 2010), por tanto se constituye cuando el docente toma en consideración los saberes previos del educando, provocando retos, desafíos abordables que cuestionen y modifiquen sus conocimientos, incrementando la competencia, comprensión, actuación autónoma, en otras palabras la importancia de la mediación del educador radica en que gracias a su intervención orienta, guía la actividad mental constructiva de los educandos, a quienes proporciona una ayuda pedagógica ajustada a su competencia, lo que implica graduar la dificultad de las tareas en función de sus necesidades e intereses, proporcionarles los apoyos necesarios para que ellos puedan afrontarlas con seguridad.

De esta manera el proceso de enseñanza- aprendizaje es un proceso de participación guiada, puesto que el docente es sin lugar a dudas el puente mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de los alumnos, donde se comparte experiencias, saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta, dicha mediación posibilita la promoción de aprendizajes significativos y funcionales, finalmente la mediación que ejerce el docente es importante ya que orienta sus esfuerzos a conseguir la autonomía, autodirección del alumno, a lo que diversos autores le llaman transferencia de responsabilidad y control de los aprendizajes. Entonces, paralelamente el docente cumple una función de organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento.

Por consiguiente, estas ideas están muy ligadas a la necesidad que tiene el docente de formarse continuamente, como única vía para poder enfrentarse a las repercusiones educativas actuales y de las innovaciones tecnológicas. En este sentido adquieren mucho valor para el profesor los nuevos canales de comunicación que le permiten relacionarse con colegas que pueden ser del mismo centro o incluso del extranjero, con los que puede compartir sus experiencias, sus problemas y sobre todo “estar al día”. La labor del profesor se hace más profesional, más creativa, exigente. Su trabajo le va a exigir más esfuerzo y dedicación. Ya no es un orador, un instructor que se sabe la lección, ahora es un asesor, un orientador, un facilitador o mediador que debe ser capaz de conocer la capacidad de sus alumnos, de evaluar los recursos y los materiales existentes o, en su caso, de crear los suyos propios.

Así mismo, el Ministerio de Educación(2010), recalca que este nuevo rol del profesor le exige crear un entorno favorable al aprendizaje, basado en el diálogo y la confianza, pensando siempre en lo que aprende el alumno y como mejorarlo. En este ambiente propicio, el docente debe actuar como un gestor para el encuentro del conocimiento con sus alumnos y orientar el aprendizaje, tanto a nivel general de toda la clase, como a nivel individual de cada alumno. Por consiguiente fortalece la reciprocidad, participación, respeto, autoconfianza, promueve el aprendizaje autogenerado y autoconstructivo.

También, es un promotor del desarrollo integral, la autonomía del educando (*Maestro Investigador*), planifica los contenidos para que el estudiante pueda construirlos. Es un mediador que verifica que los conocimientos tengan representación individual (valor individual) pero también social, para asegurarse la integración a una cultura y a una sociedad; generando hipótesis, usando procesos inductivos, deductivos para entender el mundo, poniendo estas hipótesis a prueba con su experiencia personal. El motor de esta actividad es el conflicto cognitivo; esto es, que en toda actividad constructivista debe existir una circunstancia que haga tambalear las estructuras previas de conocimiento, obligue a un reacomodo del viejo conocimiento para asimilar el nuevo. Así, el individuo aprende a cambiar su conocimiento y creencias del mundo, para ajustar las nuevas realidades descubiertas, construir su conocimiento, en situaciones de aprendizaje por descubrimiento, experimentación, manipulación de realidades concretas, pensamiento crítico, diálogo y cuestionamiento continuo

En conclusión (Barriga 2010), plantea siete roles de un maestro constructivista:

- Es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos, en un proceso de negociación del conocimiento.

- Es un profesional reflexivo de su práctica, toma decisiones y soluciona problemas pertinentes del contexto de su clase.
- Toma conciencia y analiza críticamente sus propias ideas, creencias acerca de la E-A y está dispuesto al cambio.
- Promueve aprendizajes significativos y funcionales
- Promueve la colaboración, el pensamiento, la participación activa en contextos reales.
- Presta una ayuda pedagógica ajustada a la diversidad de necesidades, intereses, situaciones educativas de sus alumnos.
- Establece como meta la autonomía, autodirección de sus alumnos, con transferencia de la responsabilidad, el control de los aprendizajes.

Allí, radica la importancia del desempeño profesional del docente, por lo que, mediante este proyecto se pretende mejorar las características del docente, expuestas en esta justificación, para que las hagan suyas como habilidades didácticas, con procesos significativos de comunicación entre los mismos docentes, directivos, comunidad educativa en general, mejoren los aprendizajes de los alumnos, pues este será hoy y siempre el único medio para trabajar en armonía y ayuda mutua, para conseguir el tan anhelado cambio de actitud frente a la nueva actualización curricular, aplicando los principios didácticos del interaprendizaje.

De cumplir esta gran aspiración en el rol del docente, ejecutando el presente proyecto de mejora, hará del alumno un individuo activo, autónomo, responsable y privilegiado del proceso educativo, desarrollando durante el proceso de trabajo interrelacionado de aula desarrollando las siguientes habilidades, competencias de los docentes (Barriga, 2010):

- Ser el protagonista autónomo del proceso enseñanza-aprendizaje
- Ser el diseñador de soluciones para un problema requiriendo a las fuentes de información.
- Participar en el desarrollo de las actividades. Para desarrollarse como persona.
- Estar Consciente de los procesos y cambios significativos que se produzcan en su estructura cognitiva.
- Diferenciar y organizar los conceptos y proposiciones.
- Ser una persona participativa con actitud cognitiva.
- Participar- con una actitud afiliativa.
- Construir sus propias comprensiones.
- Tener un papel muy activo y exigente
- Simular, y ejercitar.

Por lo que, surge la necesidad ineludible de realizar el taller con los docentes y directivos, para tomar conciencia del rol actual que tiene cada uno en el proceso educativo, y como se manifestó, es hora de ponerlo en práctica, para conseguir seres humanos personales ricos en conocimientos y también en sentimientos, pues el Ministerio de Educación maneja las mismas habilidades docentes y dicentes descritas en su fundamento “La actualización y fortalecimiento curricular”.

Por último a manera de conclusión todo lo expuesto se relaciona con el siguiente pensamiento: *"Las cosas no sólo son interesantes porque sí, sino porque nos afectan de algún modo en la vida cotidiana. Esto es necesario tenerlo en cuenta para saber estimular en el educando el interés por la ciencia."* (Toharia, 2008). Hacia una educación de calidad), (<http://www.peremarques.net/si.htm>).

Taller 1

Tema 2.

La motivación, el ambiente y la comunicación. (Documento de la DINAMEP. Ministerio de Educación (2006)

En el plano pedagógico motivación significa “proporcionar o fomentar motivos, es decir, estimular la voluntad de aprender”. La motivación depende mucho de la actitud, del ambiente escolar, de la metodología que aplique, de la manera que evalúa los procesos, en fin de las estrategias que utilice para llamar su atención. La motivación escolar tiene que ver tanto con los educadores como con los alumnos, como un determinante de la acción por lo que conviene conceptualizarlo, comprenderlo de una forma profunda, reconociendo y valorando la importancia que sustenta.

La comunicación entre director, maestro, estudiantes constituye el fundamento de una relación afectiva para la formación de educandos seguros intelectual, emocionalmente, lo que favorece el proceso de aprendizaje mediante zonas de aprendizaje activo- lúdico-motivacional.

Es importante brindar afecto, seguridad en el ambiente escolar para que la participación sea activa y mejore el rendimiento de los estudiantes. Propiciar un ambiente de seguridad donde los alumnos puedan dar toda su potencial en el aprendizaje.

Taller 2

Tema1

Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional

Tal vez lo más difícil sea transmitir a los maestros el “**cómo utilizar la actividad lúdica motivacional**”, pues el adulto “la considera de poca importancia y hasta tal vez “ridícula”” sin perder la magia, el encanto de este recurso como lo demuestran algunas experiencias de maestros que trabajan los procesos de enseñanza aprendizaje a través de la actividad lúdica motivacional

La enciclopedia Aula (2008) bajo el título “ Educación cívica, Ecología

y Aprendizaje significativo” recoge la experiencia de maestras que se expresaba así: “la actividad lúdica son simulacros serios de la vida los chicos tienen una curiosidad enorme por la vida, facilitan las oportunidades para estudiar algunos de sus aspectos, cuando intervienen en algunos o inventan los suyos propios lo que hacen en fondo es personalizar su visión para afrontarlos a su manera”. En la institución se cuenta con algunos materiales como fichas piezas con números o letras, dóminos, loterías, etc., elementos formales para aprender matemática o lenguaje, se pueden tomar estos mismos elementos y combinarlos entre sí con otros de nuestra invención para crear otros juegos por supuesto, además de los formales de cada área de estudio, así en motivación se generan aprendizajes significativos.

Tema2

El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales:- está fundamentada en los tiempos previos, pero cuando participa debe hacerlo honestamente jamás con autoritarismo o censura porque cuando esto sucede, el interés ha terminado y por consiguiente se pierde la motivación.

En concordancia con lo expuesto, en la obra “ Metodologías activas de enseñanza-aprendizaje recomienda: una participación activa, honesta del profesor como guía y potenciador de los procesos emocionales afectivos, cognitivos que las actividades lúdicas motivacionales conlleva. Entonces en la institución se debe considerar prioridad la planificación de las experiencias cotidianas de los escenarios, su acondicionamiento con materiales apropiados para que este espacio y bajo normas educativas de tiempos, usos del material, convivencia, comunicación con los compañeros se produzca el tipo de interacciones e intercomunicaciones que son la clave de la naturaleza en zonas de desarrollo próximo

Así el maestro añade calidad cuando participa honestamente, ser un buen participante para ser un buen maestro; nace el profesor motivado, lo cual significa un ser experimentado, maduro.

Tema3.

Ambientes de aprendizaje: El Ministerio de Educación (2005), en la serie educarse para educar indica que, ambiente de aprendizaje se lo entiende como un lugar donde se coloca una cantidad de materiales y elementos puestos al alcance de los educandos, a fin de crear situaciones de aprendizaje, a resolverlas mediante la motivación del trabajo corporativo y colaborativo. La distribución de los ambientes desde un aprendizaje lúdico motivacional se planificará respetando algunas consideraciones como:

- Asegurar un acceso fácil.
- Permitir una buena circulación del docente, de los estudiantes por todo el espacio del trabajo.
- Ubicar los distintos rincones teniendo en cuenta el espacio que requiere a las actividades y materiales.

Los ambientes de aprendizaje lúdico motivacional entre las más importantes pueden ser:

Tema 4.

Zona de construcción.- Lugar donde el estudiante trabaja con materiales desestructurados, los utiliza para ir formando sus propias estructuras, se manejan las relaciones espaciales de equilibrio e inclusión, establecen similitudes y diferencias, además posibilita la construcción de grupos o individualmente, clasifican, agrupan, ordenan objetos, representan roles y experiencias brindando valiosas vivencias cognoscitivas, sociales.

Zonas de dramatizaciones.- Lugar donde los docentes desarrollan su imaginación a través de: juego de simulación, desempeño de roles, hablan, representan cosas que saben, sucesos importantes de su vida, su familia sus padres, etc. Permiten que trabajen juntos, expresan sentimientos, ideas, utilicen libremente el lenguaje para comunicar sus roles, responder a la nueva necesidades, peticiones de otros.

Tema 6

El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo

Los ambientes de aprendizaje motivacional entre otras cosas, permite a los estudiantes aprender de manera interactiva, lo que garantiza al mismo tiempo, el desarrollo intelectual, social. El trabajo activo por su carácter práctico sirve para representar situaciones; por su carácter social, tienen reglas, hay que aprender a cumplirlas, es gratificante cuando está rodeada de situaciones psicológicas positivas.

Olivia Trejo en su obra “como enseñar a pensar a los niños “, manifiesta “jugar es entrar en un mundo en el que, si uno se equivoca no hay cosas que lamentar porque finalmente es solo un juego”. Así al principio nada de esto se sabe, jugar resulta interesante pues todos están de mejor humor cuando juegan, lo que permite a los alumnos entrar en contacto con los rigores de la vida de una manera más relajada y tranquilizadora.

Entonces el escenario del trabajo mediador visto como un espacio interactivo, de comunicación interpersonal, caracterizada por un clima de afectos, se convierte en la forma a través de la cual los alumnos interpretan una actividad como un ensayo que, aunque incluye una finalidad esta, solo se convierte en verdadera meta posteriormente, cuando se alcanza el éxito en la actividad

Para una mejor comprensión de la potencialidad del juego, el Ministerio de Educación en la serie educarse para educar bajo el título “Metodologías Activas” recomienda los siguientes puntos para la actividad lúdica mediadora:

- Es un comportamiento de carácter simbólico, desarrollo social”. Recrea, representa situaciones reales o imaginarias de la cotidianidad de los estudiantes.
- Toda actividad tiene unas reglas internas que le proporcionan su naturaleza específica. Permite organizar y desarrollarla de manera clara , respetuosa y segura
- La actividad motivadora y mediadora evoluciona con la edad reflejando en cada momento la forma con lo que los alumnos reflejan el mundo, en relación con su desarrollo evolutivo, los intereses y las condiciones socios culturales.

Tema 7.

Ventajas de la actividad lúdica para aprender

Esta concepción pedagógica de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes ha demostrado su efectividad, pues los estudiantes aprenden más y mejor, lo más importante es que aprendan con gusto, de una manera divertida en un ambiente de confianza que consolida su autoestima.

Así las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes es un aliado en la adquisición de nuevos conocimientos. Pues permita la participación activa de cada uno, facilita la cooperación, la solidaridad, proporciona elementos para descubrir las capacidades individuales, colectivas en la contracción de conocimientos nuevos, permite rectificar errores conceptuales, de procedimientos entre sí, de forma sencilla y segura.

El trabajo del maestro es arduo en la preparación anticipada del ambiente de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes, durante el desarrollo el maestro provee de situaciones experienciales, pone a disposición materiales e información. Cuando alumnos trabajan el maestro puede eventualmente participar, pero la mayoría de las veces lo hace observando, para posteriormente volver a incentivar zonas de desarrollo próximo en función de los avances conseguidos en el aprendizaje y el desarrollo de habilidades destrezas y capacidades.

Actualización y fortalecimiento curricular de la educación ecuatoriana. (ver anexo)

4.5.2. Metodología

PRIMER TALLER:

Objetivos del taller para docentes

- Incentivar a los maestros para que utilicen diversas técnicas para trabajar de manera motivante, partiendo de la actividad lúdica como técnica de aprendizaje activo para mejorar la enseñanza- aprendizaje
- Instaurar métodos efectivos donde los maestros conozcan y aprendan para ayudar a los docentes en el mejoramiento y superación del rendimiento escolar a través del factor motivacional.
- Implementar una buena comunicación y relación entre maestros y alumnos.

Charla introductoria: Modelo operativo de los talleres.-Los talleres para maestros buscan estimular la participación activa de todos para de esta manera contrarrestar los problemas que se presentan en el centro educativo. Estos talleres contribuyen al encuentro y reflexión de todo el personal docente sobre la tarea educativa que se realiza con los estudiantes, permite desarrollar la motivación tanto intrínseca como extrínseca, desatancando una de las principales estrategias motivacionales como es la actividad lúdica, zona de aprendizaje motivacional, técnica de aprendizaje activo para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

La Orientación Docente

La orientación docente es el conjunto de técnicas que se encaminan a fortalecer las capacidades evidentes o latentes que tiene como objetivo el fortalecimientos de los vínculos que une a los miembros de la comunidad educativa con el fin de lograr el progreso de sus alumnos, de todo el contexto que lo rodea, para así lograr formar estudiantes que puedan comunicarse e interrelacionarse con el mundo. Entonces el escenario lúdico debe ser visto

por los docentes como un espacio interactivo, de comunicación interpersonal, caracterizada por un clima de afectos, que se convierte en la forma a través del cual se interpreta una actividad como un ensayo que, aunque incluye una finalidad esta solo se convierte en verdadera meta motivacional, posteriormente cuando se alcanza el éxito en la actividad, no tiene miedo de equivocarse cuando está en actividad, es decir, cuando está aprendiendo.

Actividad 1: Motivación a los docentes

El docente y el colegio son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los estudiantes, aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional sus valores, ello será posible en un ambiente de motivación, comunicación abierta, constructiva y de la interacción positiva entre docentes, alumnos. El maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, colaboración, el interés en las actividades de la institución escolar, es decir convertirse en un constante motivador, pero estando él altamente motivado.

Objetivo:

- Conocer y aplicar acciones para mejorar el ambiente dentro de la institución educativa
- Estimular las buenas relaciones entre el personal docente y los alumnos

Actividades:

Charlas y lecturas de motivación sobre:

- La motivación, el ambiente y la comunicación
- Valor motivacional educativo de las actividades.

Los contenidos a trabajar están explicitados en el punto 6.5.2.

ACTIVIDAD EN GRUPO.

- 1.- Formar cinco grupos de trabajo con la dinámica los animales.
- 2.- Compartan comentarios sobre el contenido presentado por el facilitador.
- 3.- Tome nota en su registro las reflexiones de sus compañeros y compare con las suyas propias.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL.-

- 1.- En su diario elabore una tabla T donde compare su trabajo regular con lo propuesto en el contenido científico.
- 2.- ¿Qué obstáculos cree usted que podría encontrar.
- 3.- Enumere dos desventajas y 5 ventajas.

ACTIVIDAD EN PAREJA.

- 1.- Compartan sus apuntes.
- 2.- Establezcas acuerdos
- 3.- Propongan nuevas estrategias.

PLENARIA.

- 1.- Cada grupo presenta sus experiencias, mediante una técnica diferente.
- 2.- Cada pareja expone sus conclusiones y comentarios.

ACTIVIDAD DE REFUERZO.

En su diario elabore un organizador gráfico con las conclusiones de los grupos y su experiencia personal.

4.5.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Taller 1 “Motivación a los docentes”

Periodo	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Evaluación	Recursos	Responsables
08h00 a 09h00	Comunidad del aprendizaje: Dinámica.	<ul style="list-style-type: none">❖ Saludo y presentación❖ Inscripción de participantes❖ Recolección de expectativas, temores y compromisos❖ Aplicación de frases célebres.❖ La entrevista<ul style="list-style-type: none">– Bingo– Buenos Días❖ Sistematización	Pre test Continua Fichas Compromisos Psicológicos de trabajo.	Fichas de Inscripción Tarjetas Pliegos de papel Marcadores	Proponente Participantes

		<p>de ejercicios</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Trabajo de grupos para procesos, expectativas y compromisos ❖ Plenarias: Confrontar objetos y expectativas ❖ Disipar temores y fortalecer compromisos ❖ Establecer contrato psicológico 			
9h00 a 10H00.	Motivación a los docentes: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lectura de las dimensiones del taller No 1. ❖ Interpretación de láminas ❖ Presentación de carteles ❖ Lluvia de ideas. ❖ Ejercicio del reloj ❖ Sistematización y Conclusión 		Láminas Carteles Papel periódico marcadores	
10H00 a 110H45	Motivación a los docentes: Ambiente de aula	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Revisión individual y guiada ❖ Lectura y comentarios ❖ Formación de grupos de trabajo ❖ Debate ❖ Comentario conclusión ❖ Sistematización de contenidos 	memorias		
RECESO					
11h15 a 12h300	Motivación a los docentes: Comunicación en la Institución	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lecturas y comentarios ❖ Lluvia de ideas. ❖ Interrogatorio ❖ Comentarios y experiencias ❖ Grupos de trabajo ❖ Presentación y exposición de trabajos ❖ Debate, 	Trabajos de investigación, de grupos, individuales, exposiciones	Láminas Papel periódico Marcadores periódicos y revistas	

		conclusiones y sistematización			
--	--	--------------------------------	--	--	--

Elaboración: Silvia López.

SEGUNDO TALLER:

Objetivos:

- Instalar un taller para docentes en la institución
- Participar con actividades lúdicas con todo el personal docente

Objetivos específicos:

- Propiciar la integración de los asistentes
- Presentar la problemática en forma practica
- Reflexionar sobre las temáticas en coherencia de la teoría y la práctica docente
- Comprometer a los docentes para un cambio de actitud

Criterios básicos para la ejecución del tema

El tema debe ser analizado al margen de consideraciones socioculturales en lo posible sería conveniente que asistan todos los docentes para que se logre cumplir el objetivo propuesto

Actividades:

Gestión para implementar el taller para docentes

Temáticas a ser tratadas para el taller a docentes.

Dentro de la temática que se brindara desarrollaran y participaran los docentes están:

- ¿Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional?
- El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales.
- Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de actividades lúdicas: de construcción, de dramatización.
- El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo.
- Ventajas de la actividad lúdica para aprender.

Los contenidos a trabajar están explicitados en el punto 6.5.2.

TRABAJO COLECTIVO:

1.- Inauguración.- Saludos y bienvenida

2.- Procesamiento.- Se aplicara el tema mediante el juego “el dado “que plantearán a todos los docentes, en la cual se puede dar en cuenta del proceso didáctico propuesto.

3.- Exposición científica del facilitador.

4.- Solventar dudas e inquietudes por parte del facilitador.

TRABAJO GRUPAL

1.- División de grupos, mediante la dinámica “el Barco se Hunde”

2.- Desarrollo, el facilitador motivara a que los participantes analicen la propuesta de los ambientes de aprendizaje y el rol del docente con los alumnos de Bachillerato.

3.- A continuación el facilitador pide a los participantes que describan las características más destacadas de los procesos metodológicos propuestos para que maticen las ventajas de la propuesta, sus posibles desventajas, limitaciones y su aplicabilidad con los estudiantes de bachillerato.

4.- Elaboren un cartel resumen en una rueda de atributos..

5.- Colocar en un lugar visible.

6.- El grupo delega a un integrante para que escuche las ponencias de cada grupo.

7.- Reunido nuevamente el grupo, cada participante expone lo socializado por cada grupo.

PLENARIA.

1.- Presentación, cada uno de los grupos presentara sus conclusiones, recomendaciones, preguntas y sugerencias para su aplicación en el aula.

2.-Plenaria, todo el grupo conversará sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes y expondrán sus mensajes sugerencias y compromisos, que se anotarán en su registro de trabajo personal.

3.- Evaluación, reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevadas a cabo sobre el tema desarrollado.

TRABAJO INDIVIDUAL.

1.- Registrar en una red conceptual las conclusiones y aportes.

2.- Compare sus registros con su vida profesional.

3.- Escriba por lo menos tres técnicas que permitan mejorar los aprendizajes de los alumnos de Bachillerato.

ACTIVIDADES DE REFUERZO.

Desde su reflexión plantee cinco compromisos para trabajar con los estudiantes de bachillerato, pero desde la perspectiva evolutiva de los mismos.

Contenido 2: El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales

Objetivos General:

Reflexionar sobre la problemática del maestro que no participante de las actividades lúdicas motivacionales

Objetivos Específicos;

- Apoyar sobre las relaciones de cordialidad, participación de los docentes
- Vivenciar las situaciones motivacionales que experimentan los docentes cuando no participante de las actividades lúdicas motivacionales
- Buscar alternativas de solución ante la temática planteada
- Compartir los trabajos de grupo para reforzar los compromisos.

Tema a desarrollar:

El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales (Los contenidos a trabajar están explicitados en el punto 6.5.2.)

Criterios básicos para la ejecución del tema

- El tema debe ser analizado al margen de su consideración socioculturales
- En lo posible sería conveniente que participen todos los maestros.

ACTIVIDAD EN GRUPO.

1.- Reúnase en grupos de 5 personas.

2.- Compartan comentarios sobre el contenido presentado por el facilitador.

3.- Tome nota en su registro las reflexiones de sus compañeros y compare con las suyas propias.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL.-

- 1.- En su diario elabore una línea de secuencia donde compare el proceso planteado con el trabajo realizado por Ud.
- 2.- ¿Qué obstáculos cree usted que podría encontrar.
- 3.- Enumere desventajas y ventajas.

ACTIVIDAD EN PAREJA.

- 1.- Compartan sus apuntes, sugerencias, aportes y expectativas.
- 2.- Establezcas acuerdos y compromisos desde la reflexión personal y de su pareja.
- 3.- Propongan nuevas estrategias.

PLENARIA.

- 1.- Cada grupo presenta sus experiencias, mediante una técnica diferente.
- 2.- Cada pareja expone sus conclusiones y comentarios.

ACTIVIDAD DE REFUERZO.

- 1.- En su diario elabore un organizador gráfico con las conclusiones de los grupos y su experiencia personal.
- 2.- Elabore un plan de clase para su área, aplicando las estrategias socializadas.

Contenido 3: Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de actividades lúdicas: de construcción, de dramatización (Los contenidos a trabajar están explicitados en el punto 6.5.2)

Objetivo general:

Reflexionar sobre los ambientes que tienen los estudiantes para poner en práctica la actividad lúdica como proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar su rendimiento.

Objetivos específicos

- Vivenciar la situación que experimentan los estudiantes cuando no existen un espacios físicos adecuados de aprendizaje
- Buscar alternativas de solución ante la temática planteada
- Compartir los trabajos de grupo para reforzar los compromisos.

- **TRABAJO COLECTIVO:**

- 1.- Inauguración.- Saludos y bienvenida
- 2.- Procesamiento.- Se aplicara el tema mediante el juego “Soy un joven aventurero y me gusta “, en la cual se puede dar en cuenta del proceso didáctico propuesto.
- 3.- Exposición científica del facilitador.
- 4.- Solventar dudas e inquietudes

TRABAJO GRUPAL

- 1.- División de grupos, mediante la dinámica “Que joven, que cambios”
- 2.- Desarrollo, el facilitador motivara a que los participantes analicen la propuesta de los fundamentos de las zonas de aprendizaje lúdico.
- 3.- A continuación el facilitador pide a los participantes que describan las características más destacadas de la propuesta, maticen las ventajas de la propuesta, sus posibles desventajas, limitaciones, etc.
- 4.- Elaboren un cartel con un organizador gráfico.
- 5.- Lo peguen en lugar visible.
- 6.- Un integrante de cada grupo debe escuchar las ponencias de cada grupo.
- 7.- reunido nuevamente el grupo, cada participante expone lo socializado de cada grupo.
- **PLENARIA.**
- 1.- Presentación, cada uno de los grupos presentara sus conclusiones, recomendaciones, preguntas y sugerencias para su aplicación en el aula.
- 2.-Plenaria, todo el grupo conversara sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes y expondrán sus mensajes sugerencias y compromisos, que se anotarán en su registro de trabajo personal.
- 3.- Evaluación, reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevadas a cabo sobre el tema desarrollado.

- **TRABAJO INDIVIDUAL.**
- 1.- Registrar en una red conceptual las conclusiones y aportes.
- 2.- Compare sus registros con su vida profesional.
- 3.- Escriba por lo menos tres técnicas que permitan mejorar los aprendizajes de los alumnos de Bachillerato.
- **ACTIVIDADES DE REFUERZO.**
- Desde su reflexión plantee cinco compromisos para trabajar con los estudiantes de bachillerato, pero desde la perspectiva evolutiva de los mismos.

Actividad 4: El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo. (Los contenidos a trabajar están explicitados en el punto 6.5.2)

Objetivo general

Analizar con los docentes la problemática educativa, sus posibles soluciones referentes al rol de mediadores.

Objetivo específico

- Cuestionar los roles actuales de los docentes frente al rol de mediadores motivacionales para mejorar rendimiento escolar.
- Establecer compromisos personales frente a la crisis educativa
- Concretar alternativas de solución planteada por los docentes.

Criterios básicos con la ejecución del tema

Es importante que el desarrollo de este tema no quede únicamente en palabras, sino que establezcan compromisos que viabilicen la conformación y funcionamiento de actividades mediadoras, generadoras de experiencias de aprendizaje como potenciador del aprendizaje activo.

Desarrollo:

- Inauguración.- presencia de la autoridad para declarar inaugurado
- Bienvenida.- dinámica de bienvenida “Con una sonrisa te demuestro mi amistad”
- Procesamiento.- Conversar sobre la importancia que tienen las actividades mediadora como potencial del aprendizaje activo para mejorar la relación con sus estudiantes, propiciar una

comunicación directa entre maestros, alumnos y así mejorar la calidad de enseñanza en la institución

- División de grupos.- Se reunirán por afinidad en 4 grupos
- Desarrollo.- el facilitador motivara a cada grupo a realizar un juego de roles donde participaran todo el personal docente se les dará como consigna general el desarrollo de la temática
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentara su juego al final de la cual manifestara el mensaje que quiere trasmitir a sus compañeros.
- Plenaria.- Conversar sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los grupos.
- Evaluación.- Reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevada a cabo, se establecerá las conclusiones y compromisos del tema desarrollado.

Actividad 5: Ventajas de la actividad lúdica para aprender (Los contenidos a trabajar están explicitados en el punto 6.5.2)

Objetivo General:

Analizar con los maestros sobre el tema ventajas de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes y sus posibles soluciones

Objetivos Específico:

- Acoger afectuosamente a los asistentes
- Establecer compromisos para impartir a los educandos
- Concretar alternativas de solución planteadas por la institución

Tema a desarrollar

Desarrollo.

- Inauguración.- Presencia de la autoridad.
- Bienvenida.- dinámica de bienvenida “El sartencito”
- Procesamiento.- dentro del grupo conversar sobre la importancia que tiene el proceso de aprendizaje de los estudiantes mediante las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes y las ventajas para aprender.
- División de grupo.- La división de los grupos se hará mediante el juego el trencito participará todos los docentes.
- Desarrollo.- El facilitador motivará a cada grupo a realizar juegos se les hará como consigna general el desarrollo de la temática.

- Cada grupo deberá representarlo y exponerlo de acuerdo a su criterio o realidades vividas.
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentará su juego y al final de la cual manifestará el mensaje que quiere dar al resto.
- Plenaria.- Con la presencia de todos conversar con el grupo sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes al representar el juego escogido.
- Evaluación.- Reflexión voluntaria por parte de los participantes a cerca de las temáticas y las actividades llevadas a cabo en las cuales se establecerá las conclusiones y compromisos del tema desarrollado.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Taller 2

Periodo	Contenidos	Recursos	Estrategias Metodológicas	Evaluación	Responsable
Día uno 8H00 a 9H00	Comunidad del aprendizaje	Fichas de Inscripción Tarjetas Papel periódico Marcadores Otros	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Saludo y presentación ❖ Inscripción de participantes ❖ Recolección de expectativas y compromisos ❖ Aplicación de dinámicas: Frases buenos días ❖ Sistematización de ejercicios ❖ Trabajo de grupos para procesos, expectativas y compromisos ❖ Plenarias: Confrontar objetos y expectativas ❖ Fortalecer compromisos ❖ Establecer compromisos psicológico ❖ Lectura dimensiones del seminario 	Fichas de inscripción. Pre test. Memorias. Plenaria	Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos
09H00 a 10H30	¿Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional ?	Folleto Tarjetas Otros	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presentación de un problema de juego ❖ Resolución por los participantes ❖ Responder interrogantes ❖ Dramatización de juegos (concreto) ❖ Gratificación de los juegos y Dramatización (semiconcreto) ❖ Uso del proceso de resolución de problemas (abstracto) mediante las bondades del juego ❖ Sistematización de conocimientos ❖ Detalle-lluvia de ideas. 	Trabajos de los grupos. Carteles Con organizadores gráficos, memorias. Plenarias. Lluvia de ideas. Reconceptualización.	Proponente Facilitador. grupos

10H30 a 12H30	El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales	Papel periódico Tarjetas Marcadores Recortes cartulinas Hilo Pega Cajones,	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formación de cinco grupos de trabajo ❖ Juegos didácticos con dados de llenar la tabla y barrido de la tabla ❖ Ejercicio del reloj ❖ Entrega de materiales y trabajos a los grupos. ❖ Presentación y exposición de trabajos ❖ Debate ❖ Lluvia de ideas ❖ Comentario y conclusión ❖ Sistematización de contenidos. 	Observación Resolver problemas con las metodologías propuestas.	Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos
13H30 a 15H30	Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de actividades lúdicas: de construcción de dramatización	Papelotes Marcadores Materiales del medio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formación de 6 grupos (por años de Educación Básica) ❖ Técnica: La luz (fósforo) ❖ Juegos con dados ❖ Entrega de trabajos a los grupos ❖ Lectura y análisis de los contenidos (❖ Preparación del trabajo ❖ Comentario y análisis ❖ Debate y puesta en común ❖ Exposición de trabajos ❖ Comentarios y conclusión Sistematización de contenidos. 	Resolver ejercicios memorias	
Día Dos 8H00 a 11H30	El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo	Papelotes Marcadores Maskin.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formación de 6 grupos de trabajo ❖ Técnica de Tela araña ❖ Entrega de materiales y trabajos a los grupos. ❖ Interrogatorio – reflexión ❖ Lluvias de ideas ❖ grupos (una técnica por grupo) ❖ Análisis y preparación de una clase demostrativa ❖ Presentación y exposición de trabajos ❖ Construcción del tangram ❖ Juegos didácticos ❖ Calculo de la unidad ❖ Debate ❖ Comentario y conclusión ❖ Sistematización de contenidos ❖ Analizar su estructura ❖ Ejercicios de aplicación 		Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos

11H30 a 13h00	Ventajas de la actividad lúdica para aprender		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presentación de un problema de juego ❖ Resolución por los participantes ❖ Responder interrogantes ❖ Interrogatorio ❖ Lluvia de ideas ❖ Comentario sobre los procesos desarrollados. ❖ Lectura comentada. Presentación a los maestros sobre estas guías de la propuesta ❖ Instrucciones para el uso de esta guía, Introducción ❖ Reflexiones y comentarios ❖ Análisis y conclusiones 		
------------------	---	--	--	--	--

Elaboración: Silvia López.

4.5.3. Evaluación

Para identificar:

- Aciertos o logros de los procesos implementados para reforzarlas, continuarlas o repetirlas.
- Contradicciones, obstáculos, errores y causas para enfrentarlos, corregirlo y evitarlos en el futuro.
- Necesidades de recursos materiales o técnicos.
- Determinar el significado, efectos y beneficios de la puesta en práctica de los procesos como metodología activa al interior del colegio con la aplicación de los talleres y validar sus resultados.

Por lo general las evaluaciones, se realizarán desde algunas perspectivas: el entorno en el que se desenvuelve la aplicación de la propuesta, los logros académicos involucrados en el proceso y la validación del taller.

Tratar de medir el cumplimiento de las acciones y metas propuestas en términos cuantitativos de los resultados tangibles en el desarrollo de los talleres durante la aplicación de la propuesta.

La evaluación tratará de cualificar desde los siguientes momentos los aspectos relacionados a los siguientes aspectos:

A.- Previo.- Realizar la coherencia de las acciones planteadas en la capacitación.

B.- Congruente.- Se realizará durante el desarrollo del plan de trabajo, se evaluará el cumplimiento de las acciones previstas, las dificultades encontradas, las metas alcanzadas y las posibles soluciones.

C.- Final: De los objetivos y metas alcanzadas.

- De las investigadoras y facilitador.
- De los factores positivos y restrictivos.
- De la organización en general.
- Del rendimiento académico de los participantes.
- Del grado de aplicabilidad de los docentes.

4.6. Duración del curso

La capacitación se ejecutara mediante talleres con una duración de 40 horas.

6.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

N°	MES ACTIVIDADES	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto
		2014	2014	2014	2014	2014	2014
1	Elaboración del proyecto.	X	X				
2	Reunión con el señor Rector para dar a conocer la propuesta.		X				
3	Reunión con directivos y docentes dando a conocer la propuesta y la programación para la ejecución.				X		
4	Elaboración del cronograma de trabajo, socializando con directivos y docentes.				X		
5	Ejecución del taller uno se sociabilidad.				X		
6	Ejecución del taller dos: primera parte.					X	
7	Ejecución del taller dos: segunda parte.						X

4.8. Costo del curso

RECURSOS FINANCIEROS

Denominación	Cantidad	Valor Unit.	Valor Total	Justificación
Talleres de socialización (Instructor)	40	6	240	Para personal docente
Copias	1000	0.03	30	Recopilación de información
Refrigerios	80	1	80	Refrigerios
Papelotes	20	0.5	10	
Marcadores	10	0.5	5	
Imprevistos		40	40	Imprevistos
TOTAL			405	
Ingresos			405	Autogestión

4.9 Certificación

Se certificará la aprobación del curso de capacitación a los asistentes a los talleres que cumplan las condiciones básicas estipuladas para la capacitación del Ministerio de educación como son:

- 1.- Asistir como mínimo el 90% de las horas de trabajo.
- 2.- Alcanzar una calificación de 7/10 en la evaluación planteada: realización de trabajos, participación individual, grupal y evaluación de salida.

4.10 Bibliografía de la capacitación.

- Barriga, F; Hernández G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México. Cap. 2-3-8
- DINAMEP, (2006), Apuntes sobre evaluación No 1 DINAMEP Quito.
- Enciclopedia Aula (2008)
- Mateos, J, 2000. Didáctica contemporánea, Madrid-España.
- Ministerio de Educación, (2010). Estándares de calidad educativa. Quito.
- M.E. Quito 2009, Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas).
- DINAMEP, M.E., (2005) Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas Quito, mayo 2008..
- Ruiz, Ordoñez. R (2010), Guía de estudio de Didáctica General. Universidad Técnica de Loja

5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

1. Que los docentes desempeñan específicamente labores profesionales educativas y dictan las materias que corresponden a su formación académica específica.
2. Que los docentes ha realizado cursos de capacitación solamente en una o dos temáticas auspiciadas por el gobierno y en reducida escala por cuenta propia, lo que resulta insuficiente para el desempeño efectivo de su tarea educativa.
3. Que los maestros necesitan seguir capacitándose con talleres presenciales y semipresenciales en temáticas educativas, valores, pedagogía, gerencia, gestión planificación, evaluación.
4. Que la no capacitación realizada tiene entre sus causas principales a: la falta de tiempo, distancia geográfica de la institución con los centros de formación, falta de apoyo económico por los altos costos, lo difícil de inscribirse en los programas oficiales y la descoordinación con los horarios de los talleres.
5. Que la capacitación debe responder a las necesidades reales de los docentes y tener relación directa con la actividad que desempeñan.
6. Que los directivos de la institución educativa “Técnico Agropecuario Pucará no propician cursos de capacitación ni elabora proyectos de asesoramiento, dejando en responsabilidad a los propios docentes.
7. Que no se establece con claridad las funciones y cualidades del tutor; las funciones y tareas del profesor en el aula; la elaboración de pruebas para la evaluación de los alumnos; la estructura organizativa institucional.
8. Que no se práctica de forma continua con: las técnicas básicas de investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada y grupal; las posibilidades didácticas de la información como ayuda a las tareas docentes, el desarrollo de estrategias para la motivación de los estudiantes, los aspectos relacionados con la psicología del estudiante.
9. Que existen fallas en el trabajo práctico en aspectos relacionados: a la planificación, las experiencias y conocimientos de los estudiantes, procesos evaluativos de diagnóstico, sumativa y formativa; evaluación de destrezas con criterio de desempeño, identificación de estudiantes con necesidades individuales, atención de acuerdo a los requerimientos especiales, la planificación macro y micro curricular, la utilización adecuadamente de medios visuales, el diseño de programas de asignaturas.

5.2. Recomendaciones.

1. Desarrollar procesos de capacitación y asesoramiento, mediante un programa de talleres, círculos de estudios presenciales y semipresenciales, liderados por la propia institución en temáticas educativas, valores, pedagogía, gerencia, gestión planificación, evaluación, etc.
2. Fomentar un proyecto de sensibilización para que la institución y sus autoridades fortalezca una cultura responsabilidad formativa para la asistencia a talleres auspiciados por el MINEDUC-SIPROFE.
3. Desarrollar planes de trabajo que permitan realizar seguimiento, control, evaluación y verificación de la aplicación práctica de los talleres, asesoramientos y capacitaciones en el aula para el desarrollo de las destrezas de desempeño.
4. Fomentar en las horas complementarias sesiones de trabajo que fortalezcan el clima organizacional institucional y determinar sus roles, responsabilidades y derechos contemplados en la LOEI; el tipo de liderazgo ejercido por los directivos, las herramientas, elementos utilizados por directivos.
5. Asesorar, acompañar y orientar a los docentes en forma continua utilizando matrices de realimentación en temáticas: técnicas básicas de investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada y grupal; las posibilidades didácticas de la información como ayuda a las tareas docentes, el desarrollo de estrategias para la motivación de los estudiantes, los aspectos relacionados con la psicología del estudiante.
6. Desarrollar un plan de formación y capacitación que dé respuesta práctica al trabajo en aspectos relacionados con: la planificación, las experiencias y conocimientos de los estudiantes, procesos evaluativos de diagnóstico, sumativa y formativa; evaluación de destrezas con criterio de desempeño, identificación de estudiantes con necesidades individuales, atención de acuerdo a los requerimientos especiales, la planificación macro y micro curricular, la utilización adecuadamente de medios visuales, el diseño de programas de asignaturas.

6.- REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Álvarez, M. y Santos, M.(1996). Dirección de centros docentes, gestión por proyectos, Editorial Escuela Española, Madrid, 1996.pp 46-61.(Internet 7-02-2011)
- Álvarez, Manuel. *El liderazgo de la calidad total*, Editorial Escuela Española, Madrid, 1998.
- Álvarez, M. et al. (1988). *Evaluación de programas de orientación: La evaluación del contexto y del diseño*. Ponencia inédita presentada en el IV Seminario de Modelos de Investigación Educativa (inédita), Santiago de Compostela. 16
- Álvarez, V. Y Hernández, J. (1998). El modelo de intervención por programas. *Revista de Investigación Educativa*, 16, 2, 79 – 123.
- Belarbo Avalos, (1999). *Profesores para Chile, Historia de un proyecto*. Santiago. MINEDUC. de France.
- Brow Alvarado, L. (Compilador). (1982). *Formación de profesores en América Latina: Diversos contextos sociopolíticos*. Antropos: Bogotá.
- Barriga, F; Hernández G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México. Cap. 2-3-8
- Cabero, J. (Ed) (2000). *Nuevas tecnologías aplicadas a la educación*. Madrid: Síntesis.
- Casas A., M. (2002). *Viabilidad de la Universidad Virtual Latinoamericana*. Centro Virtual Cervantes Documento en línea. Disponible: http://cvc.cervantes.es/obref/formacion_virtual/casas.htm Consulta: 2007, junio 5.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. Ediciones Jurídicas 2009.
- D'Hainaut, L. (Coord.). (1979). *Les besoins en éducation, in Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO. Day, C. (2005). *Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea.
- Delors, J. (1996). Informe de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana ediciones UNESCO.
- D'Hainaut, L. (1979). Les besoins en éducation. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA, 2007 Buenos Aires-Argentina.
- Cárdenas, J. (1990). El liderazgo educativo, Dipromep-Quito.
- Cox, F.M. et al. (1987). *Strategies of Community Organization*. Itasca, Illinois: F.E. Peacock Publisehr, Inc.

- Ferry G., A. (1991). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*. N° 37/2. [Documento en línea]. En la Web: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1089.pdf>
- Fullan, Michael. *Las fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Ediciones Akal, Madrid, 2002.
- González N., B. J. (1990). *Desarrollo personal del docente especialista en Dificultades de Aprendizaje: Egresado de la Universidad Nacional Abierta*. Universidad Nacional Abierta: San Cristóbal, Venezuela.
- Hernández, R.; C. Fernández; P. Baptista (1991). *Metodología de la Investigación*. Madrid: McGraw-Hill.
- Hernández, f l (1995), Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona. PPV.
- LOEI-Reglamento-Plan Decenal. (2009). Ediciones jurídicas 2012.
- Kikpatric Donal L. (2010) La formación docente y sus tipos. Nueva Inglaterra. Research.
- Imbernon, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Biblioteca de Aula.
- Riviere Angel, (1996). La mirada mental. Buenos Aires Pág. 12-64. Cap. 2-3.
- Series (<http://hacer.edu.au/publications>).
- Mateos ÁLVARES, M. (2000) El liderazgo de la calidad total, Editorial Colección Gestión de Calidad pp. 29-48.
- Marcelo, C. (1999). *Formación de profesores para el cambio educativo*. Barcelona: EUB.
- Marcelo, C. (2002). Aprender a Enseñar para la Sociedad del Conocimiento. *Educational Policy*
- Marcelo G. C. (1992). *La investigación sobre formación del profesorado: Métodos de investigación y análisis de datos*. Argentina: Editorial Cincel.
- MEC.(2002). *Evaluación de los aprendizajes*. Editorial Orión. Quito- Ecuador
- MINEDUC (2005). *Informe Comisión Nacional de Formación Inicial Docente*. Quito.
- MINEDUC. (2010), Estudio Pedagógico xxxiv, N0 1:7 -2
- Ministerio de Educación, 2009. SIPROFE, Quito-Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010). Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. Quito-Ecuador.
- Ministerio de Educación (2012). Estándares de calidad, una propuesta. Quito-Ecuador.

- Montero, M^a.L. (1987). Las necesidades formativas de los profesores como enfoques de la formación en servicios; análisis de una investigación. *Revista de Investigación Educativa*, 5, 9, 7 – 31.
- Pacual, E. (1995). Incidencia de las condiciones laborales e institucionales en el desempeño profesional de los educadores de enseñanza media. *Pensamiento Educativo* 16: 245-266.
- Pérez, M^a.P. (1991). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Rincón, D. y Rincón, B. (2000). Revisión, planificación y aplicación de mejoras. *Revista Interuniversitaria del Profesorado*, 39, 51 – 73.
- Rivière, Pichon- P. (2003). *El Proceso Grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión. Tercera edición
- ROBBINS, Stephen, *Fundamentos de comportamiento organizacional*, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México, 1997.
- Stuffelbeam, D. (1996). El papel de la evaluación en la mejora escolar. En *Actas del II Congreso Internacional sobre la Dirección de Centros Docentes*. Bilbao: ICE, Universidad de Deusto.
- Sola, Juan , 1998. *Pedagogía en píldoras*. Trillas-México.
- Tejada F., J. (2003a). El formador de formadores: Perfil profesional y propuesta para su formación. *III Jornadas de Formación y Orientación Profesional: de la escuela al trabajo*. Sevilla
- Tejedor P., F. (2004). *Análisis del Modelo Europeo de Excelencia mediante la aplicación de Modelo de Ecuaciones Estructurales*.
- Torres, F.J. (1999). Ponencia: Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. En *Actas del V Seminario de Modelos de Investigación Educativa «Metodología en el diagnóstico y evaluación en los procesos de intervención educativa»*. Murcia. Pp: 25-27. 8,16. 15.
- Sann, R(1996),.Evaluación de programas en orientaciones educativas. Madrid: Psicología Pirámide
- Saravia, Peter, *La Quinta Disciplina, el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Ediciones Granica, México, 2004
- Vaillant, D. (2004). *Formación de docentes en América Latina. Re-inventado el modelo tradicional*. Barcelona: Octaedro.
- Villar A., L. M. (1990). *El profesor como profesional: Formación y desarrollo personal*. España: Servicios de publicaciones de la Universidad de Granada.

7.- ANEXOS.

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,



DIOS PATRIA Y CULTURA

Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO.



Código del investigado: _____

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

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino				2			
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado		3	Viudo	4	Divorciado	5	
2.2. Edad (en años cumplidos): _____											
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas				8
2.4. Tipo de relación laboral:											
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12

2.5. Tiempo de dedicación:								
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14			
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:			SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:			1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____								

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee (señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con: (marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

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

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por Internet	4
4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:							
De lunes a viernes			1	Fines de semana			2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:
(alternativas)

(señale una o más)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación
(alternativa)

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DOCUMENTO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN 2010

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

Una tarea de alta significación es la realización del proceso de **Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica**, para lograr los objetivos siguientes:

Actualizar y fortalecer el currículo de 1996, en sus proyecciones social, científica y pedagógica.

Potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad para fortalecer la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.

Ampliar y profundizar el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula.

Ofrecer orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente.

Precisar indicadores de evaluación que permitan delimitar el nivel de calidad del aprendizaje en cada año de educación básica.

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular se ha realizado a partir de la evaluación y experiencias logradas con el currículo vigente, el estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, recogiendo el criterio de especialistas y de docentes ecuatorianas y ecuatorianos del primer año y de las cuatro áreas fundamentales del conocimiento en la Educación Básica: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

A continuación se presenta el resultado de la Actualización y Fortalecimiento Curricular/ 2010, el que será el referente principal para conducir la EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA ECUATORIANA.

1. ANTECEDENTES

• La nueva Constitución de la República

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 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.

• El Plan Decenal del Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.

Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

• La Reforma Curricular vigente y su evaluación

En el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el

tratamiento de ejes transversales. Durante los trece años transcurridos hasta la fecha, diferentes programas y proyectos educativos fueron implementados con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo.

Para valorar el grado de aplicación de la Reforma Curricular y su impacto, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió comprender el proceso de aplicación de la Reforma de la Educación Básica y su grado de presencia en las aulas, las escuelas y los niveles de supervisión, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

Esta evaluación intentó comprender algunas de las razones que argumentan las docentes y los docentes en relación con el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los conocimientos a tratar en cada año de estudio, las limitaciones en las expresiones de las destrezas a desarrollar y la carencia de criterios e indicadores de evaluación.

- **La elevación de los estándares de calidad de la Educación General.**

Considerando las directrices emanadas de la Carta Magna de la República y del Plan Decenal de Desarrollo de la Educación, así como de las experiencias logradas en la Reforma Curricular de 1996, se realiza la actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica como una contribución al mejoramiento de la calidad, con orientaciones más concretas sobre las destrezas y conocimientos a desarrollar, propuestas metodológicas de cómo llevar a cabo la enseñanza y el aprendizaje, así como la precisión de los indicadores de evaluación en cada uno de los años de educación básica.

El diseño que se presenta de la Actualización y Fortalecimiento Curricular va acompañado de una sólida preparación de las docentes y los docentes, tanto en la proyección científica cultural, como pedagógica; además se apoyará en un seguimiento continuo por parte de las autoridades de las diferentes instituciones educativas y supervisores provinciales de educación.

El Ministerio de Educación, de igual forma, realizará procesos de monitoreo y evaluación periódica para garantizar que las concepciones educativas se concreten en el cumplimiento del perfil de salida del estudiantado al concluir la Educación General Básica, consolidando un sistema que desarrolle ciudadanos y ciudadanas con alta formación humana, científica y cultural.

2. BASES PEDAGÓGICAS DEL DISEÑO CURRICULAR

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básicas- 2010, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiantado como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer y el desarrollo humano, dentro de variadas estructuras metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas. Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

2.1. El Desarrollo de la Condición Humana y la Preparación para la Comprensión:

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica se ha proyectado sobre la base de promover ante todo la **condición humana y la preparación para la comprensión**, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos y ciudadanas con un sistema de valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, dentro de los principios del buen vivir.

El desarrollo de la condición humana se concreta de diversas formas, entre ellas: en la comprensión entre todos y con la naturaleza. En general la condición humana se expresa a través de las destrezas y conocimientos a desarrollar en las diferentes áreas y años de estudio; las cuales se concretan en las clases y procesos de aulas y en el sistema de tareas de aprendizaje, con diversas estrategias metodológicas y de evaluación.

El desarrollo de la condición humana y la enseñanza para la comprensión.

JERARQUIZACIÓN DE LA FORMACIÓN HUMANA EN ARTICULACIÓN CON LA PREPARACIÓN CIENTÍFICA Y CULTURAL.

RESPECTO, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD

INTERCULTURALIDAD

LA COMPRENSIÓN ENTRE LOS SERES HUMANOS

INCLUSIÓN

PLURINACIONALIDAD

2.2. Proceso Epistemológico: Un Pensamiento y Modo de Actuar Lógico, Crítico y Creativo:

La dimensión epistemológica del diseño curricular; es decir, el proceso de construcción de conocimiento se orienta al desarrollo de un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo, en la concreción de los objetivos educativos con su sistema de destrezas y conocimientos, a través del enfrentamiento a situaciones y problemas reales de la vida y de métodos participativos de aprendizaje, para conducir al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que demanda el perfil de salida de la Educación Básica. Esto implica:

- Observar, analizar, comparar, ordenar, entamar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas entre sí, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas;
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar sobre conceptos, hechos y procesos de estudio;
- Indagar, elaborar, generar, producir soluciones novedosas, nuevas alternativas desde variadas lógicas de pensamiento y formas de actuar.

2.3. Una visión crítica de la Pedagogía: Un Aprendizaje Productivo y Significativo:

Esta proyección epistemológica tiene el sustento teórico en las diferentes visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta, en lo esencial, en el incremento del protagonismo de las estudiantes y los estudiantes en el proceso educativo, con la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad. En esta perspectiva pedagógica, la actividad de aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la actividad de estudio, para llegar a la “**meta cognición**”, por procesos tales como:

2.4. El Desarrollo de Destrezas con Criterios de Desempeño:

La destreza es la expresión del saber hacer en las estudiantes y los estudiantes. Caracteriza el “dominio de la acción”; y en el concepto curricular realizado se le ha añadido **criterios de desempeño**, los que orientan y precisan el nivel de complejidad sobre la acción: pueden ser condicionantes de rigor científico - cultural, espaciales, temporales, de motricidad y otros.

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que el profesorado elabore la planificación microcurricular con el sistema de clases y tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se graduarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad, como: **La sociedad- la naturaleza- la comunicación e interacción entre los seres humanos**

Destrezas y conocimientos a desarrollar: Lectura- comprensión. Los objetivos educativos. Resultados del aprendizaje con proyección integradora en la formación humana y cognitiva. Situaciones- casos- problemas a resolver- producciones.

2.5. El Empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación:

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.

En las precisiones de la enseñanza y el aprendizaje, dentro de la estructura curricular desarrollada, se hacen sugerencias sobre los momentos y las condicionantes para el empleo de las TIC, pero las docentes y los docentes las aplicarán en los momentos que consideren necesario y siempre y cuando dispongan de lo indispensable para hacerlo.

2.6. La Evaluación Integradora de los Resultados del Aprendizaje:

La evaluación del aprendizaje constituye el componente de mayor complejidad dentro del proceso educativo, ya que es necesario valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de las estudiantes y los estudiantes, a fin de adoptar las medidas correctivas que requieran la enseñanza y el aprendizaje.

Las docentes y los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (**resultados concretos del aprendizaje**) del estudiantado a través de diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de la destreza; para ello es muy

importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad y la integración de los conocimientos que se van logrando.

Es de alta trascendencia, al seleccionar las técnicas evaluativas, combinar la producción escrita de las estudiantes y los estudiantes articulada con la argumentación, para ver cómo piensan, cómo expresan sus ideas, cómo interpretan lo estudiado, cómo son capaces de ir generalizando en la diversidad de situaciones de aprendizaje, que deben proyectarse a partir de los **indicadores esenciales de evaluación** planteados para cada año de estudio.

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano (valores) que deben lograrse en el estudiantado, las que deben ser evaluadas en el quehacer práctico cotidiano y en el comportamiento del estudiantado ante diversas situaciones del aprendizaje.

Entre las principales técnicas de evaluación deben considerarse de forma prioritaria:

La observación directa del desempeño de las estudiantes y los estudiantes para valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje; así como, en el deporte, la cultura y actividades comunitarias;

La defensa de ideas, con el planteamiento de variados puntos de vistas al argumentar sobre conceptos, ideas teóricas y procesos realizados; así como para emitir juicios de valor;

La solución de problemas con diversos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos y la formación humana;

La producción escrita que reflejen ideas propias de las estudiantes y los estudiantes;

El planteamiento y aplicación de nuevas alternativas, nuevas ideas en la reconstrucción y solución de problemas;

La realización de pruebas sobre el desarrollo de procesos y al cierre de etapas o parciales académicos.

Se concibe que en todo momento se aplique una **evaluación integradora de la formación cognitiva (destrezas y conocimientos asociados) con la formación de valores humanos**, lo que debe expresarse en las “calificaciones o resultados” que se registran oficialmente y se dan a conocer a las estudiantes y los estudiantes.

3. LA ESTRUCTURA CURRICULAR: SISTEMA DE CONCEPTOS EMPLEADOS

El nuevo referente curricular de la Educación Básica se ha estructurado sobre la base del sistema conceptual siguiente:

a) PERFIL DE SALIDA: expresión del desempeño que debe demostrar el estudiantado al concluir el décimo año de estudio, con un grado de generalización de las destrezas y conocimientos especificados en el currículo de Educación Básica. Este desempeño debe reflejarse a través de las destrezas de mayor generalización (saber hacer), de los conocimientos (saber) y de los valores humanos (ser).

b) OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL ÁREA: orientan el alcance del desempeño integral que deben alcanzar las estudiantes y los estudiantes en el área de estudio durante todo el proceso de la Educación Básica. Los objetivos responden a las interrogantes siguientes:

- *¿QUÉ ACCIÓN o ACCIONES de alta generalización deberán realizar las estudiantes y los estudiantes?*
- *¿QUÉ DEBE SABER? conocimientos asociados y cuáles son logros de desempeño esperados?*
- *¿PARA QUÉ? contextualización con la vida social y personal;*

c) OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL AÑO: expresan las máximas aspiraciones a lograr en el proceso educativo dentro de cada año de estudio. Tienen la misma estructura que los objetivos del área.

d) MAPA DE CONOCIMIENTOS: esquema general que distribuye, por años de estudio, con una lógica ascendente en nivel científico y complejidad, los conocimientos esenciales (nucleares) que deben saber las estudiantes y los estudiantes, desde el 1ero. hasta el 10mo. año, Y BACHILLERATO conformando un sistema coherente.

e) EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA: idea de mayor grado de generalización del contenido de estudio que articula todo el diseño curricular, con proyección interdisciplinaria. A partir de él se generan las destrezas, los conocimientos y las expresiones de desarrollo humano, constituyendo la guía principal del proceso educativo dentro de cada área.

Los ejes curriculares máximos, correspondientes a cada área son los siguientes:

- **LENGUAJE: ESCUCHAR, HABLAR, LEER Y ESCRIBIR PARA LA INTERACCIÓN SOCIAL**

- *MATEMÁTICA: DESARROLLAR EL PENSAMIENTO LÓGICO Y CRÍTICO PARA INTERPRETAR Y SOLUCIONAR PROBLEMAS DE LA VIDA*

- *SOCIALES: EL MUNDO DONDE VIVO Y LA IDENTIDAD ECUATORIANA*

- *NATURALES: INTERRELACIONES DEL MUNDO NATURAL Y SUS VARIACIONES.*

f) EJES DEL APRENDIZAJE: componente integrador del quehacer educativo; se derivan del eje curricular máximo en cada área de estudio; sirven de base para articular los bloques curriculares y están presentes en uno o en varios años.

g) BLOQUES CURRICULARES: componente de la proyección curricular que articula e integra un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema central siguiendo una determinada lógica de ciencia.

h) DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO: expresan el “saber hacer”, con una o más acciones que deben desarrollar las estudiantes y los estudiantes, asociados a un determinado conocimiento teórico; y dimensionadas por niveles de complejidad que caracterizan los criterios de desempeño. Las destrezas con criterios de desempeño se expresan respondiendo a las interrogantes siguientes:

- *¿QUÉ TIENE QUE SABER HACER? DESTREZA*

- *¿QUÉ DEBE SABER? CONOCIMIENTO*

- *¿CON QUÉ GRADO DE COMPLEJIDAD? PRECISIONES DE PROFUNDIZACIÓN.*

i) PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las **destrezas** con los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para conducir el desarrollo de las mismas dentro del sistema de clases y fuera de él.

j) INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN: son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que debe demostrar el estudiantado. Se estructuran a partir de las interrogantes siguientes:

- *¿QUÉ ACCIÓN o ACCIONES SE EVALÚAN?*

- *¿QUÉ CONOCIMIENTOS SON LOS ESENCIALES EN EL AÑO?*

- *¿QUÉ RESULTADOS CONCRETOS EVIDENCIA EL APRENDIZAJE?*

Evidencias concretas del aprendizaje al concluir el año de estudio.

4. EL PERFIL DE SALIDA DE LAS ESTUDIANTES Y LOS ESTUDIANTES DE LA EDUCACIÓN : La Educación en el Ecuador abarca 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.

Las jóvenes y los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación serán ciudadanos y ciudadanas capaces de:

- Expresarse libremente como individuos orgullosos de ser ecuatorianas y ecuatorianos, de convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en los componentes físicos, psicológicos y sexuales.
- Hacer buen uso del tiempo libre, con actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que lo lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Disfrutar y comprender la lectura, desde una perspectiva crítica y creativa.
- Valorar, solucionar problemas y producir textos que reflejan la realidad sobre la base de fundamentos científicos y prácticos en las dimensiones lingüísticas, literarias y lógica matemática; así como de la integración y evolución del mundo natural y social.
- Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en la solución de problemas prácticos.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

5. LOS EJES TRANSVERSALES DENTRO DEL PROCESO EDUCATIVO:

Constituyen grandes temáticas de proyección macro que deben ser atendidos en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas y conocimientos de cada área de estudio. En una perspectiva integradora, entre los ejes transversales de Educación General Básica, estarán:

1. La formación ciudadana y para la democracia.

2. La protección del medio ambiente.

3. El correcto desarrollo de la salud y la recreación de las estudiantes y los estudiantes.

4. La educación sexual en la niñez y la adolescencia.

Estos ejes, en sentido general, abarcan temáticas tales como:

- **Formación ciudadana y para la democracia:** el desarrollo de valores humanos universales, la identidad ecuatoriana, los deberes y derechos de todo ciudadano, la convivencia dentro de una sociedad intercultural y plurinacional, el respeto a los símbolos patrios, el respeto a las ideas de los demás y a las decisiones de la mayoría, la significación de vivir en paz por un proyecto común.
- **Protección del medio ambiente:** interpretación de los problemas ambientales y sus implicaciones en la supervivencia de las especies, la interrelación del ser humano con la naturaleza, estrategias de conservación y protección.
- **El correcto desarrollo de la salud y la recreación de las estudiantes y los estudiantes:** el desarrollo biológico y psicológico acorde con las edades y el entorno socio ecológico, los hábitos alimenticios y de higiene, el uso indebido de sustancias tóxicas, el empleo del tiempo libre.
- **La educación sexual en las jóvenes y los jóvenes:** el conocimiento y respeto de su propio cuerpo, el desarrollo y estructuración de la identidad y madurez sexual, los impactos psicológicos y sociales, la responsabilidad de la paternidad y maternidad.

La atención a estas temáticas será planificada y ejecutada por las docentes y los docentes al desarrollar el sistema de clases y las diversas tareas de aprendizaje, con el apoyo de actividades extraescolares de proyección institucional.

