



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA DE SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN EN MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio
Nacional 5 de Junio, de la Provincia de Manabí, ciudad de Manta,
periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Bailón Cedeño, María Candelaria

DIRECTOR: Cruz García, Santiago Oswaldo, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Cruz García Santiago Oswaldo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, realizado en el Colegio Nacional Cinco de Junio de la ciudad de Manta, provincia de Manabí, período lectivo 2012 – 2013”; realizado por la profesional en formación Bailón Cedeño María Candelaria Lic.; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo..

Loja, septiembre del 2014.

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, Bailón Cedeño María Candelaria; declaro ser autor(a) del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional 5 de Junio, de la Provincia de Manabí, ciudad de Manta, periodo 2012 – 2013”, DE LA Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo por Oswaldo Santiago Cruz García, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas conceptos, 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 las investigaciones, trabajos científicos o técnico y tesis de grado que se realicen a través, o el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autora: Bailón Cedeño María Candelaria

Cédula: 1307284701

DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

A Dios por darme la vida y por permitirme terminar con éxito esta carrera, también por haber puesto en mi camino aquellas personas que durante todo el periodo de estudio me brindaron apoyo, amor y amistad.

A mi esposo, a mis hijas y mi familia que me dieron las fuerzas necesarias para llegar a esta meta, porque con ellos quienes me inspiran a prepararme día a día y así convertirme en verdaderos profesional en educación de calidad.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, sus maestros que día a día me apoyaron con sus sabias enseñanzas.

María Bailón Cedeño

AGRADECIMIENTO

Cada vez que subas un peldaño, agrádecetelo, valora tus logros.

Agradezco a Dios por darme la vida y cuidar cada paso que doy.

A mi familia que con su apoyo incondicional, paciencia y creer en mí, por darme fortaleza para seguir adelante.

Al Mg. Oswaldo Santiago Cruz García, Director de tesis por sus sabias orientaciones y hacer de este trabajo un soporte de investigación.

A todas las personas que me ayudaron en la realización de este proyecto de investigación; al Colegio Nacional 5 de Junio del cantón Manta Provincia de Manabí que me abrió sus puertas y confiaron en mí para realizar esta actividad educativa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosett, de Kaufman, de D` Hainnaut, de Cox y deductivo).....	8
1.2 Análisis de necesidades de formación:.....	10
1.2.1 Análisis organizacional.....	11
1.3 Análisis de la persona	35
1.3.1 Formación profesional.....	37
1.3.2 Formación Continua	41
1.4 Análisis de la tarea educativa	55
1.4.1 La función del gestor educativo.....	56
1.4.2 La función del docente	57
1.4.3 La función del entorno familiar	59
1.4.4 La función del estudiante	60
1.4.5 Cómo enseñar y cómo aprender	62
1.5 CURSOS DE FORMACIÓN	64
1.5.1 Definición e importancia en la capacitación docente	64
1.5.2 Ventajas e inconvenientes.....	68

1.5.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	69
1.5.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.	71
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA.....	73
2.1 Contexto.....	74
2.2 Participantes.....	75
2.3 Diseño y métodos de investigación	79
2.3.1 Diseño de la investigación	79
2.3.2 Métodos de investigación.	80
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	81
2.4.1 Técnicas de investigación	81
2.4.2 Instrumentos de investigación	81
2.5 Recursos.....	82
2.5.1 Talento Humano.....	82
2.5.2 Materiales.	82
2.5.3 Económicos	82
2.6 Procedimiento.....	83
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
3.1 NECESIDADES FORMATIVAS	85
3.2 ANÁLISIS DE FORMACIÓN.....	94
3.2.1 LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN	94
3.2.2. Tarea educativa	98
3.2.3. La persona en el contexto educativo.....	101
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	107
4.1TEMA:.....	108
4.2 MODALIDADES DE ESTUDIOS	108
4.3 OBJETIVOS GENERALES	108
4.4. DIRIGIDO A:	109
4.5 DESCRIPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN:.....	109
4.5.1 Contenidos del curso:.....	109
4.5.2 Descripción del currículum vitae del autor que dictara el curso.....	116
4.5.3 Metodología.	119
4.5.4 Evaluación.	119

4.6 DURACIÓN:.....	120
4.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE	120
4.8 COSTOS DEL CURSO:.....	121
4.9 CERTIFICACIÓN.....	121
4.10 BIBLIOGRAFÍA.....	122
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES	125
BIBLIOGRAFÍA.....	126
ANEXOS	134
Anexo 1 Carta de formalidad de la UTPL.	
Anexo 2 Evidencias de las encuestas realizadas a los docentes.	

RESUMEN

La investigación se trata sobre la formación docente y mejorar los procesos educativos. Los diferentes autores señalan que la calidad de la educación debe comenzar con la calidad en la formación docente, la presente investigación parte del objetivo general: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cinco de Junio de la ciudad de Manta, en el período académicos 2012 – 2013; se tomó como grupo de investigación a los docentes, se aplicó mediante una metodología analítica, sintética, deductiva, y estadística, aplicando la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario en donde se denota las necesidades de formación docente, concluyendo que los maestros manifiestan su predisposición para tener estudios en maestrías; pero no existen procesos de capacitación adecuados, del mismo modo los profesores tienen facilidad en detectar problemas en los estudiantes, pero demanda una formación en pedagogía y didáctica. Se propone la capacitación a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Cinco de Junio” mediante la aplicación de la pedagogía didáctica y los organizadores gráficos para lograr el proceso de enseñanza y aprendizaje.

PALABRAS CLAVES: Formación, educación, docentes, procesos, capacitación, maestros.

ABSTRACT

The research is on teacher training and improving educational processes. Different authors point out that the quality of education should start with the quality of teacher training, this investigation of the overall objective : to analyze the training needs of high school teachers of the National School June Five Manta , in the academic period 2012 - 2013 , was taken as research group teachers was applied using an analytical , synthetic, deductive , and statistical methodology , applying the technique of the survey through a questionnaire where denotes the teacher training needs , concluding that teachers have expressed their willingness to master studies , but no suitable training processes , just as teachers have easily detect problems in students, but demand training in pedagogy and didactics . Training for high school teachers of the National College "Cinco de Junio" is proposed by applying the teaching pedagogy and graphic organizers to accomplish the process of teaching and learning.

KEYWORDS: Training, education, teachers, processes, training

INTRODUCCIÓN

Ecuador requiere profundas reformas en su sistema educativo, si quiere cerrar las brechas de productividad, ingreso y calidad de vida con relación a los países industrializados; sin embargo, es de reconocerse que la solución de los problemas del país no depende únicamente de la educación, sino de una articulación adecuada de políticas públicas entre las cuales figuran las de educación, ciencia y tecnología, así, como las relativas a la inversión para generación del empleo, la salud y la seguridad.

Conviene también aceptar que ninguna reforma del sistema educativo, para mejorar calidad y rendimiento será posible si no se toma en cuenta un factor fundamental: la urgente formación y actualización del profesorado de todos los niveles educativos. Sin mejores docentes, no será posible cambiar las instituciones de educación, porque ellos son los actores permanentes del proceso de enseñanza y constituyen el puente entre la autoridad educativa y los salones de clases; por su conducto, las políticas educativas se materializan y pueden malograrse o ser exitosas en función de lo que hagan en las aulas.

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

Previo a estos resultados se desarrolló un marco teórico donde se realiza un análisis profundo sobre los diferentes criterios de las necesidades de formación, en base a los argumentos de pedagogos y especialistas en el tema; concibiendo al docente como uno de los protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje; se puso énfasis en los aportes de Kaufman, D'Hainnaut, De Cox y otros autores; quienes relacionan a la formación docente al cambio e innovación, coincidiendo en que la formación del docente en el siglo actual es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos, debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios

y transformaciones que se experimenta en el área educativa, diferenciando que los procesos de capacitación propuestos no son los que tradicionalmente se aplican en el sistema educativo ecuatoriano, los cuales parten desde la visión unilateral del capacitador, sino que deben partir de las necesidades reales que tiene los docentes en su comunidad educativa; para lo cual se debería también implementar mecanismos de evaluación y monitoreo para constatar la eficacia de los mismos.

En función de ello la Universidad Técnica Particular de Loja plantea la necesidad de formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional Cinco de Junio de la provincia de Manabí, ciudad de Manta, período 2012 – 2013, el cual parte del resumen, introducción, fundamentación teórica, marco metodológico, tabulaciones y análisis de datos realizados en la institución señalada, con las respectivas conclusiones y recomendaciones, los cuales se han desarrollado para una mejor comprensión de la importancia que tiene en la actualidad la formación de los maestros/as en forma permanente, planificada y organizadas; tomando en cuenta que gran parte de responsabilidad de la eficacia de los procesos educativos recaen en los docentes, sin desestimar el papel que juegan la familia y el medio social.

La investigadora se ha beneficiado de la realización y aplicación de este proceso investigativo, porque ha permitido a través de esta información, conocer más de cerca los beneficios que brinda el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes para reformar la educación de nuestro país. Ha sido también motivo de reflexión sobre la importancia que tiene para los profesores, y sobre los aspectos que en la vida profesional y en la práctica del trabajo diario se pueden y debe mejorar.

Es mediante la investigación realizada que ha permitido describir el talento humano, es decir a los estudiantes del colegio Cinco de Junio, del cantón Manta, quienes, al igual los docentes y autoridades, respaldaron en forma entusiasta la realización de la investigación; además se contó con el material bibliográfico y recursos materiales necesarios.

Los objetivos específicos que se planteó en el informe de investigación fueron los siguientes:

-Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

-Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

-Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Los objetivos propuestos por la investigación fueron cumplidos y se logró a través de la utilización de métodos y técnicas, las cuales sirvieron para obtención de la información, que fue analizada e interpretada, permitiendo determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas, y de plantear las correspondiente conclusiones y finalmente presentar lineamientos que permitan ser una alternativa de solución a una parte del problema. Con los resultados logrados en este trabajo se contribuirá al mejoramiento de la calidad educativa en los centros del país, mejorando el proceso formativo de los docentes, la técnica didáctico-metodológica que permita la participación de todos los actores de hecho educativo, en un ambiente de calidez.

La investigación aplicado a los docentes del Colegio Cinco de Junio, busca establecer las necesidades de capacitación, para lo cual se parte de un diagnóstico que evidencia el medio pedagógico en que se desarrollan los maestros; edad, género, relación laboral, ubicando el tipo de establecimiento, perfil de los profesores; expectativas de capacitación, aspiraciones educativas; aspectos en que le gustaría ser formado; los obstáculos que tiene para participar en estudios de cuarto nivel entre otros.

Hay necesidad de cambiar, para ello se necesita mayores niveles de formación docentes, en todas aquellas tareas vinculadas de forma directa al hecho educativo; en este sentido, los procesos de capacitación pueden constituirse en un elemento que ayude a mejorar la formación del profesorado. En la propuesta, plantea un seminario de capacitación sobre la utilización de la pedagogía - didáctica y los organizadores gráficos para lograr el proceso enseñanza aprendizaje, dirigido a los docentes del Colegio Nacional "Cinco de Junio" de la ciudad de Manta, porque es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de sus capacidades, pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta nueva realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, para lo cual la pedagogía didáctica y los organizadores gráficos pueden ser un elemento que marque la diferencia.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.

1.1 Necesidades de formación.

Marcos señala que “las necesidades de formación no existen, tan sólo son diferencias que deben identificarse y analizarse en la situación concreta en que se producen”. (Marcos, 2008)

García es de opinión, el concepto de necesidad se vincula también al de problema, entendido éste en un sentido amplio que lo identifica con una situación que requiere algún tipo de acción de resolución o de mejora. Por tanto, a los efectos que ocupan, parece conveniente tener en cuenta que las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables. De ahí la vinculación de la formación docente al cambio y la innovación. De hecho, la existencia de una dimensión de aprendizaje en los procesos de cambio es ampliamente reconocida. Esas implicaciones formativas del cambio se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal y en el institucional u organizativo. (García, 1997).

1.1.1 Concepto.

Una necesidad es un desfase o diferencia existente entre lo que existe en la actualidad y lo que debería ser o lo que querría que fuera: Al hablar de necesidades formativas se refiere tal como señala (Kaufman, 1998)

“Al desfase o diferencia entre las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma empeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio, cumplir con los objetivos de la organización” (Kaufman, 1998)

Es la opinión de George; la formación es la transformación de la esencia humana, previo reconocimiento de que el ser, en términos de lo que se debe ser, resulta indefinible en razón de que este no es, sino que en su devenir va siendo; es un tarea que le resulta interminable. Por ello necesita de la formación para llegar a ser lo que en su devenir logra ser. (George, 2008; Ávalos, 2006)

Messina, señala que por su parte la formación “son los procesos sistemáticos orientados a que una persona se inicie y/o afiance en el oficio de educador” (Messina, 2003).

Se resumen los conceptos antes esgrimidos se puede afirmar que la necesidad de formación es la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar en forma efectiva las tareas de un puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades con los conocimientos, habilidades y aptitudes o lo que hoy se denomina competencias.

Como se puede apreciar el termino formación es utilizado en varios campos de estudio, como son, la biología, psicología, lingüística entre otros, por tanto cuando se habla de formación en el ámbito educativo con relación a los docentes, es mejor conocida como formación docente.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

En la designación de los tipos de necesidades formativas, existe un gran debate, en la práctica cada autor de acuerdo a su punto de vista, señala las suyas; así por ejemplo; enuncia cinco tipos de necesidades jerárquicas: fisiológicas; de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización (Maslow, 1960); del mismo modo (Alderfer, 2008) considera a tres tipos: de existencia, de relación y de desarrollo; Herzberg, Mausner Snyderman (2008) señalan dos clases denominadas respectivamente Higiénicas y motivadoras (Herzberg, 2008).

Después de revisar algunas propuestas, se podría esquematizar las necesidades formativas de la siguiente manera:

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

Fuente: Las metodologías de aprendizaje

Elaboración: María Bailón

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

De Ketele y Roegiers afirman que “evaluar es confrontar un conjunto de informaciones con un conjunto de criterios que sirven como marco de referencia”. (Roegiers, 1995)

Las necesidades formativas hacen siempre referencia a desfases entre lo que existe y lo que debería existir. El análisis de los problemas de desfase o de desempeño existentes es un análisis reactivo que debería complementarse con un enfoque proactivo que tenga en cuenta los problemas potenciales que surgirán debido a cambios tecnológicos, cambios organizacionales, etc.

Deben, además, distinguirse claramente las necesidades reales de las percibidas y de las demandas, primando en la definición de las necesidades reales los objetivos de la organización, y, por último, debe aceptarse que no todos los problemas organizativos o de desempeño de funciones/tareas se pueden resolver con formación. Sólo algunos problemas demandarán acciones formativas y darán, por tanto, origen a necesidades formativas.

Para la Allisón Rosset, (1987: 45) lo fundamental de una detección de necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones ya que, la búsqueda de esa información, se permiten reconocer dos

posibles escenarios: el estado actual y el deseado, y la detección de necesidades servirá para detectar del tamaño de la fisura y proponer actividades para desaparecer la fisura.

Rosset menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas así son el “análisis del tema; el análisis de tareas, el análisis de datos y la detección de necesidades”. (Rosset, 1987) El modelo de detección de necesidades se diferencia de otros, ya que busca las opiniones mediante diversas fuentes en lugar de hacer inferencias. El modelo de este autor señala que el rol más importante de la detección de necesidades, es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento.

Pero de manera general se podría sintetizar la evaluación de las necesidades formativas, tal como se lo hace en el sistema educativo; es decir, debe ser entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior, si bien puede someterse a criterios definitorios más complejos que combinen, al menos, estas dos últimas acepciones, como hemos mostrado más arriba. Se adoptaría, entonces, un concepto de la evaluación de necesidades que focaliza:

- 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
- De orientación a la toma de decisiones acerca de acciones reeducativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Una necesidad puede ser como, el estado provocado por una de privación; que a su vez, desencadena un impulso encaminado o satisfecha y, por tanto, a hacerla desaparecer, estableciendo así el equilibrio del organismo. (Quintana., 2005)

Todas las personas tienen ciertas necesidades, algunas similares a las de los demás, muchas otras, de tipo personal, sea una necesidad grupal o una necesidad, como

muestra la definición anterior, siempre se buscará la manera de satisfacerla, ya que de otra forma el organismo no logrará un equilibrio.

Kaufman, señala que la necesidad es “la diferencia entre los resultados actuales y los deseados, y no se utiliza sólo para identificar necesidades, sino también para ordenarlas según su prioridad”. (Kaufman, 1992) Primero deben seleccionarse las necesidades y luego identificarse y seleccionarse los medios, las soluciones o los procesos para cubrir el desajuste en los resultados.

El modelo de Bee y Bee define el análisis de necesidades formativas como el proceso de identificación del conjunto de necesidades de formación que se derivan de las necesidades de negocio, la especificación precisa de esas necesidades formativas y el análisis de cómo resolver esas necesidades de la mejor forma. Esta definición explica la estructura de la primera mitad de la Rueda de Formación. (Bee, 1994)

Es importante mencionar que los seres humanos son motivados a actuar y reaccionar inducidos por las necesidades personales, y aunque muchas veces dichas necesidades dejan de ser motivados cuando son satisfechas y evolucionan durante la vida, nunca dejan de estar presentes y siempre son fuente de estímulo, preocupación o de frustración, cuando no es posible satisfacerlas.

Necesidades de los docentes. En el párrafo anterior se expuso la dificultad del rol docente, así como también de la importancia que tiene el que los seres humanos puedan satisfacer sus necesidades para llegar a la autorrealización. El docente, como todo ser humano, tiene que cubrir ciertas necesidades que muchas veces deja en el olvido, debido al sistema en el que está inmerso, sistema enfocado en el aprendizaje de los estudiantes.

En base a la experiencia se puede afirmar que así como una clase bien dirigida genera condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes, un sistema adecuado de perfeccionamiento de los docentes, debe abordar también las cuestiones contextuales para crear condiciones que faciliten el aprendizaje de los mismos docentes.

Se sabe que como docente, debe asistir a varios cursos de perfeccionamiento y la formación, que varían dependiendo del país y a veces de la región en la que se encuentren. Estos cursos podrían ayudar a satisfacer las necesidades de los docentes pero muestra las razones del fracaso de la formación en ejercicio. (Kaufman, 1999)

1. Los talleres no repetidos son frecuentes, pero ineficaces.
2. Los temas son seleccionados frecuentemente por personas que no son las que recibirán la formación.
3. Solo en muy pocos casos las ideas y prácticas expuestas en los cursos tiene un seguimiento.
4. Pocas veces se lleva a cabo un seguimiento
5. Los cursos de perfeccionamiento tratan muy raramente ese acto de atender las necesidades y preocupaciones individuales de los participantes.
6. En la mayoría de los cursos participan maestros de escuelas o distritos escolares muy distintos, pero no se reconoce el impacto diferencial de los factores positivos y negativos en el sistema al que han de regresar.
7. No hay absoluto una base conceptual en la planificación ejecución de los cursos de perfeccionamiento que asegure su efectividad.

En el punto 5, señala la poca atención que se le da a las necesidades y preocupaciones individuales de los participantes, unos cursos para la formación del docente, por mejor realizado que esté, no será relevante si no se preocupa también por esas necesidades individuales que está disturbando al docente. Un docente no podrá aprender e impartir conocimiento de manera adecuada, si no logra cubrir o internar cubrir sus necesidades.

Es importante mencionar también que como dice D` Hainnaut, (2006:23) que no hay nada que garantice o compruebe la efectividad de estos cursos, por lo que sería muy interesante realizar nuevas propuestas para el replanteamiento de los mismos y dejar a un lado ese enfoque tradicional en el que el director del curso tiene la respuestas a todos los problemas que hacen frente los participantes, en dicho enfoque, él que es simplemente transmisor de los conocimientos, que están implícitos dentro de los programas de formación, así de querer generar un cambio este debería ser en los cursos mismos.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rossett, de Kaufman, de D`Hainnaut, de Cox y deductivo).

Existen diferentes modelos para la realización de un modelo de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que pueden ofrecer valiosos puntos de referencia:

Así por ejemplo Rosset, señala cuatro elementos fundamentales, que resumiendo serías las siguientes:

1. Situaciones desencadenantes; que puede ser entendido como responder a las preguntas: “De donde partimos” y “hacia dónde vamos”.
2. Tipo de información que se busca. Que pueden ser, óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuente de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Esta opinión hace prevalecer que este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Kaufman, (2000: 78), en cambio desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones que es un complejo proceso de 18 pasos, en que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

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

Para este autor los participantes en la planificación serían; Ejecutores, receptores y sociedad; también plantea la discrepancia entre los que es y lo que debería ser; señala que se debe priorizar las necesidades.

En cambio Cox une el análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente; abarca los siguientes pasos:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema
5. Características de las personas implicadas en el problema
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
9. Evaluación
- 10 Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Cox (2008: 90), tienen una visión mucho más amplia del significado de modelo de análisis de necesidades, ya que desde el inicio sitúa a la necesidad en un contexto general.

Hay necesidad de asumir una posición ecléctica en este aspecto del modelo, ya que los autores citados tienen sus argumentos que son válidos; para tener una intervención rápida sobre los grupos que presenta la particularidad de considerar el análisis de necesidades como paso previo a cualquier planificación. El modelo de Cox es el que mejor se adecua a la labor docente, tomando en cuenta que el proceso educativo es un hecho social.

1.2 Análisis de necesidades de formación:

Al abordar el tema de la docencia como una profesión tan demandante y estresante, se orienta a conocer qué se hace para la formación y capacitación de dichos docentes, no sin antes dejar en claro qué es la formación docente.

Para Chehaybar la formación se considera “una actividad organizada institucionalmente, con un fin específico o algo que posee en tanto resultado de la experiencia, de la exterioridad, es decir un objeto de estudio” (Chehaybar & Kuri, 1996)) por otra partes Pérez Gómez define formación como “el resultado de la reflexión sobre la acción” (Chehaybar, 2007)

Como el objeto del presente trabajo, se entiende la formación como “Los proceso sistemáticos, orientados a que una persona se inicie y/o afiance en el oficio de educador”, D’Hainaut. El término formación es utilizado en varios campos de estudio, como lo son, la biología, psicología, lingüística, entre otros, por tanto cuando se habla de una formación docente. La formación docente “es un proceso unido a las concepciones educativas que son contextualizadas por la situación histórica del país, a la visión de los administradores de la educación; a la política educativa de la enseñanza y que de ver afectada por los avances didácticos que se reflejan en los currículos del proceso formativo. Kaufman.

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

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En

ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D' Hainault establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad. (D'Hainault, 1979)

Los autores dan importancia al análisis de necesidades de formación, que vienen a ser todos aquellos trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes (y futuros) que afectan a una organización o partes de la misma (y los que son previsibles que le afecten), a los que se puede dar respuesta total o parcial, mediante la articulación de un Plan de Formación.

1.2.1 Análisis organizacional.

El análisis organizacional constituye una descripción del operar de una organización o conglomerado de estas y esencialmente del actuar de los individuos que las componen y direccionan, así como de la influencia del medio donde se desenvuelven, de las estructuras y comportamientos y de la respuesta y adaptación a los requerimientos propios del negocio a que pertenecen, (Chiavenato, 2001) es un esfuerzo de conocimiento donde quien describe busca resaltar ciertos criterios, siendo selectivo en este proceso, y procurando una deducción adecuada de la realidad observada para convertirse en un instrumento válido de comunicación científica y en precursor de mejoras y cambio organizacional

Cada medida de transformación dentro de una organización debe ser antecedida por un análisis de la organización. Este análisis ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas. Es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. “El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en sí, pero es una herramienta que ayuda los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización” (DHainault, 2000). Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado; lo cual es facilitado con una buena herramienta de análisis.

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

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Para Roger Kaufman (2002:67) toda actividad didáctica tiene lugar en un determinado contexto que repercute en la orientación y resultados de la acción educativa. (kaufman r. , 1990)

Este contexto favorece o limita la interacción profesor-alumno y las relaciones entre todos los participantes de la experiencia escolar, y del mismo modo que puede facilitar o entorpecer las actividades de enseñanza, puede ser estimulante o puede incluso frustrar el interés por la innovación. En la perspectiva de una educación para la diversidad, la evaluación del aprendizaje se concibe como un proceso continuo y con carácter formativo. Es decir, acompaña al desarrollo de toda la experiencia escolar, desde que se inicia hasta que concluye, e incluso va más allá, teniendo como objetivo el beneficio del alumno y del grupo. La continuidad es entonces un criterio que le confiere a la evaluación un sentido global y diversificado. Como elemento inseparable de la misma educación, proporciona las referencias necesarias para que el maestro conozca la situación general del grupo y de cada alumno en los diferentes momentos del proceso escolar.

En la historia de la educación, se puede dar cuenta que esta ha sido manipulada para fines personales, se ha dejado a un lado su verdadero objetivo “formar a personas integrales y comprensivas del mundo”, y se ha transformado en una conveniencia; si se mira a alrededor se observa que la mayoría de las personas no estudian lo que verdaderamente les apasiona, sino que optan por las preferencias del momento pero no se proyecta a futuro.

En la actualidad, educar es formar antes que instruir, no basta con la mención de que se debe pasar del paradigma de la enseñanza al paradigma del aprendizaje. En educación el reto educativo que impone la globalización no debe entenderse como las actividades de copia y reproducir modelos ajenos, sino como la incorporación regional y local de estrategias educativas que consideren la identidad, valores, tradiciones idiosincrasia, lengua y realidad socioeconómica de las poblaciones y regiones que se han de educar.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las metas son una obligación que se impone porque es necesaria, esencial para su existencia.

Según el alcance del tiempo se puede definir las metas en generales a largo plazo, mediano plazo, y corto plazo.

Largo plazo está basado en las especificaciones de las metas son más especulativas para los años distantes, estas metas son llamadas también metas estratégicas en una empresa tienen un periodo de cinco años y mínimo de tres, las metas estratégicas sirven para definir el futuro del negocio.

Mediano plazo son las metas tácticas de la empresa y se basan en función a las metas en general de la organización y se fijan por áreas para ayudar su propósito.

Corto plazo son las que se van a realizar en un periodo menor de un año, también son llamadas metas individuales de la organización ya que son metas de cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la organización.

Según Kaufman las metas del Desarrollo Organizacional pueden resumirse, de manera no exhaustiva, en los siguientes grandes apartados (Kaufman r. , 2012)

- Crear en toda la organización una “cultura abierta”, orientada a la solución de problemas.

Complementar la autoridad que comporta el papel o estatus, con la autoridad que proporciona el conocimiento y la competencia.

- Situar las responsabilidades de toma de decisiones y solución de problemas lo más cerca posible de las fuentes de información.
- Crear confianza entre personas y grupos de toda la organización.
- Hacer que la competencia sea más pertinente para las metas del trabajo y llevar al máximo los esfuerzos cooperativos.
- Propiciar la elaboración de un sistema de recompensas en el que se reconozca, tanto el logro de las metas de la organización, como el desarrollo de las personas.
- Intensificar en las personas el sentimiento de que ellas son los dueños de los objetivos de la organización.
- Aumentar el auto-control y la auto-dirección de las personas que forman parte de la organización.

Para Kaufman (2002:123) en cambio la meta es una declaración que identifica un punto final o condición que desean alcanzar una organización; por su lado D' Hainault; señala que la meta es una formulación que establece el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización.

De acuerdo a lo expuesto por los dos autores, se podría especificar que una meta sirven para tres propósitos:

1. Establecer el estado futuro de la organización, en el presente caso de una institución educativa, que buscar alcanzar; en otras palabras, los principios generales que han de ser seguidos por los miembros de esa organización.
2. Las metas proporcional la existencia de la organización, es decir, dan legitimidad a la misma.

3. Proporcionan un conjunto de estándares para medir el razonamiento organizativo.

En forma resumida, las metas organizacionales son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización, “La meta es el fin u objetivo de una acción o plan” (Ander, 2088). Se hace una comparación con una escalera, con las metas que son los escalones o peldaños y el objetivo es el de llegar a la parte superior de la escalera, se puede presentar una confusión en los términos porque un objetivo logrado puede ser una meta para un objetivo superior, ejemplo si se hace esfuerzos económicos y dedica tiempo en estudiar para lograr un título profesional, las metas de conseguir los recursos, dedicar tiempo de estudio, ser constante y aplicado, permitirán conseguir el objetivo de lograr un grado como profesional, pero a la vez este objetivo puede ser una meta para lograr conseguir un empleo, o emprender mi propio negocio.

Estas podrían tener las siguientes características.

a. Claridad: una meta debe estar claramente definida, de tal forma que no revista ninguna duda en aquellos que son responsables de participaren su logro.

b. Flexibilidad: las metas deben ser lo suficientemente flexibles para ser modificadas cuando las circunstancias lo requieran.

c. Medibles o mesurables: las metas deben ser medibles en un horizonte de tiempo para poder determinar con precisión y objetividad su cumplimiento.

d. Realista: las metas deben ser factibles de lograrse.

Coherente: una meta debe definirse teniendo en cuenta que ésta debe servir a la empresa. Las metas por áreas funcionales deben ser coherentes entre sí, es decir no deben contradecirse.

f. Motivadoras: las metas deben definirse de tal forma que se constituyan en elemento motivador, en un reto para las personas responsables de su cumplimiento.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para Chiavenato señala que “un recurso es una fuente o suministro de cual se produce un beneficio”. (Chiavenato, 2001)

Claro está que los recursos pueden ser material y otros activos que son transformados para producir beneficios y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles.

De acuerdo a este concepto se podría decir que recursos institucionales para la actividad educativa constituyen los elementos necesarios para que se produzca el hecho educativo. El aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la institución. Al igual que las otras etapas, tienen una naturaleza interactiva, es decir que se repite en los distintos niveles en donde se deba exterioriza.

Martínez Limache, Mery Jessica se refiere a “La dirección escolar centrada en lo pedagógico, clave para la mejora la calidad de la educación” (Martinez m. , 2012)

José María Quintana “La educación está enferma. Informe Pedagógico Sobre la Educación Actual. (Quintana, 2005)

La Dirección se considera en hacer funcionar una dependencia o institución como un todo y orientarla hacia el logro de los objetivos concretos. Del uso de autoridad y delegación de responsabilidad que hace el administrador de la educación se derivan los siguientes pasos: dirigir las acciones que se deben desarrollar para lograr los objetivos institucionales, definir los resultados esperados de acuerdo con los objetivos y delegar funciones y responsabilidades en personal que se tenga a cargo. Esta fase constituye el aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos planificados.

El director debe impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro o grupo para garantizar que cada uno cumpla con las funciones que le pertenecen; él es el responsable de la efectividad organizacional en la institución que dirige, y el área de recursos humanos debe hacerse cargo de instrumentar todo lo necesario para lograr la efectividad integral. En el sector educativo, esta última tarea recae también sobre los

directores de centros educativos, ya que no cuentan con un encargado de recursos humanos, siendo esta una de las causas por las cuales muchos sistemas educativos no logran avances significativos, pues la gestión de la mayoría de los recursos humanos está en manos inexpertas y los entes estatales (Secretaría de Estado de Educación), y nadie realiza los esfuerzos necesarios para capacitarlos en este sentido, lo cual contribuiría a elevar la calidad del principal servicio del sistema que es ofrecer educación de calidad a los ciudadanos.

Se concibe como el establecimiento y mantenimiento de la armonía entre las actividades de los subsistemas de una dependencia o institución. Con esta se persigue sincronizar y uniformizar los esfuerzos y actividades desarrolladas para conseguir la unidad de acción en el logro de los objetivos propuestos... (Chiavenato, 2008) Introducción a la Teoría General de la Administración. México. Mc Graw Hill.

La coordinación educativa es una identidad rectora inmediata superior en su respectivo nivel, ya sea primario, secundario o universitario; y la persona que ejecuta esta fase se denomina coordinador educativo, cuya función es coordinar las funciones de los departamentos y orientar las directrices de toda la organización educativa; además, anima al personal docente a cumplir con el sistema preventivo y el reglamento del establecimiento educativo. Otra de sus funciones es ayudar a formar un ambiente donde la corresponsabilidad y disciplina sean las principales características de las relaciones humanas dentro del establecimiento. (chiavenato, 2008; Faure, 1999)

Entre las aptitudes del coordinador educativo están: ser una persona profesional y preparada, cultivar la cordialidad y las buenas relaciones interpersonales; tomar decisiones informadas, comprometerse con los resultados de su acción docente, evaluar la críticamente, trabajar en conjunto con sus colegas, manejar su propia formación permanente, etc.

Esta fase se debe comprender como una función permanente que se realiza a lo largo del proceso de administración educativa, reduciéndose así el trabajo disperso e incrementándose el orden, la disciplina y coordinación en razón de los recursos y medios disponibles y de las actividades y tareas que se realicen.

El control está referido a la definición de estándares para medir el desempeño en la institución educativa; con esto se corrigen las desviaciones y se garantiza que se realice la planeación.

La evaluación se ejecuta sobre dos campos dentro de las instituciones educativas:

- Sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, fundamentalmente.
- Sobre las demás actividades y procesos que se dan en las organizaciones escolares.

La evaluación, sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, puede ser vista como la finalización de un determinado proceso de instrucción y de educación, como el reinicio del proceso, claro que ahora con mayor información con respecto hasta donde hemos avanzado en el logro de los objetivos iniciales planteados. Se deduce que la evaluación cumple un rol central para corregir los errores, agregar nuevas estrategias, anexar nuevas metodologías y conocimientos que hagan que la educación sea más precisa y eficaz en la obtención de las metas propuestas. De allí que la Evaluación sea un paso fundamental para una educación de calidad. Raquel Glazman. Las caras de la evaluación educativa. Universidad Nacional Autónoma de México. (Glazman, 2005)

En el caso educativo, la evaluación se define como la valoración de los conocimientos, actitudes, aptitudes, rendimiento y beneficio de la estrategia educacional hacia un educando y a los educandos en general; o bien como un proceso para determinar sistemática y objetivamente la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades realizadas. La evaluación es un proceso continuo, integral y sistemático destinado a determinar hasta donde son logrados los objetivos y que entrega información útil para la toma de decisiones y/o retroalimentación del sistema; casi siempre es un proceso subjetivo.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Conforme se consolida la teoría de la administración y de las organizaciones, sobre todo en este siglo, ha cobrado fuerza el estudio del liderazgo como una función dentro de las organizaciones.

Gil Villegas, Francisco (1990) esta perspectiva no enfatiza las características ni el comportamiento del líder, se refiere "las circunstancias sobre las cuales grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos, y sobre la forma en la función del liderazgo es analizada en términos de una relación dinámica". (Gil, 1990)

Según esta perspectiva el líder es resultado de las necesidades de un grupo. Operacionalmente, un grupo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros.

Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente el resultado por lo general es confuso o ambiguo. La necesidad de un líder en una institución educativa es evidente y real, y esta aumenta conforme los objetivos del grupo son más complejos y amplios.

Por ello, para organizarse y actuar como una unidad, los miembros de un grupo eligen a un líder. Este individuo es un instrumento del grupo para lograr sus objetivos y, sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo.

"El líder no lo es por su capacidad o habilidad en sí mismas, sino porque estas características son percibidas por el grupo como las necesarias para lograr el objetivo". (Kaufman, 2004)

Por lo tanto, el líder tiene que ser analizado en términos de su función dentro del grupo.

El líder se diferencia de los demás miembros de un grupo o de la sociedad por ejercer mayor influencia en las actividades y en la organización de estas.

El líder adquiere status al lograr que el grupo o la comunidad logren sus metas, su apoyo resulta de que consigue para los miembros de su grupo, comunidad o sociedad más que ninguna otra persona.

El líder tiene que distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo.

Esta distribución juega un papel importante en la toma de decisiones y, por lo tanto, también en el apoyo que el grupo le otorga.

Como el liderazgo está en función del grupo, es importante analizar no solo las características de este sino también el contexto en el que el grupo se desenvuelve. Pues

se considera que estas características determinan quien se convertirá en el líder del grupo.

“Las investigaciones han encontrado que un individuo que destaca como un líder en una organización constitucional no necesariamente destaca en una situación democrática, menos estructurada” (Faure, 1999).

Dependiendo si la situación requiere acción rápida e inmediata o permite deliberación y planeación, los liderazgos pueden caer en personas diferentes.

En síntesis, el líder es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad, es producto no de sus características, sino de sus relaciones funcionales con individuos específicos en una situación específica.

LIDERAZGO Y EDUCACIÓN:

Todos los pedagogos investigados están de acuerdo de que en la actualidad es necesario lograr un cambio en la Educación y para ello es necesario que cambie la institución educativa.

El desarrollo de la institución educacional contemporánea se basa en la filosofía del cambio, según; (Gil, 1990) se apoya en tres pilares fundamentales, que son:

- El desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.
- El trabajo en equipos, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.
- El liderazgo pedagógico, como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

LIDERAZGO PEDAGÓGICO:

Clara González en el cuarto Congreso Nacional y Tercero Internacional, “retos y expectativas de la Universidad” planteó:

“Cualquiera que recuerde su propia experiencia educativa se acuerda de los profesores, no de los métodos y técnicas. El profesor es la persona clave de la situación educativa. El

hace y deshace programas”, con este pensamiento se refiere específicamente al tipo de liderazgo del maestro. (Kaufman, 2004)

En concordancia con este criterio, el docente me debe preguntarse:

¿Qué es entonces el liderazgo pedagógico?

¿Quién lo ejerce?

¿Es lo mismo ser docente que líder pedagógico?

¿Cuáles son los requisitos, cualidades y habilidades del líder pedagógico?

¿Existe diferencia entre docente y líder pedagógico? - Sí.

¿Cuál es la diferencia?

La diferencia entre docente y líder pedagógico radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio subordinación.

La autoridad del docente proviene de los niveles superiores en la institución educativa, en relación con el nivel que ocupa respecto a los estudiantes. Es autoridad oficial.

La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral.

Por ende, se puede afirmar: el concepto de líder pedagógico siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre el docente y los estudiantes, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del profesor sobre sus niños, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro docente del grado sobre grupo de estudiantes . (D'Hainault, 2000)

Se debe subrayar, además, que el atributo más diferenciable en el líder pedagógico, es decir, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre el docente y los estudiantes.

La condición de líder pedagógico de un determinado profesor dentro de un colectivo docente descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo de

estudiantes. Por tanto, no tendría sentido pensar que tal atributo puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado por algún docente.

Si los estudiantes del grupo vinieran obligados, de alguna forma a aceptar la autoridad, no estaríamos hablando de líder pedagógico.

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

Se considera que el líder pedagógico es el docente, liderazgo es el propio proceso que desarrolla el docente que es líder.

El liderazgo pedagógico es un proceso que ejerce una influencia mayor que se permite la estructura de dirección de la institución educativa, más de lo que ella posibilita, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.

Tipos de liderazgo educativo

Chiavenato, Idalberto señala que “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través de proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 1993)

Julio Tablada, señala el liderazgo educativo: El líder/lideresa pedagógico/a, en sentido estricto, no puede "enseñar" a otros sobre todo a formarse culturalmente como se le podría enseñar a alguien a rellenar un formulario. Con un simple discurso o sermón, rara vez convence a alguien para que cambie sus paradigmas. La destreza de este tipo de líder pedagógico, reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles indignos hasta grandes alturas mentales y espirituales.

Al ser tomada en cuenta que el líder pedagógico no puede enseñar lo que no tiene; si quiere liderar tiene que tener la capacidad de poder persuadir, y condición para ello, es a través el ejemplo; si pretende enseñar valores, el/la docente tiene que demostrar no solo con las palabras sino en los hechos la práctica de valores que pretende inculcar en los de

Es necesario que el líder docente influya en todos los alumnos mediante sus actos propios y su postura ante los valores éticos y la normatividad institucional. El profesor es transmisor de esa normatividad, la personificación de los valores que se desean transmitir.

Sólo de esta manera se establece un espíritu elevado de confianza mutua entre su grupo, se impulsa el cumplimiento de las tareas y la creatividad para alcanzar mejores niveles, se estimula y reconoce el esfuerzo de los alumnos en un clima de libertad de acción e innovación de las actividades propias, se superan las situaciones adversas tan arraigadas dentro del sistema, y se hace a un lado la ineficacia para emprender el camino que haga ver la grandeza del ser humano.

Existen ciertos tipos de conducta dentro del liderazgo los cuales según (García H. , 2001), Liderazgo educativo. Edit. Grafo, son:

a. Estilo pasivo: Son los que dejan de lado sus propias necesidades, en un intento de satisfacer las necesidades de otros. Se sienten con una autoestima muy baja y muchas veces están a la defensiva. Este estilo se mantiene callado, introvertido, respetuoso, son desinteresados, carecen de confianza propia. Expresan sus pensamientos tan humildes que invitan a que los demás no le hagan caso. Su enojo se vuelve a su interior y les concede a los demás más derechos que a ellos mismos se ven asimismo virtuosos porque no son egoístas, sin embargo pierden el interés, viven frustrados y se resignan que los demás hagan con ellos lo que quieran. Este tipo de líder le resulta difícil encarar o tomar decisiones.

b. Estilo agresivo: Es el que tiene una "actitud positiva de sí mismo" pero no considera las necesidades de los otros. Con su actitud está diciendo. "Yo estoy bien tú no". (Kaufman, 2008) Estos líderes son dominantes, insistentes, egoísta, critican con enojo y con un tono acusador. Son ofensivos, amenazadores, autoritarios, apuntan con el dedo, sarcásticos y logran metas importantes con personas temerosas y negativas pero los beneficios no son perdurables la gente no establece un compromiso a largo plazo.

Estilo agresivo disimulado: Son los que tienen "Una actitud negativa de sí mismo y poca consideración hacia los demás. Manifiestan un espíritu subversivo y manipulador, transmiten sus sentimientos en forma sutil y solapadamente. Su conducta es destructiva

tanto para ellos como para con quienes interactúan, transmiten poca motivación, hablan con frialdad y dicen con sus actos "Yo no estoy bien y tú tampoco". Muchas veces imponen a sus subordinados tareas tediosas y repetitivas para que renuncie. Esta estrategia no da resultados duraderos. (Hoz, 2005)

c. Estilo asertivo: es cuando el líder se respeta a sí mismo y respeta a los demás, estos hacen que sucedan las cosas y crean oportunidades, son francos con los demás defienden sus derechos sin afectar los de los otros, se comunican con todos los niveles. Expresan sus necesidades, deseos, opiniones y sentimientos en forma honesta franca y flexible sin crear conflictos, acepta y reconoce sus limitaciones y como resultado le genera confianza para alcanzar metas, no está a la defensiva piensa de sí mismo "yo estoy bien y tú estás bien". No disimula lo que quiere aun cuando los demás no estén de acuerdo con él, su relación sobrevive y a largo plazo puede obtener más de lo que quería. La gente no se siente manipulada y eso logra los afectos y confianza.

A este criterio se debería sumar el líder transformador, es aquel que pone énfasis en los procesos; procura formar a las personas para cambiar la realidad; orienta una relación igualitaria entre él y sus alumnos donde todos aprenden de todos; crea las situaciones propicias para que se dé una educación permanente; desea hacer surgir una conciencia crítica; estimula la cooperación, la solidaridad y la creatividad; y emplea como recursos didácticos los medios de comunicación masiva para analizarlos críticamente junto con sus alumnos. (Marcos, 2008)

Los procesos mencionados son los que facilitan la existencia de líderes transformadores, son los medios en donde se generan de manera espontánea las aptitudes, el carisma personal y el perfeccionamiento constante.

En este tipo de liderazgo educativo existe un trasfondo ético que siempre ha rodeado a los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que la enseñanza es una actividad en que ciertas personas ejercen su poder de influencia en otras; estas influencias, a veces imperceptibles, se ejercen, por una parte, en una relación de desigualdad de poder y autoridad entre profesores y alumnos: el maestro es quien pone las calificaciones, el que indica quien participa, por ejemplo. Por otra parte, en respuesta a la intencionalidad educativa, se lleva a cabo cada maestro con las actividades que se propone realizar para alcanzar los fines educativos de su programa, también es él quien plantea lo que debe

aprenderse. No se puede ser indiferente, por tanto, ante este tipo de interacción que se establece entre los profesores y los alumnos, ni ante lo que pretendan enseñar ni el cómo. De ahí que toda tarea educativa tenga implícita una función de liderazgo.

Por ello la tarea docente, como líderes transformacionales, tienen que crear, a partir de lo que conocen los alumnos, a partir de sus conocimientos previos, estrategias que reconstruyan sus aprendizajes, y al cabo del tiempo, lo vuelvan a "desaprender-aprender". En esta era postmoderna, el saber no es absoluto, sino relativo. De ahí que se hable de ese proceso "aprender-desaprender-aprender". El maestro no es el que tiene la verdad, sino el que sabe cómo construir en sus alumnos la forma de obtenerla. Se está frente a una generación que tendrá nuevos retos, a la que no le servirá de mucho haber pasado un examen, sino saber cómo y en dónde indagar, comparar, analizar, valorar y elegir.

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

El BGU (Bachillerato General Unificado) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (Min. Educ.) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). (Educación, 2011)

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

- (a) Para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- (b) Para el mundo laboral o del emprendimiento, y
- (c) Para continuar con sus estudios universitarios.

Características

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Demanda de organización, regulación

El actual sistema de bachillerato pone énfasis en el desarrollo de las siguientes destrezas, capacidades y competencias: (Ecuador, 2011)

- Pensar rigurosamente. Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Comunicarse efectivamente. Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- Razonar numéricamente. Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática. Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural. Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito

sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.

- Actuar como ciudadano responsable. Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.
- Manejar sus emociones en la interrelación social. Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal. Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Emprender. Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Aprender por el resto de su vida. Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

De la naturaleza

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para:

La vida y la participación en una sociedad democrática; b) sus estudios postsecundarios; y c) el mundo laboral y del emprendimiento.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común). (ME, 2011)

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

La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en la cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizajes duraderos, útiles, formadores para la personalidad y aplicables a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes
Rol del estudiantes	Recibir conocimientos	Ser un protagonista activo del aprendizaje

Fuente: Propuesta Bachillerato General Unificado
Elaboración: María Bailón

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo. (ME, 2011)

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea

interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Es necesario que el docente motive a los alumnos con actividades o charlas interesantes, que originen desafíos, donde estos últimos deban usar las diferentes estrategias aprendidas, pues la motivación es otro condicionante esencial en el proceso de aprendizaje

El docente ha de guiar y orientar esta actividad, con el fin de que la construcción del alumnos se acerque de forma progresiva a lo que significan y representan los contenidos como saberes culturales de una comunidad humana; pero este proceso no lo hace en soledad sino en un ambiente de eficaces relaciones interpersonales, tanto entre alumno-profesor como entre alumnos-alumnos.

Un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

1.2.1.6 Reforma Educativa (LOEI- Reglamento de la LOEI- Plan Decenal).

A raíz de la Cumbre Mundial de Educación denominada: “Una educación de Calidad para todos”, llevada a cabo Jomtien Tailandia en 1990, comienza todo un proceso de reformas educativas en los diferentes países participantes, pues se evidenció diferencias y necesidades educativas que debían ser cubiertas, principalmente con lo que tiene que ver con el aumento de su cobertura, la capacitación docente, reconocimiento social de la actividad docente entre otros. (ME, 2010)

La necesidad de alcanzar una Educación para todos y de Calidad, hizo que América Latina planteará su proyecto para diez años a través del Proyecto Principal de Educación.

Como todo proyecto contaba con financiamiento y su misión principal era difundir las políticas educativas y los avances en materia de reformas.

En Ecuador para cumplir con este cometido se contrató la asesoría de los hermanos De Zubiría, quienes deberían construir el marco conceptual, metodológico de la reforma curricular para la Educación Básica. Delegaciones del MEC y asesores del entonces EBEPROBEC, formaban el grupo de curriculitos. Como fruto de este accionar se logró obtener la parte conceptual del proyecto de reforma, pero no llegó a dar resultados esperados; ya que al no tener el debido consenso, se optó por olvidar todo el trabajo conceptual y centrarse en una propuesta consensuada basada en contenidos y destrezas sin profundizar y enunciar explícitamente los fundamentos de estos.

Se puede decir que en esta reforma hubo un avance ya que no solo se definieron contenidos sino también destrezas para cada nivel y áreas de la educación básica. Otro aspecto que debe resaltar son los temas transversales (llamados ejes) donde se pretende dar respuesta a los temas como medio ambiente, interculturalidad, valores y desarrollo de la inteligencia, considerando que los temas transversales corrieron el riesgo de estar en todo y en nada pues el profesorado no estaba capacitado para dar estos temas.

LA NUEVA REFORMA EDUCATIVA

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales. En ese marco, el Nuevo Modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades. (ME, 2010)

Objetivo General:

Implementar un Nuevo Modelo de Gestión Educativa que garantice la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional de la autoridad educativa nacional y potencie la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema.

Objetivos específicos

Implementar el nuevo orgánico funcional del Ministerio de Educación.

Implementar el Modelamiento Territorial a nivel nacional, para la definición de distritos y circuitos educativos.

Conformar las Coordinaciones Regionales, Direcciones Distritales y Administraciones Circuitales de Educación incluyendo adecuaciones de infraestructura y dotación de equipamientos.

Implementar los sistemas de información que consideren los componentes de capacitación, gestión, régimen escolar, acompañamiento pedagógico, regulación. Conformar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos.

La Autoridad Nacional Educativa se articula hacia las zonas, como lo muestra el mapa a continuación, hasta llegar a los distritos y circuitos educativos

Misión:

Garantizar tanto el acceso como la calidad de la Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato para los habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y el género desde un enfoque de derechos y deberes que fortalezcan el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Visión:

Ser un sistema educativo de calidad y calidez, que funcione en el marco de la unidad nacional, de modo descentralizado, bajo un marco jurídico adecuado, que lidere los

cambios sociales y el desarrollo cultural y socioeconómico nacional, que responda a la realidad multiétnica y pluricultural, a las necesidades de desarrollo del país, sobre la base de sus principios, con énfasis en la distribución equitativa de recursos y la participación social ecuánime.

Propósito General:

Brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad y el desarrollo de destrezas generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales e internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país.

Objetivos del Ministerio de Educación:

Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años).

Incrementar la cobertura en el Bachillerato. o Reducir la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar.

Incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque de equidad.
Incrementar la calidad de la gestión escolar.

Incrementar la pertinencia cultural y lingüística en todos los niveles del sistema educativo.

Incrementar la rectoría del Ministerio de Educación.

Incrementar la eficiencia operacional del Ministerio de Educación con énfasis en la desconcentración administrativa y financiera.

Incrementar el desarrollo del talento humano del Ministerio de Educación.

Incrementar el uso eficiente del presupuesto del Ministerio de Educación.

Principios del Sistema Educativo Ecuatoriano (SEE):

Equidad o creación de condiciones para ofrecer igualdad efectiva de oportunidades educativas en todo el territorio y garantizar que los niños, niñas, jóvenes y adultos tengan acceso a una educación de calidad. (ME, 2010)

Calidad, referida a la capacidad que tiene la escuela, el colegio o la universidad de brindar sistemáticamente a sus estudiantes y egresados competencias para la acción. Pertinencia, para que la formación que reciben los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural, cultural, en los ámbitos local, nacional y mundial.

Inclusión, para evitar discriminación en razón de la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, estado civil, embarazo o diferencia de cualquier otra índole.

Eficiencia, para formar ciudadanos, hombres y mujeres, que puedan participar activa y productivamente en los procesos de desarrollo del país.

Participación, que permita incorporar a toda la población ecuatoriana tanto en los procesos de desarrollo como en las decisiones locales y nacionales.

Rendición de cuentas, para generar una cultura de la evaluación y promover una activa participación ciudadana en torno a la calidad y equidad de la educación nacional. Unidad, basada en la soberanía de la nación ecuatoriana, en su historia milenaria y en el reconocimiento de la diversidad de sus regiones, pueblos, etnias y culturas.

Continuidad, para mantener articulación, secuencia y periodicidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y en los diferentes niveles y modalidades por las que pasa un estudiante.

Flexibilidad, para diseñar y ejecutar modelos pedagógicos y didácticos alternativos, que respondan y se adapten a las circunstancias y características regionales de carácter ocupacional, climático y productivo.

Alternabilidad, que permita programar relevos periódicos en los niveles de la dirección escolar y posibilitar la promoción vertical de los miembros del magisterio nacional

Todas las experiencias de reforma educativa comprueban que, para esta, no son suficientes los cambios de los programas de estudio, ni la incorporación de la tecnología y recursos didácticos a la enseñanza, ni la difusión de textos escolares. La clave para el cambio y para mejorar la calidad de la educación es la formación de los maestros. Mientras la sociedad no cree incentivos para que los mejores talentos, las personalidades con vocación para la enseñanza, elijan la profesión de la docencia, será bastante reducida la posibilidad de una reforma educativa. (Villaruel, 2008)

Por eso reviste tanta importancia una de las políticas de Estado por las que votó una mayoría ciudadana en el referendo en el cual se aprobó el Plan Decenal de la Educación: revalorizar la función docente.

Esa política no solo implica incrementar las remuneraciones de los profesores. Claro que es necesario pagar mejor a los maestros. Pero también hay que crear un escalafón que premie la excelencia en el desempeño docente, que incentive a que los maestros mejoren su formación profesional. En estos momentos, con el sistema vigente, para efectos de remuneraciones, da lo mismo ser un muy buen profesor o ser un mediocre; cumplir las obligaciones a cabalidad o no cumplirlas.

Otra de las condiciones, mejorar los centros de formación docente. En la universidad ecuatoriana suelen ser las facultades más desprestigiadas, las de más baja calidad. Ni siquiera existe una mínima coordinación entre el sistema escolar primario y secundario, y esas facultades. (Varios, 2008). El Ministerio de Educación no dice palabra alguna en cuanto a número de maestros, especialidades y condiciones de la formación de los profesores en los niveles educativos sobre los cuales rige. Los maestros deben sujetarse a periódicas evaluaciones las cuales deben ser previamente conocidas por los maestros, previa capacitación y de acuerdo a las condiciones socioculturales en donde está el centro educativo.

REGLAMENTO DE LA LOEI

El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco misional y privado a nivel nacional.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del

cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente. (ME, 2012)

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

El Plan Decenal de Educación es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema.

El Plan Decenal es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social, puesto que fue aprobado por cerca del 70% de los votantes en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la nueva Carta Constitucional. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. Estos hechos permiten que la ciudadanía se apropie, se involucre y lo apoye directamente. Esto será posible si se acompaña el desarrollo de capacidades de los actores sociales para el acompañamiento y seguimiento del PDE. La generación de propuestas ciudadanas que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE, ha sido hasta ahora muy limitada. Se trata de potenciar las capacidades existentes, propiciando la generación de propuestas, mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado. (ME, 2009.)

1.3 Análisis de la persona.

Un docente puede definirse de acuerdo con Freire Paulo señala que “me gusta ser hombre, ser persona, porque sé que mi paso por el mundo no es algo predeterminado, preestablecido. Que mi “destino” no es un dato sino algo que necesita ser hecho y de cuya responsabilidad no puedo escapar”. (Freire, 2013).

Es compromiso de un docente sea portador de ética académica, en donde se permita generara escenario ético, cuanto los principios y valores que forman parte de la ética profesional, ya que la cultura docente es la base de la profesionalidad de los profesores que constantemente se ponen en juego en la relación educativa. El docente creativo busca nuevas estrategias y técnicas que permitan mejorara la educación es porque las escuelas actuales requieren de docentes comprometidos, creativos, innovadores e investigadores y que de igual manera motiven la creatividad en cada uno de sus estudiantes. Los seres humanos poseen talento, y capacidad de ser creativos.

Freire se refiere a “El agente principal de la educación, el eje en que descansa la actividad práctica de todo el aparato estatal”. A pesar de que se escucha con frecuencia que el niño es el eje de la escuela, se sabe que el maestro es el mediador de dicha actividad práctica, lo cual no podría llevarse a cabo sin su función. (Freire, 2008)

Los doctores, Jaime Soria y Judith Chiroque señala que el “maestro constituye el sujeto de mayor importancia para el cambio y mejoramiento de la calidad educativa, por lo que se debe tener en cuenta la existencia de ciertos factores que tienen que ver con su desarrollo personal y su labor en el aula, lo que finalmente va a determinar en gran medida la calidad de los aprendizajes de los educandos” (Chiroque, 2001)

Es indudable que los docentes juegan un papel fundamental pero también muy complejo, debido a que la educación está fuertemente relacionada con los cambios sociales, por lo tanto, los maestros están inmersos en un proceso de cambios constantes y relaciones que hacen de esta práctica educativa una labor mucho más compleja comparada con otras.

Esta complejidad de ser maestro se ha visto en aumento en los últimos años ya que los maestros es uno de los sectores que no tienen un reconocimiento social adecuado, una evidencia de esta situación son los términos del salario así como su posición en la estructura social. La docencia es una profesión poco remunerada y poco valorada para el alto grado de exigencia que representa; y a pesar de esto, la práctica educativa es muy compleja por lo múltiples requerimientos que tiene el docente. Generalmente se le exige se le juzga y se le evalúa con parámetros muy fuertes, que desequilibran ese balance entre la remuneración y el reconocimiento con las exigencias.

1.3.1 Formación profesional.

La formación profesional son todos los estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción, y actualización laboral, tiene como objetivo incrementar y adecuar el conocimiento y la habilidades de los trabajadores o largos de la vida. (Avalos, 2006)

El abordar el tema de la docencia como una profesión tan demandante y estresante, hay que conocer qué se hace para la formación y capacitación de dichos docentes; no sin antes en claro qué es la formación docente.

Bernard Honoré; la formación es considerada como “una actividad organizada institucionalmente, con un fin específico o algo que posee en tanto resultado de la experiencia, de la exterioridad, es decir, un objeto de estudio. (Honoré, 1996)

Por otra parte Pérez Gómez, define la formación como el “resultados de la reflexión sobre la acción. (Gómez, 1996)

Los conceptos dados por los dos autores muestran la importancia de formar a los maestros con una orientación tradicional, la cual, tiene como criterio el dotar de grandes cantidades de información para pretender elevar la calidad de la enseñanza; sino formarlos en todo el ámbito sociocultural que los rodea así como lograr conocer sus aspiraciones y necesidades.

Pero en realidad a pesar de las estipulaciones dadas por pedagogos, la mayoría de los programas de formación docente no se preocupan tanto por las necesidades de los docentes y siguen conservando ese estilo tradicional simplista para exaltar de la enseñanza. Al igual que se cree que no existe un método de formación que vincule lo personal, social, institucional, el trabajo y la cultura; éstos son siempre atendidos de manera aislada y aunque podría llevarse a cabo de forma separada, se puede observar que al hacerlo de esta manera muchos son olvidados la mayor parte del tiempo. (Cox, 2008)

A esta falta de vinculación de los ámbitos del docente, se agrega también un desajuste entre los rápidos cambios de los sistemas educacionales y el lento ritmo con el que los sistemas de formación docentes reaccionan estos cambios. Se puede observar que los sistemas educativos generan nuevos métodos y técnicas para la enseñanza, para una

mejora en la calidad educativa y para que el aprendizaje de los alumnos cuente con un excelente nivel; el problema es que los programas de formación no están preparados para enfrentar este acelerado crecimiento de los sistemas educativos, por tanto los docentes no están capacitados para enfrentar estos cambios que presentan los sistemas educativos.

La formación debe permitir a los maestros, llegar a ser no sólo técnicos de la enseñanza sino también personas que puedan tomar una parte activa en la vida social, conocer específicamente el medio en el que debe vivir, informadas sobre sus costumbres, necesidades y aspiraciones; deben ser los agentes activos de una “educación básica” dedicada a la vez a la cultura general, la higiene, las actividades artesanales, la práctica agrícola. (Aguilar, 2010)

1.3.1.1 Formación inicial.

Sánchez Puente define la formación inicial “La formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional” (Puente, 1995)

Este concepto permite caracterizar este espacio formativo como:

- a) Una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Como se puede apreciar, se consagra un tiempo definido al logro de un objetivo claro

- b) Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.

- c) Una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela

- d) Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo. Vale decir, que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, sino por el contrario, cada uno de los elementos está relativamente organizado y las fases están definidas con antelación
- e) Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas (docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo
- f) Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo. Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional

La formación inicial docente cobra especial relevancia a la hora de examinar las causas y consecuencias que han tenido las reformas educativas y el impacto de las mismas en el incremento de la calidad de la educación.

La formación inicial aborda como innovar en los modelos formativos asumiendo el paradigma de competencia como un eje articulador del currículo del futuro docente, ello básicamente, porque busca optimizarlos desempeños profesionales basados en resultados, en evidencia pone centralidad en el que aprende, matiza lo teórico subrayando lo práctico, profundiza las prácticas profesionales sea en entornos reales o simulados en la propuesta de Jacques Delors (Aguilar, 2010) (Faure, 1999) (Chiavenato, 2008; D'Hainault, 1979) la educación del Futuro, Unesco y en diversos autores que ven en el modelo basado en competencia una oportunidad para que la formación inicial de profesionalice en definitiva al docente, levantando estándares, así como criterios e indicadores para su evaluación permanente. (Dolors, 2008),

1.3.1.2 Formación profesional docente.

Para Bernard Honoré, la formación es considerada como “Una actividad organizada institucionalmente, con un fin específico o algo que posee en tanto resultado de la experiencia, de la exterioridad, es decir, un objeto de estudio”. (Honoré, 1996)

Por otra parte Pérez Gómez, define la formación como “El resultado de la reflexión sobre la acción”. (Gómez, 1996)

De acuerdo a estos criterios se podría entender la formación como los procesos sistemáticos orientados a que una persona se inicie y/o afiance en el oficio del educador.

El termino formación, es utilizado en varios campos de estudio, como lo son, la biología, psicología, lingüística entre otros, por tanto cuando se habla de una formación en el ámbito educativo con relación a los docentes, es mejor conocida como formación docente. La formación docente “es un proceso unido las concepciones educativas que son contextualizadas por la situación histórica del país; a la visión de los administradores de la educación, a la políticas educativa de la enseñanza y que se ve afectando por los avances pedagógicos - didácticos que se reflejan en los currículos del proceso formativo”. (Cox, 2008)

1.3.1.3 Formación técnica.

Debe ser entendida como parte del desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Conceptualmente Chehaybar señala que la formación técnica consiste en “desglosar el proceso docente en sus mínimas manifestaciones o rasgos, de tal manera que la formación docente consiste en desarrollar en los profesores las destrezas para el dominio de esos rasgos” (Chehaybar, 2007)

Se considera que el enfoque intenta que los docentes se desenvuelvan y aprendan en aquellas áreas que requieren aprender, dependiendo de las debilidades y destrezas. (Ornelas, 2002).

En el proceso de formación docente un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, es la que permiten intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

Se parte de la consideración de que el currículo de formación docente debe permitir desarrollar ciertas habilidades y destrezas básicas de la acción docente a un nivel de dominio que le permita un desempeño adecuado en los diversos contextos escolares,

considerar las diferencias de sus alumnos y facilitar la comunicación y el trabajo con sus pares.

Los niveles máximos de logro o dominio de las competencias didácticas, estarán determinados por una parte por las características del currículo y del proceso de formación, y por las exigencias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Debe existir una preocupación por mantener y mejorar la calidad de la Educación Técnico Profesional Docente, con carácter de continuidad y prosecución de una especialización, acorde a los programas de la reforma educacional y al desafío de permanente cambio estructural en lo socioeconómico, como una manera de enfrentar la temática inherente a la Formación Técnico Profesional, se requiere la generación de una estructura de conocimientos, que sustenta la necesidad de generar programas de estudios específicos para la formación Pedagógica de los profesionales dedicados a éste ámbito de la Educación. (Chehaybar, La formación docente, 2006)

Es necesario, generar políticas de formación inicial y definición de perfiles para un concepto de “docente técnico”, válido para cualquier ámbito de la educación técnica. Estas iniciativas generarían mecanismos de selección de docentes calificados en los distintos sistemas de la educación técnica, formalizando los procedimientos, facilitando la identificación de los docentes adecuados y reduciendo gradualmente las “habilitaciones” por emergencia a que se encuentran exigidas las autoridades educacionales.

1.3.2 Formación Continua.

Se entiende, de manera general, por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional. Asimismo se entiende como Formación Continua toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario

generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto-perfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

La formación continua docente es un proceso permanente de disposición personal y crecimiento de las competencias para la enseñanza, desde el inicio hasta el final de su carrera profesional, con el fin de impactar el desarrollo integral y el aprendizaje de todos los estudiantes. Sin embargo, no cualquier proceso formativo es útil y eficaz.

A nivel internacional se observan algunas tendencias de lo que sería deseable en los programas de formación continua: (Ávalos, 2006).

Primero, se valora una formación centrada en las didácticas de las disciplinas de manera de incrementar el dominio de los profesores en un aspecto fundamental de su labor, como es la enseñanza. El dominio de las disciplinas y de cómo éstas se enseñan y aprenden es lo que permite a los docentes ser flexibles y ajustar la instrucción a las necesidades de sus alumnos. Ello significa generar una comprensión de los conceptos clave de las materias y de sus relaciones internas y principios, a fin de transformarlos en enseñanza Shulman y Shulman, (Shulman, 2004).

Segundo, se otorga cada vez más importancia a modalidades de formación que integran la teoría y la práctica, es decir, que buscan soluciones a problemáticas complejas que encuentra el profesor o profesora en el establecimiento escolar y en la sala de clases. Tercero, se reconoce la eficacia de estrategias de formación continua basadas en el aprendizaje entre pares o en “comunidades de prácticas”. Al ser ésta una profesión compleja, en la que no existen respuestas únicas ni estere atipadas, el análisis reflexivo entre colegas, así como la evaluación de la práctica, son fundamentales para mejorar las capacidades pedagógicas de los profesores.

La estrategia de la Formación Continua no persigue sólo objetivos económicos, sino que además se pretende que a través de ella los profesionales puedan desarrollarse personalmente e insertarse activamente en una sociedad que cada vez es más compleja

y que requiere una cualificación mayor para atender las variadas necesidades tanto a nivel laboral como personal.

En definitiva, la Formación Continua entendida como la puesta al día de los conocimientos y la adquisición de nuevas capacidades y cualificaciones es una tarea que habrá de prolongarse a lo largo de toda la vida.

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

Faure (1999) señala que “los profesores tiene cada vez menos como tarea única el inculcar conocimiento y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El profesor, al lado de sus tareas tradicional, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorio, que la que posee las verdades prefabricadas; deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras; interacción, animación, comprensión y estímulos.” (Faure, 1999).

(Freire p. , 2008) Los maestros deben estar en constante capacitación y formación no solo en su posición de guía del procesos de aprendizaje de los estudiantes sino también de gestor de información y de modelo de actuación ética y profesional, cuando se hablan de Formación Profesorados se refieren a las características que permita desempeñarse como sujeto que se construye en el ejercicio de la docencia, es un proceso permanente y continuo.

El docente es una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de los estudiantes.

Métodos y técnicas, constituyen recursos necesarios de la enseñanza; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la misma. Los métodos y técnicas tienen por objeto hace más eficiente la dirección del aprendizaje. Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las habilidades e incorporados con menor esfuerzo los ideales y actitudes que la escuela pretende proporcionar a sus alumnos.

Método es el planeamiento general de la acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en vista determinadas metas.

Técnica de enseñanza tiene un significado que se refiere a la manera de utilizar los recursos didácticos para un efectivizarían del aprendizaje en el educando. Conviene al modo de actuar, objetivamente, para alcanzar una meta.

Método de enseñanza es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos. El método es quien da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje y como principal en lo que atañe a la presentación de la materia y a la elaboración de la misma.

Método didáctico es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en el desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación del aprendizaje. (Freire, 2008)

Clasificación General de los Métodos de Enseñanza

La clasificación general de los métodos de enseñanza, tomando en consideración una serie de aspectos, algunos de los cuales están implícitos en la propia organización de la escuela.

Estos aspectos realzan las posiciones del profesor, del alumno, de la disciplina y de la organización escolar en el proceso educativo. Los aspectos tenidos en cuenta son: en cuanto a la forma de razonamiento, coordinación de la materia, concretización de la enseñanza, sistematización de la materia, actividades del alumno, globalización de los conocimientos, relación del profesor con el alumno, aceptación de lo que enseñado y trabajo del alumno.

Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento

1. Método Deductivo: Es cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular.
2. Método Inductivo: Es cuando el asunto estudiado se presenta por medio de casos particulares, sugiriéndose que se descubra el principio general que los rige.
3. Método Analógico o Comparativo: Cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza.

1.3.2.2 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.

Por muchos años los educadores y otros profesionales del ámbito educacional han argumentado si la formación docente debería enfatizar el conocimiento del contenido en lugar del conocimiento pedagógico. En el curso de varias décadas, educadores de todo el mundo, en un intento por mejorar el rendimiento de los alumnos han puesto énfasis en una u otra opción. (Glazman, 2005) Según la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, el trabajo del maestro se ha reconocido como algo bastante más complejo que simplemente transmitir información específica y saber enseñar, razón por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva.

Un profesional de la educación debe tener formación en:

- Valores humanos
- Liderazgos
- Técnicas de los aprendizajes
- Neurolingüística
- Desarrollo del pensamiento
- Moral y ética
- Didáctica
- Pedagogía
- Planificación
- Lectura crítica
- Emprendimiento
- Técnicas de informática y comunicación
- Cultura general etc.

Diversos autores 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 (Freire p. , 2008) listado. (León, 2005) ; (Kaufman, 2000); (Freire, 2004)

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. (Martinez, 2012)

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.

Morales señala el 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 que hacer 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.

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.

Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social.

Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al curriculum, la mayoría de las instituciones de formación docente, así como la mayoría de las entidades acreditadoras se han mostrado dispuestas a apoyar e implementar una educación fuertemente multicultural y bilingüe y un curriculum anti sesgo en sus programas de formación docente, ante la evidencia de que este enfoque abierto es esencial para un efectivo programa de formación y desarrollo del docente (Egg a. , 2008)

Se espera que en la actualidad, a comienzos del siglo XXI, todos los maestros del país habrán adquirido el conocimiento y las destrezas que les permitirán trabajar con niños de distintas procedencias culturales, raciales, socioeconómicas, lingüísticas y familiares, atendido el importante crecimiento en términos de la diversidad de niños que asisten a las escuelas públicas del país, revelado por las estadísticas.

En la actualidad hay un esfuerzo por ofrecer igualdad de oportunidades de aprendizaje a todos los niños, que se inició a un movimiento encaminado a reconocer las distintas necesidades que presentaban los niños de diferentes orígenes. En la mayoría de las escuelas se estima que el curriculum multicultural y anti sesgo es ideal y, por consiguiente, las instituciones de formación docente han modificado sus propios curriculares para responder a esas necesidades. La actual tendencia nacional es incorporar al curriculum no sólo información acerca de las diferentes culturas nacionales, sino también desarrollar en los maestros nuevos una actitud positiva y destrezas eficientes para trabajar con niños con diversas trayectorias familiares, culturales, lingüísticas y/o socioeconómicas. Lo anterior, además de reflejarse en el curriculum escolar y en el de formación docente, también se refleja en los estándares adoptados por las entidades de acreditación estatales, federales y profesionales.

1.3.2.3 Características de un buen docente.

Ornelas señala que “un docente puede definirse como el agente principal de la educación, el eje en que descansa la actividad práctica de todo el aparato escolar” (Ornelas, 2002)

1. Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
2. Es humano, amigable, comprensivo.
3. Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
4. Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
5. Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
6. Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
7. Es paciente, bondadoso y simpático.
8. Es justo para calificar tareas y exámenes.
9. Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
10. Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
11. Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
12. Es cortés, despierta confianza.
13. Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
14. Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
15. No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
16. Señala tareas razonables y siempre las revisa.

17. Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.

18. En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama A su profesión y piensa siempre en superarse.

La tarea del docente debe ser cambiar las condiciones de aprendizaje y producción de conocimientos en los ámbitos del aula y escuela y así lograr que los niños de áreas pobres urbanas y rurales de la provincia, puedan aprender autónomamente, desarrollen capacidades críticas y reflexivas en base a la práctica de valores.

1.3.2.4 Profesionalización de la enseñanza.

Ser un profesional de la educación hoy en día significa elevar a un compromiso de vida la investigación de la práctica. Más allá del desarrollo de rutinas profesionales, habituales y deseables en todas las profesiones, los docentes necesitan implicarse en las diferentes clases de reflexión necesarias para aprender y cambiar. De entre las razones para propiciar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, se debe señalar que el compromiso de los profesores con su trabajo incrementa a su vez el compromiso de los alumnos. (Mendoza, 2005) Así, los profesores con entusiasmo por la labor docente trabajan más para hacer el aprendizaje significativo a sus alumnos, especialmente para los que tienen más dificultades o falta de motivación. Este entusiasmo se ve reforzado por la autopercepción de los profesores como educadores con amplios propósitos, que a su vez se retroalimenta por unas buenas posibilidades de desarrollo profesional continuo.

Desafortunadamente la inversión en el desarrollo profesional dentro del contexto del desarrollo institucional, está lejos de realizarse. La mayoría de los profesores aún trabaja de forma aislada la mayor parte del tiempo. Las oportunidades para el desarrollo de la práctica basado en la observación y crítica de esa práctica son muy limitadas. A pesar de los esfuerzos por promover la cultura colegial, normalmente se limitan al nivel de la planificación o de la enseñanza, en vez de examinar la práctica en sí misma.

Aunque muchos profesores comienzan sus carreras con un sentimiento de que su trabajo es socialmente significativo y que podrá deparar grandes satisfacciones, este

sentimiento se pierde en las inevitables dificultades de la enseñanza, entremezclando temas personales, presiones sociales y valores contrapuestos, para engendrar un sentimiento de frustración y forzar una recapitación de las posibilidades del trabajo y la inversión que uno quiere hacer en él. Así, el desarrollo de la carrera normalmente se acompaña por un sentimiento de insustancialidad e intrascendencia. Muchos profesores a partir de la mitad de su vida profesional están desencantados y marginalizados del aprendizaje, olvidándose de que su mayor prioridad es el bienestar de sus alumnos. La baja autoestima, la vergüenza profesional, están directamente relacionados con la menor variedad de estímulos de enseñanza y con las abolidas conexiones con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. (Vaillaruel, 2008)

Por otra parte, muchas de las oportunidades de formación de corto alcance que se ofrecen a los docentes, no colman las expectativas motivacionales e intelectuales de los profesores. No conectan con los propósitos esencialmente morales y sociales que están en el corazón de su profesionalismo, ni con el compromiso emocional de los profesores que buscan una mejora de la calidad del aprendizaje de los alumnos en circunstancias cambiantes. No tienen en cuenta que el compromiso emotivo de los profesores y su conexión con los estudiantes, positiva y negativamente, activa y articula todo lo que hacen.

La capacitación docente tiene que partir de las necesidades propias del sector, del diagnóstico socioeconómico y cultural del medio social en donde el docente hace su labor pedagógicas; en este sentido, la profesionalización docente demanda todo un viraje cualitativo y de mentalidad.

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

Sin capacitación al docente, no hay calidad en educación.

“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los

procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Asdrúbal, 1998).

Se excluyen de las actividades de capacitación los cursos de carácter informativo, referidos al cumplimiento de niveles de educación media, superior y postgrados conducentes a la obtención de grados académicos.

La capacitación es un proceso, no son cursos aislados e independientes. Debe estar rodeada a las competencias laborales que haya definido la entidad dentro del correspondiente manual, propendiendo por el crecimiento de la persona en el entorno laboral.

El contenido de la capacitación debe ser integral para complementar los conocimientos necesarios en la consolidación de las competencias laborales requeridas para el correcto ejercicio del cargo.

Según Pinto en el libro Proceso de capacitación:

“La ejecución es la puesta en marcha del plan de capacitación, lo que implica la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado en la realización de los eventos de capacitación. También se requiere el diseño de instrumentos y las formas de comunicación para supervisar que se esté haciendo lo que corresponda, según lo planeado” (Pinto r. , 2000).

La ejecución está integrada por cuatro pasos:

a. Contratación de servicios. Se requiere que el capacitador o el responsable de la coordinación de la capacitación, conozca a los proveedores de los servicios requeridos para efectuar los eventos de capacitación (por ejemplo: contratación de hoteles, renta de locales, material didáctico, servicios de impresión, y en general los apoyos para la instrucción) para validar calidad y costo, con el fin de optimizar el presupuesto.

b. Desarrollo de programas. Como ya se planearon los eventos de capacitación, en esta fase se requiere de la supervisión de los cursos o eventos, para que marchen conforme al plan establecido. En esta fase, el instructor o coordinador de la capacitación debe

mantenerse informado sobre el avance y los problemas que se presenten, para poder resolverlos. Los instructores puedan hacer adecuaciones a los manuales, material didáctico, e incluso redefinir la metodología del proceso instruccional, de acuerdo a las necesidades particulares de cada evento.

c. En esta fase debe estar considerada los diversos medios de capacitación y decisiones de todos los aspectos del proceso, como motivar al personal hacia el aprendizaje, distribuir la enseñanza en el tiempo, asegurar el impacto, que se aplique lo aprendido, entre otro. Ello dependerá del contenido, de la enseñanza y características del educando. Hay que reiterar la importancia de los principios del aprendizaje como: la motivación, reforzamiento, repetición, participación activa y retroalimentación.

d. Observar la transparencia del aprendizaje esto es, aplicar al trabajo lo aprendido, para que la capacitación sea útil, lo opuesto es el fracaso, de allí que se debe capacitar en tareas similares al trabajo mismo.

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 radicadas de unos y otros, sobre el aprendizaje y la enseñanza para afrontar esta nueva cultura del aprendizaje. (Villatorio, 2010)

1.3.2.6 Las tecnologías de la información y la comunicación –TIC, en los procesos formativos.

La tecnología son los procesos, los conocimientos que los sustentan, así como los productos resultantes de estos procesos, sean artefactos o servicios, que tienen como objetivo o función solucionar problemas técnicos, sociales, o en otras palabras, mejorar la calidad de vida.

El desarrollo tecnológico es un proceso complejo, que implica algo más que la aceptación manifiesta de los adelantos materiales y técnicos. Es también un proceso cultural, social y psicológico, al cual corresponden cambios de las actitudes, pensamientos, valores, creencias y comportamientos humanos que afectan el cambio técnico. Estos cambios que no tienen carácter físico, son más delicados, aún y cuando con frecuencia sean ignorados

o menospreciados por las políticas de transferencia de tecnología. Sin embargo el efecto que con el tiempo estas llegando a producir se verifica por lo que influyen en otros aspectos.

Por cultura tecnológica se entiende un amplio aspecto que abarca teoría y práctica, conocimientos y habilidades, por un lado conocimientos relacionados con el espacio construido en el que se desarrollan actividades y con los objetos que forman parte del mismo; y por otro lado las habilidades, el saber hacer, la actitud positiva que nos posibilite no ser espectadores pasivos en este mundo tecnológico. (Shulman, 2004)

La cultura tecnológica brinda una visión integradora de todas las modalidades de la conducta humana, superando la tradicional dicotomía de lo manual y lo intelectual, y postula una concepción del hombre como una unidad que se compromete con todas las potencialidades, en todos y cada uno de sus actos.

La cultura tecnológica incorporada a un sistema técnico está formada por el conjunto de creencias o conocimientos, hábitos y valores que los operadores de un sistema técnico necesitan tener para que éste funcione de forma adecuada. La cultura tecnológica de un grupo social (un país, una empresa) en sentido estricto o restringido se puede definir como el conjunto de todos los rasgos culturales incorporados a los sistemas técnicos de que dispone: incluye por lo tanto el nivel de formación y entrenamiento de sus miembros en el uso o diseño de esas tecnologías, pero también la asimilación de los objetivos de esas tecnologías como valores deseables.

En el proceso formativo las TIC tienen las diferentes ventajas:

Interés. Motivación. Los alumnos están muy motivados al utilizar los recursos TIC y la motivación (el querer) es uno de los motores del aprendizaje, ya que incita a la actividad y al pensamiento. Por otro lado, la motivación hace que los estudiantes dediquen más tiempo a trabajar y, por tanto, es probable que aprendan más.

Interacción. Continúa actividad intelectual. Los estudiantes están permanentemente activos al interactuar con el ordenador y entre ellos a distancia. Mantienen un alto grado de implicación en el trabajo. La versatilidad e interactividad del ordenador, la posibilidad de "dialogar" con él, el gran volumen de información disponible en Internet..., les atrae y mantiene su atención. (Nadia, 2008)

Desarrollo de la iniciativa. La constante participación por parte de los alumnos propicia el desarrollo de su iniciativa ya que se ven obligados a tomar continuamente nuevas decisiones ante las respuestas del ordenador a sus acciones. Se promueve un trabajo autónomo riguroso y metódico.

Aprendizaje a partir de los errores. El "feed back" inmediato a las respuestas y a las acciones de los usuarios permite a los estudiantes conocer sus errores justo en el momento en que se producen y generalmente el programa les ofrece la oportunidad de ensayar nuevas respuestas o formas de actuar para superarlos.

Mayor comunicación entre profesores y alumnos. Los canales de comunicación que proporciona Internet (correo electrónico, foros, chat...) facilitan el contacto entre los alumnos y con los profesores. De esta manera es más fácil preguntar dudas en el momento en que surgen, compartir ideas, intercambiar recursos, debatir...

Aprendizaje cooperativo. Los instrumentos que proporcionan las TIC (fuentes de información, materiales interactivos, correo electrónico, espacio compartido de disco, foros...) facilitan el trabajo en grupo y el cultivo de actitudes sociales, el intercambio de ideas, la cooperación y el desarrollo de la personalidad. El trabajo en grupo estimula a sus componentes y hace que discutan sobre la mejor solución para un problema, critiquen, se comuniquen los descubrimientos. Además aparece más tarde el cansancio, y algunos alumnos razonan mejor cuando ven resolver un problema a otro que cuando tienen ellos esta responsabilidad.

Alto grado de interdisciplinariedad. Las tareas educativas realizadas con ordenador permiten obtener un alto grado de interdisciplinariedad ya que el ordenador debido a su versatilidad y gran capacidad de almacenamiento permite realizar muy diversos tipos de tratamiento a una información muy amplia y variada. Por otra parte, el acceso a la información hipertextual de todo tipo que hay en Internet potencia mucho más esta interdisciplinariedad.

Alfabetización digital y audiovisual. Estos materiales proporcionan a los alumnos un contacto con las TIC como medio de aprendizaje y herramienta para el proceso de la información (acceso a la información, proceso de datos, expresión y comunicación),

generador de experiencias y aprendizajes. Contribuyen a facilitar la necesaria alfabetización informática y audiovisual.

Desarrollo de habilidades de búsqueda y selección de información. El gran volumen de información disponible en CD/DVD y, sobre todo Internet, exige la puesta en práctica de técnicas que ayuden a la localización de la información que se necesita y a su valoración

Mejora de las competencias de expresión y creatividad. Las herramientas que proporcionan las TIC (procesadores de textos, editores gráficos...) facilitan el desarrollo de habilidades de expresión escrita, gráfica y audiovisual.

Fácil acceso a mucha información de todo tipo. Internet y los discos CD/DVD ponen a disposición de alumnos y profesores un gran volumen de información (textual y audiovisual) que, sin duda, puede facilitar los aprendizajes.

Visualización de simulaciones. Los programas informáticos permiten simular secuencias y fenómenos físicos, químicos o sociales, fenómenos en 3D. de manera que los estudiantes pueden experimentar con ellos y así comprenderlos mejor. (Mallou, 2008)

Sin lugar a dudas la utilización de las Tic, ha impactado en la educación, pero tal como argumentan muchos pedagogos, la tecnología no resuelve por si sólo los problemas de aprendizaje; más bien es un elemento nuevo que debería ser integrado a la metodología y técnica en el proceso educativo, pero para ello se debe capacitar al docente y contar con los recursos e infraestructura necesaria en los establecimientos educativos.

1.4 Análisis de la tarea educativa.

En la actualidad el maestro está frente a un replanteamiento de su ejercicio docente, de las nuevas tareas de la enseñanza y de las implicaciones que tales revisiones tienen en el campo de la formación permanente del profesorado. Este hecho se vincula a los cambios profundos que se están produciendo en diversos terrenos, que ponen en cuestión las propias bases de la escuela y de la formación y práctica de maestros y profesores. (Aquino, 2007)

La pregunta que se debe plantear a los y las docentes es: ¿Cómo transformar la escuela moderna concebida hace doscientos años en una institución que responda a las

necesidades de un mundo globalizado, de una cultura más mediática, de unos niños que sobre muchas cosas saben más que nosotros, de un mercado de trabajo flexibilizado cuyas demandas formativas mutan constantemente? ¿Cómo confiar en el sentido de lo que enseñamos si las certezas científicas y la confianza ilustrada en el progreso indefinido del conocimiento están siendo profundamente cuestionadas?

En síntesis, se encuentra necesariamente en el centro del debate es la hipótesis de la modernidad, se considera la escuela como una abstracción imaginaria homogénea frente a las instituciones reales que han sido, y son hoy más que nunca, incuestionablemente diversas.

Varios estudios señalaron el crecimiento de la matrícula en la escuela básica y la extensión de la obligatoriedad de la secundaria, está imponiendo cambios cualitativos a la dinámica escolar, la inclusión masiva de niños y adolescentes provenientes de sectores populares, minorías étnicas está llevando a los docentes a enfrentarse a un nuevo interlocutor histórico, portador de lenguajes y referentes culturales completamente ajenos a los códigos que venía manejando la escuela de la modernidad.

1.4.1 La función del gestor educativo.

Está quedando atrás el hecho de que la tarea del docente era el de “dar clases” y bajo este esquema, el profesor llegaba a una hora determinada y se encerraban entre las cuatro paredes a enseñar sus conocimientos; las nuevas realidades y necesidades plantea que el esquema debe ser transformado; el maestros sobre todo es un gestor educativo.

Los planteamientos actuales, valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, un gestor educativo con capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo, que desborda la función administrativa tradicional, y por ende el gestor educativo como un puro administrador de

recursos, para transitar en el siglo XXI un gestor direccional, lidera, y administra la institución. (Romero, 2010)

Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).

Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional

Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.

Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.

Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

Promueve el trabajo en equipo.

Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.

En esta nueva concepción implica un desafío para la formación de los docentes, que es ampliar el horizonte cultural, prever tiempos y espacios diversos destinados a recuperar y a resignificar formas abiertas de ver el mundo. Conocer más de cerca, por ejemplo, los procesos productivos ligados a su tarea académica, como así también ampliar su rol profesional como respuesta a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en el aula y en el ámbito del alumnado.

1.4.2 La función del docente.

El papel de los docentes no se limita sólo a enseñar conocimientos, sino que tiene que ayudar a los alumnos a aprender de una manera autónoma, para que puedan construir sus propios conocimientos y tengan un rol activo en la enseñanza, donde los docentes serán los guías del proceso de enseñanza aprendizaje y alumnado como siempre protagonista de todo el proceso educativo. (Educación, 2010)

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

El papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Las funciones de los docentes serían las siguientes:

1. El docente tendrá que conocer a su alumnado y establecer e diagnóstico de sus necesidades, es decir, conocerán las características individuales y grupales de los estudiantes donde se desarrolla su docencia. (Aguerrondo, 1996.)
2. Los docentes tendrán que preparar las clases, tendrán que organizar y gestionar situaciones de aprendizaje al ser guía de la acción didáctica. Tendrán que planificar los cursos teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes y el currículo en la etapa de la Educación primaria.
3. El docente al igual que planifica los cursos tendrán que diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje donde se encamine a los alumnos hacia un aprendizaje autónomo y que aumentará su motivación

4. Los docentes tiene que buscar y preparar materiales para sus alumnos y que estos sean motivantes para ellos.

5. El docente tiene que motivar en todo lo posible a los estudiantes, despertar el interés de los alumnos hacia los objetivos y contenidos de la asignatura y motivar a los escolares en el desarrollo de actividades.

6. La docencia debe estar centrado en el estudiante, en sus particularidades y diversidad.

7. Los docentes tendrán la obligación de dar tutorías y dar ejemplo en la vivencia de valores.

Esto demanda un docente de vocación y preparada profesionalmente, pero también de la existencia de un clima de aprendizaje positivo, así como la integración de los padres de familia al proceso educativo, así como el mejoramiento de las condiciones de vida de los educandos.

1.4.3 La función del entorno familiar.

El ambiente familiar influye de manera decisiva en la personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres. (Adell, Disfuncionalidad familiar y rendimiento académico., 2002)

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

niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

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

La familia según Álvarez Vélez. María Isabel. Educación y familia, de la Universidad Pontificia. Madrid, es "la organización social más elemental" es en el seno de ésta en donde se establecen las primeras relaciones de aprendizaje social, se conforman las pautas de comportamiento y se inicia el desarrollo de la personalidad de los hijos. (Adell, 2002).

En consecuencia toda familia debe compartir un proyecto vital de existencia en común y que perdure, en que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo. "Existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia (Berástegui, 2006).

La familia se constituye un elemento fundamental de la persona como tal, puesto que se forman una identidad desde los primeros años de vida nadie lo pone en duda, el saber popular describe bien este entorno indicando que los niños adquieren allí las primeras habilidades; en la familia aprenden a reír y jugar, se les enseñan los hábitos más básicos, por ejemplo relacionarse con las personas, con la alimentación. Tradicionalmente se ha insistido en que la familia no es el único agente educativo. El proceso comienza en ella pero no termina allí. Lo vivido en el seno de un ambiente familiar ejerce su influencia para la identidad personal de los componentes de ella. Se destaca que la familia es un importante instrumento educativo ya que ejerce una gran influencia en la formación del ser, así el hombre puede alcanzar su completo desarrollo intelectual, psicológico y físico. En la creación del individuo y su búsqueda del "yo" la familia ejercerá un fuerte impacto.

1.4.4 La función del estudiante.

De acuerdo a las nuevas reformas educativas, el estudiante ya no es un ser pasivo sino activo, que busca hacerse consciente de su propio conocimiento y el de cómo lo aprende,

darse cuenta del proceso que llevo para llegar a determinado aprendizaje (meta cognición). (Jesus, 1997)

En cuanto a los objetivos de la educación es formar personas que sean competentes en todos los ámbitos de su vida, buscar que la educación proporcione las herramientas necesarias para enfrentarse a las diferentes situaciones que se le presenten y pueda resolverlas. Esto implica un saber hacer (habilidades) y con saber (conocimientos) así como la valoración de las consecuencias del impacto de ese hacer (valores y actitudes) y el saber convivir.

Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes funciones:

Responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.

Colaborativos: Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

Estratégicos: Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender a aprender (meta cognición) incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante. (Mayi, 2000)

Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en

diferentes niveles. Son seres que aún están en un proceso muy importante de educación y aprendizaje, ellos mismo no tienen las competencias necesarias para descartar los que les conviene o no les conviene aprender y/o adquirir. Los estudiantes menores, son ellos el futuro, son los futuros padres, los futuros políticos, los futuros maestros, para que ellos aprendan ser buenos alumnos y personas.

1.4.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

El problema central tal como lo señala Kaufman, el proceso enseñanza aprendizaje es el método.

El problema de los métodos de enseñanza ha sido y es una preocupación permanente de los pedagogos e investigadores en el ámbito educativo a nivel mundial (Kaufman, 2008).

Las necesidades de la sociedad contemporánea demandan la utilización de métodos que propicien la asimilación consciente de los conocimientos y el desarrollo de habilidades, hábitos y capacidades creadoras del joven en formación.

Las capacidades creadoras se desarrollan mediante el aprendizaje que realizan los estudiantes en los diferentes niveles educativos, de ahí la importancia que tiene la utilización de métodos de enseñanza que promuevan la actividad cognoscitiva de los alumnos.

En la literatura pedagógica, se plantean diferentes acepciones a los métodos de enseñanza; entre ellas, se pueden encontrar las estrategias de enseñanza, estrategias instruccionales y estrategias metodológicas.

Sin embargo, método y estrategia no son sinónimos. El método es el camino didáctico-pedagógico, la manera en que el educador realiza la organización, conducción y evaluación del aprendizaje y las premisas fundamentales del MÉTODO son: MOTIVACIÓN, COMUNICACIÓN y ACTIVIDAD. Estrategia, en cambio, es un conjunto indicado de actividades seleccionadas y organizadas para obtener determinado resultado, esto es, la precisión de los pasos para andar el camino. Una estrategia es un mecanismo específico que consigue desencadenar el proceso de enseñanza-aprendizaje, de conceptos, procedimientos y actitudes. (Fourez, 2000)

Estos términos adquieren sentido en un proceso de formación y en un contexto determinado, en el marco de este trabajo la siguiente definición de Método: Es el componente del proceso de enseñanza-aprendizaje que expresa la configuración interna del mismo, para que transformando el contenido se alcance el objetivo, que se menciona a través de la vía, el camino que escoge el sujeto, lo que caracteriza al método es la motivación, comunicación y actividad.

El análisis de las distintas definiciones de métodos, establece una serie de rasgos característicos de nuestro objeto de estudio:

Presencia de un objetivo sin el cual no es posible la actividad consciente del estudiante. Los métodos de enseñanza de las competencias tiene un enfoque globalizador todo este cambio educativo encuentra su razón de ser en la evolución del hombre mismo en la sociedad. (Sacristán, 2002)

- Relación directa entre el objetivo y el carácter de la actividad encaminada a lograr, es decir, el objetivo indica cual debe ser el sistema de acciones mientras que el método es la forma en que se llevan a cabo estas actividades, su ordenamiento, secuenciación y organización interna durante la ejecución de dichas actividades
- Utilización de medios, que pueden ser materiales o intelectuales
- La existencia de un objeto de estudio (contenido) sobre el cual recae la acción del método.

Se evidencia cómo en la esencia del método de enseñanza, está la relación objetivo-contenido-método.

La secuencia de actividades en el método de enseñanza tiene sus particularidades, ya que no solo implica la actividad que desarrolla el profesor (actividad de enseñanza), sino también la que deben realizar los alumnos (actividades de aprendizaje). (Jaime, 2000)

Es una limitación de los métodos de enseñanza tradicionales, consiste en sobre valorar la actividad del profesor, y constituye la causa fundamental del formalismo y el mecanicismo en la enseñanza. Los métodos de enseñanza contemporáneos favorecen la actividad

cognoscitiva de los estudiantes, como premisa para desarrollar el pensamiento creador e independiente.

En la educación superior las asignaturas de la profesión (área de énfasis o terminal), deben diseñar y después desarrollar, métodos que posibiliten que el estudiante integre lo tecnológico con lo administrativo y lo social, y que actúe como lo hará una vez graduado, resolviendo problemas en las diferentes esferas de actuación profesional.

Desde esta perspectiva el incremento del papel del estudiante en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, se concreta en los objetivos y el contenido, lo que genera métodos de enseñanza-aprendizaje que tienen que ser fundamentalmente productivos, lo que constituye una regularidad de la didáctica contemporánea.

El estudiante como sujeto de su aprendizaje, es el que más actúa, hace y piensa, generando soluciones productivas y creativas. La contradicción profesión-ciencia, determina el grado de desarrollo de esos métodos y, de los objetivos a alcanzar así como de las habilidades a formar como parte del contenido; en consecuencia por último, de la evaluación a desarrollar. (Vigotsky, 2004)

1.5 CURSOS DE FORMACIÓN.

1.5.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Las demandas actuales de capacitación docente son vastas y trascendentes y deben ser atendidas con oportunidad y solvencia, si queremos realmente mejorar la educación.

Esta necesidad exige el entrenamiento en nuevos y mejores métodos pedagógicos que sintonicen con la tecnología de la información, incorporando planteamientos propios que respondan a nuestra diversa y compleja realidad.

La globalización del conocimiento en el siglo XXI es un fenómeno transversal en todas las comunidades del mundo, consiguientemente, la educación en el país no puede estar de revés a esta realidad y corresponde concretar cambios fundamentales.

Se tiene que buscar la excelencia a partir de un factor clave, como es el proceso de enseñanza y aprendizaje en aula, dimensión en la cual el papel del maestro es vital y determinante.

La nueva pedagogía tiene que estar orientada principalmente a potenciar las capacidades de los estudiantes elevando su autoestima, de manejar teoría y práctica de planificación curricular, de operar estrategias con tecnología. (Bolívar, 2000)

El maestro moderno no solo debe dedicarse a "dictar clases", es decir transmitir conocimientos mecánicamente, sino que tiene que ser un agente motivador de los hábitos del razonamiento, la comprensión lectora, la investigación y la innovación.

El docente actual tiene que ser capaz de motivar e involucrar a los padres de familia en el íntegro cumplimiento de los objetivos educativos.

Blake, Oscar Juan en el texto Necesidades de capacitación, expresa que:

“Es la etapa de la puesta en marcha del plan de capacitación y desarrollo, específicamente se coordina y prepara el programa para el desarrollo del evento, utilizando los trípticos y/u otro medio para difundir la realización del evento. La ejecución de las actividades de capacitación pueden darse de distintas modalidades, dependiendo de la programación establecida: tele conferencia, seminario, películas- videos, cursos, etc. (Blake, 2006).

Aquino, Jorge A. et al. En su compendio Recursos Humanos, explica que:

“El desarrollo de la capacitación se diferencia de la capacitación por los efectos buscados en la acción propiamente dicha. Cuando se hace capacitación se ejerce una acción para el aquí y ahora; mientras que cuando el desarrollo, conlleva una idea de futuro, de planificación a largo plazo, la capacitación prepara para el puesto actual, el desarrollo prepara para el puesto proyectado a mediano y/o largo plazo” (Aquino, 2007)

En esta fase debe considerarse los diversos medios de capacitación y decisiones de todos los aspectos del proceso, como motivar al personal hacia el aprendizaje, distribuir la enseñanza en el tiempo, asegurar el impacto, que se aplique lo aprendido, etc. Ello dependerá del contenido, de la enseñanza y características del educando. Hay que reiterar la importancia de los principios del aprendizaje como: la motivación, reforzamiento, repetición, participación activa y retroalimentación.

Según Pinto Roberto en el libro Proceso de capacitación:

“La ejecución es la puesta en marcha del plan de capacitación, lo que implica la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado en la realización de los eventos de capacitación. También se requiere el diseño de instrumentos y las formas de comunicación para supervisar que se esté haciendo lo que corresponda, según lo planeado” (Pinto, 2010).

La ejecución está integrada por los siguientes pasos:

a. Contratación de servicios; Se requiere que el capacitador o el responsable de la coordinación de la capacitación, conozca a los proveedores de los servicios requeridos para efectuar los eventos de capacitación (por ejemplo: contratación de hoteles, renta de locales, material didáctico, servicios de impresión, y en general los apoyos para la instrucción) para validar calidad y costo, con el fin de optimizar el presupuesto. (Brunner, 2000)

b. Desarrollo de programas; Son los eventos de capacitación, en esta fase se requiere de la supervisión de los cursos o eventos, para que marchen conforme al plan establecido, en esta fase, el instructor o coordinador de la capacitación debe mantenerse informado sobre el avance y los problemas que se presenten, para poder resolverlos. Los instructores puedan hacer adecuaciones a los manuales, material didáctico, e incluso redefinir la metodología del proceso instruccional, de acuerdo a las necesidades particulares de cada evento.

Es importante la tarea del docente la transparencia del aprendizaje es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategia pedagógicas que faciliten su actuación didáctica esto es, aplicar al trabajo lo aprendido, para que la capacitación sea útil, lo opuesto es el fracaso, de allí que se debe capacitar en tareas similares al trabajo mismo para comprender mejor la enseñanza y para deleitarse de ella.

Mendoza, Alejandro en su Manual para determinar necesidades de capacitación indica que:

“Para que la capacitación se ejecute en forma armónica, y sobre todo que cumpla sus objetivos dependerá principalmente de los siguientes factores:” (Mendoza, 2005)

a. Adecuación del programa de entrenamiento a las necesidades de la organización.

La decisión de establecer determinados programas de entrenamiento debe depender de la necesidad de preparar determinados empleados o mejorar el nivel de los empleados disponibles. El entrenamiento debe ser la solución de los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas o percibidas.

b. La calidad del material del entrenamiento presentado.

El material de enseñanza se debe planificar de manera cuidadosa, con el fin de facilitar la ejecución del entrenamiento. El material de enseñanza busca concretar la instrucción, objetivándola debidamente, facilitar la comprensión del aprendizaje por la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento del entrenamiento y racionalizar la tarea del instructor.

c. La cooperación de los directivos de la institución escolar

El entrenamiento debe hacerse con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones. Su mantenimiento implica una cantidad considerable de esfuerzo y de entusiasmo por parte de todos los participantes en la tarea, además de implicar un costo que debe ser considerado como una inversión que capitalizará dividendos a mediano plazo y a corto plazo y no como un gasto excesivo. (César)

Es necesario tener un espíritu de cooperación del personal y con el apoyo de los directivos ya que todos deben participar de manera efectiva en la ejecución del programa. Un director ejerce mucha influencia decisiva sobre la vida de un supervisor y, del mismo modo, éste sobre cada uno de los empleados.

El mejor entrenamiento que un superior puede tener es contar con una dirección adecuada y abierta, y el mejor entrenamiento que un empleado puede tener es contar con una supervisión eficiente.

d. La calidad y preparación de los instructores.

El éxito de la ejecución dependerá del interés, esfuerzo y del entrenamiento de los instructores. Es muy importante el criterio de selección de los instructores. Éstos deberán

reunir ciertas cualidades personales: facilidad para las relaciones humanas, motivación por la función, raciocinio, capacidades didácticas, exposición fácil, además del conocimiento de la especialidad.

Los instructores podrán ser seleccionados entre los diversos tipos de juego. Deben conocer a la perfección las responsabilidades de la función y estar dispuestos asumirla. La tarea no es fácil e implica algunos sacrificios personales. Como el instructor estará constantemente en contacto con los aprendices, de él depende la formación de los mismos.

Es muy importante que este instructor llene un cierto número de requisitos. Cuanto mayor sea el grado en que el instructor posea tales requisitos, tanto mejor desempeñará su función.

e. La calidad de los aprendices.

Aparentemente, la calidad de los aprendices influye de manera sustancial en los resultados del programa de entrenamiento. Tanto que los mejores resultados se obtienen con una selección adecuada de los aprendices, en función de la forma y del contenido del programa de los objetivos del entrenamiento para que se llegue a disponer del personal más adecuado para cada trabajo. (Elliot, 2004.)

1.5.2 Ventajas e inconvenientes.

Las ventajas de la capacitación docente se pueden resumir en los siguientes aspectos:

Aumento de la eficacia organizacional de una institución educativa

Mejoramiento de la aplicación de metodologías y técnicas de aprendizaje

Mejoramiento del clima de aprendizaje en el aula

Mejores relaciones interpersonales entre los docentes

Facilidad de asumir cambios e innovaciones en aspectos educativos.

Aumento de la eficiencia docente

Motivación docente

Dentro de las desventajas que se lograran denotar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia, a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que obtiene la institución educativa y los trabajadores, por permitirse alcanzar la calidad en los estándares de producción, comodidad, seguridad y bienestar mutuo. (San cristán, 2003)

1.5.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Según Murdick en el texto Sistemas de información Administrativa, expresa que:

“Planificar consiste en decidir con anticipación lo que hay que hacer, quién tiene que hacerlo, y cómo deberá hacerse. Se erige como puente entre el punto en que nos encontramos y aquel donde queremos ir; y, que cumple dos propósitos principales en las organizaciones: el protector y el afirmativo” (Murdick, 2008).

El propósito protector consiste en minimizar el riesgo reduciendo la incertidumbre que rodea al mundo de los negocios y definiendo las consecuencias de una acción administrativa determinada. El propósito afirmativo de la planificación radica en elevar el nivel de éxito organizacional.

Un propósito adicional de la planificación consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones. La planificación es como una motriz que extiende el tren de las actividades de la organización, la dirección y el control.

Por otro lado, la planificación como la base fundamental de un árbol imponente, del que crecen las ramas de la organización, la dirección y el control. Sin embargo, el propósito fundamental es facilitar el logro de los objetivos de la empresa. Implica tomar en cuenta la naturaleza del ámbito futuro en el cual deberán ejecutarse las acciones planificadas.

Uno de los resultados más significativos del proceso de planificación es una estrategia para la organización.

Pinto Villatoro, Roberto en Proceso de capacitación, indica que:

“La capacitación se ha utilizado lo mismo como un medio puramente cultural que como una forma de entretenimiento o como una estrategia de productividad” (Villatoro, 2010)

Aguilar-Morales en el proceso administrativo de la capacitación, expresa que:

“La planificación de la capacitación consiste en determinar el plan de desarrollo del personal, teniendo en cuenta las políticas, estrategias, metodología, inversión y los demás aspectos que se consideran para realizar un plan de desarrollo del recurso humano; A su vez la programación implica el detalle de las características en lo referente al diseño instruccional objetivos - contenidos - métodos - materiales - evaluación, los mismos que deben ser diseñados para cada actividad” (Aguilar, 2010).

De estos criterios se deduce que planificar significa que los ejecutivos estudian anticipadamente sus objetivos y acciones, y sustentan sus actos no en presentimientos sino con algún método, plan o lógica. Los planes establecen los objetivos de la organización y definen los procedimientos adecuados para alcanzarlos.

Además los planes son la guía para que (1): la organización obtenga y aplique los recursos para lograr los objetivos; (2): los miembros de la organización desempeñen actividades y tomen decisiones congruentes con los objetivos y procedimientos escogidos, ya que enfoca la atención de los empleados sobre los objetivos que generan resultados (3): pueda controlarse el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, ayuda a fijar prioridades, permite concentrarse en las fortalezas de la organización, ayuda a tratar los problemas de cambios en el entorno externo, entre otros aspectos.

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los niños y niñas.

Establecer un currículum significa definir un plan que conduzca explícitamente un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje. Aun cuando este proceso se refiera a áreas de conocimientos totalmente diferentes.

Los objetivos curriculares: es decir los propósitos educativos generales que persigue un sistema específico de enseñanza aprendizaje.

Un plan de estudios: se refiere al conjunto de contenidos seleccionados para el logro de los objetivos curriculares, a la organización y secuencia con que deben ser abordados, a su importancia relativa y el tiempo previsto para su aprendizaje.

Las cartas descriptivas: son las guías detalladas de los cursos, la forma operativa en que se distribuyen y abordan los contenidos.

Un sistema de evaluación: Es la organización adoptada a la admisión, evaluación, promoción y acreditación de los alumnos, es decir lo que regula el ingreso, y egreso de los estudiantes en función de los objetivos curriculares.

1.5.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa. (T, 2005)

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

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

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

El docente universitario para el siglo XXI, como subraya el profesor colombiano Álvaro Recio.

Sera un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos. (Alvaro, 2012)

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

La formación del docente es una parte muy importante dentro de la educación, ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para dar solución, él tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todo sus aspectos, y de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza y aprendizaje para poder ofrecer una mejor educación. (Dhainault, 2005)

El cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, multidisciplinaridad e internacionalización, es relacionada de su rápida obsolescencia.

Las transformaciones educativas se deben hacer desde y con los docentes; es un error, centrar los nuevos enfoques educativos, dejando en un segundo plano la acción de los maestros; un acierto de las políticas educativas es la capacitación permanente, la apertura de programas de formación permanente, esto redundará en poco tiempo en beneficio de la calidad educativa en general.

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA.

2.1 Contexto.

El Colegio Nacional “Cinco de Junio” está ubicado en la ciudad de Manta provincia de Manabí, es una de las instituciones emblemáticas de la provincia; tiene una población muy numerosa de estudiantes atiende principalmente a los sectores medios y bajos; por lo que deben atender en las tres secciones, esto es, vespertina, matutina y nocturna. El Bachillerato que ofrece es en Ciencias y Técnico, además, se encuentra inmerso en el proyecto de Bachillerato Internacional.

La institución educativa cuenta con personal docente idóneo y están preparados, son responsables y motivados que promueven en el aula aprendizaje significativo. Fomentan a los estudiantes responsabilidad.

Los docentes de la sección matutina, con la autoridad del plantel fueron amables, el Rector magister Mariano Abellán autorizó realizar las encuestas a los respectivos docentes; previo envió de un oficio por parte de la UTPL; la autoridad, revisó las preguntas de la encuesta con una buena actitud; posteriormente. Las respuestas de los maestros fueron diversas; los profesores jóvenes mostraban interés, mientras que los de mayor edad, eran reacios a contestar las preguntas; pero de manera general se pudo cumplir el objetivo propuesto; pero no obstante se los ubicó en horas de recreo, o en hora libres de los docentes para no interrumpir sus labores cotidiana; el total de docentes investigados fueron 42

Tabla 1.3 Tipo de la Institución.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	42	100,0
Particular	0	0,0
Fisco misional	0	0,0
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El cien por ciento de los docentes respondió que el tipo de institución es de tipo fiscal. Aspecto que es de dominio público debido a que el Colegio es uno de los emblemáticos de la provincia y el más importante centro educativo del cantón Manta, debido a su raigambre popular y la actitud crítica que sus estudiantes siempre han tenido.

Tabla 1.4 Tipo de Bachillerato que Ofrece.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	21	50
Bachillerato Técnico	21	50
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Respecto al tipo de bachillerato que ofrece el colegio; el 50% manifestó que es bachillerato en Ciencias; el otro 50% manifestó que tiene bachillerato técnico. En realidad de acuerdo a lo observado en la observación realizada se evidenció que tienen los dos tipos de bachilleres, además es de dominio público que esta Unidad Educativa forma bachilleres en las dos opciones señaladas.

2.2 Participantes.

Tabla 2.1 Género

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	19	45
Femenino	23	55
No contesta		0,0
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 45% de los docentes investigados son de sexo masculino; el 55% es femenino. En la provincia existe un hecho, la mayoría de la población estudiantil es femenina, hay que tomar en cuenta de que en Manabí, la población de mujeres es ligeramente mayor que los hombres, lo cual se refleja en la población estudiantil de esta Unidad Educativa.

Tabla 2.3 estado civil.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	28	67
Casado	7	17
Viudo	1	2
Divorciado	6	14
No contesta		0
Total	42	17

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

En torno al Estado Civil de los docentes investigados, las respuestas halladas son las siguientes; el 67% indican que son solteros, el 17% dijeron que son casados; el 2% es viudo; el 14% señaló que son divorciados. De los porcentajes alcanzado se deduce que la mayoría de los docentes son solteros, en este análisis hay que tomar en cuenta que en el establecimiento educativo existe un alto porcentaje de profesores jóvenes, lo cual podría estar relacionado con el estado civil.

Tabla 2.2 edad.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	3	7
De 31 - 40 años	7	17
De 41 - 50 años	9	21
De 51 - 60 años	7	17
De 61 - 70 años	3	7
Más de 71 años		0
No Contesta	13	31
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Los docentes cuyas edades oscilan entre 41 y 50 años, tienen mayor porcentaje., lo cual es beneficioso para la institución educativa, por cuanto, están en una edad de madurez profesional y personal; lo que les permite tener un mejor manejo de métodos y técnicas de aprendizaje

Tabla 2.3 Cargo que desempeña.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Docente	38	91
Técnico docente	1	2
Docente con funciones administrativas	3	7
No contesta		0
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

De los docentes investigados, el 91% señala que desempeñan el cargo de docentes, es decir dan clase; los otros maestros se desempeñan como técnicos 2% y en funciones administrativas 7%. La docencia es la principal actividad de los maestros encuestados.

Tabla 2.4 Tipo de Relación Laboral.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	7	17
Nombramiento	22	52
Contratación ocasional	12	29
Reemplazo		0
No contesta	1	2
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

La mayoría de los docentes encuestados tienen nombramiento, pero también existe cerca de la tercera parte que es contratada ocasionalmente. Cuando un docente tiene nombramiento en un determinado establecimiento, desarrolla un mejor desempeño por cuanto ya se siente parte de la institución, por lo que es positivo que la Unidad Educativa cuente con un personal docente permanente.

Tabla n 2.5 Tiempo de dedicación.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	40	95
Medio Tiempo		0
Por horas	2	5
No contesta		0
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Cerca del ciento por ciento de los docentes están dedicados a tiempo completo a la labor de enseñar; lo cual es beneficioso por cuanto la educación actual necesita de profesionales de la educación que dedique todo el tiempo a prepararse, planificar, organizar y mejorar su acervo cultural; cuando el docente se dedica a otras funciones, su calidad disminuye.

Tabla n 3.1 Señale el nivel más alto de la formación académico que posee.

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	2	11		
Nivel técnico o tecnológico superior	1	5		
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	13	68	16	70
Especialista (4to nivel)	1	5	2	9
Maestría (4° nivel)	2	11	5	22
PHD (4° nivel)		0		
Otro Nivel		0		
No contesta		0		
Total	19	100	23	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Las maestras tiene el siguiente nivel de formación; el 11% tiene formación bachillerato; el 5% tiene tecnólogo superior; el 68% tiene tercer nivel; el 5% es especialista en cuarto nivel; el 11% es magister; las otras alternativa PHD, otro nivel y no contesta no obtuvo frecuencia alguna. La Mayoría de las mujeres docentes tiene tercer nivel.

Los hombres en cambio presentan otros resultados: el 70% tienen tercer nivel es decir son licenciados, ingenieros y otras profesiones; el 9% es especialista en 4to nivel y el 22% en magister también cuarto nivel.

El nivel de los docentes tanto hombres como mujeres no es bueno porque la mayoría tienen un tercer nivel, lo cual debe redundar positivamente en la calidad de enseñanza de la Unidad Educativa; en este sentido Kauffman señala que el perfeccionamiento del profesorado es un proceso educativo dirigido a la revisión y la renovación de conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridas, que está determinado por la necesidad de actualizar los conocimientos como consecuencia de los cambios y avances de la tecnología y de la ciencia, es decir se necesita un cambio cultural, que supere definitivamente el enfoque tradicional de la memorización y pasar a la comprensión y del aprender trasladarnos al aprender a aprender.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1 Diseño de la investigación.

El estudio es de tipo investigación y acción, sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

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

Como parte del contenido expuesto, se describe los siguientes métodos generales de investigación y en base al análisis de los mismos se lo contextualizó a la realidad investigada:

- ✓ Analítico. Se aplicó para realizar el análisis e interpretación de cada uno de los resultados que dieron producto de la verificación de los objetivos.
- ✓ Sintético. Permitió emitir las conclusiones necesarias de los resultados y que correspondan a la claridad correspondiente y concreta.
- ✓ Deductivo. .- Se usó este método porque se partirá de premisas generales para luego analizar las particularidades del fenómeno en estudio.
- ✓ Estadístico, el cual facilitó elaborar los cuadros y gráficos donde se representaron los resultados de la aplicación de la encuesta.

2.3.2 Métodos de investigación.

Método Bibliográfico. Puesto que se acudió a fuentes de informaciones como textos, revistas, artículos publicados en el internet, que servirán de respaldo y soporte teórico de la investigación.

Método Descriptivo. Se describió cuantitativamente las categorías de los problemas a investigar, permitiendo la profundización en el objeto de estudio, que le dará rigor científico al trabajo investigativo.

Método inductivo y deductivo Puesto que se partió de hechos particulares para llegar a regla generales, y viceversa. Este proceso permitió centrar la atención en el objeto de estudio a través de la observación, comparación, abstracción y generalización, pasos que

serán analizadas considerando los puntos de vista del equipo de investigadores a la luz de marco teórico.

Método Cuantitativo. El proceso de la investigación contempló el recogido de datos que luego fueron tabulados y organizados en cuadros y gráficos estadísticos que reflejarán aspectos cuantificables del fenómeno investigado.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Técnicas de investigación.

- ✓ La observación, mediante la cual se constató de manera directa los criterios de los docentes investigados; esto permitió tener una idea real de la problemática investigada.
- ✓ Encuestas, consistió en la aplicación de un cuestionario, el cual tenía varias alternativas de acuerdo a la temática.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio, el cuestionario es un instrumento básico utilizado en la investigación, se hizo una breve descripción del cuestionario aplicado, al grupo de docentes seleccionados que proporcionaron la información.

En esta parte del informe se recalca el hecho de que el cuestionario que fue aplicado a los docentes ha sido tomado de los instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Se aplicó un cuestionario que contenía el siguiente temario: 1, datos institucionales; sobre el tipo de bachillerato que ofrece la institución; 2, información general del investigados, 3, formación docente, 4, cursos y capacitaciones realizadas por los maestros; 5, respecto de su institución educativa y 6 en lo relacionado a su práctica pedagógica. enviados por la UTPLE a través del departamento Ciencias de la Educación, tuvo el propósito de investigar cuáles son Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, se lo aplicó al grupo de docentes

seleccionados por la investigadora; obteniendo información mediante el método descriptivo; el cuestionario verso sobre el tipo de institución, las características de los participantes, las necesidades formativas y los procesos metodológicos.

2.5 Recursos.

2.5.1 Talento Humano.

- Estudiante investigadora de la UTPL
- Docentes del colegio Nacional 5 de Junio de la sección matutina de Bachillerato
- Director del Proyecto de Investigación Nacional
- Director de tesis

2.5.2 Materiales.

- Computadora
- Material de oficina (papeles plumas, lápices borradores, carpetas, grapadora, clic, perforadora).
- Texto, documento, papel bond, tinta, impresora, cámara fotográfica, teléfono, internet, impresión de Proyecto.

2.5.3 Económicos.

- Alrededor de \$ 700 dólares que fueron costeados por la estudiantes de la UTPL.

RUBROS DE GASTOS	VALOR
Adquisición de equipos	150,00
Material de escritorio	50,00
Material bibliográfico	100,00
Transporte	150,00
Trascripción del informe	100,00
Alimentación	80,00
Fotocopias	50,00
Empastada	50,00
Imprevistos	100
TOTAL	700

2.6 Procedimiento.

El trabajo se realizó con la lectura de la guía didáctica del proyecto de investigación II, se conoció los parámetros y cronograma de actividades; también se seleccionó la institución educativa en donde se iba a realizar la investigación. Una vez que se seleccionó la institución se presentó el oficio al Mg: Mariano Abellán Rector del Colegio Nacional “5 de Junio” El mismo día la autorización fue aprobada.

Se regresó al colegio y se solicitó la nómina de los profesores del bachillerato. Ya que ellos son tutores que se tomaron en cuenta para la investigación, luego se seleccionó una video conferencia donde se iba a obtener la información, los docentes en todo momento demostraron cordialidad y amabilidad, luego se volvió a la institución, se preparó los instrumentos para la recolección de información y materiales (cámara fotográficas) algunos profesores pensaron que era alguna investigación del Ministerio de Educación. La encuesta fue anónima, se lo realizó en hora de recreo, cuando los maestros tenían hora libre.

Con los resultados obtenidos se tabuló los datos, se ingresó a “la matriz de resultados.xls” y se envió al correo electrónico de la universidad, las tablas estadísticas, cuadros y gráficos, se estructuraron, también la lectura y revisión del material bibliográficos para la elaboración del marco teórico, metodología y demás apartados.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

El presente capítulo indica los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los Docentes del Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio, los mismos que representan las necesidades de capacitación que existe en dicha institución, con la finalidad de realizar una buena propuesta de acuerdo a esas necesidades.

3.1 NECESIDADES FORMATIVAS.

TABLA RESUMEN DE LAS ENCUESTAS TABULADAS.

CUESTIONARIO DE “NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES DE BACHILLERATO”

Tabla 3.2.1 Su titulación tiene relación con: **Ámbito Educativo.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	23	55
Doctor en Educación	1	2
Psicólogo educativo	1	2
Psicopedagogo		0
Otro Ámbito	5	12
No contesta	12	29
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

En torno a la relación laboral, se obtuvo los siguientes resultados; el 55% señala que es Licenciado en Educación; el 2% es doctor en Educación; el otro 2% es psicólogo educativo; el 12 % tiene otro ámbito educativo, el 29% no contesta. Esto concluye que la titulación de la mayoría de los docentes tiene título de Licenciados en diferentes menciones.

Hay que tomar en cuenta que posiblemente estos resultados estén relacionados con el hecho de que anteriormente el requisito mayor exigido era el tercer nivel, es decir, ser Licenciado en Ciencias de la Educación para poder optar por un cargo docente; de ahí que (Kaufman, 1999) señala la necesidad de que los docentes deben asistir a cursos de perfeccionamiento y de formación, como un mecanismo para ayudar las necesidades de los docentes.

Tabla 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	8	19
Arquitecto		0
Contador		0
Abogado	4	10
Economista		0
Médico		0
Veterinario		0
Otras profesiones	2	5
No contesta	28	67
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 19% es ingeniero; el 10% es abogado y el 5% tiene otras profesiones y el 67% no contesta el cuestionario. Estos resultados determinan que el título docente, según los encuestados, está relacionado con la ingeniería y el derecho; profesiones que podrían estar dentro de las opciones de trabajo; hay que tomar en cuenta que, dadas las circunstancias que tiene el Ecuador; la ser maestro no ha sido una vocación sino más bien una necesidad de tener un cargo público; en la actualidad esta situación ha variado un poco, puesto que en las universidades se ven jóvenes con verdadera vocación de docentes; situación que corroborada por Kaufman, cuando señala que en la historia de la educación, se puede dar cuenta que esta ha sido manipulada para fines personales, se ha dejado a un lado su verdadero objetivo “formar a personas integra y comprensivas del mundo”, y se ha transformado en una conveniencia.

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

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	5	12
Otros ámbitos	1	2
No contesta	36	86
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 12% de los docentes poseen titulación de postgrado que tiene relación con el ámbito educativo; el 2% con otros ámbitos, la respuesta no contestas obtuvo un 86%. Este último porcentaje posiblemente esté vinculado al hecho de que los docentes no tienen estudios de postgrado. Hay que tomar en cuenta que los estudios de cuarto nivel han sido exigidos

en los últimos años, por lo que las diversas Universidades del País, abrieron programas de maestría, previa a una evaluación realizada por el organismo pertinente; esto obliga a aceptar que ninguna reforma del sistema educativo, para mejorar calidad y rendimiento será posible si no se toma en cuenta un factor fundamental: la urgente formación y actualización del profesorado de todos los niveles educativos

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	52
No	5	12
No contesta	15	36
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 52% de los docentes encuestados le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel; el 12% señala que no y el 36% no contesta. Los datos obtenidos se concluye que la mayoría de los profesores quieren obtener un título de cuarto nivel; situación que evidencia la voluntad y la buena actitud de los maestros para continuar estudios de otros niveles dentro del ámbito laboral.

Es un hecho que los maestros desena mejorar su ´perfil docente, lo que ha faltado son oportunidades y espacios para hacerlo: esta investigación y otras han demostrado esa voluntad, cuestión que está relacionado con lo que manifiestan de Kaufman, D'Hainnaut, De Cox y otros autores; quienes relacionan a la formación docente al cambio e innovación, coincidiendo en que la formación del maestro en el siglo actual es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico

Tabla 3.4.1 En que le gustaría capacitarse.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	20	48
PhD	6	14
No contesta	16	38
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

48 docentes manifestaron que les gustaría capacitarse en maestría; el 14% dijeron en PhD; el 38% no contesta. Cerca de la mitad de los maestros señalaron que le gustaría capacitarse en Maestría. Los porcentajes ratifican lo señalado en el cuadro anterior, esto, es la voluntad y el querer realizar estudios de maestría y PhD. A este respecto Kaufman señala que un sistema adecuado de perfeccionamiento de los docentes, debe abordar también las cuestiones contextuales para crear condiciones que faciliten el aprendizaje de los mismos docentes.

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	74
No	1	2
No contesta	10	24
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Sobre la pregunta planteada, las respuestas alcanzadas son las siguientes: el 74% dijo que si le gustaría seguir capacitándose en temas educativos; el 2% señalaron que no; el 24% no contesta. La mayoría de los maestros señala que le gustaría seguir capacitándose; es decir, seguir aprendiendo, tomando en cuenta que la formación docente nunca termina debido a que las ciencias psicológicas y biológicas descubren cada día nuevos hechos de cómo los seres humanos aprenden, aspecto que está relacionado con el concepto D'Hainnaut, quien entiende la formación como "Los procesos sistemáticos, orientados a que una persona se inicie y/o afiance en el oficio de educador".

Tabla 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	19	45,2
Semipresencial	11	26,2
A distancia	1	2,4
Virtual-Internet	8	19,0
Presencial y Semipresencial		0,0
Semipresencial y Distancia		0,0
Distancia y Virtual	3	7,1
Total	42,0	100,0

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 45,2% confirmaron que prefiere presencial; el 26,2% señalaron que semipresencial 19% virtual – internet; el 3% a distancia y virtual; y finalmente el 1% a distancia. En resumen, la mayoría de los docentes prefieren la opción presencial, debido a que al parecer se les es más fácil porque las otras opciones demanda el manejo de las TIC's, cuyas destrezas y habilidades aún no están desarrolladas en todos los docentes; precisamente D'Hainnaut afirma que a formación docente es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que cuente con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos.

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	10	24
Fines de semana	19	45
No contesta	13	31
Total	42,0	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 24% afirmaron que prefiere cursos de lunes a viernes; el 45% señalaron que los fines de semana y el 31% no contestan. Los fines de semana sería el horario más adecuado para capacitarse. En resumen, al parecer los fines de semana sería el horario más conveniente para la capacitación, tomando en cuenta que en la actualidad los profesores deben permanecer ochos horas laborales en los establecimientos educativos, aspecto que es fortalecido por Cox quien expresa que uno de los puntos de partida para

abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes. Desde aquí se puede comenzar a trabajar. Enfatizando la Formación Inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada.

Tabla 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse:

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	17	41
Teorías del aprendizaje	3	7
Valores y Educación	2	5
Gerencia/Gestión educativa	2	5
Psicopedagogía	1	2
Métodos y recursos didácticos	3	7
Diseño y recursos didácticos	3	7
Evaluación del aprendizaje		0
Políticas educativas para la administración	2	5
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	7
Formación en temas de mi especialidad	5	12
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación		0
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	2
TOTAL	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 41% de los docentes le gustaría capacitarse en pedagogía; el 7% en teorías del aprendizaje; el 5% en valores de la educación; otro 5% en gerencia y gestión educativa; el 2% en psicopedagogía; el 7% en métodos y recursos didácticos; el 7% en diseño y recursos didácticos; el 5% en políticas educativas para la administración; el 7% en temas relacionadas con las materias a su cargo; el 12% en formación de temas de mi especialidad y el 2% diseño, seguimiento y evaluación de proyectos. El presente cuadro expresa que los maestros desean capacitarse en muchos temas, pero principalmente aquella que tiene que ver con su especialidad; en este sentido existe una preocupación por mejorar su labor docente y el dominio de la pedagogía les permite tener resultados óptimo en su praxis; situación que es confirmada por Kauffman, cuando argumenta ue según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la

labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	17	41
Altos costos de los cursos o capacitaciones	15	36
Falta de información	3	7
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	3	7
Falta de temas acordes con su preferencia	3	7
No es de su interés la capacitación profesional		0
Otros	1	2
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 41% de los docentes afirmaron que el obstáculo para que se capacite es la falta de tiempo; el 36% dijeron en cambio son los altos costos de los cursos o capacitaciones; para el 7% es la falta de información; el 7% es la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución; otro 7% expresaron que es la falta de temas acordes con su preferencia; finalmente un 2% señalaron otros obstáculos. La falta de tiempo es el obstáculo principal para capacitarse. Por ello cualquier proceso de capacitación deberá partir del tiempo con que disponen los maestros, y que quedó demostrado en un cuadro anterior, donde los docentes manifestaron su predilección por los fines de semana; aspecto que D'Hainnaut señala correctamente que cada día será más necesario alcanzar grados de especialización y de actualización, de manera que la educación escolar y la formación profesional tendrán que evolucionar. La suma de la necesidad de especialización y actualización, se ha definido en la actualidad como Sociedad del Aprendizaje.

Tabla nº 4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	23	55
El prestigio del ponente		0
Obligatoriedad de asistencia		0
Favorece mi ascenso profesional	8	19
La facilidad de horarios		0
Lugar donde se realiza el evento	1	2
Me gusta capacitarme	9	21
Otros	1	2
TOTAL	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 55% de los profesores señalaron que el motivo por lo que asistieron a cursos/capacitaciones es la relación del curso con la actividad docente; el 19% señalaron por lo que favorece mi ascenso profesional; otro 2% por donde se realiza el evento; finalmente el 21% contestaron porque me gusta capacitarme. La respuesta de la relación del curso con la actividad docente es el motivo por lo que los docentes asisten a los cursos/capacitaciones, lo cual es positivo porque demuestra que interés de los docentes por mejorar su condición docente, mientras que otros factores son relegados a un segundo plano. Los docentes como profesionales comprometidos con la tarea educativa siempre están dispuestos de brindar innovaciones en lo que se refiere a nuevas estrategias o formas de trabajo que permitan el mejoramiento y elevar el nivel de la calidad del servicio educativo. En este cometido de mejorar las deficiencias y problemas que presenta la educación es que se despliegan esfuerzos y se desarrollan investigaciones orientadas a mejorar el proceso de la enseñanza - aprendizaje en las diferentes asignaturas o áreas.

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	16	38
Falta de cualificación profesional		0
Necesidades de capacitación continua y permanente	13	31
Actualización de leyes y reglamentos	5	12
Requerimientos personales	2	5
Otros	6	14
TOTAL	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 38% de los docentes señalaron que el motivo para que se imparten los cursos de capacitación es la aparición de nuevas tecnologías; el 31% de necesidades de capacitación continua y permanente; el 12% dijeron la actualización de leyes y reglamentos; el 5% expresaron que por requerimientos personales; el 14% tiene otras motivaciones; las respuestas dadas por los maestros tienen coherencia y demuestran niveles de comprensión positivas en torno a la capacitación docente, tomando en cuenta que las nuevas tecnología están siendo incorporadas al proceso educativo, precisamente Blake plantea que en “el plano personal se requerirá también estar actualizado en aquellas tecnologías que nos facilitan diferentes aspectos de nuestra vida personal, ya sea para desarrollarnos intelectualmente o comunicarnos regularmente con nuestros seres queridos. Es decir, estar preparados para enfrentar los nuevos retos”.

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	1	2
Aspectos técnicos/practicadas	12	29
Ambos	24	57
No contesta	5	12
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 2% los aspectos teóricos son de mayor consideración e importancia en el desarrollo de un curso/capacitación; el 29% señalaron que otros aspectos; el

57% explicaron que ambos aspectos; el 12% expresaron que no contesta. Los docentes consideraron que los aspectos teóricos y prácticos son importantes en los cursos/capacitación. Mendoza señala al respecto que es importante la tarea del docente la transparencia del aprendizaje es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategia pedagógicas que faciliten su actuación didáctica esto es, aplicar al trabajo lo aprendido, para que la capacitación sea útil, lo opuesto es el fracaso, de allí que se debe capacitar en tareas similares al trabajo mismo para comprender mejor la enseñanza y para deleitarse de ella.

3.2 ANÁLISIS DE FORMACIÓN.

3.2.1 La organización y la formación.

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	41
No	20	48
No contesta	5	12
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 40% del docente la institución en la que labora si ha propiciado cursos en los dos últimos años; el 48% señalaron que no; 12% no contestaron. De acuerdo a los resultados obtenidos cerca de la mitad de los maestros señalaron que en la institución donde laboran no han propiciado cursos; lo cual constituye un hecho que limita, por cuanto la actualización debe ser una política permanente en la docencia, aspecto que debe ser analizado, debido que últimamente los directivos de las instituciones educativas ya no tienen las potestad de organizar curso o seminarios de capacitación, sino que debe ser coordinada con el Distrito; pero esto no deslinda la responsabilidad del directivo quien pude optar por otros mecanismos para desarrollar cursos; de ahí la validez del argumento de Kauffman, quien expresa que la formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico.

Tabla 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	31
No	23	55
No contesta	6	14
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 31% de los docentes señalaron que si han propiciado curso seminarios; el 55% señalaron que no, finalmente el 14% no contesta. De acuerdo con los resultados obtenidos un poco más de la mitad de los maestros señalaron que no conocen que la institución esté propiciando cursos/seminarios; es decir, posiblemente no existe la comprensión y comunicación necesaria, en las autoridades, sobre la importancia de la capacitación para el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje; Cox señala con mucha precisión que los directivos y docentes deben estar pendientes y contar con formación y/o información continua para estar preparados a tomar el timón del barco y llevarlo lo mejor posible a buen puerto, y es aquí donde se obtiene una herramienta para los procesos de cambio e innovación que ayudará a reducir los riesgos lo más posible.

Tabla 5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	9	21
Necesidades de actualización curricular	9	21
Leyes y reglamentos	2	5
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	6	14
Planificación y programación curricular	4	10
No contesta	12	29
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 21% de docentes afirmaron que los cursos se realizaron por áreas de conocimiento; otro 21% señalaron que es por las necesidades de actualización; el 5% señalaron que es por leyes y reglamentos; el 14% contestaron que es por la reforma curricular; el 10% señalaron la planificación y programación curricular; finalmente un 29% no contesta. Nótese que la respuestas no contesta tiene mayor porcentaje que las otras; esto puede dar a entender que los maestros asisten a los cursos sin siquiera interesarse el temario y los objetivos del mismo; sin embargo los maestros que optaron por la áreas de conocimiento y necesidades de actualización curricular están en correspondencia con lo

que señala D'Hainnaut con respecto el gran reto del docente es mejorar la calidad educativa, y el componente fundamental la constituye la profesionalización al servicio, es decir no se puede mejorar la calidad de vida educativa, en tanto no haya calidad en la formación de los profesionales en la educación. Una buena formación inicial, continua, y desarrollo profesional son la finalidad de optimizar tanto su calidad de vida como la colectiva.

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	17
Casi siempre	10	24
A veces	13	31
Rara vez	8	19
Nunca	2	5
No contesta	2	5
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Ante la pregunta planteada, el 16% afirmaron que siempre, el 24% señalaron que casi siempre; el 31% dijeron que a veces; el 19% contestaron rara vez, el 5% expresaron que nunca, finalmente el 4,8% no contesta. Se deduce que los directivos de la institución a veces fomentan la participación del profesorado cuando en realidad, el involucramiento de los maestros debería ser siempre y en todas las decisiones que tomen los directivos; comprendiendo, que este aspecto (el de la incorporación del docente), es la propuesta de las nuevas reformas educativas en el país. Ander Egg señala que la capacitación es un proceso, tiene el propósito de aportar al desarrollo de las capacidades personales, sociales y profesionales de maestros en servicio, el mismo que contribuye a la transformación y perfeccionamiento de su práctica educativa

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor		4	9	14	11	4	42
2. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, área, gestión administrativa)		4	16	11	6	5	42
3. Aplica técnica para acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	4	10	15	9	4	42
4. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	2	3	19	15	2	42
5. Realiza planificación macro y microcurricular	2	2	1	12	22	3	42
6. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	2	3	3	14	16	4	42
7. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda de la tarea docente	1	5	12	12	9	3	42
8. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	3	5	5	13	12	4	42
9. Analiza el tipo de clima organizacional de la estructura institucional	1	4	7	13	12	5	42
10. Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en bachillerato		3	13	11	12	5	42
11. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	1	2	12	12	9	3	42
12. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	2	3	9	13	12	1	42
13. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	2	2	8	16	12	3	42
14. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	3	8	14	12	4	42
15. Diseña instrumentos para la evaluación de la práctica docente	1	2	7	14	15	2	42
16. Diseña programa de asignatura y el desarrollo de la unidad didáctica.		4	10	15	10	3	42

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Antes las preguntas planteada del Análisis de la Formación, los docentes del Colegio Nacional "5 de Junio" la mayoría de los docentes realizaron las planificaciones macro y micro curricular; de los datos obtenidos se deduce que los docentes tienen inexactitud en

los aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes, las respuestas halladas en el casillero cuatro los maestros describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula; en este sentido se nota claramente la existencia de vacíos en la formación docente, puesto por ejemplo en lo concerniente a las deficiencias del conocimiento con la psicología de los estudiantes, los efectos puede ser negativos, ya que en la actualidad todo el proceso educativo debe partir de leyes científicas y precisamente la psicología señala las pautas de cómo se debe enseñar y cómo aprenden los estudiantes, con toda razón Murdik señala que “Planificar consiste en decidir con anticipación lo que hay que hacer, quién tiene que hacerlo, y cómo deberá hacerse. Se erige como puente entre el punto en que nos encontramos y aquel donde queremos ir; y, que cumple dos propósitos principales en las organizaciones: el protector y el afirmativo”.

3.2.2. Tarea educativa.

Tabla 26 Las materias que imparte tienen relación con su formación.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	91
No	2	5
No contesta	2	5
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Ante la pregunta planteada las mayorías de los docentes tiene relación con su formación es el 91% contesta sí; el 5% señala que no; otro 5% no contesta. La mayoría de los docentes consideran que las materias que imparten sin tienen relación con su formación. Lo cual constituye una fortaleza y también significa que se ha superado esa vieja concepción equivocada, de que los docentes puedan impartir asignaturas para las cuales no fueron preparados, lo cual ocasionaba serios inconvenientes y vacíos en los estudiantes. En la actualidad la reforma educativa ha puesto énfasis en que los docentes deben estar ubicados en las materias de su especialización; la tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Tabla. 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	7	17
Primero y Segundo	10	24
Segundo y Tercero	1	2
Primero	5	12
Segundo	2	5
Tercero	7	17
No contesta	10	24
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Los docentes respondieron de la siguientes manera; De primero a segundo el 24%, no contesta el 24%; y el tercero contestaron 17%; y el primero 12%; primero, segundo, y tercer año el 17%; el segundo 4%; y el segundo y tercero el 2%. De acuerdo a este porcentaje los docentes en su mayoría imparten las asignaturas en el primero y segundo de bachillerato, es decir, en los años iniciales de la educación media; que deben realizar con mucha responsabilidad en la aplicación de metodologías y técnicas, debido a las experiencias que lleven los estudiantes en adelantes serán de cómo fue educado en esos años iniciales. Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	2	3	4	12	20	2	42
2. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	2	3	3	16	17	1	42
3. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente		2	5	16	16	3	42
4. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	2	2	4	13	19	2	42
5. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	3	6	15	15	2	42
6. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres		5	12	11	10	4	42
7. Diseña planes y mejora de la propia práctica docente		2	10	13	13	4	42
8. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	1	6	10	14	9	2	42
9. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	2	2	3	18	16	1	42
10. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	2	5	12	18	4	42
11. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura		3	6	14	16	3	42
12. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	3	4	14	9	9	3	42
13. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación la hago acorde a ellos	3	2	6	14	14	4	42

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

En la tarea educativa se observa las siguientes preguntas que los docentes respondieron en la investigación realizada las respuestas que se consiguieron son las siguientes; hay que considerar que la mayoría de los docentes son profesionales capaz de ayudar a sus alumnos a desarrollar habilidades y actitudes, los maestros plantea objetivos específicos por cada planificación, conoce su tarea dentro del área educativa, pero algunos tiene falencias con sus estudiantes y no sabe cómo mejorar sus clases. La tarea de los docentes es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es necesario contar con las herramientas necesarias. Este cuadro demuestra que el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes está asegurado, en la medida de que los docentes son profesionales de la educación y están procediendo de manera planificada. No obstante Cox señala que ante esta nueva

realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

3.2.3. La persona en el contexto educativo.

Tabla 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.

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	1	2	4	12	17	6	42
2. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	3	4	15	15	4	42
3. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	2	5	18	15	1	42
4. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	2	2	1	12	22	3	42
5. Identifico estudiantes con necesidades especiales	1	3	5	14	17	2	42
6. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.	1	2	3	13	20	3	42
7. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores mis estudiantes		4	6	9	19	4	42
8. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	1	3	6	14	15	3	42
9. Cuando se presenta problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución	1	3	6	13	15	4	42
10. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	2	1	17	17	4	42
11. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	4	4	14	15	4	42
12. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa		3	12	13	11	3	42
13. Describe las funciones y cualidades del tutor		4	9	14	11	4	42
14. Conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica		5	5	15	13	4	42
15. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	1	2	3	18	15	3	42

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Para identificar la investigación la persona en el contexto formativo de los docentes en la Institución Educativa Colegio Nacional “5 de Junio “se plantearon las siguientes preguntas que se observa en el cuadro las calificaciones el uno es lo mínimo y el cinco es lo máximo, la mayoría de los docentes en la formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con los estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país. Algunos maestros desconocen técnicas de investigación en el aula. Los docentes se les dificultad detectar las necesidades del estudiantes, hay que capacitar a los docentes que debe de estar orientados y actualizados sus conocimientos con la formación en el Tic para que puedan manejar de mejor manera las herramientas tecnológicas y acceder la información oportuna para orientar a los estudiantes. Estos resultados demuestran algunos vacíos que tienen los docentes en su formación, puesto que si bien es cierto, todos son profesionales de la educación, pero debido a múltiples factores, desconocen algunos elementos inherentes al aprendizaje, por ejemplo a las técnicas de investigación; lo cual es básico en la labor docente.

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

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	25	60
De 6 a 10	2	5
De 11 a 15		0
De 16 a 20		0
De 21 a 25		0
De 26 a 30		0
De 31 a 35		0
De 36 a 40		0
De 41 a 45		0
De 46 a 50		0
Más de 51		0
No contesta	15	36
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 59% afirmaron que ha asistieron de 1 a 5 cursos en los dos últimos años; el 5%, consideraron que lo ha hecho de 6 a 10 años; finalmente un 35,7% no contesta. La mayoría de los docentes, en los últimos años ha asistieron entre 1 – 5 cursos. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se

incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros. Por ello, es imperativo decir que la capacitación docente es una línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano

Tabla 4.1.2 Totalización en horas.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	4	10
26-50 horas	3	7
51-75 horas	4	10
76- 100 horas	7	17
Más de 100 horas	9	21
No contesta	15	36
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Sobre la totalización en horas, el 9% de los maestros señalaron que el total de horas que trabajaron es de 0 a 25 horas; el 7% señalaron de 26 a 50 horas; el 10% de 51 a 75 horas, el 17% dijo de 76 a 100 horas; el 21% más de cien horas y el 36% no contesta. De acuerdo con el pedagogo ruso, garantizar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes implica, como prerrequisito, garantizar a los educadores las oportunidades y las condiciones para un aprendizaje como tales, relevante, permanente, pertinente, actualizado y de calidad

Tabla nº 4.1.3 Hace que tiempo lo realizó.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	6	14
De 6 a 10 meses	4	10
De 11 a 15 meses	16	38
De 16 a 20 meses		0
De 21 a 24 meses	1	2
Más de 25 meses		0
No contesta	15	36
Total	42	100

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.
Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 14% de los maestros, afirmaron que el tiempo que realizaron el último curso es de 1 a cinco meses; el 10% dijeron de 6 a 10 meses; el 38% hace 11 a 15 meses; el 2% de 21 a 24 meses; finalmente un 35,7% no contesta. Los docentes. no pueden dar lo que no tienen, no pueden enseñar lo que no saben, no pueden influir en aquellos valores y

actitudes que no tienen o no comparten, en fin, deben estar bien preparados para su rol fundamental de conductores de las generaciones del futuro, y con una actitud de aprendices permanentes a lo largo de toda su carrera profesional.

Tabla 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	18	42,9
De la institución donde labora	2	4,8
Beca		0,0
Por cuenta propia	7	16,7
Otro auspicio		0,0
No contesta	15	35,7
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio.

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

El 43% de los docentes, afirmaron que el curso de capacitación lo hicieron con el auspicio del gobierno; el 5% dice que fue de la institución donde labora; el 16%, por cuenta propia y el 35% no contestan; las alternativas por Beca y otro auspicio no alcanzaron ninguna frecuencia. De acuerdo a los resultados obtenidos, el gobierno es uno de los principales auspiciadores de los cursos de capacitación. En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas y pedagógicas y de comunicación con sus estudiantes. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de esta esta manera, sería como sembrar en un terrero poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor. Es necesario que exista una renovación de la práctica docentes, ya que como afirma el pedagogo, es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma.

Análisis de la formación	Media Obtenida						Total
	1	2	3	4	5	No contesta	
Tarea educativa	1	3	8	13	12	5	42
Aspectos de Profesionalización	1	3	7	14	15	3	42
La organización y la formación - planificación	1	3	5	14	15	2	4

Fuente: Encuesta dirigida a Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional 5 de Junio

Elaborado por: María Bailón Cedeño.

Las investigación de campo ha evidenciado que la mayoría de los docentes investigados son licenciados en Educación (diferentes menciones), en cambio que psicopedagogos no existen; también se estableció que la mayoría de los maestros no contestaron cuando se les indagó sobre si su titulación tiene relación con otras profesiones; similar situación se halló en la pregunta sobre si posee titulación de postgrado, la mayoría no contestaron; en cambio un poco más de la mitad de los profesores si les resultó atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel; para lo cual les gustaría que las capacitación sean los fines de semana, siendo los temas pedagógicos.

Sin embargo la falta de tiempo es uno de los principales obstáculos para la capacitación; pero pese a esta limitación asiste a cursos cuando se trata de temas relacionados con su actividad docente; el cual debe dar importancia a los aspectos teóricos y prácticos.

En cuanto al análisis de formación se evidenció que la institución donde laboran los docentes no se ha propiciado cursos en los dos últimos años; por lo que se la institución a veces y rara vez han fomentado la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente.

Los cursos que se establecen están relacionados con áreas de conocimiento y necesidades de actualización curricular; también se deslució que los docentes en su mayoría realizaron las planificaciones macro y micro curricular; con respecto a si las materia que imparte tiene relación con la formación la respuesta es totalmente afirmativa.

Los maestros imparten en todos los años de bachillerato, destacándose de primero a segundo año; en lo que tiene que ver con la tarea educativa, la mayoría de ellos, señalaron que están en capacidad de ayudar a sus alumnos a desarrollar habilidades y actitudes, para que procedan de manera lógica y organizada, proponiendo objetivos generales y específicos; en igual circunstancia señalan que su formación académica es adecuada para trabajar con estudiantes que tienen diferentes características; pero denotan que tienen limitaciones en detectar las necesidades de los estudiantes.

Por lo que hay necesidad de capacitarlos sobre todo en el manejo de las TIC el PEA, la aplicación de la pedagogía – didáctica y la utilización en los organizadores gráficos para lograr proceso de enseñanza – aprendizaje, siendo que la mayoría de ellos han asistido en los últimos dos años entre a uno a cinco cursos; que en gran medida han sido auspiciados por el gobierno.

Se destaca que la falta de formación en aspectos pedagógicos y didácticos, esto quiere decir los maestros demandan en conocer y aplicar métodos, técnicas y procedimiento de enseñanza que permitan aplicar la teoría pedagógica que han elegido; hay que anotar tanto la pedagogía como la didáctica se encuentra estrechamente asociada a otras disciplinas pedagógicas como la orientación educativa y la organización escolar.

Del mismo modo hay que comprender que acto didáctico se encuentra compuesto por los siguientes elementos: docente, estudiantes y contexto de aprendizaje y curriculum. Por otra parte la didáctica puede ser entendida también como pura técnica, ciencia aplicada, teoría o ciencia básica de instrucción pero que en todo momento demanda.

Porque así como el mundo evolucionó en casi todos sus órdenes, la educación no se quedó al margen de esta evolución y entonces sus modelos didácticos han sido objeto de actualización conforme a los tiempos vigentes; y la mejor forma de superar viejos conceptos y asimilar nuevas concepciones es la capacitación como mecanismo de formación permanente.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.

4.1TEMA:

“CAPACITACIÓN A LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO NACIONAL “5 DE JUNIO” MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA PEDAGOGÍA DIDÁCTICA Y LOS ORGANIZADORES GRÁFICOS PARA LOGRAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE”

4.2 MODALIDADES DE ESTUDIOS.

La modalidad de estudio será semipresencial

4.3 OBJETIVOS GENERALES.

- Preparar a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Cinco de Junio” en la pedagogía y didáctica, para el desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en el aula.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer los conocimientos en pedagogía y didáctica de los docentes para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollar en las docentes habilidades en la elaboración de organizadores gráficos, susceptibles de aplicarse en el aula.

Elaborar organizadores gráficos con diferentes temas, mediante talleres de aplicación capaz de ser utilizados en el proceso enseñanza aprendizaje.

4.4. DIRIGIDO A:

4.1 Este curso será dirigido a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional, así como docente con pocos años de experiencia, enfocando el curso que permite desarrollar aspecto especializado, como el diseño del material didáctico, programación de curso de aprendizajes para los estudiantes.

4.2 Requisitos o técnicos que deben poseer los destinatarios.

Recursos materiales

- Salón de clases donde se realizaran cada uno de los talleres.
- Libros.
- Materiales didácticos, marcadores y tiza líquida, pliego de papel boom, revista.
- Sala de computación con acceso al internet
- Folletos.

4.5 DESCRIPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

4.5.1 Contenidos del curso:

El modelo cognitivo del parte la propuesta de los organizadores gráficos, explica el aprendizaje en función de la información, experiencias, actitudes e ideas de una persona y de la forma como ésta las integra, organiza y reorganiza. Es decir, el aprendizaje es un cambio permanente de los conocimientos o de la comprensión, debido tanto a la reorganización de experiencias pasadas cuanto a la información nueva que se va adquiriendo.

Sus fundamentos teóricos los basa en los estudios sobre la inteligencia humana como proceso dinámico. Parte de la idea de que el aprendizaje humano es diferente al del animal, porque su mente es potencialmente superior, ya que posee atributos de discernir y crear.

Como sugiere su misma denominación, este enfoque está preocupado por dilucidar los procesos mentales que ocurren, cuando una persona aprende.

Desde luego que esto no es nada fácil, pero se han dado avances significativos en la comprensión de este asunto capital para la enseñanza. Una cosa es clara, cuando un alumno aprende, se producen cambios sustanciales en sus esquemas mentales y no se trata solo de una reacción condicionada (inconsciente) ante un estímulo.

Lo que identifica a las diferentes teorías cognitivas es que consideran al alumno como un agente activo de su propio aprendizaje. En términos más técnicos, el alumno es quien construye nuevos aprendizajes, no es el profesor quien proporciona aprendizajes. Construir aprendizajes significa, en palabras de Morales “modificar, diversificar y coordinar esquemas de conocimiento, estableciendo de este modo, redes de significado que enriquecen el conocimiento del mundo físico y social y potencian el crecimiento personal”. (Gonzalez, 2006)

La concepción de que el alumno es el único responsable de la construcción de sus aprendizajes, no exime de responsabilidades al profesor. Este se constituye en el valiosísimo ente que favorece y facilita que los alumnos puedan procesar y asimilar la información que reciben.

Las actuaciones de los maestros como mediadores entre los contenidos y el alumno son del todo importantes, porque es el profesional experto que propone experiencias, contenidos, materiales, adecuadamente planificados, para contribuir a que el alumno aprenda.

Según esto, el profesor actúa como profesional reflexivo y crítico; lo cual le permite desempeñarse de manera inteligente frente a numerosas contingencias didácticas y educativas que se le presentan en su diaria labor.

El objetivo básico es conseguir que los alumnos logren aprendizajes significativos de los diferentes contenidos y experiencias, con el fin de que alcancen un mayor desarrollo de sus capacidades intelectivas, afectivas y motoras y así puedan integrarse madura, crítica y creativamente a la sociedad.

Los *objetivos*, en esta concepción, no son estados a los que hay que arribar, sino orientaciones sobre el camino a seguir, que tienen muy difusas ramificaciones y estados terminales para los sujetos. De ahí que se expresan en términos de capacidades a desarrollar, no de conductas medibles y observables. Se entiende por capacidad la

posibilidad que el individuo tiene para desarrollar determinadas actividades en un momento dado. Una misma capacidad puede dar lugar a conductas distintas, no solo en distintos alumnos, sino también en una misma persona en situaciones diversas. Así pues, las capacidades se desarrollan apoyadas en los comportamientos que la persona va desarrollando en todo tipo de soluciones.

A diferencia de las conductas, éstas no son directamente evaluables. Generalmente se mencionan cinco tipos de capacidades que deben ser explicitadas en los objetivos:

- Capacidades de tipo cognitivo o intelectual
- Capacidades de tipo motriz
- Capacidades de actuación e inserción social
- Capacidades de equilibrio personal
- Capacidades de relación interpersonal.

Estas capacidades deben figurar en forma interrelacionada. Es decir, no debe haber un objetivo para capacidad de tipo cognitivo y otro de tipo motriz, sino que en todos los objetivos podemos encontrar todas, o al menos, varias de sus capacidades.

Por esta razón se sugiere se formulen considerando tres partes, a saber:

- El contenido a aprender (¿Qué?)
- El procedimiento a desarrollar (¿Cómo?)
- La finalidad, es decir, los valores y actitudes a crear o desarrollar en el educando (¿Para qué?)

La capacitación se la realizará durante 10 sábados, días que fueron elegidos por los propios docentes.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

1 Pedagogía y Didáctica

De acuerdo con lo que se ha podido investigar, etimológicamente, el término Didáctica procede del griego: didaktiké, didaskein, didaskalia, didaktikos, didasko (didaktike, didaskein, didaskalia, didaktikos, didasko)

Todos estos términos tienen en común su relación con el verbo enseñar, instruir, exponer con claridad. Didaskaleion era la escuela en griego; didaskalia, un conjunto de informes sobre concursos trágicos y cómicos; didaskalos, el que enseña; y didaskalikos, el adjetivo que se aplicaba a la prosa didáctica.

De todo lo que se ha manifestado se puede deducir que cada obra de Didáctica han aportado la suya, estableciendo variaciones a las de los demás. Pero con un elevado de nivel de coincidencia, como no podía ser de otro modo.

La didáctica se entiende a aquella disciplina de carácter científico-pedagógica que se focaliza en cada una de las etapas del aprendizaje. En otras palabras, es la rama de la pedagogía que permite abordar, analizar y diseñar los esquemas y planes destinados a plasmar las bases de cada teoría pedagógicas.

Se analizan los siguientes temas: su integración entre la educación formal e informal; también se estudian la enseñanza para la comprensión como ir a lo salvaje o lo domesticados es una metáfora muy interesante para la educación, el rol como educadores con respeto a estos dos temas se considera dos retos grandes una como domesticar lo salvaje de manera apropiada, haciendo más accesibles la cosa complicada que los estudiantes necesitan aprender, el otro es el retos más tradicional es como se hace más salvaje lo ya domesticado, como poner de nuevo a los temas tradicionales.

Se analizarán las diversas corrientes pedagógicas las ideas sobre el aprendizaje los cuales se basan en diferentes prácticas de aula, mediante exposiciones y organizadores gráficos, para aplicarlos durante el proceso educativo en las diferentes áreas de los conocimientos. También se conocerán los diferentes autores con sus propuestas pedagógicas como son: John Dewey y la pedagogía didáctica, la escuela Decroly de Bruselas, María Montessori el método de la pedagogía científica etc.

La pedagogía es una educación con libertad, vivir en libertad enseñar con amor al estudiante que debe ser partícipe de la transformación del mundo por medio de una educación que le ayuda a ser crítico de su realidad y lo lleva a valorar su vivencia como algo lleno de valor real.

IMPORTANCIA DE LA DIDÁCTICA EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Como docentes es difícil preparar una clase sin tomar en cuenta la didáctica. Si se excluye a esta del proceso de enseñanza aprendizaje, corremos el riesgo de que este no cumpla los objetivos programados en nuestro plan de trabajo realizado con anticipación. De ahí radica la importancia de considerarla en todo momento ya que esta proporciona los elementos necesarios para que el alumno alcance las metas previstas.

Para que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea completo es necesario considerar que el docente y el estudiante son el punto de partida del estudio al ser los actores principales de este proceso, posteriormente hay que tomar en cuenta ¿qué se quiere enseñar al alumnos?, eligiendo la metodología más adecuada para enseñar y que de esta forma nuestros discentes aprendan, para ello será de suma importancia tener presente los estilos de aprendizaje de nuestros educandos: rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que servirán como indicadores de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje, recordemos pues, que cada individuo es único e irrepetible, por lo tanto diferente de los demás.

Al reconocer como docentes cual es el estilo de aprendizaje que poseen los alumnos, se facilitará y se les hará a ellos más comprensible lo que docente desea que aprendan.

2.1. LOS ORGANIZADORES GRÁFICOS

En esta parte se analizará la importancia de los organizadores gráficos. El ejemplo más común es el calendario o almanaque. El calendario o almanaque es una matriz descriptiva, ayuda a reunir, distribuir y compartir información.

Los almanaques eran libros que contenían datos astronómicos y de navegación y, a menudo, fiestas religiosas, notas históricas, proverbios y pronósticos de agricultura.

Se puede deducir que los organizadores gráficos son técnicas personales que ayudan a ordenar información con el objeto de procesar, organizar, priorizar, retener y recordar

nueva información, de manera que puedan integrarla significativamente a su base de conocimientos previos. Esto permite identificar ideas idóneas y erróneas, visualizaciones de la información, factores necesarios para la comprensión e interiorización profunda de conceptos.

Sin embargo, para que la aplicación en el aula de estos Organizadores Gráficos sea realmente efectiva, es necesario de una parte, conocer las principales características de cada uno de ellos y de la otra, tener claridad respecto a los objetivos de aprendizaje que se desea que los estudiantes alcancen.

Varias investigaciones han demostrado que la Organización Gráfica es uno de los mejores métodos para enseñar las habilidades del pensamiento. Las técnicas de Organización Gráfica, formas gráficas de trabajar con ideas y de presentar diversa información, enseñan a los estudiantes a clarificar su pensamiento, y a procesar, organizar y priorizar nueva información.

Habilidades y destrezas que desarrollan la utilización de los Organizadores Gráficos

Desarrolla el pensamiento crítico y creativo. Comprensión de contenidos y relaciones.

Técnica de Ayuda memoria, interacción con el tema, cierre de ideas, ampliación de vocabulario, construcción de conocimiento, elaboración de resúmenes, clasificación, graficas. Jerarquizaciones y categorizaciones.

En el desarrollo de relieveará la utilidad de usar los organizadores gráficos en el proceso de enseñanza- aprendizaje, porque ayuda a clarificar el pensamiento. Los estudiantes pueden observar cómo se relacionan las ideas unas con otras y decidir cómo organizar o agrupar información. Los Organizadores Gráficos ayudan a: recoger información, hacer interpretaciones, resolver problemas, diseñar planes y a tomar conciencia de su proceso de pensamiento (metacognición).

Integrar nuevo conocimiento. Los Organizadores Gráficos facilitan la comprensión profunda de nuevos conocimientos mediante la realización de diagramas que se van actualizando durante una lección.

Retener y recordar nueva información. La memoria juega un papel muy importante en los procesos de enseñanza/aprendizaje y en estos, con frecuencia, se la asocia con poder recordar fechas o acontecimientos específicos y/o conjuntos de instrucciones.

Identificar conceptos erróneos. Al tiempo que los Organizadores Gráficos ponen en evidencia lo que los estudiantes saben, los enlaces mal dirigidos o las conexiones erradas dejan al descubierto lo que ellos aún no han comprendido.

Evaluar. Mediante la revisión de diagramas generados con anterioridad a un proceso de instrucción sobre un tema dado, los estudiantes pueden apreciar cómo evoluciona su comprensión, comparándolos con las nuevas construcciones que hagan sobre este.

Desarrollar habilidades de pensamiento de orden superior. Los estudiantes necesitan herramientas que con su uso les ayuden a auto dirigir su pensamiento. Los organizadores gráficos pueden cumplir esta función propiciando la organización más efectiva de este en tres niveles de complejidad:

Otro tema que se analizaran son las clase de organizadores gráficos como por ejemplos mapa conceptuales, diagrama jerárquico, cadena de secuencia, rueda de tributos, estructura gráfica, mentefactos conceptual etc. que ayudaran al maestro incrementar herramientas que los docentes utilizaran en la tarea educativa para lograr aprendizaje significativo.

Clase de organizadores gráficos

Los Organizadores Gráficos toman formas físicas diferentes y cada una de ellas resulta apropiada para representar un tipo particular de información. A continuación describimos algunos de los Organizadores Gráficos (OG) más utilizados en procesos educativos:

Mapas conceptuales

Mapas de ideas

Telarañas

Diagramas Causa-Efecto

Líneas de tiempo

Organigramas

Diagramas de flujo

Diagramas de Venn

4.5.2 Descripción del currículo vitae del autor que dictara el curso.

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

Nombres y apellidos: Letty Alegría Zambrano Mendoza.

Cedula de ciudadanía: 1308367278.

Estado civil: Unión Libre.

Fecha de Nacimiento: 24 de agosto de 1972

Edad: 41 años.

Dirección Domiciliaria: Cdla. Cruz Verdes Rocafuerte.

Teléfonos: 0986325256- 0990079690.

ESTUDIOS REALIZADOS:

Escuela Fiscal Mixta” General Eloy Alfaro”

Rocafuerte

Colegio Nacional Técnico de Señorita “Uruguay”

Bachiller en Ciencias de la Educación, Especialidad Sociales

Universidad Técnica de Manabí

Facultad Ciencias de la Educación

Licenciada en Ciencias de la Educación en Filosofía y Letra.

Portoviejo.

SEMINARIOS REALIZADOS:

Escuela de Programación Neurolingüística aplicada al Liderazgo Educativo.

Seminario de Pedagogía- Didáctica. Universidad Eloy Alfaro de Manabí. Manta.

Seminario de Relaciones Humanas. Universidad Eloy Alfaro de Manabí.

Manual de Pedagogía y Didáctica.

Seminario de Planificación Curricular de Bachillerato General.

Seminario de taller Pedagogía y Didáctica.

IV Encuentro Internacional de Pedagogía.

Seminario de "Formación en Valores".

Mediadora en el Módulo de didáctica III Promoción de Doctores en Ciencias de la Educación. Mención Pedagogía

MERITOS:

Merito Educativo Colegio Manta.

Merito Educativo Unidad Educativa "Gran Colombia".

Merito Educativo Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Merito Educativo Universidad Técnica de Manabí.

Mención de Honor Universidad Técnica de Manabí, Maestra investigadora.

EXPERIENCIA:

-Colegio Fiscal Mixto "Horacio Hidrovo"

Maestra de Bachillerato General 2 años.

-Escuela Fiscal Mixta "Eloy ALFARO"

Maestra de 7 8 9 año de Educación General Basica.2 años

-Colegio "Juan Montalvo"

Practica Docentes Educación Básica Superior 2 años

-Maestra de Bachillerato en: Sociales, Filosofía y Letras, Emprendimiento y Gestión.

-Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

Facultad Ciencias de la Educación.

Maestra titular.

RECOMENDACIONES:

Lcda: Margarita Lucas Valencia

Maestra Escuela Fiscal Mixta "Gran Colombia"

09997703127

Charapoto.

Lcda: Esmelida Suarez Orrala

Maestra Colegio Nacional "Manta"

0995678952

Manta.

Dra. Mirian Centeno

Maestra y Directora de Escuela "Gran Colombia"

0993680633

Sucre

Mg. Luis Alvarado

Rector de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Facultad Ciencia de la Educación.

0991345608.

4.5.3 Metodología.

La metodología que se utilizara en el curso de formación / capacitación docente, tanto en el taller de pedagogía didáctica; y la utilización de los organizadores gráficos en el proceso de enseñanza aprendizaje dirigido a los Docentes del Colegio Nacional 5 de Junio de la Ciudad de Manta, serán de comprensión lectora el análisis crítico, participativa y reflexiva que ya se estudiara la pedagogía y didáctica ,en el proceso de enseñanza aprendizaje a los Docentes; además utilizara el método inductivo, deductivo, activo ya que los docentes elaboraran habilidades y destrezas para la elaboración de gráficos y esquemas.

4.5.4 Evaluación.

La evaluación de lo asimilado deberá ser evidente por la tanto en este caso los trabajos realizados deben reflejar lo que se va asimilando.

La evaluación del Seminario de Capacitación deberá ser un proceso permanente de información y reflexión sobre:

- Cambio de actitud de las Docentes frente a la explicación eficaz y eficiente de la pedagogía y didáctica en el proceso de enseñanza y organizadores gráficos.
- Asistencia de los Docentes al Taller de Capacitación.
- Participación activa de los Docentes en las diferentes actividades de capacitación.
- Mejoramiento de la calidad de los y las estudiantes del Centro Educativo.

El equipo de trabajo elaborara una planificación que permita evaluar paso a paso la ejecución del Seminario de Capacitación, sobre la base de sus resultados.

La evaluación se realizará con socio dramas y se socializaran experiencias de las diferentes formas de pensar el aprendizaje y sobre su disciplina como las prácticas pedagógicas que utilizan en su labor Docente, enfoques de videos entre otros.

4.6 DURACIÓN:

Docente responsable:	Lcda. María Bailón Cedeño
Docentes invitados:	Lcda. Letty Alegría Zambrano Mendoza. Lcda. Esmelida Suarez Orrala
Docente expositor:	Lcda. Letty Alegría Zambrano Mendoza.
Mes:	Septiembre a Noviembre del 2013
Fines de semanas:	5
Días:	10

4.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE.

Temas	Fechas	Horas
La pedagogía y didáctica		
La enseñanza; la pedagogía progresista	28 de septiembre	8:00am-14:00pm
La Escuela Decroly; el método pedagogía científica	05 de octubre	8:00am-14:00pm
Que es la construcción de conocimiento; concepciones y prácticas.	12 de octubre	8:00am-14:00pm
Desempeño autentico en Educación, cognición situación y estrategia para el aprendizaje.	19 de octubre	8:00am-14:00pm
La escuela de Wordorf	26 de octubre	8:00am-14:00pm
Pedagogía autoritaria; La educación liberadora	09 de noviembre	8:00am-14:00pm
Currículo conectado inglés – español	16 de noviembre	8:00am-14:00pm
Los organizadores gráficos; importancia	23 de noviembre	8:00am-14:00pm
Clases de organizadores gráficos	30 de noviembre	8:00am-14:00pm
Las redes conceptuales o mapas semánticos, los mentefactos.	17 de diciembre	8:00am-14:00pm
Total		60 horas

4.8 COSTOS DEL CURSO:

• Alquiler de proyectos	\$60 dólares
• Material de apoyo	\$20 dólares
• Copias	\$10 dólares
• Refrigerios	\$35 dólares
• Libros	\$10 dólares
• Material bibliográfico (folleto)	<u>\$25 dólares</u>
Total	\$160 dólares

El financiamiento puede llevar a cabo la propuesta será única y exclusivamente por parte de la investigadora.

4.9 CERTIFICACIÓN.

Los Docentes pueden obtener una certificación de aprobación del curso de formación/capacitación Para ello deben cumplir con los siguientes requerimientos:

- Presenciar semanalmente a cada una de las clases
- Plasmas con cada una de las actividades asignadas durante las clases
- Facilitar los trabajos que se planificaran en cada una de las clases
- Tomar unas evaluaciones oral y escrita en cada una de las clases

Cada parámetro mencionado anteriormente tiene un valor de 25% respecto al puntaje. Los participantes aprobaran el curso con un mínimo de 70%.

4.10 BIBLIOGRAFÍA.

AUSUBEL, David P. (2002) *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.

ABELI, HANS. (1995) 12 Formas básicas de enseñar (una didáctica basada en la Psicología), Edit. Sopena. Madrid, Nercea.

AVANZINI,G. (2002), La pedagogía hoy, Editorial Cártago. México

A.ONTORIA, ET AL., *Potenciar la capacidad de aprender y pensar*. Narcea, Madrid, 2000, pp. 87-162

BELTRÁN, J. (2005). *Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje*. Madrid: Síntesis.

COLL, Cesar 2005. Algunos Desafíos de la Educación básica en el Umbral del nuevo milenio, Edit- Hispanoamérica. Colombia

DÍAZ, BARRIGA, F. (2002). *Estrategias Docentes para un aprendizaje Significativo*. México: Mc Graw-Hill.

GARCÍA ARETIO, Lorenzo (2001). *La educación a distancia: de la teoría a la práctica*. Barcelona. España: Ariel.

GIMENO SACRISTAN, J. (2006) La pedagogía por objetivos: obsesión por la eficiencia, Madrid, Morata.

GARCIA R. LILIANA. *Página del Curso Uso y aplicación de Herramientas Informáticas para Educación*. México 2004.

MERANI L., Alberto. 2002 Diccionario de la pedagogía en compendio de ciencias de la educación. – Ed. Grijalbo. México,

NOVAK. J.D. Y GOWIN, D.B. (1998). *Aprendiendo a aprender*. Barcelona: Martínez Roca.

PIAGET, JEAN Y PAUL FRÍASE (1973) *La percepción*. Buenos Aires: Paidos.

POZO MUNICIO, Juan Ignacio (1999). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Morata.

ROLF BRICKERNKAMP (2004). *Manual Test de atención d2*. España: TEA edic.S.

ZARZAR, C. (2004) *Habilidades básicas para la docencia*, Editorial Patria. México

ORDONEZ, Claudia, M. Ed

CASTAÑO, Carolina, Ed

SIERRA, Paola, M. Ed

CELESTINO, José (Bogotá N°19)

PERKINS, David (2005) "La enseñanza para la comprensión)

GONZALEZ, José (2007) John Dewey y la Pedagogía progresista. En J.trella (Coordinador).El legado pedagógico del siglo XX para la Escuela del XXI (PP 20-30), colección Historia de la Educación; vol 159 4° Edición Barcelona.

FORTUNY,M&DUREUC-Choprix,F (1988) *La Escuela Decroly de Bruselas*, cuadernos de pedagogía, 163 PP13.18

PLA, María;Cano,Elena &LORENZO, Nuria (2007) *La pedagogía de María Montessori*

CARRETERO, María (2009) *constructivismo y educación* Buenos Aires: Paidós Capitulo 1

ORDONEZ, Claudia Lucia (2004) (2006) *Reventa de estudios y Ciencias de la Salud Sociales* N°19, PP 7-12; Profesora Asociada, Universidad Nacional de Colombia

DIAZ, Frida (2003) "Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo". *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 5 (página 2).

MALAGON, Antonio (1984).*La Escuela de Wordorf*

PUIG, Joseh (2007) *Alexander S. Neill y los pedagogía Autoritarias*

FERNANDEZ, José (2007) "Paullo Freire y la Educación liberadora *Colección Historia de la Educación*, Vol 159.

CONCLUSIONES.

1. En cuanto a las necesidades formativas según los docentes investigados, estos están relacionados con la consecución a maestrías, las cuales deberían ser semi presenciales, relacionando la teoría con la práctica.
2. En la institución en la que laboran los docentes no ha existido un adecuado proceso de capacitación; y los pocos eventos desarrollados han sido de acuerdo a áreas de conocimiento y necesidades de actualización, que han sido realizados sobre todo con auspicios del Gobierno y por cuenta propia.
3. Los docentes tienen un marcado interés en capacitarse en temas educativos, para lo cual dispondrían de tiempo principalmente los fines de semana: la temática preferida son en temas pedagógicos.
4. Los docentes si tienen facilidad en percibir los problemas de los estudiantes, debido a que su práctica pedagógica está relacionada con la comunidad, por lo que pueden interpretar los problemas de aprendizaje de sus alumnos.
5. Entre las necesidades de los docentes está la pedagogía y didáctica, ya que tienen algunos inconvenientes al aplicar procesos didácticos en la enseñanza y aprendizaje.

RECOMENDACIONES.

1. Que se faciliten la asistencia de los docentes a los programas de estudio de Cuarto Nivel en áreas pedagógicas afines la especialidad en forma semi presencial, las cuales deben tener el carácter de semipresenciales que están desarrollando algunas Universidad y el Ministerio de Educación.
2. Realización de convenios de la institución educativa con universidades para que de manera conjunta puedan desarrollar eventos de capacitación en temas de actualización y formación docente.
3. Que las autoridades organicen círculos de estudio por áreas para que los docentes mejoren sus conocimientos a través de motivación personal y fortalecer el trabajo en equipo.
4. Socializar la experiencia que tienen de los maestros en áreas de planificación y detección de problema a fin de que puedan contribuir en la formación de otros docentes que recién se inician en su profesión
5. Que se realice un seminario de capacitación a los docentes sobre la aplicación de la pedagogía didáctica y la utilización de los organizadores gráficos para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA.

- Adell. (2002). *Disfuncionalidad familiar y rendimiento académico*. Trillas.
- Adell. (2002). *Disfuncionalidad familiar y rendimiento académico*. Obtenido de www.monografias.com/trabajos38/disfuncion-familiar/disfuncion-familiar2.shtml
- Aguerrondo, I. (1996.). *La escuela como organización inteligente*. Troquel.
- Aguilar. (2010). *La capacitación docente*. Trillas.
- Aguilar, M. (2010). *El prisma (capacitación de personal)*. Obtenido de http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default3.asp
- Alderfer, C. (2008). *Motivación en el trabajo*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos25/motivacion-trabajo/motivacion-trabajo.shtml>
- Alvaro, r. (2012). *la importancia de la formación docente en el siglo XXI*. Obtenido de <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>
- Ander, E. (2008). *Formación del profesor*. Educación Didáctica.
- Aquino. (2007). *Modelo de formación y desarrollo a implementar en las universidades*. Kapeluz.
- Aquino, J. (2007). *Modelo de formación y desarrollo a implementar en las universidades*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/Definicion%20de%20los%20terminos%20capacitacion%20y%20desarrollo.htm>
- Asdrúbal. (1998). *Asociación Sindical del ministerio de defensa*. Obtenido de http://www.asodefensa.org/portal/?page_id=4
- Avalos. (2006). *Centro de Investigación avanzada en la Educación*. CIAE.
- Ávalos, B. (2006). *Centro de Investigación Avanzada en la Educación (CIAE)*. Obtenido de http://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view_noticias&id=25
- Bee, B. y. (1994). *Los modelos de detección de necesidades formativas*. Obtenido de <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.004.s3>
- Berástegui, A. (2006). *editorial UOC (la familia y el desarrollo)*. Obtenido de <http://books.google.com.ec/books?id=pJwLJzxSAYsC&pg=PA37&lpg=PA37&dq=Existe+un+compromiso+personal+entre+sus+miembros+y+se+establecen+intensas+relaciones+de+intimidad,+reciprocidad+y+dependencia&source=bl&ots=KRzBYy0iTa&sig=Ir3soJE5A2paUN9tunjMfQrXEQo&hl=>

- Blake, O. J. (2006). *El prisma (capacitacion de personal)*. Obtenido de http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursosshumanos/default3.asp
- Bolívar. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Madrid España: Muralla.
- Brunner. (2000). *Hacia una teoría de la instrucción*. México: Alianza.
- César, C. (s.f.). *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento*. Barcelona: Paidós.
- Cheybar & Kuri, E. (1996). *Formacion del docente*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf
- Cheybar. (2006). *La formación docente*. Sopena.
- Cheybar. (2007). *Instituto de investigabion*. Obtenido de http://132.248.192.201/seccion/bd_iresie/iresie_busqueda.php?indice=autor&busqueda=CHEHAYBAR%20Y%20KURI,%20EDITH&par=&a_inicial=&a_final=oielcdzgfjuc&sesion=&formato=
- Chiavenato. (1993). *El liderzgo y sus estilos*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/search?q=El+liderazgo+es+la+influencia+interpersonal+ejercida+en+una+situación,+dirigida+a+través+de+proceso+de+>
- Chiavenato. (2001). *El liderazgo y sus estilos*. Editores SA.
- Chiavenato. (2001). *wikipedia enciclopedia libre (recursos)*. Obtenido de <http://es.wikipedia.org/wiki/Recurso>
- Chiavenato. (2008). *la teoria general de la administracion*. Editores, S.A. de C.V.
- chiavenato, i. (2008). *la teoria general de la administracion*. Editores, S.A. de C.V.
- Chiroque, D. J. (2001). *Lineamientos de Políticas para el Desarrollo Magisterial*. Obtenido de [Lineamientos de Políticas para el Desarrollo Magisterial](#)
- Cox. (2008). Obtenido de [Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa: http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA29&lpg=PA29&dq=MODELO S+Y+NECESIDADES+DE+COOX+F+M&source=bl&ots=v9WISFSCW](http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA29&lpg=PA29&dq=MODELO+S+Y+NECESIDADES+DE+COOX+F+M&source=bl&ots=v9WISFSCW)
- Curicó. (1979). *my secert garden curico*. Obtenido de <http://mysecertgardencurico.blogspot.com/2013/05/dhainaut-1979-establece-cinco.html>
- D'Hainault. (2000). *Liderazgo Pedagógico: El arte de ser un maestro exitoso*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-pedagogico/liderazgo-pedagogico.shtml>

- D'Hainault, I. (1979). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidad.es.pdf
- D'Hainault. (2000). *Liderazgo pedagógico*. . Trillas.
- D'Hainault. (2005). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Madrid: Kalepuz.
- Dolors, J. (2008). *La educación encierra un tesoro*. Obtenido de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF
- Ecuador, M. d. (2011). *El Bachillerato General Unificado*.
- Educación, M. d. (2010). *Gestión educativa estratégica*. Instituto Internacioan de la Planeación de la Educación.
- Egg, a. (2008). Obtenido de Título, Administración de programas de trabajo social: <http://www.bnm.me.gov.ar/cgi-bin/wxis.exe/opac/?IsisScript=opac/opac.xis&dbn=BINAM&tb=aut&src=link&query=ANDE R-EGG,%20EZEQUIEL&cantidad=&sala=>
- Egg, A. (2008). *Formación docente: un aporte a la discusión*. Obtenido de http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/formacion_docente_aporte_discusion.pdf
- Elliot. (2004.). *La investigación accion en la educación*. Madrid: Morata.
- Faure. (1999). *Formación del docente, un aporte a la discusión*. Educación - Didáctica.
- Faure, E. (1999). *Formacion del profesor*. Obtenido de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>
- Fourez. (2000). *La construcción del conocimiento científico*. Madrid: Bruño.
- Freire. (2004). En *formacion de educadoras*.
- Freire. (2008). *Catarina*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf
- Freire. (2008). *Pedagogía de la autonomía*. <http://bibliotecasolidaria.blogspot.com/2009/09/pedagogia-de-la-autonomia-de-paulo.html#>.
- Freire. (2008). *Pedagogía de la autornomía*. Siglo XXI.
- Freire. (2013). *Pedagogía de la autonomía*. <http://disenosocial.org/transferir-conocimiento/>.

- Freire, p. (2008). *la pedagogía de la esperanza*. Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Paulo_Freire
- García, C. M. (1997). *libro el diagnostico de la necesidades y formacion*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidad.es.pdf
- García, H. (2001).
- George, H. (2008). *Revista de curriculum y formacion del profesorado*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL3.pdf>
- Gil, v. f. (1990). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-pedagogico/liderazgo-pedagogico.shtml>
- Gil, v. f. (1990). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos/liderazgo/liderazgo.shtml>
- Glazman. (2005). *Cara de la evaluación Educativa*. Sopena.
- Glazman, R. (2005). *Libro Cara de la Evaluacion Educativa*. Obtenido de http://books.google.com.ec/books/about/Caras_de_la_Evaluacion_Educativa.html?id=qIwZU25q7-cC&redir_esc=y
- Gómez, P. (1996). *capitulo II pdf*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf
- Gonzalez, M. (2006). *EL giro cualitativo de la educación*. Cali : XYZ Editores.
- Grosso de León, 2005; Reynolds; 2004, Kauffam 2007: Freire. (s.f.). *Secretaria de educacion publica (formacion docente)*. Obtenido de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm
- Hegel. (s.f.). *Revista de curriculum y formacion del profesorado*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL3.pdf>
- Herzberg, M. y. (2008). *ISSUU - Investigaciones Interactivas COBAIND - Volumen 3 / Nº 15 ...*
Obtenido de https://www.google.com.ec/search?q=Messina,+Enriquez,+Ríoshttp://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.p&ie=utf
- Hewton, M. (1988). *diagnostico de necesidades y formacion pdf*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidad.es
- Honoré. (1996). *capitulo II PDF*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf

- Honoré, B. (1996). Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf
- Honore, B. (1996). *Catarina*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf
- Hoz, G. (2005). *Educación personalizada*. Madrid: Cincel.
- Jaime, S. (2000). *Fundamentos de la Educación*. Barcelona: Cuadernos de Pedagogía.
- Jesus, A. T. (1997). *Motivar para el aprendizaje. Teoría y Estrategia*. Barcelona: EDEBE.
- Jhon, B. (1972). *diagnostico de necesidades y formacion*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidad.es.pdf
- Jorge, V. (2005). *Didáctica General*. Ibarra: Universidad de Ibarra.
- Kaufman. (1992). *Los modelos de detección de necesidades formativas*. Obtenido de <http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/37>
- Kaufman. (1999). pág. 42.
- Kaufman. (2000). En *planificacion de sistema*.
- kaufman. (2004).
- Kaufman. (2004). *Liderazgo Pedagógico: El arte de ser un maestro exitoso*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-pedagogico/liderazgo-pedagogico.shtml>
- Kaufman. (2008). *Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica*. Trillas.
- Kaufman. (2008). *fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/395/COMO%20SE%20APRENDE%20Y%20ENSENA.htm>
- kaufman, r. (1990). *planificacion de sistemas educativos*. http://books.google.com.ec/books/about/Planificaci%C3%B3n_de_sistemas_de_educativos.html?id=VE95PQAACAAJ&redir_esc=y.
- Kaufman, R. (1998). *LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN*. Obtenido de http://phpwebquest.org/wq26/webquest/soporte_derecha_w.php?id_actividad=79397&id_pagina=5
- Kaufman, r. (2012). *Metas Organizacionales*. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Metas-Organizacionales/6068284.html>

- Koufman. (2004). *Liderazgo pedagógico. El arte de ser un maestro exitoso.* . Trillas.
- León, G. (2005). *formacion del docente.*
- Louis, D. (1979). *El diagnóstico de necesidades de formación.* Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades
- M, M. R. (1977). *diagnostico de necesidades y formacion.* Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades
- Mallou, J. V. (2008). *El libro de texto ante la incorporación de las TIC a la enseñanza.* Santiago de Compostela: PSICOM.
- Marcos. (2008). *libro de psicologia social.* Obtenido de eduso.files.wordpress.com/2008/06/tema5.doc
- Marcos. (2008). *Psicología Social.* Educación - Didáctica.
- Marcos, C. (2008). Obtenido de eduso.files.wordpress.com/2008/06/tema5.doc
- Martinez. (2012). *Dirección Educativa.* Sopena.
- Martinez, m. (2012). *Direccion Educativa.* Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos94/direccion-educativa/direccion-educativa2.shtml#ixzz2nhghrQyJ>
- Martinez, m. j. (2012).
- Martinez, m. j. (2012). *Dirección educativa. Educación Administrativa.* Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos94/direccion-educativa/direccion-educativa2.shtml#ixzz2nhb3WOYS>
- Maslow. (1960). *Elementos a consideracion en la motivacion de personal en las bibliotecas.* Obtenido de <http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/bibliotecologia/textos-apoyo-docencia/nava-olmos-anastasia.pdf>
- Mayi, C. (2000). *Evaluación, cambio y calidad.* Barcelona: OIKOS.
- ME. (2009.). *Plan Decenal de Educación del Ecuador.* Ministerio de Educación.
- ME. (2010). *El nuevo Modelo de gestión Educativa.* Quito.
- ME. (2010). *El Sistema Educativo Ecuatoriano.* Quito.
- ME. (2010). *Proyecto Principal de Educación.* Quito.

- ME. (2011). *Bachillerato General Unificado*. Quito.
- ME. (2011). *El bachillerato General Unificado*. Quito.
- ME. (2012). *Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación.
- Mendoza. (2005). *Manula para determinar necesidades de Capacitación*. Textos.
- Mendoza, A. (2005). *Manual para determinar Necesidades de Capacitación*. Obtenido de [http://www.buscalibre.com/manual-para-determinar-necesidades-de-capacitacion-y-desarrollo-alejandro-mendoza-nunez-trillas_p_2943053.html#](http://www.buscalibre.com/manual-para-determinar-necesidades-de-capacitacion-y-desarrollo-alejandro-mendoza-nunez-trillas_p_2943053.html#.UsISUvso).UsISUvso
- Messina, E. R. (2003). *Catarina*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.p
- Morales. (1998). *Secretaria de educacion publica (formacion docente)*. Obtenido de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm
- Murdick. (2008). *Planificación*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos34/planificacion/planificacion.shtml>
- Nadia, G. P. (2008). *LAS tIC en la educación. Aspectos fundamentales*. ADICE.
- Ornelas. (2002). *Catarina*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf
- Pinto, r. (2000). *La educacion como la tercea face del proceso administrativo de la capacitacion*. Obtenido de http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa29/ejecucion_tercerafase_capacitacion/p2.htm
- Pinto, R. (2010). *la ejecucion como la tercera face del proceso administrativo de la capacitacion*. Obtenido de http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa29/ejecucion_tercerafase_capacitacion/p2.htm
- Puente, S. (1995). *Formacion inicial de los docentes*. Obtenido de http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf
- Quintana, j. m. (2005). *Pedagógico Sobre la Educación Actual*. Obtenido de http://books.google.com.ec/books/about/La_educaci%C3%B3n_est%C3%A1_enferma.html?id=2xF-jF7sYUcC&redir_esc=y
- Quintana. (2005). *Pedagogía sobre la educación actual*. Trillas.

- Roegiers, K. y. (1995). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Romero, C. (2010). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Rosset, A. (1987). *Catarina*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf
- Sacristán, G. (2002). *Teoría de la enseñanza y desarrollo del currículo*. Madrid: Anaya.
- Sancristán, G. (2003). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid : Morata.
- Shulman. (2004). *Centro de investigación Avanzada en la Educación*. Hispanoamérica.
- Shulman, L. y. (2004). *Centro de Investigación Avanzada en la Educación (CIAE)*. Obtenido de http://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view_noticias&id=25
- T, G. M. (2005). *El papel del profesor en los procesos de cambio educativo*. Murcia: Ediciones Pedagógicas.
- Tablada, J. (2010).
- Teresa, C. R. (1995). *EL diagnostico Necesidades.pdf*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Vaillaruel. (2008). *Breve diagnóstico de la educación ecuatoriana*. Ibarra: UCER.
- Varios. (2008). *Informe del II COngreso Nacional de Educación Pública*. Quito.
- Vigotsky. (2004). *El desarrollo de los procesos superiores*. Barcelona: Crítica.
- Villaruel. (2008). *Breve diagnóstico de la Educación Ecuatoriana*. Ibarra: UCER.
- Villatorio. (2010). *Planeación estratégica*. Kapeluz.
- Villatoro, P. (2010). *Planeación estratégica de capacitación empresarial*. Obtenido de http://www.rhred.com/front_content.php?idcat=461&idart

ANEXOS.

Anexo 1 Carta de formalidad de la UTPL.

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

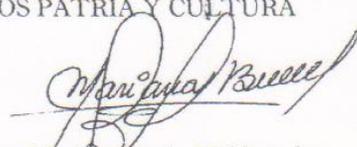
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

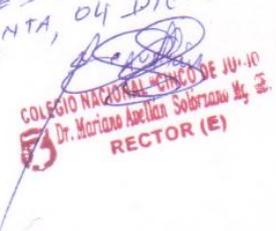
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye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



Uto BHO
SR INSPECTOR GENERAL
SIN QUE SE INTERDUMPA
CLASES, 04 Dic. 2012
MANTA, 
COLEGIO NACIONAL "CINCO DE JUNIO"
DEPARTAMENTO DE SECRETARÍA
RECIBIDO
Fecha: 4/12/12 Hora: 11:45
Firma: Lic. Ana Guadamud Cantos
SECRETARIA
Nombre que Recibe:

Anexo 2 Evidencias de las encuestas realizadas a los docentes.



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	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 (Puede señalar más de una alternativa)

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

4.5.1. 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 *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

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

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

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

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de 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 *(señale una alternativa)*

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 comprenderlas/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

FOTO DE LA PROPUESTA



Fotos del personal docente del colegio Nacional 5 de Junio de la ciudad de Manta Manabí