



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**
SEDE: IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

TEMA:

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio
realizado en el Colegio Nacional Mixto “Atahualpa”, del cantón Machala,
provincia de El Oro, periodo lectivo 2012 –2013.**

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

Autora: Jiménez González, Fabiola Catalina, Lic.

DIRECTORA: Herrera Solórzano, Mónica Cleotilde, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO - GUAYAQUIL

2015

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.
Mónica Cleotilde Herrera Solórzano.
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional Mixto “Atahualpa”, del cantón Machala, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012 – 2013”** realizado por Jiménez González Fabiola Catalina; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Guayaquil, Diciembre de 2013

f.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Fabiola Catalina Jiménez González, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional Mixto “Atahualpa”, del cantón Machala, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012–2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo la Magíster Mónica Clotilde Herrera Solórzano director (a) 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. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Autor: Jiménez González Fabiola Catalina

C.I: 0702205857

DEDICATORIA

“A mis padres Baldomero y Rosa, mi ejemplo a seguir, a mi esposo Kléber, el viento que impulsa mis alas, mis hijos: Pablo y Eugenio, mi sostén, el motor que me inculca a seguir cada día en la lucha diaria. A mis hermanos, mis amigos, mis compañeros de trabajo, que con sus críticas y sugerencias son el acicate que inspira y revaloriza nuestro rol de docentes y sobre todo a Dios, el capitán y timonel de nuestras vidas.”

AGRADECIMIENTO

Presento un profundo agradecimiento, a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, por permitirme formar parte de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, a los maestros y maestras de nivel de maestría por sus conocimientos facilitados en cada una de las sesiones de trabajo desde una perspectiva científica y técnica; y una especial gratitud a mi Directora de Tesis en la persona de la Mgs. Mónica Cleotilde Herrera Solórzano, quién me facilitó de forma desinteresada el asesoramiento científico técnico pertinente en cada una de las instancias de la investigación y de construcción de la tesis, lineamientos científicos que dieron riguridad científica a cada uno de los constructos teóricos y prácticos del presente trabajo de Investigación, previo a la obtención del Título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional.

De igual manera, extendiendo un merecido agradecimiento a las Autoridades, y Docentes Colegio Nacional Mixto “Atahualpa”, del cantón Machala, de la provincia de El Oro, quiénes con su colaboración brindada permitieron realizar la investigación de campo, puntal indispensable del proceso de investigación .

Jiménez González Fabiola Catalina

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de formación.	1
1.1.1. Concepto	1
1.1.2. Tipo de necesidades formativas	2
1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas	3
1.1.4. Necesidades formativas del docente	4
1.1.5. Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).	5
1.2. Análisis de las necesidades de formación	7
1.2.1. Análisis organizacional	7
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	7
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	8
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	9
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	10
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	13
1.2.1.5.1. Características	13
1.2.1.5.2. Demandas	14
1.2.1.5.3. Organización	15
1.2.1.5.4. Regulación	16
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI –Reglamento a la LOEI– Plan Decenal)	17
1.3. Análisis de la persona	20
1.3.1. Formación profesional	20
1.3.1.1. Formación inicial	21
1.3.1.2. Formación profesional docente	21
1.3.1.3. Formación Técnica	22
1.3.2. Formación continua	23
1.3.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	25
1.3.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	26
1.3.5. Características de un buen docente	27
1.3.6. Profesionalización de la enseñanza	29
1.3.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	30

1.3.7.1. Generalidades de la capacitación docente	30
1.4. Análisis de la tarea educativa	31
1.4.1. La función del gestor educativo	31
1.4.2. La función del docente	33
1.4.3. La función del entorno familiar	34
1.4.4. La función del estudiante	35
1.4.5. Cómo enseñar y como aprender	35
1.5. CURSOS DE FORMACIÓN	37
1.5.1. Definición e importancia de la capacitación docente	37
1.5.2. Ventajas e inconvenientes	38
1.5.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	40
1.5.4. Importancia de la formación profesional en el ámbito de la docencia	42
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	44
2.1. Contexto	45
2.2. Participantes	48
2.3. Diseño y métodos de investigación	53
2.3.1. Diseño de investigación	53
2.3.2. Métodos de investigación	54
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	55
2.4.1. Técnicas de investigación	55
2.4.2. Instrumentos de investigación	55
2.4.3. Procedimiento de investigación	56
2.5. Recursos	56
2.5.1. Talento humano	56
2.5.2. Materiales	57
2.5.3. Económicos	57
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
3.1. NECESIDADES FORMATIVAS	59
3.2. ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	70
3.2.1. La persona en el contexto formativo	70
3.2.2. Organización	71
3.2.3. Formación	72
3.2.4. La tarea educativa	73
3.3. PRÁCTICA PEDAGÓGICA	75
3.4. CURSOS DE FORMACIÓN	78
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	84
4.1. Tema del Curso	85
4.2. Justificación de la propuesta	85
4.3. Modalidad de estudios	85
4.4. Objetivos	86
4.4.1. General	86
4.4.2. Específicos	86
4.5. Dirigido a:	86
4.5.1. Nivel formativo de los destinatarios	86
4.5.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	86
4.6. Breve descripción del curso	87

4.6.1. Contenidos del Curso	87
A. ESCENARIO TEÓRICO O CIENTÍFICO	87
B. ESCENARIO PRÁCTICO O METODOLÓGICO	98
4.6.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	118
4.6.3. Metodología	118
4.6.4. Evaluación	120
4.6.4.1. Diagnóstica	120
4.6.4.2. Procesal	120
4.6.4.3. Final	120
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	121
4.8. Costos del curso	121
4.9. Certificación	121
4.10. Bibliografía de la Propuesta	122
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	124
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES	125
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	127
ANEXOS	131
Anexo Nº 1: Peticiones y Autorizaciones	132
Anexo Nº 2: Cuestionarios de Necesidades de Formación	135
Anexo Nº 3: Fotografías	141

RESUMEN

El problema de investigación pretende determinar las necesidades de formación prioritarias de los docentes de bachillerato del colegio “Atahualpa” del cantón Machala, acorde con las exigencias actuales, periodo académico 2012 – 2013. En tal virtud, el tema de investigación responde a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional Mixto “Atahualpa”, del cantón Machala, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012 –2013.

Mediante este estudio se proyecta realizar un análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto Atahualpa durante el periodo académico 2012 – 2013.

Los participantes son docentes de bachillerato y para obtener la información se utilizó el cuestionario: “necesidades de formación” documentos de bachillerato” proporcionado por la misma universidad. .

La información campo recabada, determinó que los docentes: tienen escasa predisposición para capacitarse aunque, requieren hacerlo de modo urgente en: factores como: pedagogía, métodos y recursos didácticos; esta investigación indica que al cuerpo docente no los han actualizado en el paradigma pedagógico y curricular actual.

En conclusión: la propuesta, pretende disminuir las falencias de los educadores.

Palabras clave:

Necesidades formativas, docentes de bachillerato, gestión pedagógica

ABSTRACT

The research question seeks to determine priority needs teacher training college baccalaureate "Atahualpa" Canton Machala, in line with current requirements, academic year 2012 - 2013 As such, the research topic meets the needs of training of high school teachers. Study conducted at the National Joint "Atahualpa" College, Canton Machala, El Oro Province, 2012 -2013 academic year.

Through this study it is planned to conduct an analysis of the training needs of high school teachers of the Joint National Atahualpa College during the academic year 2012 - 2013.

Participants are high school teachers and to obtain the information in this paper was used in the questionnaire: "training needs" school papers "provided by the university.

The information field collected, determined that teachers: have little willingness to train, although, require doing urgent way: factors such as: Education, methods and resources teaching; This research also indicates that the faculty have not updated to the current pedagogical and curricular paradigm.

In conclusion: that the proposal aims to reduce the failures of educators.

Keywords:

Training needs, high school teachers, teaching management

INTRODUCCIÓN

El colegio Nacional Mixto “Atahualpa”, del cantón Machala, con cuatro décadas al servicio de la educación orense, ha contribuido en las formaciones de niños y jóvenes en educación básica y bachillerato. En el presente año lectivo, asumió la decisión de mantenerse como un plantel de bachillerato general unificado en ciencias; siendo además un establecimiento pionero en la provincia, en trabajar bajo una modalidad inclusiva. No obstante, la aplicación del cuestionario de necesidades docente de bachillerato de formación, refleja que los docentes, a pesar de tener más de dos décadas en el magisterio, pocos poseen título de cuarto nivel o lo más preocupante: evidencia una escasa asistencia a los cursos promovidos por el Ministerio de Educación u otros particulares.

La problemática descrita, en relación a la práctica pedagógica de los docentes, revela una serie de falencias, razón por la cual se requiere urgentemente de un proceso de formación docente acorde a las exigencias de los estándares de calidad y los paradigmas educativos vigentes.

Según la constitución política de nuestro país, en el artículo 26 del año 2008 establece que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, es necesario determinar que para alcanzar una educación de calidad, necesitamos primero identificar el tipo de sociedad que deseamos tener desde una perspectiva equitativa para todos sus miembros.

Al tratar de contextualizar, la realidad de formación docente, frente a las exigencias de los estándares de calidad actuales, se puede concluir que la problemática de la realidad del plantel, no es exclusiva del colegio “Atahualpa”; sino que, presenta características similares al resto de planteles fiscales de la provincia y del país.

La importancia de la investigación, se justifica en los siguientes aspectos:

En lo académico, los conocimientos obtenidos de la Universidad Técnica Particular de Loja en la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, nos da la solvencia teórica y

metodológica para realizar el diagnóstico sobre las necesidades de formación docente de bachillerato.

Referente al objeto de investigación, la aplicación del cuestionario: “Necesidades de Formación docente de Bachillerato”, propician un espacio para identificar las limitaciones formativas de los encuestados, frente a las demandas actuales.

A nivel de la comunidad, en la medida que los docentes integren las expectativas de los padres de familia, las demandas sociales y las exigencias del campo laboral del medio, se orienta la formación de los estudiantes a constituirse en actores y actores de la transformación social.

En lo personal, se respalda en la formación recibida por la Universidad Técnica Particular de Loja, que ha brindado los lineamientos metodológicos para identificar de forma concreta y empírica (datos estadísticos) las limitaciones formativas que poseen los educadores a nivel del proceso de enseñanza aprendizaje y organizacional del plantel, con la finalidad, de emprender en procesos de mejoramiento continuo del colectivo docente de colegio “Atahualpa”.

En lo referente a la factibilidad de la investigación, se contó con los recursos humanos, económicos y técnicos, acorde con las exigencias de la investigación; el instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario: “Necesidades de formación” docente de bachillerato. La mayoría de limitaciones para el proceso investigativo, se centró en la poca colaboración de varios educadores ante la información requerida.

El primer objetivo específico, se alcanzó en base a la determinación de la fundamentación teórica relacionado con las necesidades de formación, el análisis de las limitaciones de formación y los cursos de formación entre otros aspectos desde la óptica de diferentes autores.

El segundo objetivo específico, se logró en función de la aplicación del cuestionario de necesidades de formación, a los docentes de bachillerato del colegio nacional Mixto “Atahualpa”, de la ciudad de Machala, recabándose información relevante, relacionada con las limitaciones formativas que poseen los educadores en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y organizacional.

El tercer objetivo específico, se consiguió mediante la elaboración de la propuesta de solución, denominada curso de formación docente, basado en el desarrollo de las inteligencias múltiples en el proceso de formación de los estudiantes de bachillerato. Debido a las limitaciones que poseen los docentes a nivel de su formación y ante las necesidades de capacitación que presentan, con ello se pretende disminuir la problemática de investigación, situación que exige alinearse con las directrices de los estándares de calidad.

Por otro lado, la propuesta basada en un escenario teórico y un escenario práctico, pretendió en la medida de las posibilidades, ofrecer una nueva metodología que innove la praxis pedagógica del docente y con ello generar el desarrollo de la inteligencia, la creatividad y la reflexión en los estudiantes, desde la perspectiva de promover la asimilación significativa de los contenidos de estudio a través de la construcción del conocimiento de aproximación en el acercamiento, tanto a nivel individual como grupal.

Considerando la relevancia e importancia del tema de investigación y los lineamientos expuestos en la propuesta de solución, se exhorta a los diferentes lectores interesados en el presente investigación, a leerlo con mentalidad flexible y abierta, tomando en cuenta que las directrices de la propuesta es una alternativa de solución entre las posibles existentes. No es un trabajo concluido, porque todo lo que el ser humano propone es susceptible de mejoramiento.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

1.1.1. Concepto

Sobre las necesidades formativas, (IMBERNON, 2002), puntualiza lo siguiente:

La actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria tiene vital importancia en el desempeño docente; por ende, las necesidades de la sociedad actual requieren, de una profundización desde la formación inicial con la finalidad de que el individuo en proceso de formación, perfeccione continuamente su actividad profesional. (p. 108)

La creciente importancia del enfoque de competencia, en la formación del profesorado “se deriva de la consideración de su trabajo como una profesión que posee un perfil profesional específico y distinto al de otros profesionales” (Vargas, 2004).

Un término que está de moda en todos los niveles educativos, es la formación, “cuya implantación tiene razones que lo justifican e implicaciones importantes dentro de la formación de nuevo ser humano” (SCHON, 2000).

Partiendo de lo expuesto, es necesario tener presente que existe una relación entre las necesidades de formación y la complejidad de la sociedad. Esta correspondencia implica un proceso de desestructuración intelectual que habilite a los presentes y futuros profesionales a dar respuesta a las contingencias de la compleja y turbulenta colectividad actual, en función de aquilatar un mayor nivel de conocimientos, que le permitan innovar su praxis pedagógica cotidiana considerando las exigencias de la problemática social e innovación.

Bajo este contexto, la formación profesional de los docentes exige, desde su campo de acción, se apliquen estrategias que permitan minimizar los problemas o mejorar los procesos en determinados ámbitos de su quehacer como docentes comprometidos con el mejoramiento de continuo de la educación, lo que a su vez requiere alinearse en los estándares de calidad y el perfil de salida de los futuros bachilleres, establecido a nivel de bachillerato por el Ministerio de Educación vigente.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

La elección de necesidades formativas constituye una de “las actividades centrales del campo de la gestión de recursos humanos y por lo tanto forma parte integral de los servicios que oferta la institución” (TEJADA, 2001). Dicho de otro modo, la preocupación se centra en la optimización del talento humano que posee el magisterio y de mayores y rigurosos métodos de selección de los futuros candidatos para ingresar al trabajo áulico.

La detección de las necesidades formativas en el contexto institucional “se centra en los factores que influyen en dichas necesidades, como pueden ser el estilo de dirección, el tamaño y forma de la empresa, las actitudes de directivos y empleados, y la dirección en la que avanza la empresa” (CANDA, 2006). Esto se evidencia en la implantación de los estándares de calidad no solo en los aprendizajes sino en la gestión escolar, en el desempeño profesional y en el de desempeño profesional directivo. Todo ello con el fin de mejorar el sistema educativo vigente.

En la actualidad, las necesidades formativas del profesor o profesional de la educación y su respectiva especialización, deben responder a distintas necesidades y campos de su competencia, (GARCÍA, 2006), destaca las siguientes necesidades formativas:

- Actualización en conocimientos científicos
- Conocimientos psicopedagógicos
- Conocimientos sobre programación docente
- Conocimientos sobre orientación del alumno
- Conocimientos sobre tutorías y sus actuaciones
- Conocimientos sobre interacción alumno/objetivos
- Conocimientos investigación teoría y práctica
- Conocimientos sobre innovación educativa
- Conocimientos sobre el trabajo en equipo

La información puntualizada resalta directa e indirectamente que los requerimientos de formación del profesorado, es diversa y responde a diferentes esferas de su actividad profesional, por lo cual es necesario, establecer procesos de validación de la calidad del desempeño docente, con la finalidad de orientar la actualización y perfeccionamiento de los educadores áreas específicas de su competencia de acción, por lo que es necesario que los

docentes ante los escasos procesos de innovación establecidos en su campo de competencia, deben generar relativos procesos de innovación educativa, en función de las exigencias actuales de los estudiantes, con la finalidad que posibilite el desarrollo de las habilidades y destrezas que demanda la complejidad y turbulencia de la sociedad de la información del presente siglo.

1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas

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

“Cualquiera que sea el criterio por el cual optemos para definir la naturaleza y las funciones de la evaluación no podemos desconocer que ésta gira en torno al concepto de valor”. (CERDA, 2006)

La evaluación formativa “cuya finalidad no es en principio calificar sino ayudar a aprender, condicionar un estudio inteligente y corregir errores a tiempo. Esta evaluación formativa no es un punto final sino que está integrada en el proceso de enseñanza aprendizaje” (BIGGS, 2006).

Contextualizado lo puntualizado en los párrafos anteriores, conlleva a manifestar, que la evaluación de necesidades es normalmente un subproceso, que responde, a un proceso más amplio, por lo que es fundamental la planeación y desarrollo de un sistema de evaluación, que facilite elementos de juicio, orientado a un desarrollo formativo de calidad de los profesionales inmersos en la institución.

El desarrollo de una investigación orientada a determinar las necesidades de formación de un determinado colectivo profesional facilita, por lo menos, identificar de forma concreta la situación actual del conocimiento profesional y, además, planificar las intervenciones subsiguientes de manera que se orienten a la mejora de la práctica de la gestión docente acorde con los estándares de calidad.

La evaluación de necesidades formativas constituye, un campo de trabajo vinculado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero al mismo tiempo de evaluación del conocimiento profesional.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

La acepción de necesidades formativas del docente, puntualiza lo siguiente (IMBERNON, 2002):

Es polisémica, como diverso es su campo y su contexto, por lo tanto, las necesidades formativas sobre todo son heterogéneas, por lo que los responsables de suplir las necesidades de formación de los docentes, deben partir de la base de una investigación, que dé solidez y respuesta a los requerimientos específicos formativos de los educadores, de acuerdo a su campo de desempeño docente a nivel del aula e institucional. (p. 101)

Al respecto, (GOLDSTEIN, 1999), señala que para “conseguir que la formación sea beneficiosa debe responder a una serie de condiciones, es decir, debe formar parte de un proceso secuencial y lógico, cuyo primer y principal paso es responder a las necesidades reales de la institución”.

Por otro lado, (TORRES, 2000), complementa al manifestar, que “la necesidad de un nuevo papel docente ocupa un lugar destacado en la retórica educativa actual, sobre todo ante el nuevo milenio y la construcción de una nueva educación”. El perfil y el papel prefigurado de este nuevo docente, han terminado por configurar un largo listado de competencias deseadas, en el que confluyen hoy, contradictoriamente, postulados inspirados en la teoría del capital humano y los enfoques eficientistas de la educación, así como postulados largamente acuñados por las corrientes progresistas, la pedagogía crítica y los movimientos de renovación educativa, que hoy han pasado a formar parte de la retórica de la reforma educativa mundial.

Bajo este contexto, por un lado, es necesario asumir un posicionamiento teórico de forma consciente y crítica; por otro, hay que tener presente que las necesidades de formación docente, pueden responder a criterios: Pedagógicos, didácticos, curriculares, metodológicos, tutoriales, de planificación, de selección y empleo de los recursos didácticos, del manejo de las TIC, del desarrollo del pensamiento crítico y creativo de los estudiantes, curriculares, legales, entre otros aspectos, por los que los directivos de la institución, o el personal encargado de la mejoramiento de la praxis docente, deben identificar dichas necesidades, para que la formación del docente no sea un mero formulismo.

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

El proceso de evaluación se hace evidente en toda actividad humana que requiera la asignación intencional de proporcionar valor a un objeto, fenómeno o persona. Para realizar esta asignación, es necesario contar con criterios que actúan como elementos de referencia para comparar con la realidad objeto de evaluación, por lo tanto se remiten a las exigencias de un determinado modelo de análisis de las necesidades.

Entre las cualidades que caracterizan la evaluación de necesidades, señaladas por (KAUFMAN, 2004), se anotan las siguientes:

- Es un estudio sistemático antes de intervenir.
- Es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.
- Es un análisis de discrepancia entre —lo que es y —lo que debería ser.
- Utiliza datos representativos de la realidad y de las personas implicadas en la investigación.
- Identifica las discrepancias en términos de resultados.
- Proporciona datos valiosos para la solución de problemas y toma de decisiones.
- Sus resultados son provisionales, en revisión continua.

Cada uno de estos elementos evidencia lo complejo que resulta realizar evaluación de necesidades, por lo que es necesario asumir los lineamientos de un determinado modelo, en mismo que denota objetividad, transparencia, resalta aspectos relativos a los valores, intereses, disposiciones particulares, además se encuentran en continua evolución y cambio, exigencias que deben ser asumidos por todos los integrantes de la organización educativa, acorde con su ámbito de competencia laboral.

Con la finalidad de tener un mayor contexto de lo mencionado, es conveniente analizar algunos de los siguientes modelos relacionados con el análisis de las necesidades, según (PÉREZ, 2000).

Modelo de Rosset

Gira en torno al Análisis de necesidades de formación, entre los elementos fundamentales, se centran en:

- Las situaciones desencadenantes, y
- Tipo de información buscada, que engloba:
 - Óptimos
 - Reales
 - Sentimientos
 - Causas
 - Soluciones
 - Fuentes de información

Modelo de Kaufman

Incluye los siguientes elementos:

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
 - Entradas
 - Procesos
 - Salidas
 - Resultados finales
 - Priorización de necesidades

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa

Modelo de Cox: Elementos

- Institución
- Profesional encargado de resolver el problema

- Los problemas, percibidos
 - Por el profesional
 - Por los implicados
- Características de los implicados
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación

De manera general cada uno de los modelos relacionados con el análisis de las necesidades, citado por Pérez, no son antagónicos sino complementarios, en la medida que los lineamientos de cada uno de los modelos mantienen una tendencia contextualizante, participante, concientizadora, conciliadora, consensuadora, estratégica, crítica, autocrítica y propositiva.

Desde esta perspectiva de localidad y globalizante, el análisis de las necesidades formativas de los profesionales, exigen de la realización de un análisis situacional de los aspectos que limitan o favorecen el accionar de los profesionales, para sobre esta base generar un proceso estratégico y científicamente fundamentado, de tal manera que los procesos que se establezcan den respuestas específicas a las exigencias del respectivo campo de acción y en la medida de las posibilidades incorporar o motivar a los profesionales en la adquisición de competencias, para dar respuesta a las contingencias de los futuros escenarios laborales directos y colaterales.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

La educación en la actualidad, se ha constituido en un vertebrador de la transformación social, especialmente en los países desarrollados, situación que en nuestro contexto, es aún incipiente, lo cual limita que las organizaciones educativas den respuesta a las exigencias de los paradigmas de vanguardia del siglo XXI y a la necesidad de proyectarse hacia el futuro en función de constituirse en una institución educativa de aprendizaje o inteligente, caracterizada por la innovación y la adaptación continua.

Bajo este contexto, los profesores, son los responsables del aprendizaje de sus alumnos, es en este espacio, donde adquiere gran relevancia los procesos de formación del educador, respecto a su desempeño docente a nivel del proceso de enseñanza aprendizaje, las características de la organización educativa y exigencias legales ministeriales.

Por lo mencionado la educación debe ser corresponsable de su rol, realidad y proyección, en el sentido de su gran responsabilidad social, relacionado con el encargo social de los padres de familia que confían en la institución educativa y el colectivo docente que pernocta en el establecimiento, por lo que es urgente que se eleve el nivel de formación de los estudiantes en función de la rigurosidad científica, los lineamientos curriculares y estándares de calidad educativa establecidos por el Ministerio de Educación, lo que implica superar el viejo modelo educativo eminentemente pasivo y transmisor, para asumir las directrices de una modelo educativo alternativo, donde el accionar de los estudiantes y los educadores se centren en los aprendizajes significativos, la construcción del conocimiento, la producción del mismo y la transferencia del conocimiento.

Nos encontramos con docentes alienados, "ajenos en su mayoría a la información y al debate en torno a los grandes temas de la educación, a las políticas educativas nacionales e internacionales que definen su rol y perspectivas presentes y futuras" (TORRES, 2000). Esto denota, una realidad educativa de carácter tradicional y conservadora, que debe ser superado en función de un modelo crítico y constructivista, lo cual exige un severo proceso de reflexión y autocrítica de cada uno de los integrantes de su práctica educativa.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

En la medida que la organización educativa, se plantea proceso de mejoramiento institucional, requiere de forma ineludible el planteamiento de metas a corto, mediano y largo plazo, con la finalidad que las aspiraciones y logros planteados se concreten en el tiempo y el espacio en respuesta a las necesidades de todos y cada uno de los integrantes de plantel.

Referente a la meta es el "fin al que se dirigen las acciones o deseos de alguien" (KOONTZ, 2003)

Las metas son "puntos concretos mensurables, establecidos en tiempos determinados en el camino del cumplimiento de los objetivos" (HERNÁNDEZ, 2005)

La meta “constituye una especificación del producto o servicio concreto que se espera alcanzar a través de la ejecución de procesos previamente establecidos” (ANDER-EGG, 2003)

Por lo mencionado, las metas son acciones concretas y factibles, que se caracterizan por tener tiempo definido, en función de alcanzar un determinado logro individual o institucional previsto.

Las metas, si son programadas para un año, se las suelen llamar a corto plazo; para un periodo de tres años a mediano plazo y, cuando su duración supera los tres años: a largo plazo, tiempo que depende de la magnitud de lo que se desea alcanzar, en base a los recursos que se dispone.

Cabe diferenciar que un aspecto concreto diferenciador de las metas de los objetivos, es que llevan tiempo, el mismo que puede extenderse por un año son metas a corto plazo, si cubre un tiempo de 3 a 5 años son metas a mediano plazo, pero si se prolonga por más de 5 años, se constituyen en metas a largo plazo.

Dentro de la organización educativa, es necesario el establecimiento de las metas a corto, mediano y largo plazo orientada a satisfacer las necesidades formativas de los docentes, lo cual permitirá que el colectivo de maestros, se actualice y perfeccione, en base a su desempeño profesional que en la actualidad se ha diversificado y con mayor rigurosidad científica que en tiempos anteriores.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Los recursos institucionales que demandan los procesos de satisfacción de las necesidades básicas formativas justo a tiempo y de desarrollo de nuevas habilidades y destrezas que requiere el docente para dar respuesta a las demandas curriculares de la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica (AFCEGB) y de bachillerato general unificado, que se enmarca en los lineamientos de la pedagogía crítico, el enfoque constructivista, las directrices antropológica, los postulados de la Unesco (aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a emprender), lineamientos que en conjunto, sientan las bases curriculares y formativas de los estudiantes.

Los recursos son el “conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia” (NAVAS, 2002)

Recurso; es todo lo que permite a una “institución concebir e implantar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia” (BURASCHI, 2010).

“Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización.” (CHIVENATO, 2000)

Para cumplir con este proceso, la institución educativa, debe contar con: aulas pedagógicas, redes informáticas y telemáticas, laboratorios, áreas verdes, espacios recreacionales, recursos didácticos, flexibilidad curricular, predisposición docente y de los directivos por romper con el esquema educativo de cuatro paredes de la educación tradicional, para dar paso a la formación de los estudiantes en escenarios pedagógicos diversos, con la posibilidad de acceder a las TIC's y a procesos de realidad alterada, recursos que en conjunto aseguran una formación de calidad y calidez de los estudiantes en los distintos escenarios pedagógicos.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Para (DAVIS, 1999):

“Los directivos efectivos aparecen como personas que muestran una visión clara de lo que puede ser su institución, son capaces de transmitir esa visión y animar a otros para conseguirla; tienen elevadas expectativas de profesores y alumnos y se implican en los procesos instructivos”. (P. 35)

(PASCUAL, 1990), menciona que si se “resumiera toda la investigación de liderazgo realizada habría que llamarla transaccional o de intercambio”, que fue analizado por Bass y cuyas notas esenciales son:

- La dirección por contingencia, que supone la clarificación por parte del líder del trabajo a realizar por los subordinados y las recompensas que recibirían si cumplieren lo pactado.

- La dirección por excepción, basada en la intervención del director únicamente cuando el funcionamiento no sea el adecuado. Esta filosofía se corresponde con la figura del director controlador.

Como puede apreciarse, esta forma de liderazgo se basa en el intercambio de premios y/o castigos que pueden llegar a convertir el centro escolar en un espacio de mercadeo.

De acuerdo con (ÁLVAREZ, 2001), “existe un liderazgo que se manifiesta en el espacio de poder, que va unido a la capacidad para imponer el orden a los subordinados”; otro tipo lo hace en el espacio de la autoridad y nos sitúa ante el ejercicio de una clase de liderazgo que se manifiesta de dos formas:

- Liderazgo institucional, unido a la estructura formal de las organizaciones y que es ejercido por quienes han sido elegidos y/o designados para representar a la organización y dirigir formalmente a sus miembros.
- Liderazgo profesional, que es otorgado por los miembros de la institución a quien demuestra los suficientes conocimientos, experiencia y capacidad profesional para dirigir los procesos de la organización.

(DRUCHER, 2002), después de varios estudios sobre liderazgo de las organizaciones concluye que: “no existe personalidad definida de líder, el liderazgo puede aprenderse, no existe un estilo de liderazgo definido y no existen rasgos de liderazgo”.

Para este autor, los líderes que deben dinamizar la escuela en el futuro deberán centrarse más en lo educativo que en lo burocrático. Su primera preocupación será el desarrollo de la organización y para ello habrán de apoyar el crecimiento profesional de sus colaboradores.

Tipo de liderazgo

Para profundizar en su conocimiento del liderazgo, es necesario tener presente los siguientes tipos de liderazgo (BASS, 2000):

Liderazgo Autocrático o Autoritario: La palabra autocracia es de origen griego, significa gobernarse a sí mismo; este líder con decisiones unilaterales asume toda la responsabilidad y centraliza la autoridad, limita la participación del personal; se involucra en los siguientes escenarios:

Liderazgo Burocrático: Sus actitudes responden a la utilización de leyes, reglamentos, normativas, códigos, estatutos para ejercer sus funciones; ningún integrante del recurso humano de la institución puede incumplir porque está sujeto a sanciones; controla a sus colaboradores y subalternos.

Liderazgo Democrático o participativo: Considera las sugerencias de los demás, se fomenta la participación del equipo en la toma de decisiones. Bajo este esquema el líder utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus seguidores pero consulta sus ideas y opiniones.

Liberal o laissez faire: Sus funciones son dispersas, se delega autoridad a los miembros del grupo para tomar decisiones; espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, creatividad y autonomía; adopta un papel pasivo, en ningún momento juzga ni evalúa, dejar hacer dejar pasar es la característica principal.

Liderazgo carismático: Hay entusiasmo en su manera de actuar; se diferencian sus rasgos personales, comportamiento; es obedecido por la confianza personal que es depositada en el poder intelectual o la capacidad de oratoria, las cualidades personales se convierten en el factor que genera adhesión efectiva esa obediencia durará mientras existan las cualidades personales del caudillo que son objeto de reconocimiento por parte de sus seguidores.

Liderazgo Tradicional: El líder es considerado héroe por lo que hay obediencia, autoritarismo, aislamiento, habilidades especializadas en ciertas áreas, énfasis en el mando, conocimiento íntimo de la organización, preocupación por los competidores.

Liderazgo contemporáneo: Asimilador, aprendiz, creativo, innovador, comparte el poder, accesible y sencillo, experiencia en varias áreas, empoderado, entrenador y mentor, tiene perspectiva global, apoya la colaboración.

Liderazgo educativo: La educación contemporánea se basa en la filosofía del cambio y se apoya en: el desarrollo de los directivos, el trabajo en equipo y el liderazgo pedagógico; la motivación es una herramienta básica que debe ser utilizada inteligentemente en base a sus competencias organizacionales.

Liderazgo transformacional: Considerado como un recurso efectivo de la educación superior, su enfoque principal alumnos y profesores; supera los modelos técnicos e influye en la cultura de la organización institucional.

Partiendo de la realidad de la existencia de un sinnúmero de tipos de liderazgo, los directivos y docentes por ser actores pedagógicos encargados de direccionar la organización educativa, es conveniente que asuman el liderazgo transformacional, el mismo que permite que los profesionales de la institución, se constituyan en actores pedagógicos pensantes y emocionalmente equilibrados, para conciliar, consensuar e innovar los procesos institucionales, en respuesta al mejoramiento continuo de organización, al tiempo que se adapta a las contingencias del momento en las diferentes esferas que la institución se encuentra inmersa.

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

1.2.1.5.1. Características

El bachillerato general unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la educación general básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes (MINISTERIO, 2010): (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.

Por otra parte, la aplicación del BGU será flexible porque el Ministerio de Educación presentará lineamientos curriculares de cada una de las asignaturas de la malla curricular, sobre la base de los cuales los colegios podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento.

El bachillerato general unificado tiene las siguientes características (MINISTERIO, 2010):

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los y las jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

- b) Consta también de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: bachillerato en ciencias y bachillerato técnico.
- c) Las dos modalidades de bachillerato brindan a todos los estudiantes del país la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de su bachillerato, es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

1.2.1.5.2. Demandas

Entre los principales aspectos que han determinado la elaboración y puesta en marcha del bachillerato general unificado, de acuerdo a lo establecido por el (MINISTERIO, 2010), se anotan las siguientes:

La extrema dispersión del sistema del bachillerato ecuatoriano es perjudicial para los estudiantes porque hace sumamente difícil continuar sus estudios cuando se trasladan entre regiones e incluso entre colegios de la misma región pero, sobre todo, es perjudicial para el sistema como tal, porque hace más difícil garantizar la existencia de aprendizajes básicos comunes (ABC), es decir, elementos fundamentales del currículo referidos a los objetivos, contenidos, perfiles de salida, metodologías de enseñanza y criterios de evaluación compartidos por todos los bachilleres, independientemente del tipo de bachillerato que hayan estudiado, o de la especialización que hayan seguido.

El actual sistema de bachillerato ecuatoriano induce a los estudiantes a especializarse prematuramente, y también los obliga a especializarse excesivamente, en detrimento de una formación general que los capacite y oriente para escoger al final de la etapa entre varias alternativas, como son las carreras universitarias (todas) y/o el mundo laboral. Las actuales especializaciones reducen el número de oportunidades laborales y de estudios post-secundarios pues las restringen con el sesgo de la especialidad realizada.

La especialización excesiva se refiere a la concentración de aprendizajes en un área específica del saber y la consiguiente desatención del aprendizaje en las demás áreas, especialmente de aquellas que no son de especialización, sino de formación general, aunque estén presentes entre las asignaturas a estudiarse. Todos los bachilleratos ecuatorianos son herederos del antiguo ciclo diversificado y, como tales, presentan una

tendencia hacia la especialización excesiva, que se demuestra en el porcentaje de horas correspondientes a los cursos de especialización en relación con el número total de horas.

De igual modo, el país carece de un perfil oficial de ingreso a los estudios superiores, por lo que no ha sido posible garantizar que al menos algunos bachilleres (los que así lo decidan) cumplan con los requisitos de ingreso que exigen los institutos de educación superior. Una consecuencia de la falta de articulación curricular del bachillerato con los estudios de tercer nivel, es que los centros educativos superiores necesitan incluir un periodo de nivelación para las personas que ingresan a la universidad o a su equivalente.

Los aspectos en mención, evidencian a todas luces la pertinencia de la aplicación del bachillerato general unificado, el mismo que tiene el propósito de reducir la especialización excesiva y la toma de decisiones prematura de los estudiantes respecto a la especialización, además la flexibilidad del currículos y los lineamientos de la pedagogía crítica, el constructivismo, lo antropológico, el Buen vivir y los Postulados de la Unesco, ofrecen una mejor alternativa de desarrollo de las capacidades y potencialidades de los estudiantes en el campo social, académico, científico y técnico.

Esto denota que los estudiantes optantes por el bachillerato general unificado, presenten mejores oportunidades a la hora de seleccionar una de las alternativas de formación superior, todo vez que la generalidad del bachillerato no lo circunscribe a un área específica del saber, sino que cuenta con un mayor abanico de posibilidades de elegir por una de las carreras de acuerdo a sus expectativas e intereses.

1.2.1.5.3. Organización

El acuerdo N° 242 -11, que implementa el nuevo bachillerato unificado (BGU), da un paso más para ofrecer un conjunto de conocimientos comunes hacia los estudiantes ecuatorianos, un avance para fomentar la igualdad de oportunidades.

Los lineamientos del bachillerato general unificado, propuesto por el Ministerio de Educación, establece que el objetivo principal de este cambio es permitir la integración de los bachilleres a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios, desarrollando capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, de manera que estén preparados para el mundo laboral y de emprendimiento, el acceso a la educación superior y el ejercicio de una ciudadanía democrática.

La presente propuesta curricular de manera amplia plantea un tipo de bachillerato general que:

- a. Ofrece a todos los y las estudiantes una formación integral que desarrolla las capacidades fundamentales para acceder al nivel de la educación superior, al mundo laboral y productivo, que aporta a un desarrollo personal equilibrado, adecuado a su edad, y proporciona las habilidades para la vida ciudadana democrática.
- b. Supera las actuales deficiencias (un sistema que especializa muy temprano, que establece desigualdad en los prerrequisitos de ingreso a nivel superior, etc.).

Los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones (MINISTERIO, 2010):

- a. **Bachillerato en Ciencias:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- b. **Bachillerato Técnico:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde docentes y estudiantes puedan recibir una bonificación.

1.2.1.5.4. Regulación

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en el artículo 43 establece el bachillerato general unificado, BGU, con una duración de tres años de formación con el “propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida e integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios”. Esto muestra, que el bachillerato se orienta a la formación de las personas en las diversas áreas de conocimiento, con las que pueden elaborar sus proyectos personales para constituirse en actores y representantes del desarrollo y transformación social.

Lo establecido en la LOEI, en el Ecuador, las instituciones educativas con bachillerato general unificado, ofrecen dos tipos de bachilleratos: en ciencias y técnico. En el artículo antes mencionado respecto al bachillerato en ciencias se complementa: “además de las

asignaturas del tronco común, se ofrece una formación complementaria en áreas científico humanísticas” (Art. 43 lit. a), esta propuesta pretende que el nuevo bachiller tenga los conocimientos básicos e indispensables para elegir y responder a las exigencias de las carreras universitarias de su ámbito de competencia formativo.

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

- **Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)**

El Asambleísta Mao Moreno miembro de la Comisión de Educación Ciencia y Tecnología informó que entró en vigencia la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que contiene importantes reformas al sistema educativo del Ecuador, la misma fue publicada en el Registro Oficial este 31 de marzo de 2011 (LOOR, 2011).

Moreno señaló que la LOEI constituye, sin duda un gran logro para la educación ecuatoriana, pues sintetiza una visión moderna, técnica e incluyente del hecho educativo acorde a los desafíos del Ecuador del siglo XXI.

Este cuerpo legal permite revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional. Además, la LOEI asegura que la interculturalidad transversalice a todo el sistema.

La nueva ley, determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, de las realidades e historias no oficiales así como de los saberes locales; la ley propicia y promueve la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente.

La LOEI desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; además, replantea el modelo de gestión así como el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo, con el único objetivo de alcanzar una educación de calidez y calidad, tan ansiada por los ecuatorianos.

El 19 de julio del 2012, el Presidente de la República ha suscrito el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco-misionales y privadas a nivel nacional.

Lo puntualizado resalta la revalorización de la gestión del docente y el mejoramiento del currículo educativo, esto contribuye al mejoramiento de la educación, desde la óptica educativa de calidad y calidez, que el actual Gobierno Nacional está tan empeñado en implementar.

- **Reglamento a Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)**

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” (LOOR, 2011).

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 Reglamento, así como un documento que explica los principales cambios que en él se establecen, se encuentra publicado en el sitio web del Ministerio de Educación, por lo tanto cada uno de los docentes y directivos deben empoderarse de dichos lineamientos.

- **Plan decenal de Educación del Ecuador**

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) (EDUCIUDADANÍA, 2010):

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 acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto

que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos. (12)

El PDE 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.

A partir del año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes, entre los que se encuentran (EDUCIUDADANÍA, 2010):

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Lo expuesto, deja entrever que políticas del Plan Decenal, se orientan al mejoramiento de la calidad de la educación desde el nivel de educación inicial, básica y bachillerato, tanto en ámbito de la infraestructura, la erradicación del analfabetismo, el equipamiento, la

revalorización de la docente, aspectos que en conjunto contribuyen al mejoramiento de la calidad de educación en general.

También se resalta la orientación de la educación inclusiva y de la equidad de género, contribuyendo con ello al mejoramiento de la calidad de las personas con los mismos derechos y oportunidades, independientemente de la condición social, económica, política, cultural o religiosa, es decir todos somos iguales ante las leyes y los beneficios sociales.

1.3. Análisis de la persona

1.3.1. Formación profesional

El ámbito de formación se sustenta en los siguientes autores:

“El modelo de formación debe concebirse congruente con el tipo de enseñanza que se pretende dar” (HUBERMAN, 2002).

“La formación debe estar sustentada en un marco de referencia global pedagógico-didáctico que actúe a la vez como soporte de las acciones, de las propuestas metodológicas, resignificando las estrategias para la toma de decisiones y ejecuciones” (HUBERMAN, 2002).

De acuerdo a (FERRY, 1999), expresa lo siguiente:

La formación que implica un trabajo del ser humano sobre él mismo, sobre sus representaciones y sus acciones, tiene una finalidad innovadora. No sólo se pretende poner al día al profesor en el contenido de su asignatura, sino también en el dominio de los métodos y técnicas que ha de emplear. De esta manera, se hace evidente el carácter inconcluso de la formación inicial recibida, incorporando al rol docente la constante formación. (p. 134)

Por lo mencionado, la formación es un eje central del quehacer educativo del docente, considerando las demandas sociales, curriculares y epistemológicas, en consecuencia, la formación debe guardar correspondencia con el tipo de educación que imparte, en respuesta a las capacidades, contenidos y estrategias que debe alcanzar esos procesos formativos.

1.3.1.1. Formación inicial

La formación inicial de los docentes en el presente siglo debe matizar la información científica con el apoyo de las TIC's y demás medios y herramientas informáticas, de tal manera, a medida que los docentes adquieren conciencia de su rol formador y transformador social, se habitúan a incluir dentro de su praxis pedagógica las TIC's, lo cual permite situar a los estudiantes, por un lado en una realidad alterada y por otro lado en ubicación geográfica remota.

En esta línea, Martins, defiende que la “formación inicial del profesorado debe asentarse en un modelo flexible de formación, para adaptarse al contexto del estudiantado” (MARTINS, 2003).

Feiman, citado por (MARTINS, 2003), presenta cuatro fases distintas para el proceso de “formación de profesorado; la fase de pre-entrenamiento, comprende todas las experiencias previas vividas por el individuo como estudiante y que pueden influenciar, de forma inconsciente, su proceso de formación; la formación inicial”.

De acuerdo con (CANARIO, 2001), “la formación de profesores/as fue, durante muchos años, entendida sólo como el proceso de formación inicial”. Sabemos, sin embargo, que la formación de profesorado es continua y debe ser un proceso que presente necesariamente diferentes momentos interrelacionados e inter-actantes con la reflexión, a partir de las experiencias profesionales en el aula.

Por otro lado, la formación inicial es básica y prioritaria para que los docentes inicien su ejercicio profesional en el aula, sin embargo los constantes que se generan en la educación de acuerdo al momento actual, exige que los docentes adquieran continuamente nuevas destrezas y habilidades para responder con calidad a las demandas formativas de los estudiantes en la sociedad de la información del siglo XXI.

1.3.1.2. Formación profesional docente

La actual formación profesional del docente en el contexto ecuatoriano, a través de los programas establecidos por el Ministerio de Educación, se ha intensificado especialmente en las áreas de educación general básica y muy ligeramente a nivel de bachillerato, procurando dar respuesta a los principales ejes de transformación e innovación que en este

campo tienen lugar, por lo cual la actualización y formación del profesorado se ha diversificado.

Formación del profesorado, este está “directamente relacionado con los marcos socio-históricos de la sociedad en el que sucede, y su concepción revela los marcos teóricos y los supuestos de una determinada época” (GARCIA, 2001).

Pacheco, citando a Flores, defiende en esta ocasión que, la formación del profesorado “depende de una determinada concepción del currículo de la enseñanza y de la escuela, pero también de la forma de cómo se entiende su formación en un dado momento” (PACHECO & FLORES, 2001).

Según (GARCIA, 2001) “la formación aparece nuevamente como el instrumento más potente para democratizar el acceso de las personas a la cultura, a la información y al trabajo”.

La formación del profesional de la docencia, por parte del Ministerio de Educación tiene la finalidad de desarrollar las habilidades y destrezas que exige la formación de los estudiantes del siglo XXI, los mismos que están en contacto con las TIC's, internet y medios informáticos, esto requiere que el docente se actualice, para asumir el nuevo reto del mundo digital.

Las exigencias de la sociedad actual y los paradigmas emergentes, brindan a los educadores nuevas herramientas y escenarios pedagógicos virtuales y físicos, espacios a los cuales tienen acceso los estudiantes, por lo tanto el docente debe aplicar estrategias de enseñanza que posibiliten el aprendizaje significativo y comprensivo de los diferentes contenidos de estudio.

1.3.1.3. Formación Técnica

El Ministerio de Educación, las Universidades y las instituciones tienen el desafío, a nivel de la formación de docentes con conocimientos tecnológicos y por otro lado la formación de docentes técnicos, este reto es enorme. Implica pasar de una enseñanza en disciplinas pasivas a un currículo basado en competencias donde se manejan simultáneamente saberes provenientes de diferentes disciplinas. Por otra parte, se debe definir y desarrollar competencias y contenidos que apunten al desarrollo personal, social y profesional.

Referente a la formación técnica, se estable los siguientes sustentos (PAVIÉ, 2007):

La docencia es una profesión cuya especificidad técnica se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

Un saber técnico y tecnológico, “con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios” (PAVIÉ, 2007).

“Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.” (FERRY, 1999)

Desde la perspectiva de los docentes en su conjunto deben adquirir el dominio de los aspectos básicos de la informática y las TIC's, con la finalidad de imbricar a los estudiantes en la adquisición del conocimiento, a través del apoyo de los medios y herramientas informáticas, con esto se amplía el abanico de posibilidades de aprendizaje de los estudiantes, desde su realidad local pero con perspectiva global, donde la imagen y el audio cumplen un rol protagónico en la generación de aprendizajes significativos.

1.3.2. Formación continua

La formación continua, debe ser asumida como un proceso de desarrollo profesional, orientado a actualizar el desempeño docente, en función de las nuevas necesidades académicas y de la sociedad, en respuesta a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, social, cultural, curricular y pedagógica.

Para el (MINISTERIO d. E., 2013) las Funciones en la formación continua del docente, son:

Formación docente inicial:

La formación docente inicial es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos;
- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión institucional.
- Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, igualdad y justicia.

Desde esta perspectiva la formación inicial del docente, se constituye en un eje vertebrador del proceso de adquisición de competencias o desarrollo de capacidades básicas, que son fundamentales para el futuro profesional en su respectivo campo laboral o de manera general se encuentran presentes en todos los ámbitos profesionales. En la medida que el profesional las adquiera o desarrolle, se habilita para insertarse de forma crítica y competente en su rol profesional, permitiéndole en su momento, emitir juicios de valor, para sobre esa base tomar decisiones acertadas, proponer alternativas de solución conciliadoras, consensuadas y pertinentes.

Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente

Son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes en actividad y a quienes deseen ingresar al Sistema Educativo para ejercer la docencia. La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos.

La función promoción e investigación y desarrollo asociada a las de formación y de actualización y perfeccionamiento

Tiene el propósito de introducir la perspectiva y las herramientas de la investigación en el análisis de las situaciones cotidianas de las escuelas, como así también en el diseño, la

implementación y la evaluación de estrategias superadoras. Permite recoger, sistematizar, evaluar y difundir experiencias innovadoras de docentes y escuelas. Contribuye, además, a la generación de marcos conceptuales que fundamentan diferentes cursos de acción.

Los saberes, las prácticas pedagógicas y la investigación educativa, constituirán ejes complementarios para la construcción y mejoramiento de las prácticas profesionales en las instituciones que forman docentes y serán consideradas actividades interdependientes. Reflexión y acción formarán parte de un mismo proceso. La recuperación de la experiencia desde el enfoque de la investigación y el compromiso de los actores involucrados constituirán un elemento significativo para la modificación de las prácticas docentes.

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

En la medida que el profesional de la educación se respalde en procesos de actualización y formación, estará en capacidad de seleccionar estrategias de enseñanza aprendizaje activas y constructivistas, orientadas a promover aprendizajes significativos en los estudiantes en los diferentes escenarios pedagógicos a nivel individual y grupal.

Al respecto, la formación del profesorado, “debe estar sustentada en un marco de referencia global pedagógico-didáctico que actúe a la vez como soporte de las acciones, de las propuestas metodológicas, resignificando las estrategias para la toma de decisiones y ejecuciones” (HUBERMAN, 2002).

Algunos autores mencionan que “sólo hay formación cuando uno puede tener un tiempo y un espacio para este trabajo sobre sí mismo y no se da durante la experiencia de la práctica docente porque no se pueden hacer dos cosas al mismo tiempo” (FERRY, 1999).

Por otro lado, el proceso de formación es “anticipar sobre situaciones reales a través de las representaciones, las acciones de los profesores en la práctica; la formación es un proceso de transición entre la posibilidad y la realidad” (HONORÉ, 2000)

Desde esta perspectiva, la formación del profesorado, implica un proceso continuo de preparación entre la transición de la teoría y la práctica, en donde se abandona la actividad profesional para volver al proceso intermediario, transicional, que es el tiempo y el lugar de la formación. En el proceso de alternancia se dan las posibilidades reales de los que se

forman para realizar sus prácticas profesionales en los lugares reales de trabajo en los tiempos y ritmos requeridos.

Es por ello, que los directivos de la organización educativa deben sensibilizar y persuadir a los docentes de gran trayectoria educativa que se actualicen en la utilización de los medios y herramientas informáticas, al tiempo que adquieren el dominio de las metodologías activas y constructivistas, lo que posibilitaría a los estudiantes, contar con una gama de opciones para aprender a aprender. Dicho de otro modo, la asimilación de los contenidos de estudio se constituiría en una aventura del conocimiento.

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

En los distintos procesos de lectura realizados, existe la posibilidad que en más de una ocasión, hemos leído formación profesional, formación ocupacional, etc., teniendo presente que estos términos se asemejan bastante, es conveniente tener un contexto más amplio, de acuerdo a lo puntualizado por (LÓPEZ, 2011).

- **Formación profesional continua:** Conjunto de acciones formativas desarrollada por las empresas dirigidas a la mejora de las competencias profesionales y a la calificación de los trabajadores ocupados, para la mejora del desarrollo de la ocupación. Este término está obsoleto en la actualidad.
- **Formación profesional ocupacional:** Es el conjunto de acciones de formación profesional que tiene por objeto proporcionar a las personas en situación de desempleo las competencias profesionales requeridas por el sistema productivo y que los preparen para el desarrollo de una ocupación determinada. Este término está obsoleto en la actualidad.
- **Formación profesional para el empleo:** Es el conjunto de instrumentos y acciones que tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Este término engloba y sustituye a los dos anteriores (Formación Profesional Continua y Formación Profesional Ocupacional).
- **Formación profesional del Sistema Educativo** (antiguamente llamada formación profesional reglada): Su objetivo es proporcionar a los alumnos los conocimientos

necesarios para el desarrollo de una actividad laboral propia de cada puesto de trabajo. Su finalidad es preparar a los alumnos para desarrollar una actividad laboral en el mercado de trabajo, proporcionándoles una formación polivalente, que les permita adaptarse con facilidad a las modificaciones laborales que se puedan producir.

Por lo puntualizado, la formación profesional del sistema educativo es aquella que comúnmente se conoce como formación profesional (FP), el mismo que debe depender del Ministerio de Educación. En el caso de la formación ocupacional para empleo, que es aquella que busca el desarrollo de la economía basándose en el conocimiento, englobando tanto la formación profesional continua (aquella que está dirigida a los trabajadores) y la formación profesional ocupacional (aquella que está dirigida a los desempleados). A pesar de que, como hemos dicho, estos dos últimos términos ya están obsoletos, es habitual seguir encontrándolos. Sin embargo, el motivo de analizarlos, es porque aún los términos se mantienen en las diferentes fuentes de información.

1.3.5. Características de un buen docente

La sociedad de la información del siglo XXI presenta muchos retos en la cotidianidad de los niños y los jóvenes, quienes requieren el desarrollo de varios tipos de saberes, como los ha definido la UNESCO: saber ser, saber hacer, saber convivir. Integrar los conocimientos, habilidades y valores necesarios para ello, implica un gran esfuerzo de padres y maestros. Cada vez es menos frecuente que un profesor se limite simplemente a exponer un tema en clase.

(LUCHETTI, 2008), propone una nueva matriz de formación docente que responda a las exigencias de la educación contemporánea que implica formarse en y para:

- a) La diversidad de la sociedad que está cada vez más interconectada;
- b) La educación permanente: por la actualización constante que requiere el progreso acelerado del conocimiento;
- c) El trabajo por competencias en un mundo laboral en continua especialización,
- d) La selección de contenidos: en la maraña de una red de información no siempre veraz y confiable, adecuados a las necesidades actuales del conocimiento;
- e) Favorecer la autonomía, o la capacidad de estudio independiente.

- f) El empleo de otros espacios curriculares, además de la clase magistral (seminarios, talleres, mediatecas, laboratorios, prácticas de campo, modelos abiertos y a distancia, etc.);
- g) Fomentar la participación que lleva al aprendizaje colaborativo y al compromiso social;
- h) Articular inter-áreas, inter-ciclos e inter-niveles, para romper con los modelos curriculares atomizados;
- i) La resolución de problemas y el trabajo por proyectos, puesto que el desarrollo más justo de todas las naciones requiere la solidaridad y la cooperación;
- j) La resolución de conflictos, en un mundo caracterizado por más contactos interculturales y, por ello, propenso a ciertos desencuentros entre personas y comunidades de orígenes diversos.

(MARCHESI, 2007), explica “que en la figura docente se intersectan tres esferas: la de las competencias profesionales: emociones, responsabilidad moral y social. El profesor del siglo XXI se mueve, como sus estudiantes, en la sociedad de la incertidumbre”.

Por lo que se refiere a las competencias profesionales que debe desarrollar un docente, Marchesi coincide en lo que propone (LUCHETTI, 2008):

- a) Fomentar el deseo de los alumnos por ampliar sus conocimientos
- b) Cuidar la adecuada convivencia escolar
- c) Favorecer la autonomía moral de los alumnos
- d) Desarrollar una educación multicultural
- e) Cooperar con la familia
- f) Trabajar en colaboración y equipo con otros compañeros.

Respecto a las emociones del profesorado, (MARCHESI, 2007), señala:

Que, si bien se espera que el docente vele por el desarrollo afectivo de los estudiantes, no se ha dado la misma atención al hecho evidente de que el profesor es un ser humano que requiere bienestar emocional para desempeñarse de manera adecuada y efectiva en su labor educativa. La relación pedagógica incluye una implicación emocional y afectiva con los estudiantes que requiere apoyo, orientación y revisión continua por parte de los formadores de docentes. (p. 123)

Hace algunos años ya “había revisado la evolución del encargo docente y propuso que la formación y superación continua del profesorado debería atender tanto el ámbito profesional, como en el personal en cinco áreas” (DE LA GARZA, 2003):

- a) Disciplinaria, es decir la actualización continua en los contenidos que se enseñan.
- b) Pedagógica, o sea, la incorporación en la propia práctica de innovaciones teórico-prácticas en el campo educativo.
- c) Tecnológica e instrumental para el manejo eficientes de las herramientas electrónicas y de la informática.
- d) Cultural, con referencia a las habilidades de comunicación del docente (lectura, escritura, expresión oral), así como su acervo cultural personal.
- e) Desarrollo humano, lo cual implica un autoconocimiento para de mejoramiento de actitudes hacia sí mismo y hacia otros, carácter, valores, salud física y emocional.

La serie de aspectos mencionados en torno a las características o cualidades del buen docente del siglo XXI, guardan correspondencia con las exigencias de la sociedad de la información del presente siglo, por lo que el docente debe asumir con mayor mística el constituirse en el eterno estudiante, para responder a las exigencias actuales, lo cual asegura que los estudiantes floten sobre su tiempo y no se desarrollen por debajo del mismo.

1.3.6. Profesionalización de la enseñanza

Considerando que el docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa y por ende su accionar influye en el tipo de formación que reciben los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, la educación mundial, Latinoamérica y ecuatoriana ha fraguado una serie de reformas educativas, orientadas a eliminar los desfases e inconsistencias de la educación tradicional, pero hasta el momento no se ha ganado totalmente la batalla, lo cual exige empoderamiento por parte de los docentes sobre lineamientos actuales en el campo de los paradigmas de vanguardia.

Al respecto (BAR, 1999), manifiesta:

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional. (p. 67)

Ante esta realidad, en la profesionalización incide la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico, que en conjunto contribuyen al mejoramiento de la calidad de enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza en las instituciones educativas supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñabilidad y educatividad, relacionado con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados en los diferentes escenarios pedagógicos a nivel individual y grupal.

La profesionalización de la enseñanza por parte de los educadores, es un factor de suma urgencia, con la finalidad de que el conjunto de las nuevas estrategias que adquirirán los docentes, favorece que éste sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas.

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

1.3.7.1. Generalidades de la capacitación del docente

Las exigencias de la sociedad de la información del siglo XXI y el surgimiento de una serie de paradigmas emergentes, re-direcciona el accionar de la gestión de los establecimientos educativos, por lo que, la capacitación docente se ha vuelto imprescindible dentro de las organizaciones modernas, partiendo de la premisa que en la medida que se actualice y se perfeccione a los colaboradores de la institución, se asegura el mejoramiento de la calidad educativa, acorde con las exigencias de los estándares educativos propuestos por el Ministerio de Educación.

En este contexto, (BOHLANDER, 2003), menciona:

La capacitación desempeña una función central en el desarrollo y potenciación capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Además, las tecnologías en rápido cambio requieren que los colaboradores afinen de manera continua sus conocimientos, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas. (p. 156)

“Capacitar quiere decir hacer apto para, habilitar para el ejercicio de una actividad laboral, actualmente la capacitación esta llamada a coadyuvar al mejor desempeño profesional de los educadores en servicio” (VEGA, 2000).

Las organizaciones educativas en la actualidad, tienen la urgencia de dar respuesta a la multiplicidad de exigencias legales, sociales, económicas, políticas y formativas, por lo tanto, los colaboradores de la institución deben asumir las directrices actuales, con la finalidad, de responder a ellas desde cada uno de los ámbitos laborales, con un alto nivel de eficiencia y eficacia.

Los procesos de capacitación establecidos por los responsables del evento, debe ser el resultado de la evaluación realizada a la capacidad de gestión de los directivos, docentes, administrativos y auxiliares de servicios generales, de manera tal que el programa de capacitación, cubra las necesidades del respectivo puesto de trabajo actual y futuro, con ello se tiene la seguridad de que la capacidad de respuesta a las exigencias laborales es óptimo.

1.4. Análisis de la tarea educativa

1.4.1. La función del gestor educativo

En los tiempos actuales de complejidad e innovación, indudablemente, corresponde al docente ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el alumno; es un moderador en los espacios de discusión cotidiana en el aula, es el guía, el mediador, el facilitador, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo, mismo que ejecuta junto con el currículo oculto y, es también, quien evalúa los aprendizajes y ejecuta una serie de acciones motivacionales, éticas, políticas, religiosas, etc., es decir el campo del docente se ha diversificado.

En la sociedad de la información actual inmersa en un mundo globalizado, el “educador de la sociedad del riesgo no está hecho; se tiene que ir haciendo ante la consecuencia de las necesidades y las interpelaciones que recibe el maestro responsable en esta situación” (MARDONES, 1999). Al igual que Mardones, es necesario concebir al docente a partir de un contexto globalizado, complejo y mediado por la incertidumbre, pero siendo consciente de la situación real, lo que significa no enajenarse con el cambio, saber hacia dónde se dirige éste, ya que el docente es arquitecto y ejecutor de este proceso social e individual de cambio. Lo anterior es expresado por (ZEMELMAN, 2002) de la siguiente manera: “Estimular a ejercer como sujeto en nuevos espacios que no se circunscriben a contenidos de verdad, sino que encaminan la necesidad renovada para ser sujeto”.

En este orden de pensamientos, siguiendo a (ZEMELMAN, 2002), debemos considerar al profesor como:

- a. Gestor de procesos de aprendizaje con medios interactivos. La finalidad radica en la construcción del conocimiento a través de la tecnología educativa vanguardista, permitiendo al alumno organizar su trabajo.
- b. Guía y orientador. El docente deberá incluir en su nuevo rol la capacidad de ampliar la información, poder contextualizarla con la tecnología adecuada, así como ejecutar, vincular y aplicar lo aprendido a la realidad o el entorno social, económico, político, cultural y actitudinal en el que se desarrolla el futuro profesionista.
- c. En constante actualización. Corresponde al profesor ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientando a los alumnos, impulsándolos y estimulándolos hacia la investigación o acercamiento de la verdad, a formular propuestas que resuelvan o mejoren las problemáticas de su realidad, productos de los espacios de análisis o reflexión que él mismo genere.
- d. Promotor de valores éticos y morales (congruente con el ser y creer). Por otro lado, nuestra sociedad exige la presencia de un docente que salvaguarde los valores éticos y morales, y se comprometa con sólidos valores (no neutro), lo que permite rescatar al hombre íntegro dentro de una cultura globalizada.
- e. Creativo y de fácil adaptación al medio. El docente deberá ser capaz de crear opciones que permitan solucionar situaciones nuevas e innovadoras que se presenten; por lo que es necesario adaptarse a las circunstancias cambiantes del contexto.

Por lo puntualizado, la gestión del docente desde una perspectiva crítica está en permanente construcción y reconstrucción, por tal motivo, los retos que debe asumir el docente actual en cualquiera de los niveles educativos, deben responder constantemente al perfil profesional, relacionado con el conocimiento y el contexto institucional de intervención que se encuentra mediado por procesos políticos, culturales, sociales, económicos, etc.

1.4.2. La función del docente

Cabe mencionar que el docente tiene un papel decisivo en el proceso de enseñanza aprendizaje: es un mediador entre el currículo y sus alumnos, asumiendo que estos estudiantes son también mediadores de su propio aprendizaje, a través del apoyo que reciben de los adultos, de sus compañeros, medios y contextos que le rodean.

De acuerdo a (TEJADA, 2001):

La importancia de la función docente en el debate didáctico no se escapa del cuestionamiento discursivo. Su evolución y sus crisis prácticamente han estado presentes a lo largo de nuestro siglo. Sobre todo en las últimas décadas han aparecido múltiples voces que han cuestionado la función tradicional del profesor, a la par que se han aportado alternativas en las funciones y en las nuevas competencias a desempeñar. (p. 102)

En la actualidad, el cambio de rol del docente, es una constante y es la consecuencia directa del cambio continuo que se produce en la sociedad. De manera que, el profesor no puede seguir siendo el monopolizador del saber y transmisor de conocimiento (modelo tradicional), sino que debe asumir un nuevo protagonismo, en cuanto al desarrollo de la criticidad, la inteligencia y la creatividad que exige tanto la academia y la sociedad en su conjunto.

El análisis de la función docente, está en estrecha relación con el contexto de intervención donde opera el profesor, por lo que es necesario concebirla, según (TEJADA, 2001), en tres niveles: sociocultural, institucional e instructivo.

- a. Contexto Sociocultural:** es el nivel más amplio. La dependencia de la función docente viene determinada por cuanto el profesor y la institución en términos amplios tienen encomendado la integración del alumno a lo social (socialización).

b. Contexto institucional: La institución escolar goza de toda una estructura organizativa que influye directamente en la actuación del profesor. De un lado, el profesor como un miembro más de la comunidad educativa desarrolla un proyecto educativo, que afecta tanto a su actuación en el aula como en la propia institución. Por otro, como un elemento más de la organización se inscribe dentro de una estructura relacional.

c. Contexto instructivo: Es en este contexto donde el profesor adquiere mayor protagonismo desde una perspectiva didáctica; por algo es el responsable directo de la creación de un clima social donde la interacción es fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje. Es más, en esta situación aparecen dos funciones genuinas del profesor: el profesor como instructor y el profesor como organizador.

Las funciones son parte inherente del accionar del docente, por lo tanto en la medida que se establezca un equilibrio entre estas tres funciones y adquiera el dominio que exige cada uno de estos niveles, el docente está en mayor capacidad de responder a las exigencias de los estándares de calidad y demandas de la sociedad de la información del siglo XXI.

1.4.3. La función del entorno familiar

De acuerdo a (Ochoa, 2012):

La familia es un sistema interrelacionado entre sí, donde cada uno de sus miembros se ven afectados por pertenecer a este grupo cuyo comportamiento cambia cuando alguno de sus elementos lo deja o llega uno nuevo. En una familia tanto el padre influye en la esposa y ésta a la vez en el hijo y el hijo en el padre y así sucesivamente en continua danza familiar. (p. 56)

Por esta razón cuando se presenta una conducta problemática (síntoma) todos están implicados y no se debe señalar a un miembro de la familia como el causante de todos los males dentro de la misma. Partiendo de esto concluimos que para solucionar una conducta problemática, lo decisivo es la naturaleza de la organización familiar, no el pasado, ni la personalidad de sus miembros, sino de las reglas internas que se ejercen en el sistema familiar, del ambiente, de las fronteras, límites, jerarquías, alianzas y coaliciones

Por lo mencionado, el entorno familiar que rodea a los estudiantes influye en el comportamiento y estilo de aprendizaje; por lo tanto, en la medida que el ambiente familiar del alumno sea equilibrado, favorece la asimilación de los contenidos de estudio, por lo que

es necesario que el docente identifique el tipo de entorno que rodea a los estudiantes, con la finalidad de brindarles apoyo emocional, esto favorece el desarrollo académico a nivel individual y grupal en los distintos escenarios pedagógicos en que se desenvuelve el educando.

1.4.4. La función del estudiante

Cabe recordar, que la relación profesor - alumno ya no es semejante a aquella que imperaba en el sistema educativo tradicional, o por lo menos, no debería ser igual; es por ello, que debemos innovar la praxis pedagógica, con la finalidad que el estudiante, pase de una función pasiva a una activa, donde el rol del estudiante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje sea participativo, interactivo, crítico y propositivo.

"El alumno ha de cambiar también su rol y buscar un rol activo en la construcción de su propio proceso de aprendizaje. Ya no sirve el alumno que se limita a asimilar información, sino que ha de ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo" (PRENDES, 2008).

La función del estudiante actual se caracteriza por ser interactivo, espontánea, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias y sensaciones nuevas; por ello, su rol en el aula, no es de un simple espectador ni memorizador de contenidos, por lo que, el docente debe buscar que el alumno genere su propio conocimiento, ya sea de forma autónoma o mediado por los diversos actores del proceso formativo, lo cual facilita la asimilación de aprendizajes significativos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por otro lado, dada las exigencias de la academia actual y de la sociedad de la información del presente siglo XXI, la función del alumno pasa de ser un espectador del conocimiento, para constituirse en un protagonista del conocimiento, en función de la asimilación comprensiva y significativa de los diferentes contenidos de estudio, presente en los documentos a nivel del aula o fuera de la misma, en respuesta a las exigencias del educador a nivel individual y grupal, por ello, la función del estudiante se centra en un alto nivel de autonomía e integración de diferentes mediadores en su proceso formativo en contextos diferentes.

1.4.5. Cómo enseñar y como aprender

La complejidad de la institucional y los entornos que rodean al estudiante, son diversos, por ello exige que los educadores y directivos aúnen esfuerzos, orientado el mejoramiento de

la calidad formativa de los estudiantes, por tanto, es necesario la actualización y formación de los docentes, orientados a la consecución del perfil de salida de los futuros bachilleres de Ecuador.

La enseñanza es una “acción coordinada o mejor aún, un proceso de comunicación, cuyo propósito es presentar a los alumnos de forma sistemática los hechos, ideas, técnicas y habilidades que conforman el conocimiento humano” (MEDINA, 2010)

Sobre la enseñanza (DIAZ F. y HERNÁNDEZ, 2008) puntualiza lo siguiente:

Enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante. En el proceso de enseñanza aprendizaje el maestro, entre otras funciones, debe presentarse como el organizador y coordinador; por lo que debe crear las condiciones para que los alumnos puedan de forma racional y productiva aprender y aplicar los conocimientos, hábitos y habilidades impartidos, así como, tengan la posibilidad de formarse una actitud ante la vida, desarrollando sentimientos de cordialidad a todo lo que les rodea y puedan además tener la posibilidad de formarse juicios propios mediante la valoración del contenido que se les imparte. (p. 67)

(PÉREZ A. , 2001), lo define como “los procesos subjetivos de captación, incorporación, retención y utilización de la información que el individuo recibe en su intercambio continuo con el medio”.

Alonso y otros: “Aprendizaje es el proceso de adquisición de una disposición, relativamente duradera, para cambiar la percepción o la conducta como resultado de una experiencia” (ALONSO, D., & HONEY, 2002).

Las distintas definiciones mantienen algunos puntos de coincidencia, en especial aquéllas que hablan sobre un cambio de conducta y como resultado de la experiencia, lo cual contribuye a generar un puente cognitivo entre los conocimientos previos que trae el estudiante y los nuevos saberes que debe asimilar e integrarlo a sus estructuras cognitivas, acorde con las exigencias del respectivo año de estudio.

Ante el dilema de cómo enseñar, el docente debe diversificar los procesos metodológicos, recursos didácticos y la evaluación, con la finalidad que los estudiantes se enmarquen en la construcción del conocimiento de aproximación en aproximación, lo cual exige que las

orientaciones de enseñanza del educador, propicie espacios producción del conocimiento de forma autónoma o mediada, acorde con los referentes del currículo del Nuevo bachillerato Unificado.

Respecto al aprendizaje, los estudiantes deben disponer del dominio de estrategias de aprendizaje, de tal manera que le facilite la asimilación significativa y comprensiva de los contenidos de estudio presente en los documentos de apoyo educativo o de la propia realidad circundante inmediata o mediata, en respuestas a las contingencias y realidades diversas.

Por lo tanto, dependiendo del tipo de estrategias que aplique el estudiante en el desarrollo del proceso de enseñanza aprende, asimila los contenidos de estudio de forma memorística y pasiva o de forma comprensiva y dinámica a nivel individual o grupal, tanto al interior del aula como fuera de la misma; es por ello que el educador debe enmarcar su accionar de su praxis docente, en función del desarrollo de las capacidades cognitivas y metacognitivas de los estudiantes, acorde con las exigencias curriculares actuales, las demandas de la universidad, los requerimientos del campo laboral y las exceptivas de los alumnos y padres de familia.

1.5. CURSOS DE FORMACIÓN

1.5.1. Definición e importancia de la capacitación docente

La capacitación ha cobrado mayor importancia en el presente siglo, por el éxito alcanzado por las organizaciones modernas, donde las capacidades de cada uno de sus integrantes juega un papel protagónico dentro de la organización institucional, tomando en cuenta que el conjunto de conocimientos y experiencia del personal da una mayor ventaja sobre las demás organizaciones educativas de iguales características o con ligeras diferencias.

De acuerdo a (BOHLANDER, 2003):

La capacitación desempeña una función central en el desarrollo y potenciación capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Además, las tecnologías en rápido cambio requieren que los colaboradores afinen de manera continua sus conocimientos, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas (p. 89).

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse de manera más estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras. Por lo general, la tendencia es combinar ambos términos en una frase: "capacitación y desarrollo", para reconocer la combinación de actividades que utiliza la organización a fin de elevar la base de habilidades de sus empleados" (BOHLANDER, 2003).

La importancia de la capacitación debe proyectarse a lograr que el docente supere la trasmisión del conocimiento al alumno, sino que se debe propiciar un proceso de transferencia, aspecto que exige que el docente debe contar con los instrumentos y herramientas necesarias para que incentive y oriente al alumno hacia la asimilación significativa y la construcción del conocimiento, es decir los alumnos deben estar en capacidad de elaborar, revisar, interpretan, cuestionar, confrontar con otras informaciones, relacionar con otros conocimientos, aplicar a nuevas situaciones, razonar y aprender comprensivamente, en un devenir permanente entre el contenido implícito el conocimiento explícito.

1.5.2. Ventajas e inconvenientes

Las ventajas de la capacitación docente sobre la marcha de su accionar o justo a tiempo, contribuyen a propiciar mayor seguridad, igualdad y autonomía en el desarrollo de la gestión pedagógica, considerando que muchos de los nuevos integrantes de la institución llegan con un importante nivel de conocimiento, habilidades y capacidades necesarias para comenzar a trabajar. Otros quizá requieren una capacitación extensa antes de poder contribuir a la organización. Sin embargo, la mayoría necesita cierto tipo de capacitación continua, a fin de mantener un desempeño eficaz, o bien para ajustarse a las nuevas ministeriales, institucionales y de los paradigmas de vanguardia.

Al respecto las ventajas en la formación de acuerdo a (GONZÁLEZ, 2001):

Son muy importante, tanto para la institución como en el crecimiento personal de la persona, de manera que es un aspecto que se tiene que tener en cuenta de acuerdo

a las necesidades de la persona tanto a modo personal como, en este caso, profesional. (p. 101)

Por tanto, la ventaja de la formación en la modalidad presencial “es ideal para cualquier tipo de alumno que disponga de tiempo para permitirse los horarios en los que se dan las lecciones y es ideal para las personas que no tienen constancia en los estudios” (BAR, 1999).

Por otro lado, la modalidad a distancia “es para los que necesitan una flexibilidad ya que no pueden permitirse horarios. Para todos los demás, la mejor es la modalidad semipresencial, ya que ofrece las ventajas de ambas formas de estudio” (GALLEGO, 2002).

Como se aprecia, las ventajas son múltiples, tanto para la institución como para cada uno los profesionales que reciben formación continua, lo cual le permite mantenerse actualizado, adquirir nuevas destrezas y habilidades que exige la sociedad de la información actual y tiene mayor predisposición para innovar su gestión pedagógica en respuestas a las demandas formativas del currículo vigente y los estándares de calidad.

Entre las principales ventajas de la capacitación docente, tenemos:

- Utilización del mismo argot entre los profesionales de la organización, respecto a términos, enunciador o teorías.
- Generación de mayor autonomía entre los educadoras, respecto libertad de orientación del proceso enseñanza aprendizaje.
- Reducción de la pérdida de tiempo entre los integrantes de la organización, en torno a los procesos de planificación y orientación de la formación de los estudiantes.
- Fortalecimiento del nivel de autoestima y desempeño del docente, acorde con las exigencias de su praxis pedagógica.
- Mejoramiento de la capacidad de respuesta del educador, frente a las exigencias curriculares, pedagógicas, sociales y didácticas del Ministerio de Educación, la institución y los paradigmas de vanguardia.

La razón fundamental de capacitar a los nuevos colaboradores es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio.

En cuanto a los inconvenientes de la capacitación docente, se puntualizan las siguientes:

- Aplicación de procesos de capacitación generalistas, sin un previo diagnóstico de las necesidades particulares urgentes de los docentes, frente a las exigencias ministeriales, institucionales y de los paradigmas de vanguardia.
- Proceso facilitado por profesionales que tienen un conocimiento superficial de la temática, situación que en lugar de orientar a los asistentes los confunden.
- Desarrollo de la capacitación por expertos que tienen un amplio dominio del contenido de análisis, pero que desconocen el nivel de los presupuestos teóricos de los asistentes y por otro lado, no responden a una política institucional gestada desde el diagnóstico de las necesidades prioritarias que necesitan los educadores para dar respuesta a las exigencias del momento histórico curricular y pedagógico de la institución y requerimientos ministeriales.
- Predisposición negativa de algunos docentes, quienes manifiestan que no necesitan ninguna capacitación, además los facilitadores son sus propios compañeros, los mismos que cuentan con los presupuestos teóricos para orientarlos respecto a la complejidad de la temática de análisis.

Desde esta realidad la capacitación docente en función de las limitaciones y bondades, se puede concluir, que el simple hecho de ofrecer capacitación, sin tener el sustento de un diagnóstico institucional respecto a las exigencias científicas y técnicas del personal que recibirá la formación, en algunos de los asistentes puede generar frustración, pérdida de tiempo y de recursos, por ello se debe tener presente las limitaciones que presentan los docentes frente a las exigencias actuales de su rol docente, por ello, es necesario puntualizar que la capacitación, más que un problema programático es un problema paradigmático de manejo y dominio de los sustentos teóricos y técnicos de vanguardia, respecto al desarrollo de las capacidades intelectivas y creativas de los asistentes, orientado al mejoramiento de la praxis del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.5.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

En lo referente al diseño de los cursos de formación, se debe partir de la determinación de las necesidades de formación general y específica del cuadro de profesiones con que cuenta la institución educativa, este proceso es fundamental en el diseño del entorno de

aprendizaje necesario para aumentar el nivel de éxito de la formación desde una perspectiva de alcanzar aprendizajes significativos en los docentes asistentes.

Por lo expuesto, en la medida que se parta de la información que se obtuvo del análisis de necesidades y se utilice en el diseño de los cursos de formación, depende el éxito del proceso de formación que se pretende alcanzar. Los expertos asumen que el diseño de capacitación o cursos de formación debe enfocarse al menos en cuatro cuestiones relacionadas: “1) objetivos de capacitación, 2) deseo y motivación de la persona, 3) principios de aprendizaje y 4) características de los instructores” (BOHLANDER, 2003).

Asumir estos cuatro aspectos en el diseño de los cursos de formación, determina en gran medida el éxito a ser alcanzado en el proceso de actualización y fortalecimiento de los conocimientos y habilidades que deben asimilar los docentes, para dar respuesta efectiva y oportuna a las nuevas exigencias de aula e institucionales de la presente época, que busca pasar de un proceso de transmisión a un proceso de transferencia de conocimientos desde las múltiples realidades informativas y escenarios pedagógicos a los que tiene acceso el estudiante.

En el proceso de planificación de los cursos de formación, a pesar de la importancia de la detección de necesidades, los objetivos de formación, principios de aprendizaje y características de los facilitadores encargados del proceso de formación en áreas específicas del conocimiento de carácter curricular, pedagógicas o didácticas, eje central del desarrollo de la ejecución del curso de formación, “es la elección de los métodos de facilitación del proceso. Cuando se escoge entre varios métodos, es determinar cuáles son apropiados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se han de aprender” (BOHLANDER, 2003).

Desde esta perspectiva, el éxito de la planificación de los cursos de formación depende de algo más que la capacidad de la organización para identificar las necesidades de capacitación, requiere de un profundo proceso de reflexión, para decidir sobre los contenidos que dan respuesta a las demandas formativas de los docentes, tanto a los procesos curriculares habituales como a las nuevas tendencias paradigmáticas establecidas por el Ministerio de Educación, la institución y las demandas del entorno educativo de influencia.

Los recursos que exige cada uno de los cursos formativos, cumplen un rol protagónico en el éxito a ser alcanzado, por lo tanto los organizadores del evento de formación docente, debe prever la logística que exige la ejecución del diseño y planificación del curso de formación, aspectos que se relacionan directamente con los ambientes físicos, el mobiliario, los documentos de soporte de la formación, los implementos de proyección, recesos, refrigerios, material de apuntes de los asistentes, entre otros, aspectos que en conjunto aseguran el éxito y la asimilación significativa y comprensiva de los contenidos de formación.

1.5.4. Importancia de la formación profesional en el ámbito de la docencia

La importancia que tiene hoy en día la formación profesional docente en el ámbito general y específico de la praxis de su docencia, dado que el accionar del educador en la actualidad ya no es solo dictar clase y evaluar a los alumnos, sino propiciar el desarrollo de conocimientos reflexivos y creativos así como enseñarles estrategias de autoregulación y control de su proceso de aprendizaje, es decir, que aprendan a aprender y a pensar y autoevaluarse sobre la marcha.

Según en qué contexto nos desenvolvamos, puede entenderse por formación profesional el:

Sistema mediante el cual un país organiza su esquema formativo para atender a las necesidades específicas de cualificación de la población y de las empresas con relación a sus trabajadores, pero también suele entenderse como algo ligado a la trayectoria personal y profesional de los individuos, al concepto cada vez más extendido de aprendizaje a lo largo de la vida” (PAVIÉ, 2007).

La formación profesional “comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social” (Perrenoud, 2004).

Por formación profesional se “entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida” (BOHLANDER, 2003).

Por todas estas nuevas exigencias de la presente época, la formación profesional en el contexto de la docencia, adquiere una relevancia sin precedentes, esto exige que el docente asuma con responsabilidad las exigencias de los procesos de reaprender y desaprender, con ello se consolida que en la medida que el educador se actualice e innove su praxis pedagógica, existe mayor posibilidad de que los estudiantes desarrollen su pensamiento y creatividad.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El colegio Nacional Mixto “Atahualpa”, es una institución fiscal de nivel de bachillerato, creada en el año 1.976 se inicia como Centro de Educación Media, con el nombre de “Colegio Nacional Mixto de Ciclo Básico”.

Sus estudiantes pertenecen a una clase social media baja, lo cual determina que algunos de ellos se desarrollen en medio de serias limitaciones económicas y familiares, además presentan un comportamiento agresivo y no les atrae el estudio, por lo que no cumplen con las exigencias académicas y disciplinarias.

Este plantel educativo, se encuentra ubicado en la parte Norte de la ciudad de Machala, en la parroquia la Providencia, calle Ferroviaria y circunvalación Norte, aspecto que posibilita el fácil acceso de propios y extraños a la institución, a través de los diferentes medios de transporte y a pie.

La ciudad de Machala, cuenta con una población de 266023 habitantes, según censo del INEC del 2010, es la capital de la provincia de El Oro, ciudad perteneciente a una zona: comercial, marítima, agrícola y semi-industrial, los habitantes de la capital de provincia, son personas solidarias y trabajadoras. Se encuentra ubicada en la parte sur del Ecuador, posee vías en buen estado, centros de educación en todos los niveles, áreas de salud, centros comerciales, etc. Es actualmente una ciudad de alto nivel turístico y también cuenta con la isla de Jambelí, un puerto marítimo, que atrae a personas del resto del país, en busca de oportunidades de trabajo.

Pregunta 1.1. Tipo de institución

Tabla 1: Tipo de institución

	f	Porcentaje
Fiscal	31	100.00
Fisco misional	0	0.00
Municipal	0	0.00
Particular	0	0.00
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

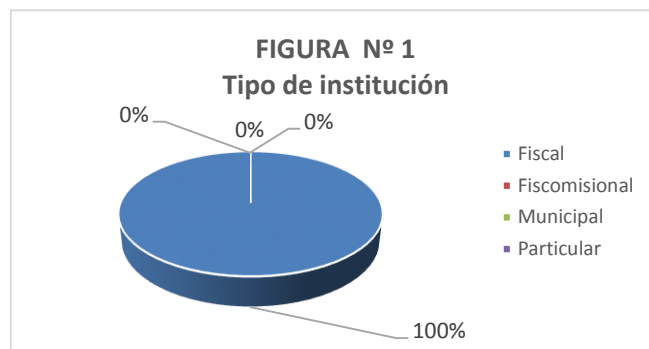


Figura N° 1: Tipo de institución

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 1, respecto a la información recabada, el 100% de los encuestados, coinciden que la institución es de carácter fiscal.

Lo mencionado, determina que los docentes y directivos deben responder de forma directa a las exigencias legales educativas y a los lineamientos de los estándares de calidad del nivel de bachillerato.

Pregunta 1.2. Tipo de bachillerato que ofrece

Tabla 2: Tipo de bachillerato

	f	Porcentaje
Ciencias	25	80.64
Técnico	6	19.36
Municipal	0	0.00
Particular	0	0.00
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato Colegio Atahualpa

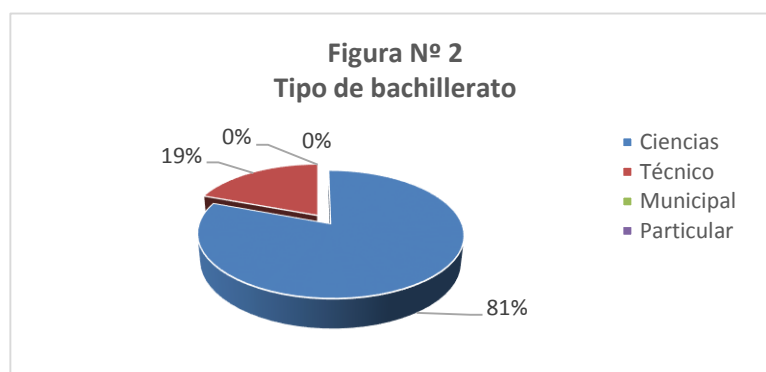


Figura N° 2: Tipo de bachillerato

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 2, se aprecia que el 80.64% de los encuestados, expresan que el bachillerato es en ciencias y el 19.36 asumen que el bachillerato es técnico.

Lo mencionado, determina que algunos de los integrantes desconocen que el bachillerato

del plantel es en ciencias, aspecto que pone en duda en nivel de comprometimiento orientado al logro de los estándares de calidad de nivel de bachillerato.

Pregunta 1.2.1 Tipo de figura profesional

Tabla 3: Figura profesional del bachillerato técnico

	f	Porcentaje
Bachillerato técnico agropecuario	0	0.00
Bachillerato técnico industrial	0	0.00
Bachillerato técnico de comercio, administración y servicios	0	0.00
Bachillerato técnico polivalente: Informática	3	9.68
Bachillerato artístico	0	0.00
No contesta	28	90.32
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente Bachillerato Colegio Atahualpa

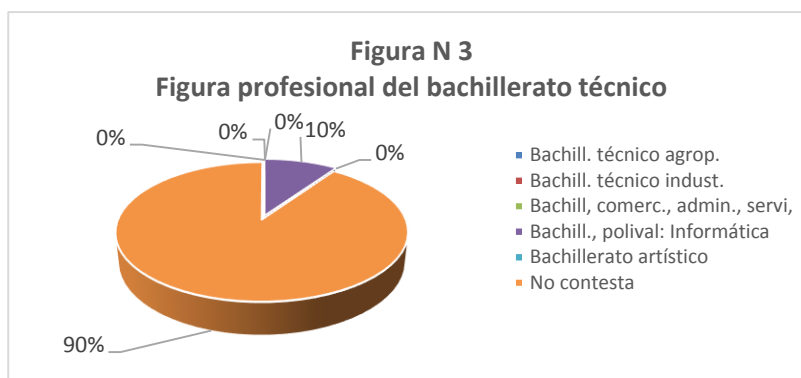


Figura N° 3: Figura profesional del bachillerato técnico

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 3, se evidencia que el 90.32% no responde frente al tipo de figura profesional del plantel y el 9.68% expresa que la figura profesional del bachillerato es técnico polivalente en informática.

Lo puntualizado por los encuestados, la mayoría tiene claro que en el bachillerato en ciencias no se aplican las figuras profesionales, aunque un reducido grupo de docentes lo desconocen, aspecto que determina la carencia por parte de las autoridades de una mayor difusión en la oferta de bachillerato de la institución.

Pregunta 1.3. Gestión de directivos

Tabla 4: Gestión de los directivos del bachillerato

Gestionan	f	%
Si	0	0.00
No	31	100.00
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

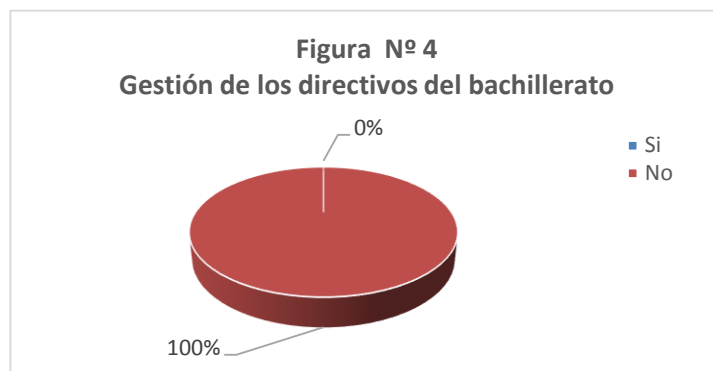


Figura N° 4: Gestión de los directivos del bachillerato.

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

El 100% de los encuestados, de forma unánime expresa que las autoridades actuales no están gestionando ningún tipo de bachillerato relacionado con alguna de las figuras profesionales.

La información recabada, permite concluir, que decisión tomada por los directivos de mantener en bachillerato en ciencias, es el motivo principal, por el cual no se está gestionando un bachillerato en función de una figura profesional.

2.2. Participantes

Oferta del bachillerato general unificado en ciencias en la jornada matutina:

En el presente año lectivo 2013 – 2014, el plantel posee 661 estudiantes matriculados. En primero de bachillerato existen 241 estudiantes, en segundo año 212 y en tercer año de bachillerato 208 alumnos.

Para la investigación se consideró una población de 31 docentes que laboran en el nivel de bachillerato, por ser una población inferior a 40 profesionales, no fue necesario establecer una muestra en base a la aplicación de una fórmula estadística, por lo que se trabajó con toda la población de docentes. Según el siguiente detalle:

Pregunta 2.1 Género

Tabla 5: Género de los docentes del plantel

	f	Porcentaje
Masculino	20	64.52
Femenino	11	35.48
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente Bachillerato Colegio Atahualpa.

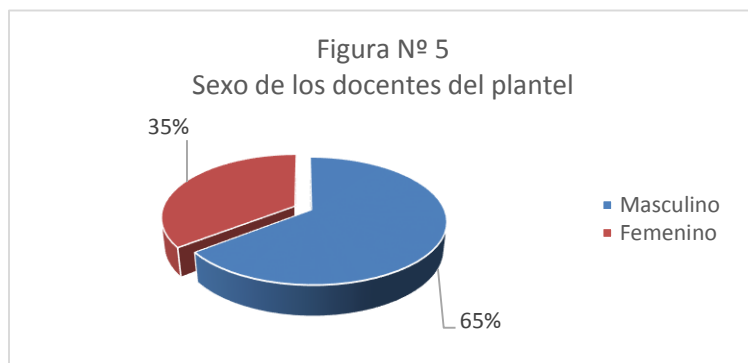


Figura N° 5: Sexo de los docentes del plantel

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 5, se observa que el 64.52% de los docentes son de género masculino y el 35.48% de las educadoras son de sexo femenino.

Se aprecia que el mayor número de profesionales de la institución lo constituye el género masculino, aspecto que no incide en el nivel de calidad que alcance el plantel, considerando que los hombres y mujeres a nivel profesional, tienen las condiciones necesarias para generar cambios, en respuesta a las exigencias de la época.

Pregunta 2.2 Estado civil

Tabla 6: Estado Civil de los docentes

	f	Porcentaje
Soltero	5	16.13
Casado	21	67.74
Viudo	1	3.23
Divorciado	4	12.90
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente de Bachillerato Colegio Atahualpa

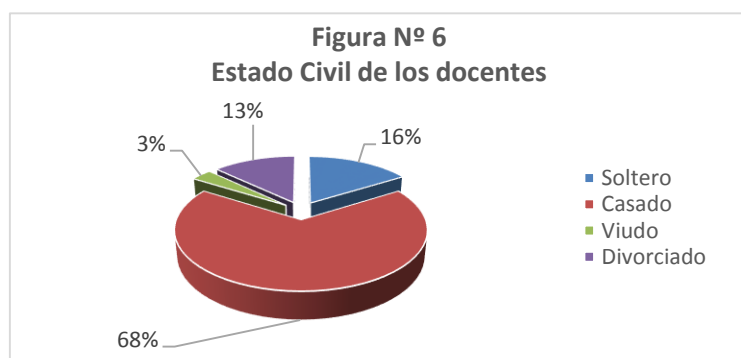


Figura N° 6: Estado civil de los docentes.

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 6, se observa que el 57.74% de los integrantes de la institución son casados,

el 16. 13% solteros, el 12.9% divorciados y el 3.23% viudos.

Considerando que el mayor número de los profesionales del plantel son casados y solteros, en cierta medida, determinan un equilibrio emocional en su vida personal y profesional, esto repercute positivamente en la formación de los alumnos.

Pregunta 2.3 Edad

Tabla 7: Edad de los docentes

	f	Porcentaje
De 20 a 30 años	6	19.35
De 31 a 40 años	12	38.71
De 41 a 50 años	9	29.03
De 51 a 60 años	3	9.68
De 61 a 70 años	1	3.23
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente de Bachillerato del Colegio Atahualpa

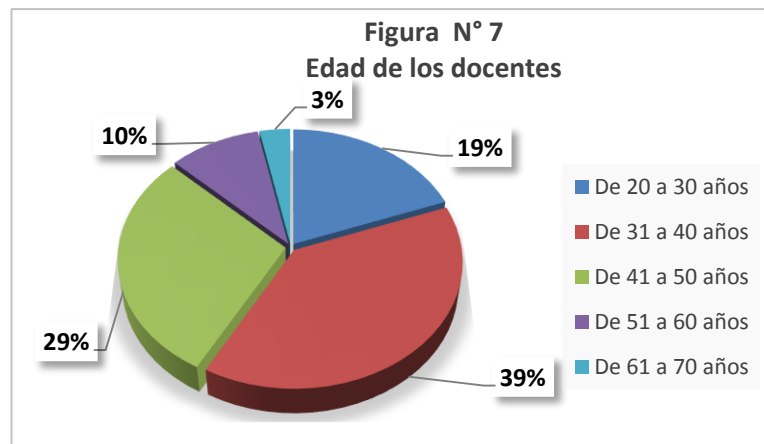


Figura N° 7: Edad de los docentes

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 7, se denota que el 38.71% de los educadores de la institución, tienen una edad: de 31 a 40 años el 38.71%, de 41 a 50 años el 29.03%, de 20 a 30 años el 19.35%, de 51 a 60 años el 9.68% y de 61 a 70 años el 3.23%.

Tomando en cuenta que el mayor número de docentes de la institución, tienen una edad que fluctúa entre 20 a 50 años de edad, aspecto que denota que dispone de una personal docente joven, lo cual favorece la innovación, siendo los más beneficiados los alumnos en proceso de formación.

Pregunta 2.4 Cargo

Tabla 8: Cargo de desempeño en la institución

	f	Porcentaje
Docente	27	87.10
Técnico docente	1	3.23
Docente funciones administrativas	3	9.67
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente bachillerato Colegio Atahualpa

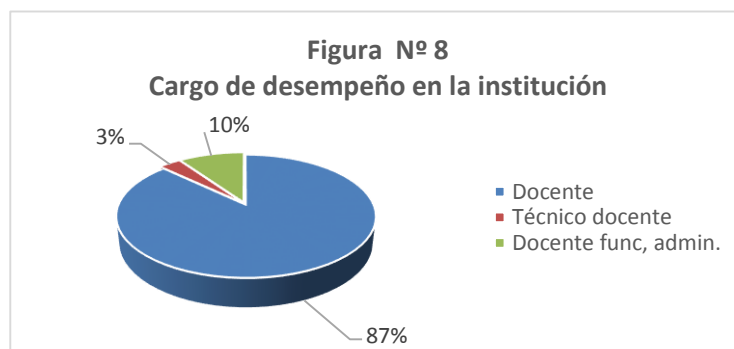


Figura N° 8: Cargo de desempeño en la institución

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 8, se aprecia que el 87.1% tienen una función docente, el 9.67% cumplen funciones administrativas y el 3.2% tiene funciones técnico docente.

La distribución de los docentes, corresponden a las funciones que cumplen, toda vez que tres profesionales cumplen una función directiva y docente, dando cumplimiento a las exigencias de ley actual.

Pregunta 2.5 Relación laboral

Tabla 9: Tipo de relación laboral

	f	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0.00
Nombramiento	30	96.77
Contrato ocasional	1	3.23
Reemplazo	0	0.00
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente Bachillerato Colegio Atahualpa

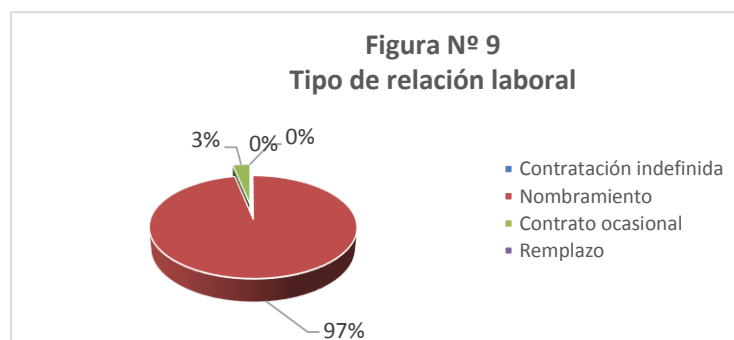


Figura N° 9 Tipo de relación laboral

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 9, se observa que el 96.77% de los docentes, poseen nombramiento, el 3.23% de los educadores tienen contrato ocasional.

La institución a disponer de la mayor parte de su personal con nombramiento, da respuesta a las exigencias actuales de racionalizar el personal y que todos cuenten con nombramiento, acorde con su función de desempeño profesional.

Pregunta 2.6 Dedicación

Tabla 10: Tiempo de dedicación

	f	Porcentaje
Tiempo completo	31	100.00
Medio tiempo	0	0.00
Por horas	0	0.00
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente Bachillerato Colegio Atahualpa

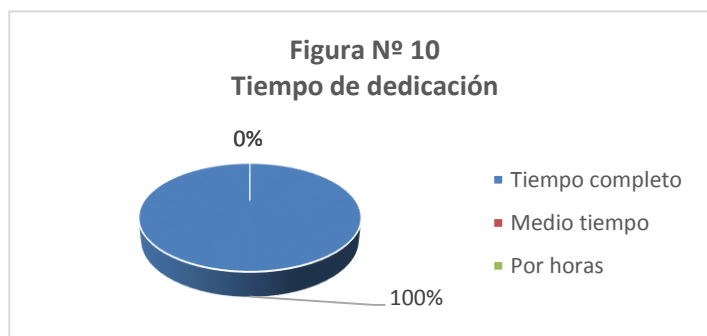


Figura N° 10: Tiempo de dedicación

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 10, se denota que el 100% de los profesionales que laboran en la institución, tienen un tiempo completo de dedicación.

La normativa de que los docentes tengan tiempo completo de dedicación en la institución que laboran, da cumplimiento a las exigencias de Ley, siendo los principales beneficiados los estudiantes dentro de su formación.

Pregunta 2.7 Formación académica

Tabla 11: Nivel de formación académica

Nivel de formación	f	Porcentaje	f	Porcentaje
Bachiller	0	0.00	0	0.00
Nivel técnico o tecnológico	2	6.45	0	0.00
Lic., Ing., Eco., Arq., (3er nivel)	16	51.61	11	35.49
Especialista (4to nivel)	0	0.00	0	0.00
Maestría (4to nivel)	2	6.45	0	0.00
Phd (4to nivel)	0	0.00	0	0.00
TOTAL	31	64.51	11	35.49

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente bachillerato Colegio Atahualpa.

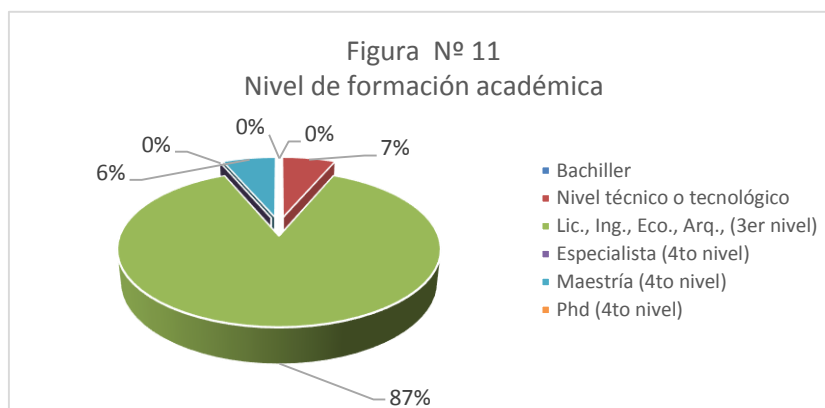


Figura N° 11: Nivel de formación académica.

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 11, se aprecia que el 87.1% de los profesionales tienen título de tercer nivel (51.61% corresponde al masculino y el 35.49% al femenino), el 6.45% tienen título de tecnólogo y el 6.45% título de magíster.

La formación de la mayoría de docentes es de pregrado, y un escaso porcentaje tienen de postgrado, aspecto que limita generar cambios en la organización del plantel e innovar la praxis pedagógica, en función de los lineamientos de los paradigmas de vanguardia del siglo XXI en educación.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de investigación

Tomando en cuenta la realidad del objeto y el campo de investigación, se utilizó un tipo de investigación–acción basada en el paradigma crítico social o socio crítico de carácter cualitativo con la finalidad de conocer, interpretar y explicar los criterios de los actores intervinientes como objetos o sujetos de la investigación, también se aplicó el paradigma cuantitativo en el diseño de tablas estadísticas.

Por otro lado, considerando el enfoque de investigación acción, se requirió de los siguientes tipos de investigación:

Investigación transversal, se caracteriza porque compartieron en un único momento temporal distintos grupos de edad seleccionados; es decir, son diferentes sujetos (docentes) que cumplen funciones educativas pero tienen distintas edades y contestan cuestionarios únicos sobre la formación docente en el proceso de recolección de

información, lo que denota que el diseño fue de características independientes o intersujeto.

Investigación exploratoria, tomando en cuenta la inexistencia de estudios sobre la formación docente en la institución en mención, los resultados de la investigación constituyeron al establecimiento de una visión más aproximada a la realidad del objeto de investigación.

La investigación de tipo descriptiva, permitió detallar el análisis de la problemática de la formación docente, por lo que la investigación se centró en la caracterización de los aspectos o situaciones concretas, resaltando las principales falencias que presentan los docentes del colegio Atahualpa a nivel de los procesos de formación docente.

2.3.2. Métodos de investigación

Las exigencias de los procesos de investigación, requirió de la selección de métodos específicos, con el propósito que faciliten abordar en su real dimensión al objeto de estudio, según el siguiente detalle:

Método Analítico. La aplicabilidad de este método, ayudó a disgregar el objeto de estudio, para determinar la validez de los resultados de la investigación, relacionada con la formación docente, que en concordancia con el marco teórico, permitió establecer el respectivo análisis para emitir las conclusiones respectivas.

Método Sintético. La utilización de presente método, contribuyó en la determinación concreta del objeto de estudio, relacionada con la formación docente, que en concordancia con el marco teórico, permitió establecer la respectiva síntesis.

El método inductivo. Facilitó aproximarnos a la realidad objeto de estudio, tomando los aspectos particulares para ir ascendiendo a lo general, en base a los fundamentos teóricos y categorías relacionados con la formación docente.

El método deductivo. Permitted hacer abstracciones del problema de investigación, tomando los aspectos generales para ir descendiendo a lo particular, en base a los fundamentos teóricos y categorías relacionados con la formación docente. Este método facilitó generar o formular el punto de partida y deduciendo luego sus consecuencias con la ayuda de las subyacentes teorías formales.

El método hermenéutico. Facilitó la correcta interpretación de la información recabada tanto bibliográfica (textos desde un contexto ontológico), como de la realidad investigada,

por lo tanto, contribuyó a comprender que la realidad no es más que un conjunto heredado de textos, relatos, saberes, creencias, datos que fundamentan el conocimiento generado desde la investigación.

El método estadístico. Permitió organizar, tabular e interpretar los resultados empíricos de la investigación de campo y su posterior presentación en los cuadros correspondientes, que se encuentran detallados en la presentación e interpretación de resultados en el presente trabajo de investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

Partiendo de las exigencias de la investigación de campo, se procedió a la utilización de las siguientes técnicas.

La técnica de encuesta. Permitió recabar los puntos de vista de los educadores de bachillerato inmersos en la investigación, a través de un cuestionario de preguntas, relacionada con el proceso de formación docente.

La técnica de observación. Mediante el auxilio de los órganos de los sentidos y procesos de reflexión me permitió de forma directa obtener la información pertinente, en base a un proceso de percepción, respecto a los puntos de vista generales emitidos por los docentes de bachillerato.

La técnica de lectura. Facilitó tener una comprensión real y reflexiva tanto de los documentos seleccionados, como también una aproximación de la realidad circundante, lo cual permitió establecer interpretaciones y generalizaciones, así como también extraer conclusiones y deducciones del objeto y campo de estudio de investigación.

2.4.2. Instrumentos de investigación

En el desarrollo de la presente investigación, se utilizó el cuestionario de “Necesidades de Formación Docente de Bachillerato”, instrumento técnico estructurado en base a una serie de preguntas relacionadas con el contexto general de la institución y los procesos de formación docente en particular.

2.4.3 Procedimiento de investigación

Para cumplir con las exigencias de la investigación, se cumplió con el siguiente procedimiento de investigación:

Para el establecimiento de bibliografía se revisaron diferentes textos y documentos físicos y digitales, de los cuales se seleccionó la información pertinente y de relevancia científica en respuesta al objeto de estudio, información que respalda científicamente el fundamento teórico de investigación y su fue presentado a la tutora para su validación en concordancia con las directrices de las Normas APA.

Para el proceso de recolección de datos, se determinó la población y muestra pertinente, para sobre esta plataforma diagnosticar la realidad formativa de los docentes de bachillerato, en base al siguiente cuestionario de “Necesidades de formación docente de bachillerato”, que diagnosticó cuestiones como las siguientes: datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitación, características de la institución educativa y aspectos sobre la práctica pedagógica.

Para el proceso de tabulación se realizó el conteo respectivo de cada una de las respuestas explicitadas en los respectivo cuestionario, a continuación se organizó la información en función de las directrices de valoración de las respectivas preguntas, para luego ser introducida en tablas y gráficos estadísticos. Una vez concluido el proceso se procedió al análisis e interpretación de resultados, finalmente en base a las necesidades formativas encontradas entre los docentes de bachillerato, se inició la planificación del curso de formación y capacitación Docente, y finalmente se estructuró el informe o tesis final.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano

Respecto a talento humano inmerso en la investigación, presenta la siguiente distribución.

POBLACIÓN INVESTIGADA	TOTAL
Rector (profesor)	1
Vicerrector (Profesor)	1
Miembros principales del Consejo Ejecutivo (profesores)	3
Directores de Área	6
Docentes en diferentes áreas	20
TOTAL	31

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente de Bachillerato Colegio Atahualpa

2.5.2. Materiales

Los materiales que formaron parte de la siguiente investigación, son los siguientes:

- Cuestionarios
- Pen drive
- Computador
- Instrumentos de oficina
- Copias
- Textos de consulta
- Material de investigación

2.5.3. Económicos

Las exigencias económicas de la investigación que arribaron a 1186.50, fueron cubiertas por fondos propios de la tesis, según las demandas del desarrollo del proceso de investigación, especificada en la matriz de recursos económicos.

MATRIZ DE RECURSOS ECONÓMICOS				
A. RECURSOS HUMANOS				
N°	DENOMINACIÓN	TIEMPO	COSTO MENSUAL	TOTAL
1	Investigadora	6 meses	200.00	1200.00
SUBTOTAL				1200.00
B. RECURSOS MATERIALES				
N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
1	Material de oficina	-	-	250.00
2	USB	1	20.00	20.00
3	Bibliografía	-	250.00	250.00
SUBTOTAL				520.00
C. OTROS				
N°	DESCRIPCIÓN			TOTAL
1	Movilización interna			200.00
2	Teléfono, móvil e internet			80.00
3	Reproducción de instrumentos de investigación			80.00
4	Reproducción de tesis y empastado			120.00
5	CDS y varios			100.00
SUBTOTAL				580.00
D. IMPREVISTOS 5% DE A+B+C				115.00
COSTO TOTAL				2415.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente de bachillerato Colegio Atahualpa

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para evidenciar los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios aplicados al estrato respectivo, se especifica la información en las tablas y gráficos con la interpretación pertinente sobre la formación docente, que se detalla a continuación.

3.1. NECESIDADES FORMATIVAS

Pregunta 3.1.1. Su titulación tiene relación con: **Ámbito educativo**

Tabla 12: Relación con el ámbito educativo

	f	Porcentaje
Bachiller	0	0.00
Nivel técnico o tecnológico	2	6.45
Lic., Ing., Eco., Arq., (3er nivel)	27	87.10
Especialista (4to nivel)	0	0.00
Maestría (4to nivel)	2	6.45
Phd (4to nivel)	0	0.00
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente de bachillerato. Colegio Atahualpa.

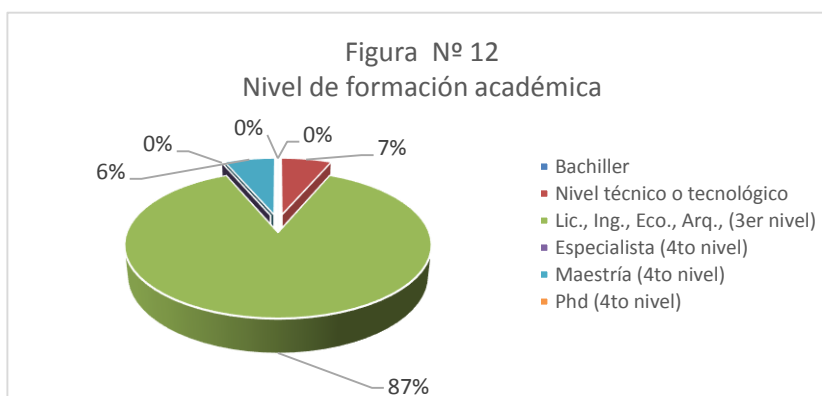


Figura N° 12: Nivel de formación académica

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 12, se aprecia que el 87.1% de los docentes tienen título de tercer nivel y tienen relación con lo educativo, el 6.45% tienen título de tecnólogo y se relacionan con la educación y el 6.45% título de magíster relacionado con lo educativo.

La formación de la mayoría de docentes es de pregrado y se relacionan directa e indirectamente con el ámbito educativo, situación que contribuye a que los estudiantes reciban conocimiento actualizados y acorde a las exigencias científicas de los contenidos de las asignaturas del respectivo año de educación básica o bachillerato.

Pregunta 3.1.2. Su titulación tiene relación con: **Otras profesiones**

Tabla 13: Titulación relación con otras profesiones

Titulación	f	Porcentaje
Economista	1	14.29
Arquitecto	1	14.29
Ingeniero	2	28.57
Contador	2	28.57
Abogado	1	14.28
TOTAL	7	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente Bachillerato Colegio Atahualpa

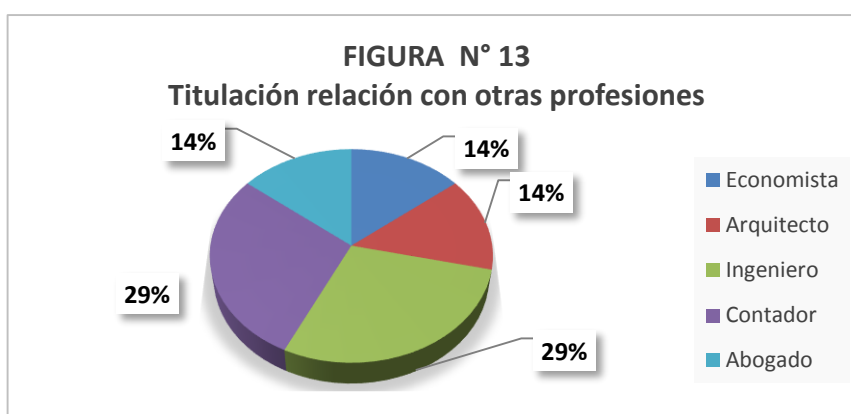


Figura N° 13: titulación relacionada con otras profesiones.

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente Bachillerato Colegio Atahualpa

En la tabla N° 13, se aprecia que 7 de los 31 docentes de la institución tienen una titulación en una profesión no educativa, ingenieros y contadores son el 28.57% respectivamente, arquitecto, economista y abogado el 14.29% respectivamente.

Se aprecia que a pesar que un número reducido tiene titulación en áreas no educativas, pero indirectamente tienen relación con el campo educativo, a nivel del conocimiento científico, por ello que se los ubica en asignaturas afines a su profesión, asegurando con ello que los estudiantes reciban información científica actualizada.

Pregunta 3.1.3. Si posee titulación, este tiene relación con

Tabla 14: Relación de la titulación

Ámbito	f	Porcentaje
Ámbito educativo	29	93.55
Otro ámbito	0	0.00
No contesta	2	6.45
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente bachillerato Colegio Atahualpa.

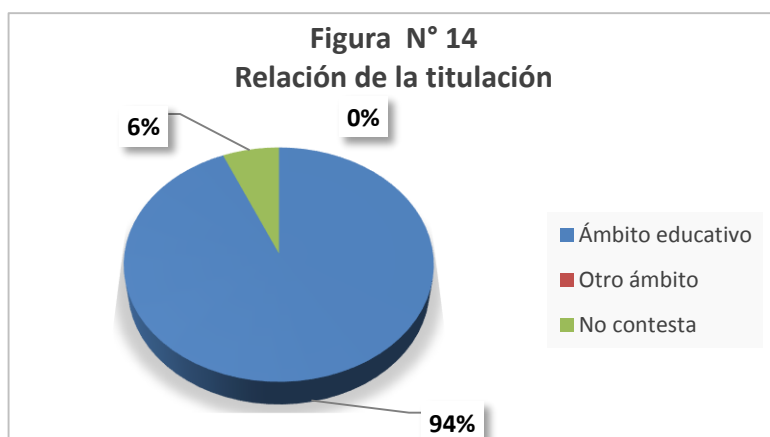


Figura N° 14: Relación de titulación

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 14, se observa que el 93.55% de los profesionales su título tiene relación con el ámbito educativo, el 6.45% no contesta.

Se aprecia que la mayor parte de los profesionales de la institución tienen una titulación relacionada con el ámbito educativo, situación que favorece la formación que reciben los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Pregunta 3.1.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel

Tabla 15: Atractivo por seguir un programa de cuarto nivel

Preferencia	f	Porcentaje
Si	17	54.84
No	6	19.35
No contesta	8	25.81
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente bachillerato Colegio Atahualpa.

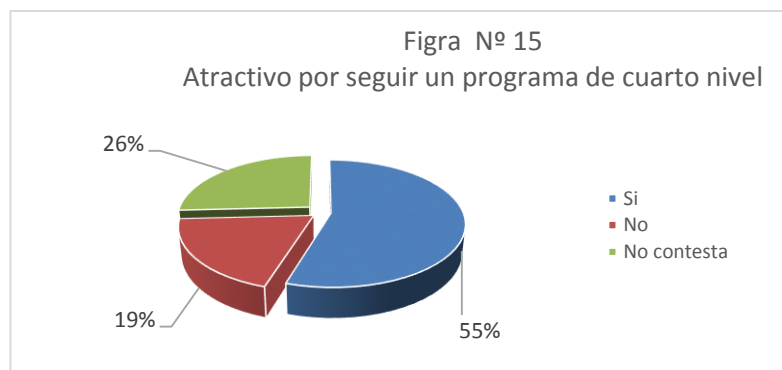


Figura N° 15: Atractivo por seguir un programa de cuarto nivel

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 15, se aprecia que el 54.84% de los educadores les resulta atractivo seguir una formación de postgrado, el 25.81% no contesta y el 19.35% expresan que no desean seguir.

A criterio de los encuestados, un buen número, asumen que les gustaría seguir una maestría, lo cual exige que las autoridades, generaren los espacios necesarios para que educadores tengan las facilidades necesarias, para formarse a nivel de postgrado.

Pregunta 3.1.4.1. En que le gustaría capacitarse

Tabla 16: Capacitación a seguir

	f	Porcentaje
Maestría	16	51.61
PhD	0	0.00
No contesta	15	48.39
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente de Bachillerato Colegio Atahualpa.

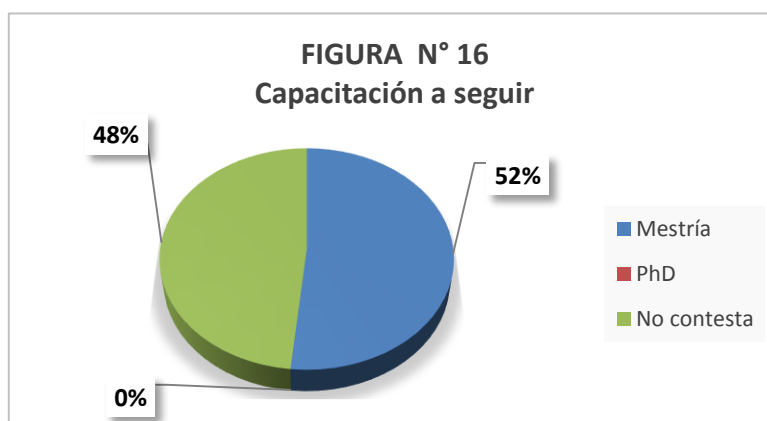


Figura N° 16: Capacitación a seguir

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 16, el 51.61% a los educadores les resulta atractivo seguir una maestría, el 48.39% no contesta y a ninguno le atrae seguir un PhD.

Se aprecia que un porcentaje aceptable de docentes a quienes les atrae seguir una maestría, pero un número considerable no contesta, muchos opinan que están a punto de jubilarse y optar por un título a esas altura de sus vidas no les reporta ningún beneficio económico, por el contrario asumen que sería un gasto oneroso para sus bolsillos, razón necesaria para que las autoridades soliciten información de postgrado a las universidades

con calificación A, y la difundan entre los educadores que tienen el deseo de mejorar su formación académica.

Pregunta 3.1.5. Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos

Tabla 17: Importancia de seguir capacitándose

importancia	f	Porcentaje
Si	29	93.55
No	2	6.45
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato Colegio Atahualpa.

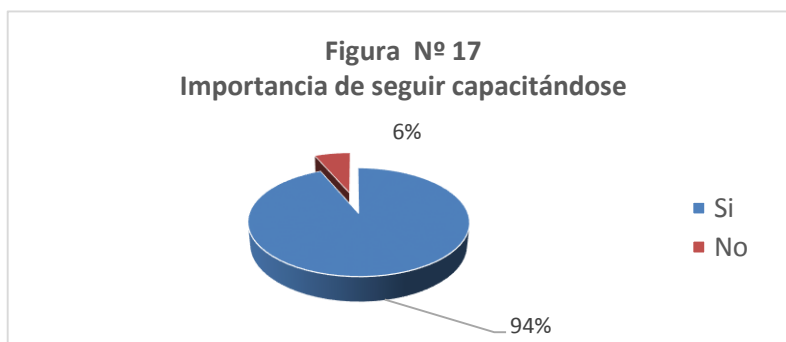


Figura N° 17: Importancia de seguir capacitándose

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 17, revela que el 93.55% de los encuestados, consideran importante seguir capacitándose, el 6.45% no estiman que es importante mantenerse en capacitación.

La información recabada, evidencia la predisposición que existe entre los educadores para seguir capacitándose, lo cual al hacerse realidad, influye en el mejoramiento de la calidad de desempeño de los docentes, frente a las demandas científicas y técnicas actuales.

Pregunta 3.1.6. Como le gustaría recibir la capacitación

Tabla 18: Modalidad de disponibilidad para recibir capacitación

Modalidad	f	Porcentaje
Presencial	14	45.15
Semipresencial	8	25.81
A distancia	8	25.81
Virtual/por internet	1	3.23
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docente de Bachillerato Colegio Atahualpa.

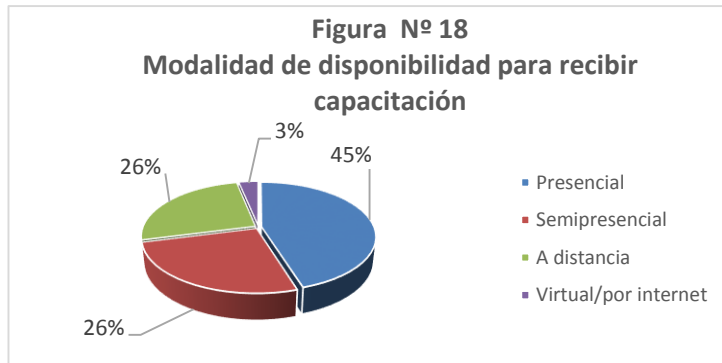


Figura N° 18: Modalidad de disponibilidad para recibir capacitación

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 18, se resalta que el 45.15% de los encuestados, tienen disponibilidad presencial y el 25.81% se inclinan por la formación semipresencial y a distancia respectivamente.

La información obtenida, confirma que los docentes tienen mayor predisposición por formarse bajo la modalidad presencial, toda vez que permite sobre la marcha del proceso recibir retroalimentación directa por parte del facilitador del evento de formación, en un área determinada del conocimiento.

Pregunta 3.1.6.1. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios

Tabla 19: Jornada para recibir cursos presenciales y semipresenciales

Jornada	f	Porcentaje
De lunes a viernes	7	22.58
Fines de semana	19	61.29
No contesta	5	16.13
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

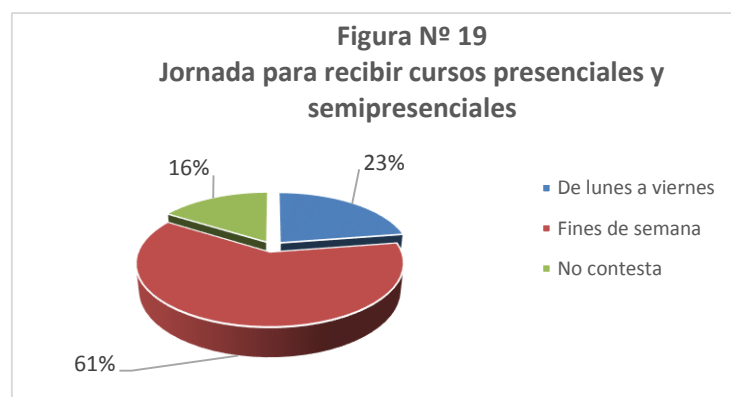


Figura N° 19: Jornada para recibir cursos presenciales y semipresenciales

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 19, el 61.29% tienen predisposición de seguir cursos presenciales y semipresenciales los fines de semana, el 22.58% de lunes a viernes y el 16.13% no contesta.

Los docentes en su mayoría, tienen disponible los fines de semana para capacitarse, en menor porcentaje de lunes a viernes, aspecto que denota que existe la predisposición de los educadores para actualizarse, predisposición que favorece los procesos de innovación, acorde con las exigencias actuales.

Pregunta 3.1.7. En que temáticas le gustaría capacitarse

Tabla 20: Temáticas sobre capacitación a recibir

Temática	Nº	Porcentaje
Pedagogía educativa	8	10.53
Teorías del aprendizaje	9	11.84
Valores y educación	2	2.63
Gerencia/gestión educativa	7	9.21
Psicopedagogía	1	1.32
Métodos y recursos didácticos	5	6.57
Diseño y planificación curricular	8	10.52
Evaluación del aprendizaje	7	9.21
Políticas educativas para la administración	2	2.63
Temas relacionados con la materia a su cargo	7	9.22
Formación en temas de su especialidad	7	9.22
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	6.57
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	8	10.53
TOTAL	76	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

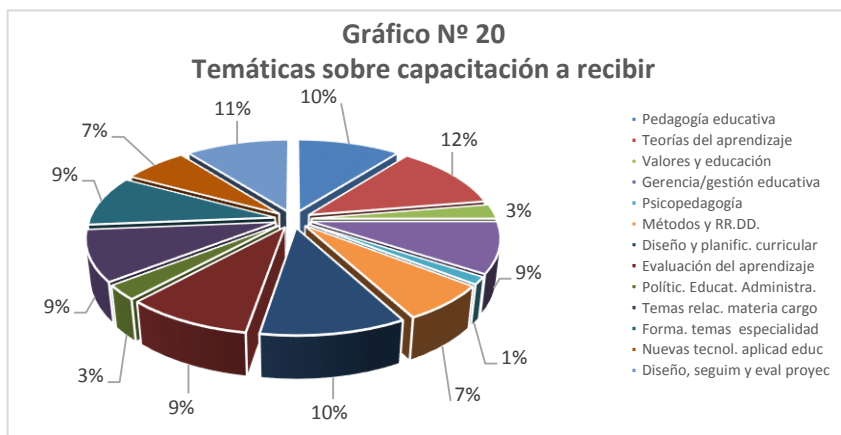


Figura N° 20: Temáticas sobre la capacitación recibida

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 20, se observa que el 11.84% quieren capacitarse en teorías del aprendizaje, el 10.53% en: Pedagogía Educativa, Diseño Curricular y Evaluación de Proyectos; el 9.21% en: Gestión Educativa, Evaluación del Aprendizaje, el 6.45% en: Métodos y Recursos Didácticos y en nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación.

De acuerdo a la información, se aprecia que los docentes, tienen mayor predisposición para capacitarse en Pedagogía Educativa, Diseño Curricular y Evaluación de Proyectos, temáticas que se orientan a dar respuestas a las exigencias del currículo vigente y los estándares de calidad a nivel de bachillerato.

Pregunta 3.1.8. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

Tabla 21: Obstáculos que limitan su capacitación

Obstáculos	Nº	Porcentaje
Falta de tiempo	13	24.07
Altos costos de los cursos de capacitación	18	33.33
Falta de información	5	9.26
Falta de apoyo de las autoridades de la institución donde labora	8	14.82
Falta de temas acorde con su preferencia	10	18.52
No es de su interés la capacitación	0	0.00
TOTAL	54	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

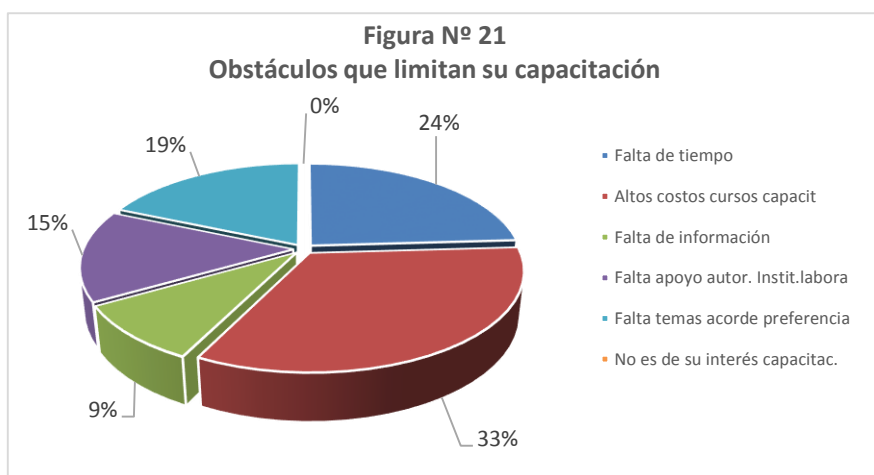


Figura N° 21: Obstáculos que limitan su capacitación

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 21, se denota que los obstáculos que limitan su capacitación, son: expresan el 33.33% los altos costos, el 24.07% falta de tiempo, el 18.52% falta de temas acorde a su preferencia, el 14.82% falta de apoyo de las autoridades del plantel y el 9.26% falta de información.

Los docentes entre los obstáculos que limita su capacitación, está el alto costo de los cursos, falta de tiempo, falta de temas de su preferencia y falta de apoyo de las autoridades, aspectos que limitan su actualización profesional, situación que dificulta el mejoramiento de la calidad de su desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Pregunta 3.1.9. Cuáles considera usted, son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones

Tabla 22: Causas que lo motivan a seguir los cursos/capacitaciones

Causas	Nº	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	12	28.58
Falta de cualificación profesional	10	23.80
Requerimientos personales	9	21.43
Necesidades de capacitación continua	5	11.90
Actualización de Leyes y Reglamentos	6	14.29
TOTAL	42	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

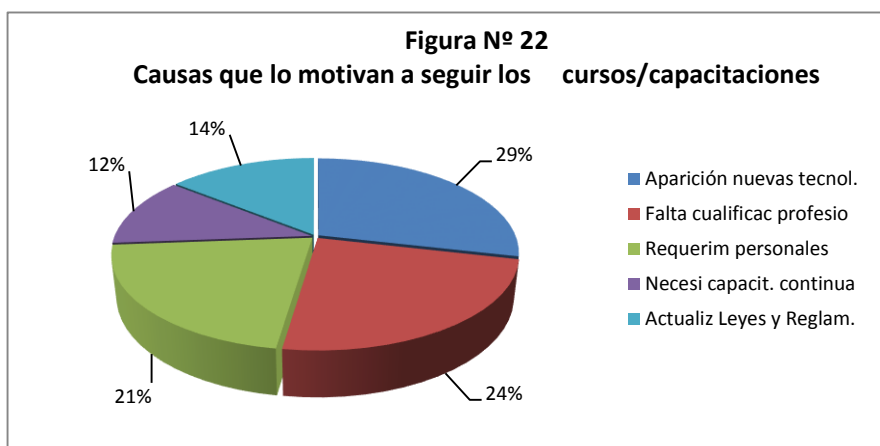


Figura N° 22: Causas que le motivan a seguir los cursos/ capacitaciones

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 22, se resalta que entre las causas que lo motivan a capacitarse a los docentes, manifiestan: en un 28.58% la aparición de nuevas tecnologías, el 23.8% la falta

de cualificación profesional, el 21.43% requerimientos personales, el 14.29% actualización de Leyes y Reglamentos, y el 11.9% necesidades de capacitación continua.

A los docentes les motiva capacitarse la aparición de nuevas tecnologías, la cualificación profesional, por requerimiento personal, la actualización de Leyes y Reglamentos y necesidades de capacitación continua, esto demuestra que los docentes están conscientes de sus limitaciones, por lo que asumen que la actualización, los habilita para responder de mejor manera a las exigencias de la educación actual.

Pregunta 3.1.10. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones

Tabla 23: Motivos de asistencia los cursos/capacitaciones

Motivos de asistencia	Nº	Porcentaje
Relación del cursos con la actividad docente	17	34.69
Prestigio del ponente	2	4.08
Obligatoriedad de asistencia	7	14.28
Favorecen el ascenso profesional	15	30.61
Facilidad de horario	4	8.15
Lugar donde se realizó el evento	1	2.04
Le gusta capacitarse	3	6.14
TOTAL	49	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

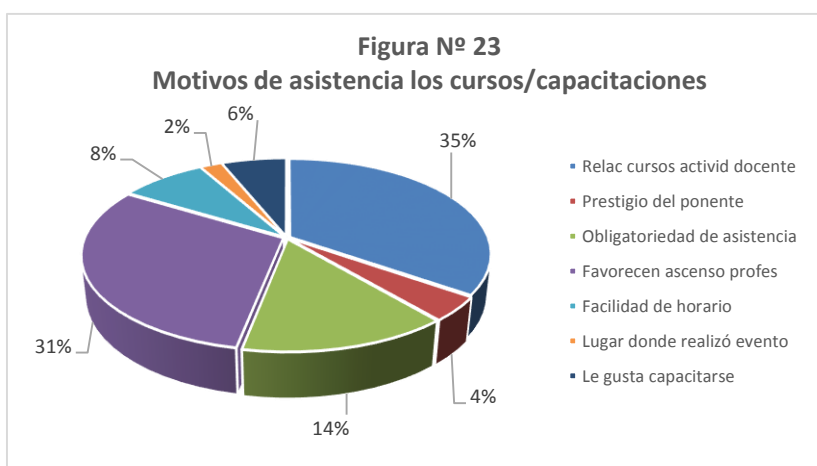


Figura Nº 23: Motivos de asistencia a los cursos/capacitaciones

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla Nº 23, se demuestra que los motivos de su asistencia a procesos de capacitación, son los siguientes: el 34.69 % por la relación del curso con la actividad

docente, el 30.61 le favorece el ascenso profesional, el 14.28% obligatoriedad de asistencia, el 8.15% facilidad de horario y el 6.14% le gusta capacitarse.

La información recopilada, resalta la motivación primordial de los docentes para asistir a los cursos es por la relación del este con la actividad docente, en segundo lugar porque favorece su ascenso profesional, seguidamente la obligatoriedad de asistencia, la facilidad de horario y la opción de que le gusta capacitarse. Estos datos evidencian los motivos que tienen los educadores a seguir capacitándose, cumpliendo de esta forma, una de las exigencias profesionales e institucionales.

Pregunta 3.1.11. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación

Tabla 24: Aspectos importantes del desarrollo de un curso/capacitación

Aspectos importantes	f	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0.00
Aspectos técnicos/prácticos	21	67.74
Ambos	10	32.26
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

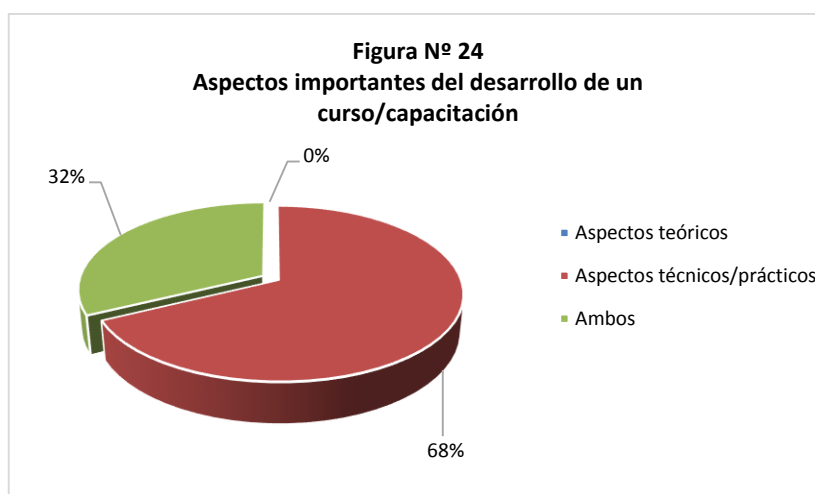


Figura N° 24: Aspectos importantes del desarrollo de un curso/capacitación

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 24, relacionada con los aspectos importantes en el desarrollo de un proceso de capacitación, los docentes expresan: en un 67.74 % que consideran los aspectos

técnicos prácticos, y ambos aspectos el 32.26%.

La información proporcionada por los encuestados, resalta que en el desarrollo de un curso de capacitación, consideran de mayor importancia a los aspectos técnicos y prácticos y en menor porcentaje a lo teórico y práctico, situación que denota que los educadores, tienen preferencia por los cursos que ofrecen una formación técnica y práctica, donde la teoría sea mínima, pero cabe recordar que la teoría es la base de la ciencia y en educación también.

3.2. ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

3.2.1. Contexto educativo

Pregunta 3.2.1.1. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Tabla 25 Cursos promovidos por la institución en los dos últimos años

	f	Porcentaje
Si	2	6.45
No	29	93.55
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

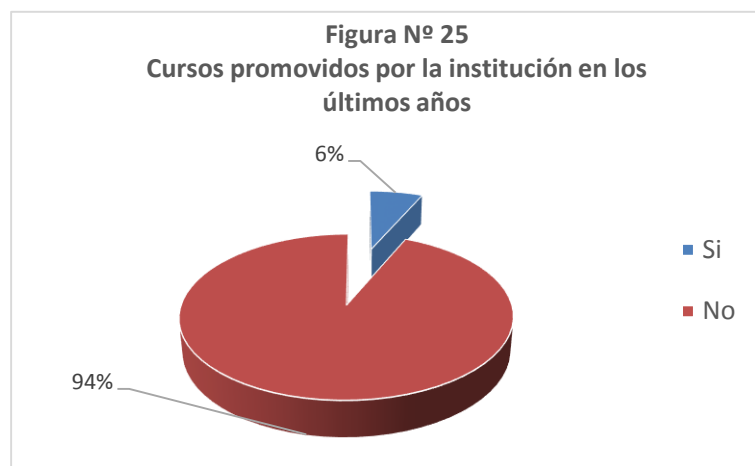


Figura N° 25: Cursos promovidos por la institución en los últimos dos años

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 25, se aprecia que el 93.55% de los educadores expresan que en los últimos años no se han promovido cursos de capacitación en la institución mientras que el 6.45% expresan que sí lo han hecho.

Lo puntualizado por los docentes, evidencia que la institución no promueve cursos de capacitación, aspecto que limita la actualización de los profesores, frente a las demandas curriculares, pedagógicas, didácticas y del uso de las TIC`s actual, ello evidencia en la institución la falta de una política para la formación docente, en función de los lineamientos curriculares vigentes y los estándares de calidad del bachillerato.

3.2.2. Organización

Pregunta 3.2.1.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Tabla 26: Las autoridades del plantel ofertan actualmente cursos/capacitación

	f	Porcentaje
Si	2	6.45
No	29	93.55
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

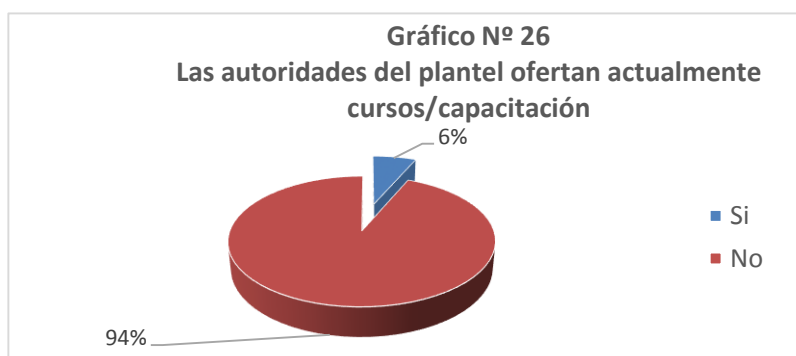


Figura N° 26: Las autoridades del plantel ofertan actualmente cursos/capacitación

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N° 26, se demuestra que el 93.55% de los entrevistados afirman que las autoridades en la actualidad no ofertan cursos de capacitación al personal docente, en oposición al 6.45% que expresan lo contrario.

La información proporcionada, facilita concluir que las autoridades del plantel, no ofertan cursos de actualización, aspecto determinante para demostrar que la capacidad de gestión de las autoridades es conformista y afecta a los docentes para que adquieran nuevas estrategias que efectivicen su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje, acorde con el desarrollo de destrezas y habilidades cognitivas, procedimentales y valorativas.

Pregunta 3.1.1.3. Los cursos que se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Tabla 27: Cursos que se están desarrollando

	f	Porcentaje
Áreas del conocimiento	3	9.68
Necesidades de actualización curricular	9	29.03
Leyes y reglamentos	5	16.13
Asignaturas que usted imparte	2	6.45
Reforma curricular	3	9.68
Planificación y programación curricular	2	6.45
No contestan (no se desarrollan)	7	22.58
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

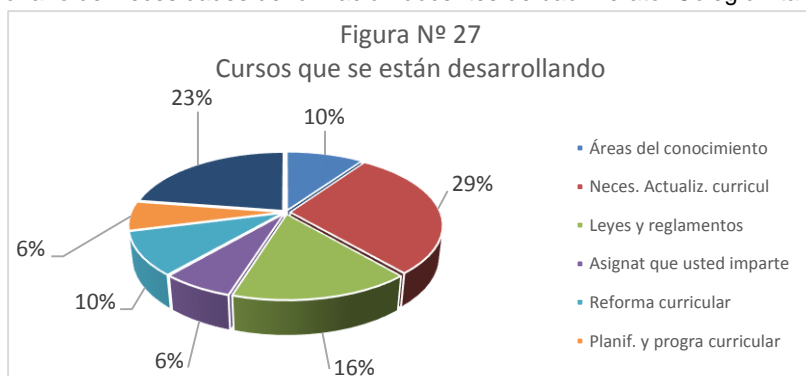


Figura N° 27: Cursos que se están desarrollando

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N°27, respecto a los cursos que se están desarrollando, los encuestados mencionan: el 29.03% en necesidades de actualización curricular, el 22.58% no contestan, el 16.13% en Leyes y Reglamentos, el 9.68% en áreas de conocimiento y reforma curricular.

Las respuestas de la pregunta anterior, evidencia la incongruencia existente en torno a los cursos que se están desarrollando, situación que demuestra confusión, además por conocimiento de causa, en el transcurso del año no se ha desarrollado cursos, lo que limita la actualización del profesorado, en función de las exigencias curriculares actuales.

3.2.3. Formación

Pregunta 3.2.3.1. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Tabla 28: Directivos fomentan la participación del profesorado en cursos

	f	Porcentaje
Siempre	4	12.90
Casi siempre	3	9.68
A veces	8	25.80
Rara vez	15	48.39
Nunca	1	3.23
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

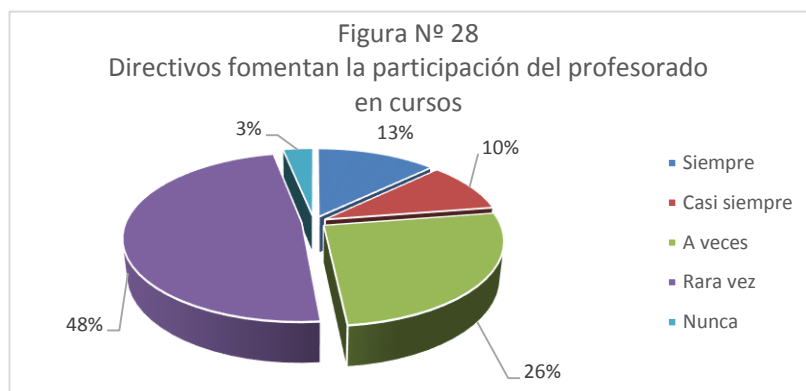


Figura N° 28: Directivos fomentan la participación del profesorado en cursos

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N°28, en torno a la participación que fomentan las autoridades en los docentes en los cursos, expresan: Rara vez el 48.39%, a veces el 25.8%, siempre el 12.9%, casi siempre el 9.58% y nunca el 3.23%.

Esto permite concluir que las autoridades del plantel, rara vez y a veces fomentan en los docentes la participación en los cursos, lo cual limita la actualización de los docentes, y por ende la aplicación de nuevas estrategias de enseñanza que faciliten la asimilación significativa en los alumnos.

3.2.4. LA TAREA EDUCATIVA

Pregunta 3.2.4.1. Las materias que imparte tienen relación con su formación

Tabla 29: Relación de las materias con la formación profesional

	f	Porcentaje
Si	17	54.84
No	14	45.16
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

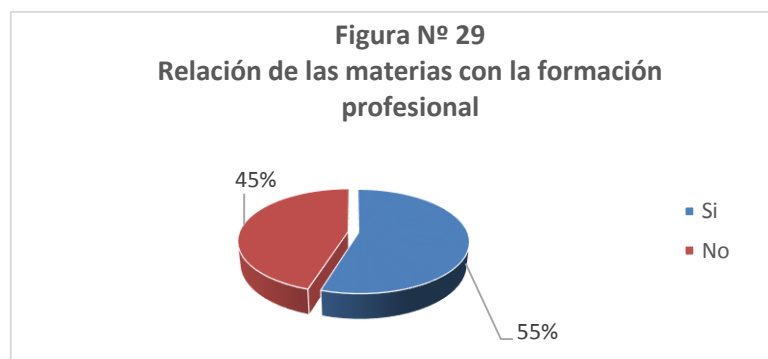


Figura N° 29: Relación de las materias con la formación profesional

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N°29, notamos que el 54.84% de los profesionales encuestados mencionan que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional y el 45.16% mencionan que no la tienen.

Lo puntualizado por los docentes, resalta que un buen porcentaje de los profesionales, imparten conocimientos que no tienen relación con su formación profesional, situación que influye negativamente dentro de la preparación que reciben los estudiantes, estimulando la memorización y enciclopedismo de los educandos, propio de la educación tradicional.

Pregunta 3.2.4.2. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Tabla 30: Año de bachillerato que labora

	f	Porcentaje
Primero	15	31.25
Segundo	17	35.42
Tercero	16	33.33
TOTAL	48	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato Colegio Atahualpa

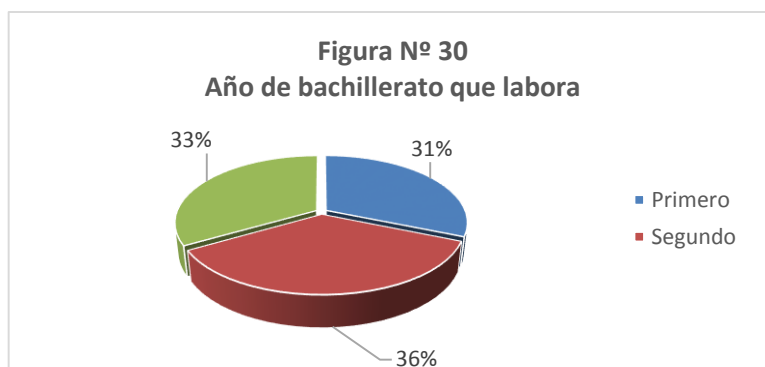


Figura N° 30: Año de bachillerato que labora

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N°30, se observa que el 35.42% de los profesionales laboran en segundo año, el 33.33% en tercer año y el 31.25% de los docentes se desempeñan en primer año de bachillerato.

La distribución del personal en respectivo año de bachillerato, responde a las exigencias de cada figura profesional y las necesidades formativas de los estudiantes.

3.3. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Tabla 31
Práctica pedagógica

Ítems	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Nº	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0.00	3	9.67	10	32.26	13	41.94	5	16.21	31	100.00
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, climas escolar...)	0	0.00	2	6.45	11	35.48	12	38.71	6	19.35	31	100.00
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	2	6.45	7	22.58	8	25.81	8	25.81	6	19.35	31	100.00
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato	1	3.22	3	9.67	10	32.26	11	35.48	6	19.35	31	100.00
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0.00	3	9.67	11	35.48	14	45.16	3	9.67	31	100.00
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	8	25.81	11	35.48	6	19.35	4	12.90	2	6.45	31	100.00
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	16	51.61	3	9.67	6	19.35	3	9.67	3	9.67	31	100.00
TOTAL	27	12.44	32	14.75	62	28.57	65	29.95	31	14.29	217	100.00
Ítems	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	3.22	9	29.03	10	32.26	8	25.81	3	9.67	31	100.00
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0.00	5	16.21	10	32.26	14	45.16	2	6.45	31	100.00
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0.00	0	0.00	7	22.58	18	58.06	6	32.26	31	100.00
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	3.22	10	32.26	8	25.81	8	25.81	4	12.90	31	100.00
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0.00	4	12.90	8	25.81	10	32.26	9	29.03	31	100.00
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0.00	5	16.21	12		6	25.81	8	25.81	31	100.00
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	3	9.67	7	22.58	10	32.26	3	9.67	8	25.81	31	100.00
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	1	3.22	7	22.58	10	32.26	6	19.35	7	22.58	31	100.00
16. Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	3	9.67	7	22.58	8	25.81	10	32.26	3	9.67	31	100.00
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0.00	5	16.21	6	19.35	10	32.26	10	32.26	31	100.00
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	2	6.45	2	6.45	9	29.03	11	35.48	7	22.58	31	100.00
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	3	9.67	9	29.03	8	25.81	5	16.21	6	19.35	31	100.00
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0.00	0	0.00	5	16.21	13	41.94	13	41.94	31	100.00
21. Cuando se presenten problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os ayudarles en su solución	0	0.00	2	6.45	6	19.35	15	48.39	8	25.81	31	100.00
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0.00	3	9.67	7	22.58	15	48.39	6	19.35	31	100.00
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos	0	0.00	0	0.00	7	22.58	12	38.71	12	38.71	31	100.00

anteriores de mis estudiantes												
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0.00	0	0.00	6	19.35	8	25.81	17	54.84	31	100.00
25. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0.00	4	12.90	4	12.90	6	19.35	17	54.84	31	100.00
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	2	6.45	3	9.67	10	32.26	7	22.58	9	29.03	31	100.00
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	4	12.90	6	19.35	5	16.21	10	32.26	6	19.35	31	100.00
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0.00	5	16.21	4	12.90	10	32.26	12	38.71	31	100.00
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0.00	5	16.21	4	12.90	10	32.26	12	38.71	31	100.00
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	4	12.90	2	6.45	4	12.90	10	32.26	11	35.48	31	100.00
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0.00	3	9.67	4	12.90	11	35.48	13	41.94	31	100.00
32. Utiliza adecuadamente medios audiovisuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	3	9.67	5	16.21	6	19.35	12	38.71	5	16.21	31	100.00
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	3.22	1	3.22	7	22.58	12	38.71	10	32.26	31	100.00
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	3	9.67	2	6.45	11	35.48	10	32.26	5	16.21	31	100.00
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión Administrativa...)	3	9.67	6	19.35	7	22.58	12	38.71	3	9.67	31	100.00
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	5	16.21	6	19.35	6	25.81	12	38.71	2	6.45	31	100.00
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas práctica de laboratorios y talleres	5	16.21	8	25.81	5	16.21	9	29.03	4	12.90	31	100.00
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	3	9.67	8	25.81	6	19.35	9	29.03	5	16.21	31	100.00
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	3.22	2	6.45	5	16.21	13	41.94	11	35.48	31	100.00
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0.00	4	12.90	7	22.58	13	41.94	7	22.58	31	100.00
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	2	6.45	3	9.67	4	12.90	14	45.16	8	25.81	31	100.00
42. El uso de problemas reales por medio de razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0.00	4	12.90	4	12.90	15	48.39	8	25.81	31	100.00
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	3.22	3	9.67	4	12.90	15	48.39	8	25.81	31	100.00
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0.00	3	9.67	4	12.90	14	45.16	10	32.26	31	100.00
TOTAL	50	4.37	158	13.81	252	22.03	387	33.83	297	25.96	1144	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

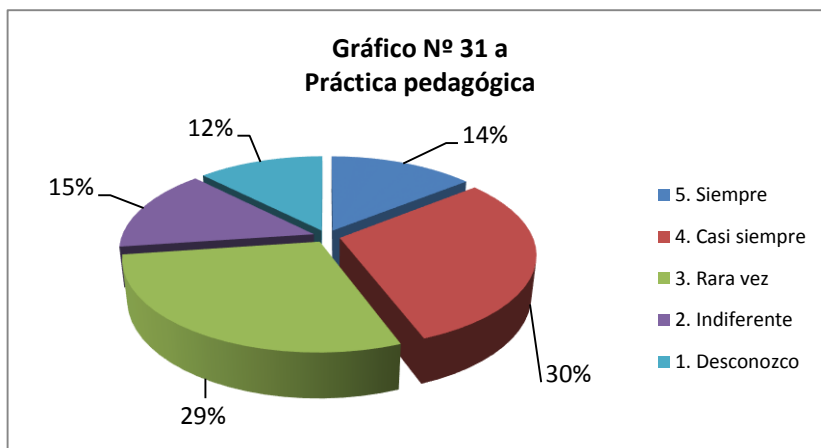


Figura N° 31 a: Práctica pedagógica

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En lo relacionado con la práctica pedagógica del docente, de manera general los educadores en el ítem 1 al 7 puntualizan lo siguiente: El 29.95 expresan que casi siempre cumplen lo auscultado, el 28.57% manifiestan rara vez cumplen, el 14.75% consideran que les es indiferente, el 14.29% estiman que siempre cumplen y el 12.44% desconocen sobre lo auscultado.

Considerando los criterios de los encuestados, se evidencia que cumplen y conocen medianamente: los elementos del currículo del bachillerato, los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, las directrices de la LOEI, los factores que condicionan la calidad de enseñanza del bachillerato, analizan el clima organizacional, el tipo de liderazgo de los directivos, las herramientas utilizados por los directivos en la planificación, aspectos que en conjunto limitan el desarrollo organizacional y el logro de los estándares de calidad en el proceso de formación de los futuros bachilleres.

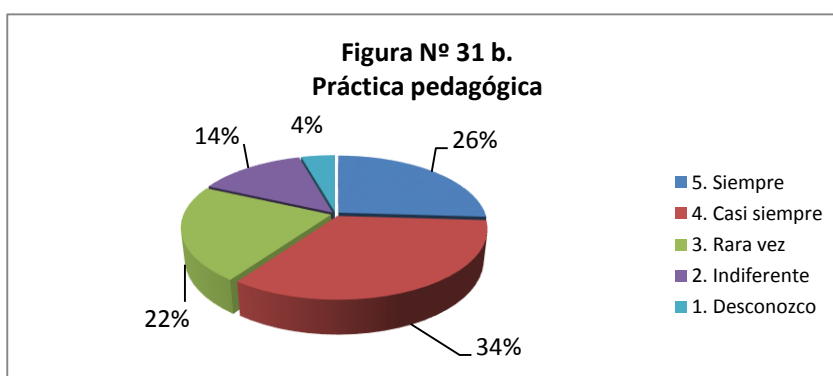


Figura N° 31 b: Práctica pedagógica

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En lo referente a la práctica pedagógica del docente, de forma global los encuestados en el ítem 8 al 44 manifiestan lo siguiente: El 33.83 expresan que casi siempre cumplen lo

indagado, el 25.96% manifiestan que siempre cumplen, el 22.03% consideran que rara vez cumplen, el 13.81% les es indiferente lo preguntado y el 4.37% desconocen sobre lo investigado.

Considerando los puntos de vista de los encuestados, se aprecia que cumplen y conocen aceptablemente sobre: Las funciones y cualidades del tutor; las técnicas básicas de investigación en el aula; las técnicas de enseñanza individualizada y grupal; la didáctica de la informática; desarrollan estrategias de motivación; plantea, ejecuta proyectos educativos; conoce sobre la información en las TIC's, maneja herramientas tecnológicas; percibe los problemas de los estudiantes; la formación académica le permite trabajar con estudiantes; las diferentes características étnicas del país, tiene una adecuada expresión oral y escrita; considera las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes; incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa; evalúa las destrezas con criterio de desempeño; identifica a los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE); cumple con los requerimientos de la educación especial e inclusiva; realiza la planificación macro y microcurricular; elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje; utiliza adecuadamente medios audiovisuales como recurso didáctico; aplica técnicas para la acción tutorial; analiza la estructura organizativa institucional; diseña planes de mejora; diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente; usa problemas reales por medio de razonamiento lógico; diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiante, etc. Aspectos que en conjunto, evidencian que la práctica pedagógica de los docentes presenten ligeras y preocupantes inconsistencias, que pone en tela de duda su calidad de desempeño docente.

La información recabada en el proceso de investigación de campo, resalta que la gestión del docente, requiere de un proceso de formación, acorde con las exigencias de los estándares de calidad y los paradigmas educativos de vanguardia.

3.4. LOS CURSOS DE FORMACIÓN

Pregunta 3.4.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Tabla 32: Cursos asistidos en los últimos dos años

Número de cursos	f	%
De 1 a 5	17	54.83
De 6 a 10	1	3.23
De 11 a 15	0	0.00
De 16 a 20	0	0.00
No contesta	13	41.94
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

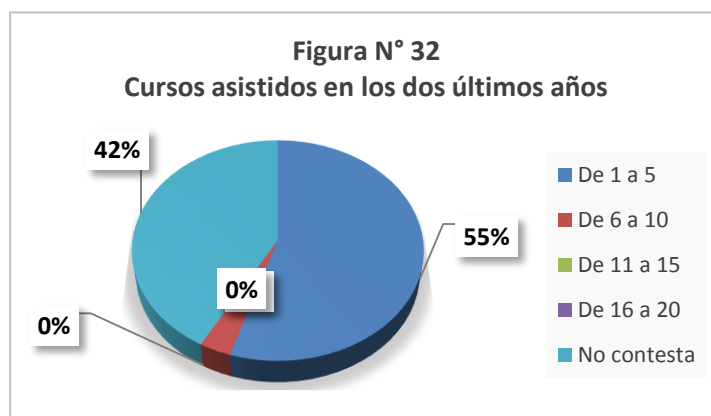


Figura N° 32: Cursos asistidos en los dos últimos años

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N°32, se aprecia que el 41.94% de los encuestados no contesta, el 54.83% han asistido en los últimos dos años de 1 a 5 cursos, el 3.23% han asistido de 6 a 10 cursos.

Un número considerable de docentes han asistido de 1 a 5 curso en los 2 últimos años, un buen porcentaje no contestan, aspecto que resalta que los docentes no asisten normalmente a los cursos de capacitación exigidos por el Ministerio de Educación ni por cuenta propia, situación que limita que los educadores innoven su praxis pedagógica, en función de los lineamientos del perfil de salida del futuro bachiller.

Pregunta 3.4.2. Total de horas

Tabla 33: Total de horas

Horas	f	%
0 a 25Horas	11	35.47
26 a 50 Horas	4	12.90
51 a 75 Horas	5	16.14
76 a 100 horas	5	16.14
Más de 101 horas	6	19.35
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

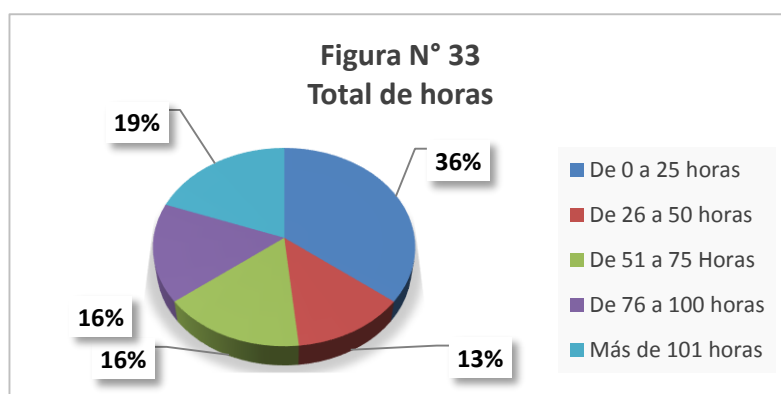


Figura N° 33: Total de horas

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N°33, se observa que el 35.48% de los encuestados tienen cero a 25 horas de asistencia a los cursos, el 19.35% más de 101 horas, el 16.14% de 51 a 100 horas de asistencia respectivamente y el 12.9% de 26 a 50 horas de asistencia.

Se observa que la mayor parte de los docentes han asistido a cursos en un promedio de 25 a 100 horas en los últimos dos años, situación que resalta que no es costumbre de los educadores asistir a los cursos ofrecidos por el Ministerio de Educación, lo cual limita que los docentes se actualicen en estrategias innovadores que generen un ambiente de aprendizaje activo y participativo.

Pregunta 3.4.3. Hace que tiempo lo realizó

Tabla 34: Tiempo del curso realizado

Tiempo	f	%
De 1 a 5 meses	3	9.68
De 6 a 10 meses	4	12.90
De 11 a 15 meses	2	6.45
De 16 a 20 meses	4	12.90
De 21 a 25 meses	1	3.23
Más de 26 meses	8	25.81
No contesta	9	29.03
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

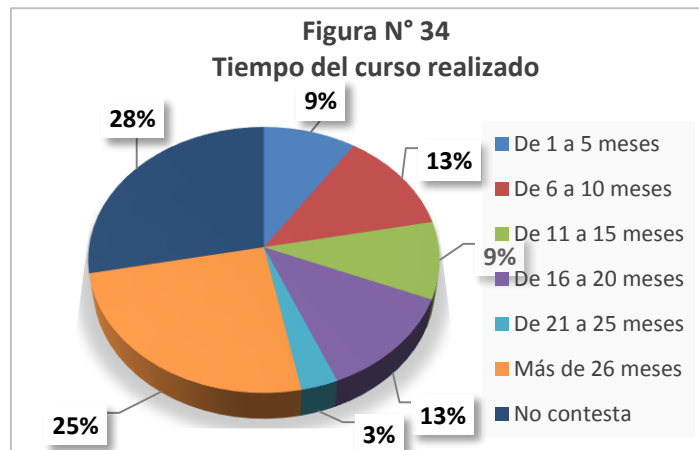


Figura N° 34: Tiempo del curso realizado

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N°34, el 29.03% de los educadores no contestan, el 25.81% han asistido a cursos hace 26 meses, el 16.145 hace 7 años han asistido, y el 12.9% han asistido 10 o 20 meses respectivamente.

Aproximadamente la cuarta parte de los docentes no han asistido a cursos, un número igual han asistido a cursos hace más de 26 meses, en menor porcentaje lo han realizado hace menos de 20 meses. Estos datos evidencian que los docentes del plantel, a pesar de que el Ministerio de Educación ofrece diferentes cursos, no se inscriben, lo cual limita dar respuesta a los lineamientos de la educación por desempeños auténticos y destrezas con criterio de desempeño.

Pregunta 3.4.4. Este curso lo hizo con auspicio de:

Tabla 35: Auspicio de los cursos

Institución auspiciante	f	%
El gobierno	25	80.64
Institución donde labora	1	3.23
Beca	0	0.00
Cuenta propia	3	9.68
No contesta	2	6.45
TOTAL	31	100.00

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

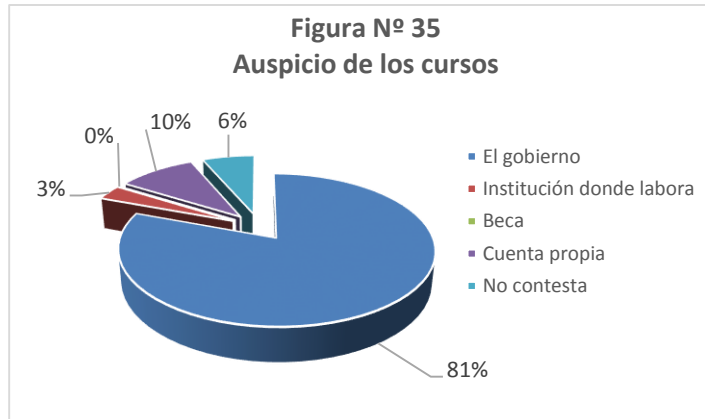


Figura N° 35: Auspicio de cursos

Fuente: Cuestionario de Necesidades de formación docentes de bachillerato. Colegio Atahualpa.

En la tabla N°35, se aprecia que el 80.64% de los cursos seguidos por los educadores son auspiciados por el Gobierno, el 9.68% por cuenta propia, el 6.45% no contesta y el 3.23% auspiciado por la propia institución.

Asumiendo los puntos de vista de los encuestados, se evidencia que los cursos seguidos por los docentes, han sido auspiciados por el gobierno, los mismos que son una exigencia ministerial, estos tienen la finalidad de mejorar la calidad del desempeño docente, en base a la aplicación de estrategias metodológicas innovadoras que faciliten la integración significativa de los conocimientos previos de los estudiantes con la nueva información que exige cada una de las asignaturas.

Con la finalidad de sintetizar la interpretación, análisis y discusión de resultados, relacionada la problemática de la formación docente del colegio Nacional Mixto "Atahualpa" del cantón Machala, en correspondencia con los siguientes objetivos:

- 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.

En respuesta a los logros a ser alcanzados, en relación con la recopilación de la información en el cuestionario de formación docente, la realidad encontrada evidencia una serie de limitaciones que presentan los docentes de la institución investigada.

Al correlacionar la información bibliográfica, los objetivos de investigación y la información

recabada en el cuestionario sobre la formación docente, se aprecia que los educadores presentan limitaciones a nivel de la fundamentación del contexto de la formación docente, presentan necesidades urgentes de formación y requieren de un curso de formación, aspectos que por un lado, se resalta la pertinencia de los objetivos planteados y por otro lado, se presenta una alternativa de solución, la misma que es un opción entre las existentes.

La información estadística y el proceso de interpretación realizado, denota de forma directa e indirecta que la información recabada y analizada en las tablas y gráficos estadísticos, resalta que los docentes presentan serias limitaciones formativas que afectan la calidad de su gestión al interior del aula y a nivel de las exigencias curriculares y legales institucionales, aspecto que limita a los docentes emprender en procesos de innovación de su praxis pedagógica, orientada al desarrollo de la inteligencia y creatividad de los estudiantes.

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso

El desarrollo de las inteligencias múltiples en el proceso de auto-formación de los docentes de bachillerato

4.2. Justificación de la propuesta

La propuesta, justifica su importancia en los siguientes aspectos:

- En base al diagnóstico realizado a la aplicación de un cuestionario de Necesidades de Formación, se ha recabado en síntesis la siguiente información: los docentes, presentan serias limitaciones formativas que afectan la calidad de su gestión al interior del aula y a nivel de las exigencias curriculares y legales institucionales, aspecto que los limita a aplicar metodologías innovadoras en el aula. Información que sirvió de insumo para la elaboración de la presente propuesta.
- La propuesta proporciona a los educadores de bachillerato dos escenarios, uno teórico que se orienta a ampliar científicamente el marco de referencia conceptual sobre las inteligencias múltiples desde la perspectiva de Gardner; el segundo escenario práctico ofrece a los educadores talleres metodológicos, que faciliten a los docentes herramientas para desarrollar de forma progresiva cada una de las inteligencias múltiples propuestas por Howard Gardner.
- Responde a los lineamientos del perfil de salida del futuro bachiller, a los estándares de calidad y las directrices del Plan Decenal, que en la política sexta, expresa sobre la calidad y calidez de la educación, que menciona: Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación, situación que exige a los docentes a emprender procesos de innovación, contribuyentes al desarrollo de la inteligencia de los alumnos.

4.3. Modalidad de estudios

El curso ha sido diseñado bajo un enfoque semipresencial - b-learning (parte presencial y parte online), es decir parte del proceso de formación será recibida en una de las aulas de la institución y parte de información de apoyo y determinadas directrices serán facilitadas a los docentes vía Online a través de los correos electrónicos personales de los asistentes.

4.4. Objetivos

4.4.1. General

- Desarrollar las inteligencias múltiples en el proceso de auto-formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional Mixto “Atahualpa” del cantón Machala, con el fin de mejorar los procesos cognitivos, mediante la diversificación de estrategias metodológicas.

4.4.2. Específicos

- Proporcionar a los docentes talleres metodológicos que le permitan orientar la formación de los estudiantes en función del desarrollo de las inteligencias múltiples de los alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Incentivar a los docentes para que integren los talleres metodológicos como estrategia del proceso de enseñanza aprendizaje de estudiantes, con el propósito que apropien la asimilación y construcción del conocimiento de aproximación en aproximación a nivel individual como grupal.

4.5. Dirigido a:

4.5.1. Nivel formativo de los destinatarios

Por las características y tendencia del curso cubre el nivel dos y tres, dirigidos a los educadores con más de tres años de experiencia en la docencia, por lo tanto la propuesta se centra en el mejoramiento del proceso de aprendizaje.

4.5.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para cumplir con las exigencias del desarrollo del curso de formación, basado en talleres metodológicos orientados al desarrollo de las inteligencias múltiples de los estudiantes, se precisan de los siguientes recursos:

- Salón de actos,
- Ordenador con acceso a internet,
- Puntero laser
- Proyector de diapositivas,
- Material de apoyo para los asistentes,
- Material pedagógico
- Documentos físicos y digitales.

4.6. Breve descripción del curso

4.6.1. Contenidos del Curso

El presente curso, responde a dos escenarios formativos, uno teórico y otro práctico o metodológico, respecto a los lineamientos teóricos o científicos describe de forma puntual la información que requiere ser asimilado por los asistentes. Por otro lado, el escenario práctico contiene los aspectos procedimentales que deben ser interiorizados por los educadores, para operativizar los talleres en el proceso de formación de los estudiantes.

A. ESCENARIO TEÓRICO O CIENTÍFICO

El escenario teórico o científico presenta de forma concreta un conjunto de conocimientos sobre las inteligencias múltiples, con la finalidad de dar un contexto general y específico sobre el enfoque de la propuesta, a los docentes asistentes y considerando la gran cantidad de información existente sobre la misma, se establece de forma sucinta el desglose del contenido de los temas y subtemas:

1. Las inteligencias múltiples

1.1. Conceptualización y generalidades

1.2. Tipos de Inteligencias Múltiples

- 1.2.1. Inteligencia Lingüística o verbal
- 1.2.2. Inteligencia Lógico Matemática
- 1.2.3. Inteligencia Visual – Espacial
- 1.2.4. Inteligencia Cinético – Corporal
- 1.2.5. Inteligencia Musical – Rítmica
- 1.2.6. Inteligencia Interpersonal
- 1.2.7. Inteligencia Intrapersonal
- 1.2.8. Inteligencia Naturalista o ecológica

1.3. Potenciación de las Inteligencias Múltiples

- 1.3.1. Inteligencia Lingüística o verbal
- 1.3.2. Inteligencia Lógico Matemática
- 1.3.3. Inteligencia Visual – Espacial
- 1.3.4. Inteligencia Cinético – Corporal
- 1.3.5. Inteligencia Musical – Rítmica
- 1.3.6. Inteligencia Interpersonal
- 1.3.7. Inteligencia Intrapersonal
- 1.3.8. Inteligencia Naturalista o ecológica

DESARROLLO DEL CONTENIDO DE FORMACIÓN

1. LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

1.1. Conceptualización y generalidades

Para tener, un panorama más amplio del contexto de inteligencia, analizaremos varios conceptos relacionados con la temática:

Según Crisólogo, la Inteligencia “es el conjunto o capacidad global para actuar con un propósito, pensar racionalmente y enfrentarse eficazmente con el medio ambiente del individuo” (CRISÓLOGO, 2008)

La Inteligencia “es la capacidad de comprender, entender e inventar” (CANDA, 2006)

Estos conceptos, nos dan luces para concebir a la Inteligencia como una capacidad o competencia, susceptible de ser potenciada en los distintos escenarios de aprendizaje, de tal manera que el ser humano en formación, pueda adquirir la destreza de utilizar cada una de sus inteligencias, en los respectivos ámbitos de su labor cotidiana.

La concepción de inteligencias múltiples, aparte de ampliar el horizonte de la inteligencia, permite al ser humano aproximarse al conocimiento de la realidad no desde un solo ángulo, sino desde múltiples aproximaciones intelectivas, lo cual abre un espacio para mirar el mundo, la sociedad y al ser humano desde diversas aristas.

En síntesis, podríamos decir que las inteligencias múltiples, son un espacio diverso donde se integran e interrelacionan de manera armónica y coherente las ocho o más dimensiones de la inteligencia humana, para comprender y ampliar nuestro marco de referencias de la realidad.

Con la finalidad de ir cimentado el marco de referencia sobre las inteligencias múltiples, en parejas, puntualizar tres aspectos necesarios que se debe tomar en cuenta en el mejoramiento continuo de la inteligencia, en el proceso de formación de los estudiantes:

1.
2.
3.

1.2. Tipo de inteligencias múltiples

Según Howard Gardner, el ser humano no tiene una sola inteligencia, sino que posee varias inteligencias: lingüísticas, lógica – matemática, visual – espacial, cinético – corporal, musical, interpersonal, intrapersonal y ecológica. Ortiz, en torno a las inteligencias múltiples, puntualiza lo siguiente (Ortiz, 2009):

1.2.1. Inteligencia Lingüística o verbal

Todos utilizamos una lengua; es el aspecto más característico de la inteligencia humana. Las personas dotadas lingüísticamente tienen poder porque pueden explicar cosas, son fluidas y vivas en la discusión, y tienen capacidad para convencer a otros de su punto de vista. Parecen pensar mejor que los menos desarrollados en esta inteligencia, y suelen disfrutar del lenguaje hablado y escrito, en los libros, la radio o el teatro.

La inteligencia lingüística es “la que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores. Utiliza ambos hemisferios” (GARDNER, 2006).

La inteligencia lingüística o verbal, es “la capacidad para usar palabras de manera efectiva, sea en forma oral o de manera escrita. Esta inteligencia incluye la habilidad para manipular la sintaxis o significados del lenguaje o usos prácticos del lenguaje” (Antunes, 2010).

La inteligencia lingüística, describe “la capacidad sensitiva en el lenguaje hablado y escrito, la habilidad para aprender idiomas, comunicar ideas y lograr metas usando la capacidad lingüística” (Ortiz, 2009).

Los puntos de vista de los autores sobre la inteligencia lingüística, se centran en la capacidad verbal que tienen las personas para comunicarse entre sí, desarrollo que es de trascendental importancia en el proceso de formación de los estudiantes a nivel del aula y para desenvolverse en los distintos escenarios sociales a los cuales tiene acceso por diferentes motivos.

1.2.2. Inteligencia Lógico Matemática

Los términos lógico y matemáticas asustan a muchos, que se espantan ante la misma idea de pensar lógicamente. Pero el obstáculo es parcialmente imaginado: todos empleamos cada día de nuestras acciones y percepciones con lo que nos rodea, habilidades lógico matemática básicas para toda clase de tareas, como comprar, resolver problemas,

clasificar facturas y cuentas hasta resolver crucigramas. Lo que sucede es que no nos damos cuenta de que las utilizamos. Según (GARDNER, 2006), este tipo de inteligencia “se basa en la confrontación con el mundo de los objetos”.

Por otro lado, la inteligencia lógica-matemática “es la capacidad de razonamiento lógico: incluye cálculos matemáticos, pensamiento numérico, capacidad para problemas de lógica, solución de problemas, capacidad para comprender conceptos abstractos, razonamiento y comprensión de relaciones” (MARTÍNEZ, 2008).

Según (GARDNER, 2006), la inteligencia lógico matemática, es la que se utiliza “para resolver problemas de lógica y matemática. Es la inteligencia que tienen los científicos. Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que la cultura occidental ha considerado siempre como la única inteligencia”.

Contextualizando la inteligencia lógico matemática, a partir de los lineamientos propuestos por los autores, se establece que la misma tiene que ver directamente con la capacidad que tienen las personas para los números, lo abstracto y la solución de problemas, lo cual favorece el desarrollo de la inteligencia, por ello los docentes deben seleccionar estrategias que contribuyan a fortalecer habilidades lógico matemáticas en el proceso de formación de los estudiantes.

1.2.3. Inteligencia Visual – Espacial

Muchas personas, se sienten desconcertadas ante tareas como leer un mapa, mientras que conductores experimentados pueden tener problemas para aparcar un coche en un espacio reducido. Estas actividades dependen de la inteligencia espacial. Si le resulta fácil visualizar formas en relación entre sí y puede girar mentalmente formas complejas a través de varios giros y revueltas, tiene muy desarrollada la inteligencia espacial. Probablemente, también es muy observador, con un sentido bien desarrollado de la dirección; es muy probable que sea capaz de visualizar las cosas con claridad en su mente.

1.2.4. Inteligencia Cinético – Corporal

La capacidad para utilizar su cuerpo de formas diferentes, tanto para expresarse como para realizar tareas específicas, depende de la inteligencia físico – cinestésica. Eso nos permite tanto enhebrar una aguja como alcanzar cotas de alto rendimiento al atleta de clase mundial.

Las habilidades empleadas por los artistas ejemplifican el funcionamiento de la inteligencia físico – kinestésica: son capaces de narrar todos los detalles de una historia sin palabras, usando tan sólo el movimiento y el gesto.

1.2.5. Inteligencia Musical – Rítmica

Tiene conciencia de todas las cosas musicales desde los sonidos de la naturaleza hasta las armonías de una sinfonía, proceden de nuestra inteligencia musical. Como cualquier otra forma de intelecto, esta parece ser innata. Se observa, por ejemplo, en los niños muy pequeños, que componen espontáneamente sus propias canciones, hasta que son sustituidas por las melodías de la cultura que les rodea.

1.2.6. Inteligencia Interpersonal

La relación de una persona con otros individuos de acuerdo a Gardner la define como inteligencia interpersonal, refiriéndose a la facilidad para comprender a otras personas, lo que las motiva y la mejor forma de cooperar con ellas.

En una fase precoz de su desarrollo personal, todos los niños pequeños aprenden a discriminar entre los adultos para detectar sus distintos estados de ánimo; en un nivel más avanzado, un individuo habilidoso parece leer los pensamientos de otros y es capaz de influir sobre ellos para que cooperen.

1.2.7. Inteligencia Intrapersonal

Es la capacidad para mirar hacia adentro y formarse una imagen exacta de sí mismo y la forma de comportarse; esencialmente, es autocomprensión. Gardner (2004) definió la inteligencia intrapersonal como permitir a uno comprender y trabajar con uno mismo y permitir el acceso a la propia vida de los sentimientos.

1.2.8. Inteligencia Naturalista o ecológica

Se la define la capacidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente, objetos, animales o plantas, tanto del medio urbano como suburbano o rural. “Incluye las habilidades de observación, experimentación, reflexión y cuestionamiento de nuestro entorno” (Antunes, 2010)

La posee en alto nivel la gente de campo, botánicos, cazadores, ecologistas, entre otros. Se da en los niños que aman los animales, las plantas; que reconocen y le gusta investigar características del mundo natural y del hecho por el hombre.

En el aula el alumno se destaca entendiendo la naturaleza, haciendo distinciones, identificando la flora y la fauna.

Son las nuevas aportaciones teóricas en el campo de la inteligencia, han permitido desvelar una serie de errores en torno al desarrollo de la misma, aspecto que contribuye que conlleva a tener una nueva visión del desarrollo de la inteligencia, es más no todas las personas tienen el mismo desarrollo en determinada inteligencia, por ello es conveniente que el educador identifique el tipo o tipos de inteligencias que tiene más desarrollado el estudiante, para orientarlo de mejor manera en el proceso de enseñanza aprendizaje de las diferentes asignaturas.

1.3. Potenciación de las inteligencias múltiples

1.3.1. Inteligencia lingüística o verbal

La Inteligencia Lingüística, se caracteriza por “la capacidad de procesar con rapidez mensajes lingüísticos, ordenar palabras y dar sentido lúcido a los mensajes” (Antunes, 2010)

Además se relaciona con las habilidades de (Ortiz, 2009):

- Describir
- Narrar
- Observar
- Comparar
- Relatar
- Valorar
- Sacar conclusiones
- Resumir

Para responder a las exigencias de la inteligencia lingüística, se destacan una serie de estrategias (Ortiz, 2009):

- Realizar escrituras rápidas como reacción a...
- Aprende vocabulario de ...
- Realizar un crucigrama sobre...
- Debatir...
- Escribir un diario...
- Usar la narración para explicar...
- Crear un charla en un programa de radio sobre...

- Conducir una entrevista sobre... a...
- Escribir un reporte de un libro de...
- Dar o sugerir ideas acerca de...
- Investigar en la biblioteca acerca de...
- Leer oralmente...
- Leer individualmente...
- Leer frente al salón...
- Etc.

2.1.2. Inteligencia lógico matemática

Se caracteriza por la facilidad “para el cálculo y la percepción de la geometría espacial, placer específico en resolver problemas, insertos en crucigramas, problemas lógicos, los juegos de damas y ajedrez, donde se ponen de manifiesto las siguientes habilidades” (Antunes, 2010).

- | | |
|----------------|----------------------|
| • Enumerar | • Comparar |
| • Hacer series | • Sacar conclusiones |
| • Deducir | • Verificar |
| • Medir | |

Para potenciar la inteligencia lógico – matemática, se propone las siguientes estrategias (Ortiz, 2009):

- Plantear una estrategia para resolver...
- Discernir patrones o relaciones entre...
- Sustentar con razones lógicas las soluciones a un problema...
- Crear o identificar categorías para clasificar...
- Traducir a lenguaje matemático...
- Crear una línea de tiempo de...
- Diseñar y conducir un experimento en...
- Crear un juego estratégico sobre...
- Hacer un silogismo para demostrar...
- Hacer analogías para explicar...
- Crear y usar fórmulas para...
- Usar y crear secuencias para...
- Usar el método de interrogación socrática para...
- Etc.

2.1.3. Inteligencia visual- espacial

Esta inteligencia, se caracteriza por “la capacidad de distinguir formas y objetos incluso cuando se presentan en ángulos insólitos, capacidad de percibir el mundo visual con

precisión, llevar a cabo transformaciones sobre las percepciones, imaginar, movimiento o desplazamiento interno entre las partes de una configuración, recrear aspectos de la experiencia visual y percibir las direcciones en el espacio concreto y el abstracto. Entre las principales habilidades de la inteligencia visual – espacial, tenemos” (Antunes, 2010):

- Localizar en el espacio
- Localizar en el tiempo
- Comparar
- Observar
- Deducir
- Relatar
- Combinar
- Transferir

Para desarrollar la inteligencia visual - espacial, se sugiere las siguientes estrategias (Ortiz, 2009):

- Usar gráficos de la computadora para ilustrar...
- Crear móviles o diseñar boletines para...
- Usar color, forma o imágenes en sus trabajos para demostrar...
- Cuadros, mapas, gráficos...
- Crear un álbum de fotos para...
- Crear un póster o mural para....
- Usar sistema de memoria para aprender...
- Crear una obra de arte para...
- Crear una propaganda o publicidad para...
- Variar el tamaño y la forma de...
- Ilustrar, dibujar, pintar, esculpir o construir...
- Imaginación guiada...
- Usar la fantasía para...
- Narrar un cuento imaginario...
- Crear metáforas visuales....
- Crear un bosquejo de ideas...

2.1.4. Inteligencia cinético - corporal

La Inteligencia Cinético - Corporal “se caracteriza por la capacidad de usar el propio cuerpo de manera diferenciada y hábil con fines expresivos” (Antunes, 2010).

Capacidad de trabajar con objetos, tanto los que implican una motricidad específica como los que estudian el uso integran del cuerpo entre las habilidades de la inteligencia cenestésica – corporal tenemos:

- Comparar
- Medir
- Interactuar
- Resumir

- Relatar
- Transferir
- Demostrar
- Interpretar
- Clasificar

Para cubrir las exigencias de la Inteligencia Cinético - Corporal, se propone las siguientes estrategias metodológicas (Ortiz, 2009):

- Salir de paseo para ampliar los aprendizajes sobre...
- Aprender habilidades físicas como bailar, balancearse, saltar a la soga, trepar, tirar, trabajar con distintas herramientas...
- Hacer un pantomima de lo aprendido sobre....
- Crear un movimiento o secuencias de movimientos para explicar...
- Realizar una coreografía de un baile de...
- Crear o construir un...
- Planear o concurrir a una salida didáctica que...
- Crear un modelo de...
- Contestar con el cuerpo a...
- Utilizar el lenguaje corporal para...
- Crear estatuas corpóreas para representar...
- Realizar gráficos humanos para demostrar....
- Utilizar la mímica para....
- Etc.

2.1.5. Inteligencia musical o rítmica

La Inteligencia musical, presenta las siguientes características: “facilidad para identificar sonidos diferentes, percibir matices en su intensidad y direccionalidad, reconocer sonidos naturales y en la música, percibir la distinción entre tono, melodía, ritmo, timbre y frecuencia, aislar sonidos en agrupamiento musicales entre las principales habilidades de la Inteligencia Lingüística son:

- Observar
- Identificar
- Relatar
- Reproducir
- Conceptuar
- Combinar

Para desarrollar la inteligencia lingüística, se propone las siguientes estrategias metodológicas (Ortiz, 2009):

- Componer canciones por palabra del contenido de...

- Elegir música de fondo para reportes de libros u otras presentaciones orales...
- Escuchar y analizar canciones sobre...
- Escribir la letra de canciones sobre...
- Cantar un rap o canción que explique...
- Explicar cómo la música de una canción se asemeja a...
- Presentar una corta clase musical sobre...
- Crear un instrumento y usarlo para demostrar...
- Escribir un final nuevo de una canción o composición musical para explicar....
- Crear un collage musical para representar...
- Usar la tecnología musical para.....
- Ilustrar con canciones sobre....
- Escuchar... para...
- Memorizar la música de... para...
- Crear o reproducir sonidos vocales para...
- Narrar cuentos o poemas cantados...

2.1.6. Inteligencia interpersonal

Las características de la inteligencia interpersonal, son: capacidad de percibir y comprender a otras personas, descubrir las fuerzas que impulsan, sentir gran empatía por el prójimo distinto, se asertivo con los demás, sensibilidad de las expresiones faciales y voz, tendencia por el trabajo grupal cooperativo. Entre las principales habilidades de la inteligencia musical tenemos (Antunes, 2010):

- | | |
|---------------|------------------------------|
| • Interactuar | • Relacionarse empáticamente |
| • Percibir | • Relacionarse asertivamente |
| • Cooperar | • Sensible |

Para potenciar la Inteligencia Interpersonal en el alumnado, se sugiere las siguientes estrategias y/o actividades metodológicas (Ortiz, 2009):

- Enseñarse mutuamente... trabajando cooperativamente en grupos....
- Criticar mutuamente.... para aprender a dar y recibir “feedbacks”...
- Comprometerse en servicios para la escuela y la comunidad para desarrollar valores como...
- Reflexionar sobre... luego discutir sus pensamientos con un compañero...
- Asumir diferentes posiciones y armar un debate sobre...
- Trabajar como aprendices con expertos de la comunidad en...
- Conducir una reunión para...
- Actuar las diferentes perspectivas de...
- Intencionalmente usar... habilidad social para aprender sobre...
- Enseñar a alguien sobre...

- En grupo, planear las reglas y procedimientos para lograr...
- Ayudar a resolver un problema local o global haciendo...
- Intuir los sentimientos de los demás cuando...
- Jugar juegos de mesa....

2.1.7. Inteligencia intrapersonal

Presenta las siguientes características: “capacidad de autoestima, autoimagen, automotivación, formación de un modelo coherente y verdadero de sí mismo y del uso de ese modelo para llevar a cabo la creación de la felicidad personal, conyugal, familiar y social autovaloración, autodisciplina y capacidad para organizar y dirigir su propio proyecto de vida entre las principales habilidades intrapersonales tenemos:

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| • Mostrar autoestima | • Autovalorarse |
| • Mostrar autoconocimiento | • Ser ético/a |
| • Mostrar autoimagen | • Autoorganización |
| • Mostrar automotivación | • Dirigir su proyecto de vida. |

Para desarrollar la Inteligencia Intrapersonal, se presenta las siguientes estrategias y/o actividades metodológicas (Ortiz, 2009):

- Establecer objetivos personales corto y largo plazo al empezar....
- Evaluar su propio aprendizaje a través de un “portafolio”...
- Dar y recibir cumplidos entre los alumnos para....
- Escribir autografía para...
- Crear una analogía personal para....
- Describir cómo te sentís sobre...
- Explicar tu filosofía personal sobre...
- Describir un valor personal sobre...
- Explicar el sentido de aprender...
- Usar la tecnología para...
- Usar la concentración para...
- Focalizar el pensamiento en...
- Jugar individualmente a...
- Tener espacios de estudios privados...

2.1.8. Inteligencia naturalista o ecológica

Esta inteligencia, presenta las siguientes características: “atracción por el mundo natural y sensibilidad en la relación con el mismo, capacidad de identificación del lenguaje natural y

capacidad de éxtasis ante el paisaje humanizado o no, preocupación por mantener el ornato y aseo del entorno, preocupación por el ecosistema, valoración por la tierra y de los recursos naturales” (Antunes, 2010)

Las habilidades relacionadas con la inteligencia ecológica son:

- Relatar
- Demostrar
- Seleccionar
- Valorar
- Plantear hipótesis
- Clasificar
- Revisar
- Sensibilidad ecológica.

Para representar la inteligencia naturalista o Ecológicas, se propone las siguientes estrategias y/o juegos metodológicos (Antunes, 2010):

- Lo que manda el maestro...
- Colecciones naturales...
- Descubriendo cuevas....
- Explorando la naturaleza...
- La presa y el pescador....
- En busca del tesoro....
- Anote usted lo que oyó...
- Participando creativamente...
- Participando en aventuras...
- Construcción de terrarios...
- Construcción de acuarios...
- Colección de hojas...
- Clasificación de raíces...
- Juegos ecológicos...
- Elaboración de logotipos...
- Conociendo nuestro ecosistema...
- Explorando un jardín....
- Filmando nuestro entorno...

B. ESCENARIO PRÁCTICO O METODOLÓGICO

El escenario práctico metodológico, se presentan algunos talleres orientadores del desarrollo de la las inteligencias múltiples en el proceso de enseñanza aprendizaje, según el siguiente detalle:

TALLER DE DESARROLLO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES N° 1
ÁREA: CIENCIAS SOCIALES

1. TEMA:

- Conociendo nuestra comunidad

2. OBJETIVO

- Recorrer y observar los lugares más representativos y abandonados de nuestra comunidad.

3. METODOLOGÍA

Los métodos y técnicas a ser utilizadas son:

Métodos	Técnicas
Observación	Lluvia de ideas
Inductivo	Cuchicheo o
Deductivo	Mapa conceptual
Experimentación	Sociodrama
Comparación	Diálogo
Expositiva	Reflexión

4. ACTIVIDADES DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

4.1. Explicar brevemente del significado del nombre de barrio.

(Inteligencia lingüística e interpersonal)

.....

.....

4.2. Observar detenidamente cada uno de los lugares que conforman la comunidad.

(Inteligencia viso - espacial)

Graficar, fotos y video	Describir brevemente lo más representativo

4.3. Establecer comparaciones entre los lugares observados.

(Inteligencia lógico – matemática y lingüística)

Lugar	Semejanzas representativas

4.4. Graficar los lugares más representativos y más necesitados de la comunidad.

(Inteligencia viso - espacial y cinético – corporal)

Graficar, fotos y video	Lugar que necesita mayor ayuda y de urgencia

4.5. Realizar un mapa conceptual de las características de la comunidad.

(Inteligencia viso - espacial y cinético – corporal)

4.6. Elabora hipótesis sobre las condiciones que presenta cada sector de la comunidad visitada.

(Inteligencia lógico - matemática)

.....

.....

4.7. Escuchar los principales ruidos de cada sector de la comunidad y describirlos.

(Inteligencia musical)

.....
.....

4.8. Observar el impacto ambiental de la comunidad.

(Inteligencia naturalista)

Lugar: Grafico, foto o video	Descripción del impacto

4.9. Realizar un socio-drama sobre las actividades más representativas que realizan las personas, según el lugar visitado.

(Inteligencia cinético – corporal)

Autenticidad y creatividad

4.10. Calcular la distancia aproximada que cubre el sector más favorecido y el menos favorecido.

(Inteligencia lógico - matemático)

Lugar: Grafico, foto o video	Distancia y área

4.11. Comentar en parejas sobre la experiencia vivida.

(Inteligencia Interpersonal e Intrapersonal).

.....
.....
.....

5. EVALUACIÓN DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

5.1. Informe escrito de la visita (inteligencia lingüística)

.....
.....
.....

5.2. Diseño de un cuadro estadístico comparativo entre los lugares más beneficiados y menos favorecidos (inteligencia lógico – matemática).



5.3. Elaboración de un periódico mural (inteligencia viso – espacial)

EDITORIAL	CIENTÍFICO	VALORES	IDIOSINCRACIA	HUMORÍSTICO

5.4. Representación de los roles que cumplen los miembros de la comunidad. (inteligencia cinético – corporal).

Autenticidad y creatividad

5.5. Escribir una canción sobre la comunidad. (Inteligencia Musical).

.....
.....

.....
.....
.....

5.6. Intercambio de ideas en grupo (inteligencia interpersonal)

.....
.....
.....
.....

5.7. Organizar un diario de visitas (inteligencia intrapersonal).

.....
.....
.....
.....

6. Preparar un proyecto ecológico (inteligencia naturalista).

TEMA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	ACCIONES	RECURSOS

TALLER DE DESARROLLO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES N° 2
ÁREA: CIENCIAS EXPERIMENTALES: BIOLOGÍA

1. TEMA

Conociendo nuestro museo marino

2. OBJETIVO

Visitar y observar las especies marinas del museo de la parroquia de Puerto Bolívar del cantón Machala.

3. METODOLOGÍA

MÉTODOS

Observación
Experimentación
Comparación
Generalización
Global
Abstracción

TÉCNICAS

Razonamiento
Estudio dirigido
Diálogo
Mapa conceptual
Resumen
Inferencia

4. ACTIVIDADES

4.1. Inteligencia lingüística

- En pareja los alumnos realizarán comentarios sobre los animales observados.

.....
.....
.....

- Los alumnos que más conocen sobre un ejemplar, explicarán al resto de sus compañeros.

Dominio de la temática y discurso coherente

- Comentar sobre la especie marina de su preferencia.

.....
.....
.....

4.2. Inteligencia lógico – matemática

- Cuántas especies marinas hay en el museo:
- Cuál es la especie marina más grande:
- Cuál es la especie marina más pesada:
- Cuál es la especie marina más larga:

4.3. INTELIGENCIA VISO – ESPACIAL

- Señalar las especies marinas según su ubicación respecto a su cuerpo.

.....
.....

- Cuál de las especies marinas:

- Más grande:
- Más pequeña:
- Más Larga:
- Más liviana:
- Más antigua:.....
- Más pesada:
- Etcétera



**En qué lugar
del Museo se
encuentra**

4.4. Inteligencia cinético – corporal

- Imitar con su cuerpo, los movimientos de la especies marina más grande.

Autenticidad y estilo personal

- Imitar con su cuerpo, los movimientos de la especies marina más pequeña.

Autenticidad y estilo personal

- Imitar con su cuerpo, los movimientos de la especies marina más pesada.

Autenticidad y estilo personal

- Etcétera.

4.5. Inteligencia musical

- Tratar de imitar los sonidos de alguna de las especies observadas.

Autenticidad y estilo personal

- Redactar una canción de alguna especie marina.

.....
.....
.....
.....

- Escuchar los sonidos que emiten las especies marinas de video.

Nivel de atención

4.6. Inteligencia interpersonal

- En parejas comentar la experiencia vivida.

.....
.....
.....
.....
.....

- Realizar un comentario general sobre el observado en la visita al museo.

.....
.....
.....
.....

- Sugerir cambios a sus compañeros que representaron a una de las especies marinas.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.7. Inteligencia intrapersonal

- Reflexionar sobre lo aprendido en la visita al museo.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Realizar un inventario de las especies marinas.

Especie marina	Característica representativa

- Estudiar en privado las especies de su preferencia.

Privacidad y autenticidad

TALLER DE DESARROLLO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES N° 3 ÁREA: MATEMÁTICAS

1. TEMA:

- Los conjuntos en nuestra vida cotidiana

2. OBJETIVO

- Conocer las clases de conjuntos, en función de nuestro grupo social al que pertenecemos

3. METODOLOGÍA

MÉTODOS

Inductivo
Deductivo
Observación
Análisis
Síntesis
Comparación
Grupal

TÉCNICAS

Lectura comentada
Habilidad para tomar notas
Crucigramas
Sociodrama
Collage
Discusión dirigida
Lluvia de ideas

4. ACTIVIDADES

4.1. Inteligencia lingüística

- Leer sobre las clases de conjuntos numéricos.

Fuentes confiables

- Realizar un comentario sobre los conjuntos.

Dominio y coherencia del conversatorio

- Escribir un concepto breve sobre conjunto.

.....
.....

4.2. Inteligencia lógico – matemática

- Cuantos clases de conjunto existe

.....
.....

- Elaborar razones lógicas, sobre el nombre del conjunto.

.....
.....
.....

- Traducir al lenguaje matemático, el concepto del libro.

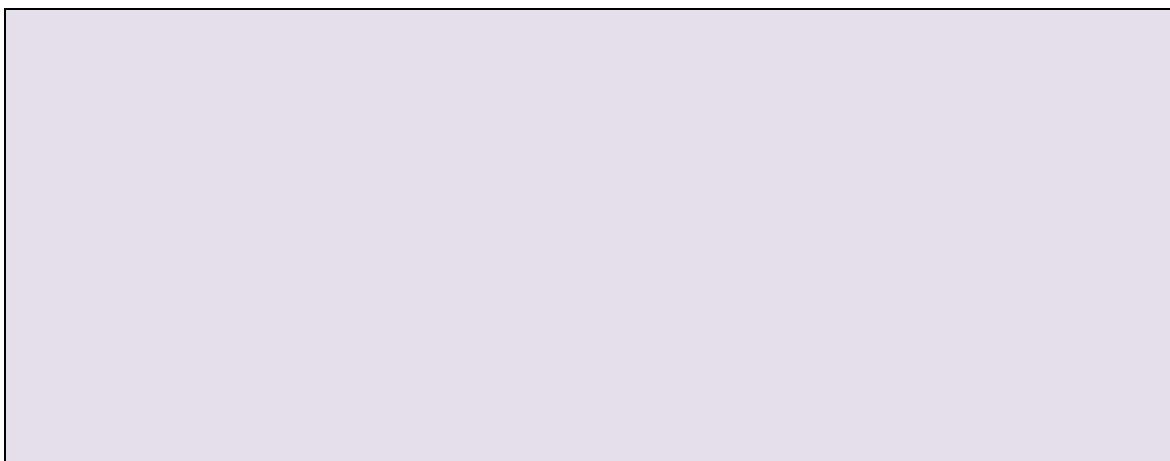
Realización de operaciones

- Elaborar una nueva forma de clasificar los conjuntos.

Tinte personal y creatividad

4.3. Inteligencia viso - espacial

- Elaborar un mapa conceptual sobre las clases de conjuntos.



- Graficar diferentes tipos de conjuntos.

Ejercicios

- Ubicar en el espacio, los conjuntos que se aprecia en el aula.

Distribución espacial en el aula

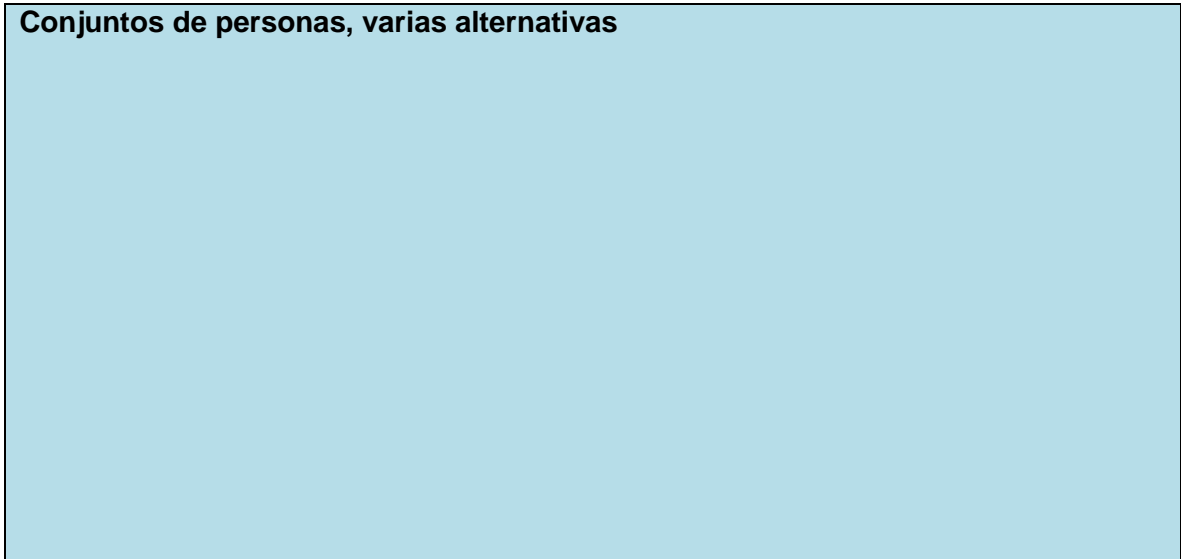
4.4. Inteligencia cinético – corporal

- Organizar conjuntos utilizando como elementos a sus compañeros.

Conjuntos de personas

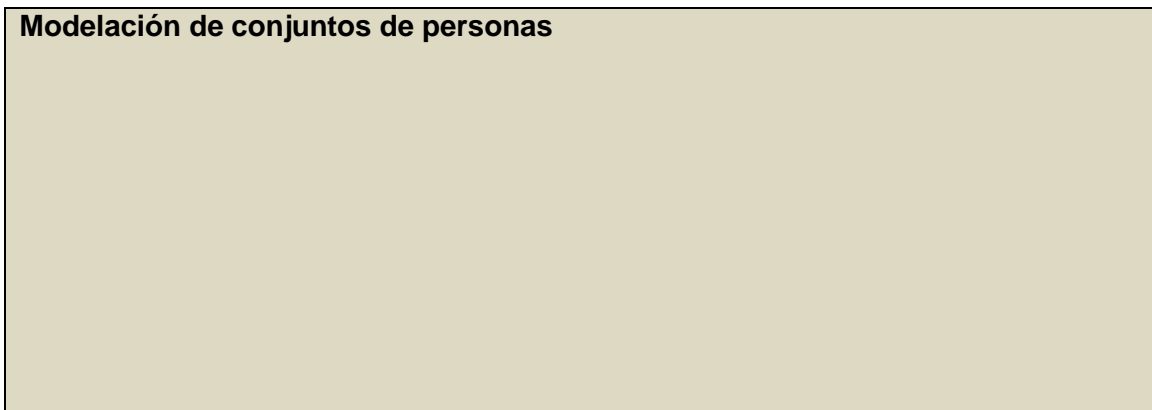
- Armar y desarmar conjuntos, mediante la incorporación y eliminación de compañeros de su grupo inicial.

Conjuntos de personas, varias alternativas



- Crear modelos de conjuntos utilizando a sus compañeros.

Modelación de conjuntos de personas



4.5. Inteligencia musical

- Escuchar música de fondo durante las dinámicas de formación de conjuntos humanos.

Nivel de atención

- Componer una canción, según la clase de conjunto.

.....

.....

.....

- Usar rimas para formar conjuntos humanos.

.....

.....

.....

4.6. Inteligencia interpersonal

- En parejas, explicarse las clases de conjuntos.

Nivel de dominio, coherencia y fluidez

- Armar un debate sobre los conjuntos numéricos.

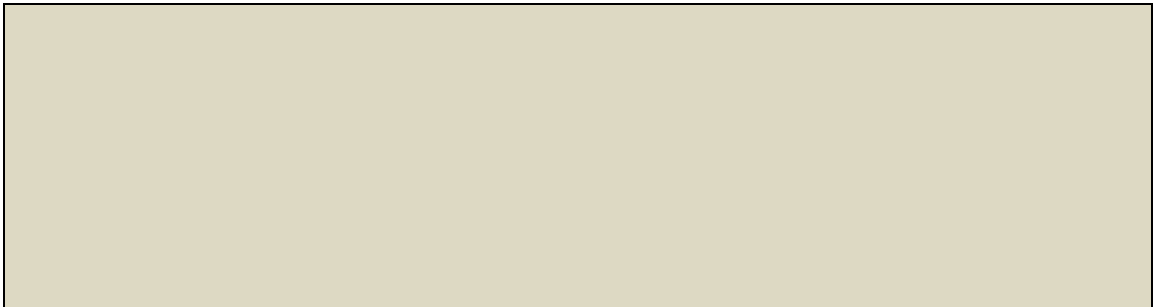
Nivel de organización y ejecución

- Reflexionar sobre lo aprendido, todo el curso, exponiendo su punto de vista.

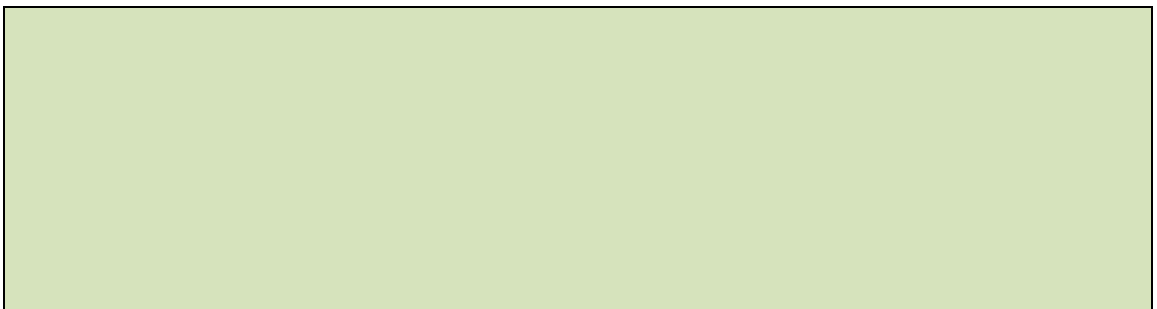
Nivel de dominio, coherencia y fluidez

4.7. Inteligencia naturalista

- Determinar los conjuntos más grandes que conoce en la naturaleza.



- Determinar los conjuntos más pequeños que conoce la naturaleza.



TALLER DE DESARROLLO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES N° 4
ÁREA: LENGUA Y LITERATURA

1. TEMA

- El uso del diccionario

2. OBJETIVO

- Aprende a utilizar correctamente el diccionario en nuestra vida escolar

3. METODOLOGÍA

MÉTODOS

Observación
Descripción
Experimentación
Expositivo
Comparación

TÉCNICAS

Lluvia de ideas
Diálogos simultáneos
Estudio dirigido
Crucigrama
Rompecabezas

4. ACTIVIDADES

4.1. Inteligencia lingüística

- Explicar sobre la importancia del diccionario.

.....
.....
.....

- Realizar un crucigrama sobre las partes del diccionario.

Creatividad y originalidad

- Comentar sobre el vocabulario nuevo aprendido.

Nivel de dominio, coherencia y fluidez

- Leer las recomendaciones del uso del diccionario.

Nivel de responsabilidad e interiorización

4.2. Inteligencia lógico – matemática

- Determinar la letra que mayor número de hojas tiene.

Nivel de abstracción

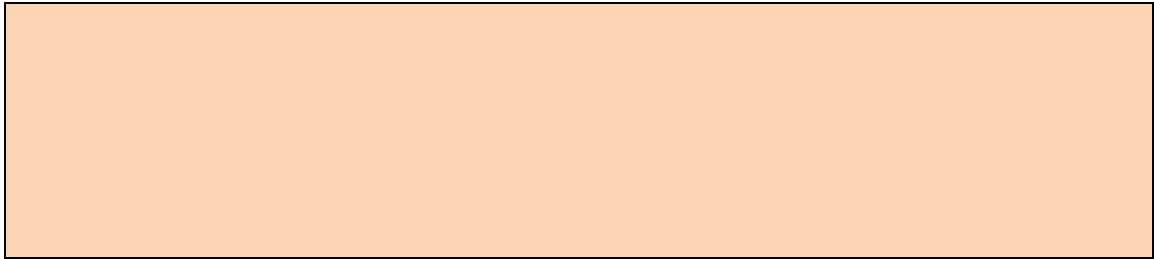
- Sustentar una razón lógica, sobre la estructura del diccionario.

.....

.....

4.3. Inteligencia viso - espacial

- Elaborar un mapa conceptual sobre las partes del diccionario.



- Observar la estructura y distribución del diccionario.

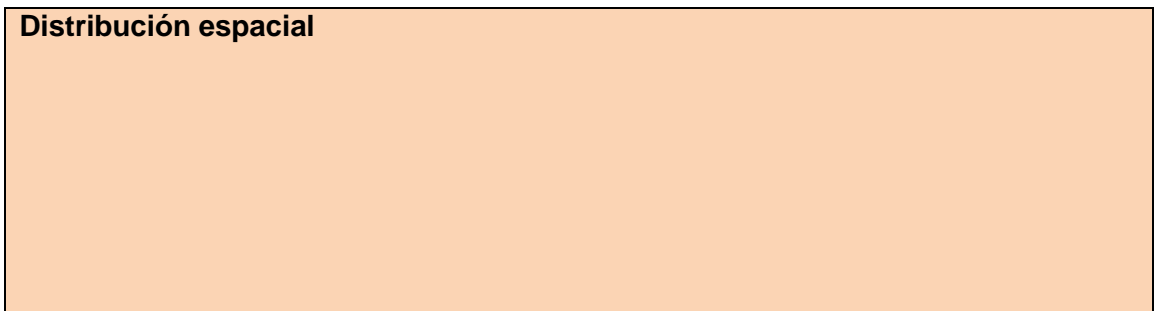
.....

.....

.....

- Ubicar la posición del libro respecto a su cuerpo y el aula.

Distribución espacial



4.4. Inteligencia cinético – corporal

- En grupos de alumnos, con su cuerpo tratar de formar la palabra diccionario.

Distribución espacial

- Recrear con el cuerpo cada letra del diccionario.

Nivel de coordinación de los movimientos corporales

4.5. Inteligencia musical

- Crear una canción con las letras del diccionario.

.....
.....
.....
.....

- Elaborar rimas con la palabra diccionario.

.....
.....
.....

- Escuchar música de fondo, durante la dinámica grupal

.....
.....
.....

4.6. Inteligencia interpersonal

- En parejas discutir sobre el uso correcto del diccionario.

Nivel de atención y consenso

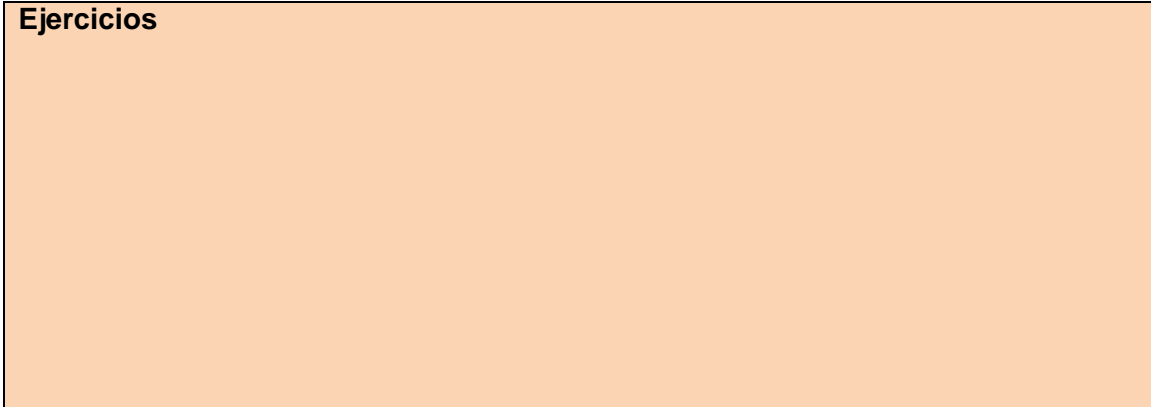
- Servir de tutor, al compañero que no entendió totalmente el uso del diccionario.

Nivel de apoyo

4.7. Inteligencia intrapersonal

- En privado realizar ejercicios sobre el uso del diccionario.

Ejercicios



- Reflexionar sobre el uso del diccionario en la vida práctica.

.....

.....

.....

- Elaborar individualmente un crucigrama sobre la estructura del diccionario.

Originalidad y tinte personal

4.8. Inteligencia naturalista

- Investigar de que parte de la planta, se extrae el papel.

.....

.....

.....

- Entre más papel desperdiciemos, cuál es el efecto en la naturaleza.

Reflexión.....

.....

.....

5. EVALUACIÓN DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

- Escribir un ensayo sobre la importancia del diccionario (inteligencia lingüística)


.....
.....

- Determinar el promedio de veces que utiliza el diccionario por tarea (inteligencia lógica – matemática)

Precisar

- Explicar mediante un mapa conceptual, las partes y la forma de utilizar el diccionario (inteligencia viso - espacial)

Mapa conceptual

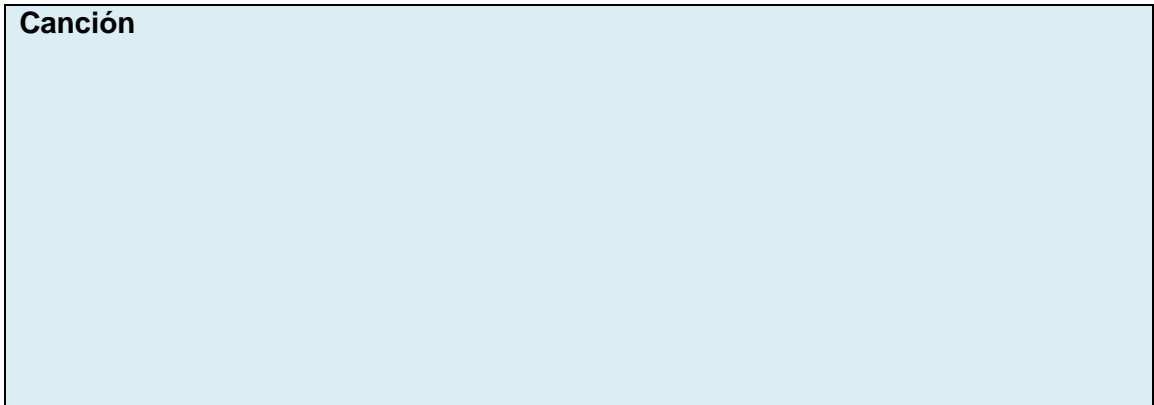
A large rectangular box with a light orange background and a black border, intended for drawing a conceptual map.

- En grupo de 4 personas, realizar una representación sobre el diccionario es nuestro amigo (inteligencia cinético – corporal)

Autenticidad y tinte personal

- Cantar una canción sobre el diccionario, al ritmo de rap (inteligencia musical)

Canción

A large rectangular box with a light blue background and a black border, intended for writing a song.

- En grupo de 4 personas, intercambiar ideas sobre su mapa conceptual (inteligencia interpersonal)

Fluidez y coherencia interpersonal

- Organizar un diario personal, sobre el uso del diccionario por tarea (inteligencia intrapersonal)

Autenticidad y honestidad personal

- Elaborar un slogan sobre el papel que proviene de la planta (inteligencia naturalista).

Autenticidad y honestidad personal

4.6.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

En torno a este tópico, se describe el perfil profesional, que debe poseer la persona encargada de facilitar el proceso de formación, según las siguientes características.

- Poseer título de cuarto nivel, de preferencia a nivel de desarrollo de la inteligencia o creatividad.
- Contar con una experiencia profesional en el campo del desarrollo de la inteligencia.
- Tener dominio de las temáticas de propuestas en el curso de formación docente.
- Tener un reconocimiento local, provincial o nacional en el campo del desarrollo de la inteligencia y la creatividad.
- Tener el dominio del manejo de las técnicas de aprendizaje cooperativo.
- Poseer el dominio del manejo de las TIC y de grupos de aprendizaje docente.

4.6.3. Metodología

El desarrollo del curso de formación docente, exige de la utilización de los siguientes métodos y técnicas, según el siguiente detalle:

Métodos:

- **Inductivo:** Permite que los asistentes al curso y a futuro los estudiantes asimilen los contenidos de estudio desde lo particular a lo general.

- **Deductivo:** Facilita que los asistentes al curso y a futuro el educando se apropie del conocimiento de estudio, desde lo general a lo particular.
- **Problémico:** Permite que los asistentes al curso y a futuro el estudiante a través de un proceso dialéctico, analice su realidad, en función de un alto grado de producción intelectual individual y grupal.
- **Científico:** Facilita que los asistentes al curso y a futuro el alumno, mediante actividades académicas compruebe la veracidad de los resultados obtenidos en el proceso de investigación.
- **Tutorías:** Propicia que los asistentes al curso y a futuro el estudiante, se habitúe a solicitar ayuda y a seguir las directrices facilitadas, para cumplir con éxito la tarea o actividad propuesta.
- **Trabajo en equipo:** Facilita que los asistentes al curso y a futuro el educando adquiera el hábito de compartir y aceptar el punto de vista de los demás de forma democrática y libre, pese a no ser su punto vista.
- Entre otros.

TÉCNICAS:

- **Palabra clave:** Contribuye que los asistentes al curso y a futuro al estudiante resuma o sintetice los aspectos centrales de una idea, punto de vista o tema, situación que es necesaria en todo proceso de lectura comprensiva.
- **Collage:** Facilita que los asistentes al curso y a futuro los educandos se habitúen desplegar su inteligencia y creatividad con diferentes materiales que cuenta y que guardan relación con la temática de estudio.
- **Lectura comentada:** Crea en los asistentes al curso y a futuro en el estudiante el hábito de aprender a escuchar y asimilar lo más importante, para después hacer el comentario sobre la temática de análisis.
- **Lluvia de ideas:** Brinda la oportunidad a todos los asistentes al curso y a futuro los estudiantes a dar su criterio, respecto a lo que se está solicitando, para luego seleccionar las palabras que guardan relación con la temática.
- **Roles y socio dramas:** Le brinda la oportunidad a los asistentes al curso y a futuro el estudiante represente una situación de la vida real, asumiendo los roles pertinentes, para comprender los sucesos de forma secuencial y vivencial individual y grupalmente.

- **Consenso:** Permite que los asistentes al curso y a futuro el estudiante se habitúe a llegar a acuerdos, a negociar, a escuchar y a conciliar de forma democrática puntos de vista, criterios u opiniones a nivel de los micro y macro grupo de aprendizaje.
- **Plenaria:** Contribuye que los asistentes al curso y a futuro al estudiante se habitúe al término de la jornada o proceso, a exponer de forma concreta las conclusiones o los aprendizajes interiorizados de forma significativa, comprensiva y reflexiva, para que todos utilicemos el mismo argot.

4.6.4. Evaluación

Con la finalidad de validar la efectividad de la socialización de los talleres metodológicos de la propuesta, es necesario aplicar los siguientes procesos de evaluación: diagnóstica, procesal y final.

4.6.4.1. Diagnóstica

Para iniciar el curso de formación propuesto establecido, es conveniente aplicar un instrumento o proceso de evaluación diagnóstico, para determinar el nivel de partida o de conocimientos que tienen las participantes convocadas respecto a las inteligencias múltiples en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de bachillerato.

4.6.4.2. Procesal

Se realizará a lo largo de todo el accionar del curso de formación docente, mediante tareas individuales y de grupos, el desarrollo de los talleres metodológicos y procesos de asesoramiento a las participantes en el ámbito las inteligencias múltiples.

4.6.4.3. Final

Se aplicará al concluir el curso de formación, para contrastarla con la evaluación diagnóstica, para verificar el nivel de dominio alcanzado por los docentes en torno al desarrollo de las inteligencias múltiples en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de bachillerato.

4.7. Duración del curso

El curso se desarrollará durante un mes (4 semanas), a partir de las 13H20 a las 15H20 de lunes a viernes en horario extracurricular, para evitar que las estudiantes pierdan clases que afecta directamente a su formación, según el cronograma que detalle en el numeral 6.7., de la presente propuesta.

4.8. Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES	MAYO/2014					RESPONSABLES
	26	27	28	29	30	
1. Inauguración del desarrollo del curso de formación docente en inteligencias múltiples.	-					Autoridades del Plantel
2. Fundamentación teórica en inteligencias múltiples:						
2.1. Las inteligencias múltiples						
2.2. Conceptualización y generalidades						
2.3. Tipos de Inteligencias Múltiples	-					Facilitadora y educadores
2.4. Potenciación de las Inteligencias Múltiples	-					Facilitadora y educadores
3. Desarrollo de los talleres metodológicos orientado al desarrollo de las inteligencias múltiples en los alumnos.		-				Facilitadora y educadores
3.1. TALLER DE DESARROLLO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES N° 1-ÁREA: CIENCIAS SOCIALES: Conociendo nuestra comunidad		-				Facilitadora y educadores
3.2. TALLER DE DESARROLLO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES N° 2-ÁREA: CIENCIAS EXPERIMENTALES: BIOLOGÍA: Conociendo nuestro museo marino			-			Facilitadora y educadores
3.3. TALLER DE DESARROLLO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES N° 3-ÁREA: MATEMÁTICAS: Los conjuntos en nuestra vida cotidiana				-		Facilitadora y educadores
3.4. TALLER DE DESARROLLO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES N° 4-ÁREA: LENGUA Y LITERATURA: El uso del diccionario					-	Facilitadora y educadores
4. Clausura del curso de formación docente.					-	Autoridades, Autora-Facilitadora

4.9. Costos del curso

A. RECURSOS HUMANOS				
Nº	Denominación	Tiempo	Costo H/T	Total

1	Capacitadora	5 días 2H/D	US\$ 30.00	\$ 300.00
SUBTOTAL				\$ 300.00
B. RECURSOS MATERIALES				
1	Proyector (plantel)	-----	US\$ ----	\$ -----
2	Implementos de computación	-----	----	-----
3	(Plantel)	5 Docenas	0.25	15.00
4	Esferográficos	3 Docenas	0.50	18.00
5	Marcadores de pizarra	1 de 4GB	20.00	20.00
	Pen driver por área			
SUBTOTAL				\$ 53.00
C. OTROS				
1	Elaboración de documentos de apoyo al	----	----	\$ 90.00
2	proceso de formación docente			
3	Movilización interna	----	----	50.00
4	Teléfono y comunicaciones	----	----	30.00
5	Reproducciones	----	----	40.00
6	Refrigerios	----	----	300.00
SUBTOTAL				\$ 510.00
D. IMPREVISTOS				
(5% de A + B + C)				\$ 43.15
TOTAL				\$ 916.15
FINANCIAMIENTO				
Nº	FUENTE			CANTIDAD
1	Aporte personal de la investigadora			\$ 416.15
2	Autogestión			\$ 500.00
TOTAL				\$ 916.15

NOTA: Se desarrollará durante cinco, dos horas diarias, desde el 26 al 30 de mayo del 2014

4.10. Certificación

Los docentes asistentes al curso de formación sobre talleres metodológicos como estrategia de desarrollo de las inteligencias múltiples, para optar por la certificación, deberán asistir al 100% de las horas planificadas (10 Horas), deberá interiorizar el contenido de los documentos entregados en físico y vía Online, integrarse a los equipos de trabajo, realizar exposiciones y aportes sustentados, demostrar dominio de los conceptos y metodologías aprendidas durante el desarrollo del curso de formación en mención.

4.10. Bibliografía de la propuesta

- Antunes, C. (2010). las Inteligencias Múltiples. México: Alfa-Omega.
- Canda, F. (2006). Diccionario de Pedagogía y psicología. España: Cultura S.A, Pág. 179.

- Crisólogo, A. (2008). Diccionario de Pedagogía. Lima - Perú: Abedul, Pág. 243.
- Ortiz, E. (2009). Inteligencias Múltiples en la Educación de la Persona. Colombia: Magisterio, Págs. 225 .

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Tomando en cuenta los objetivos de investigación y la información recabada en el cuestionario de formación docente aplicada, se establece las siguientes conclusiones:

- La mayoría de los educadores tienen predisposición para seguir capacitándose.
- Los temas que mayor interés tienen los profesores en capacitarse son: Teorías del aprendizaje, pedagogía educativa diseño curricular, evaluación de proyectos, evaluación del aprendizaje, Métodos y recursos didácticos y en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, didáctica especial y pedagogía crítica.
- Entre los mayores obstáculos que limitan la predisposición para capacitarse, está el alto costo de los cursos, falta de tiempo, carencia de temas de su preferencia y escaso de apoyo de las autoridades.
- A los docentes les motiva asistir a los cursos que tienen relación con su actividad docente, también por obligatoriedad y la facilidad de horario.
- En el desarrollo de un curso de capacitación, dan mayor importancia a los aspectos técnicos y prácticos y en menor porcentaje a lo teórico y práctico.
- La mayoría de docentes son de pregrado y un escaso porcentaje tienen postgrado.
- Los docentes, expresan que la institución no promueve cursos de capacitación ni de actualización.
- Los docentes conocen medianamente: los elementos del currículo del bachillerato, los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, las directrices de la LOEI, los factores que condicionan la calidad de enseñanza del bachillerato, analizan el clima organizacional, el tipo de liderazgo de los directivos.
- El mayor número de docentes no han asistido a ningún curso en los 2 últimos años, en menor porcentaje han asistido a 3 y 2 cursos
- Los docentes no se han actualizado para dar respuesta a las exigencias pedagógicas y curriculares de los paradigmas de vanguardia, dentro del ámbito educativo.

RECOMENDACIONES

- Los directivos de la institución en coordinación con el Consejo Ejecutivo, tomado en cuenta que la mayoría de educadores tienen predisposición para seguir capacitándose, por lo que deben brindar las facilidades necesarias a los docentes, en función de los cursos del Ministerio de Educación, con la finalidad de promover la actualización y perfeccionamiento de los educadores, acorde con su ámbito de competencia.
- Los directivos de la institución en coordinación con el Consejo Ejecutivo, deben diseñar cursos de formación docente en las temáticas de: Teorías del aprendizaje, pedagogía educativa diseño curricular, evaluación de proyectos, evaluación del aprendizaje, Métodos y recursos didácticos y en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, aspectos que contribuyen a elevar el nivel de preparación de los educadores frente a las exigencias actuales curriculares, pedagógicas y didácticas.
- Los docentes deben sugerir al Consejo Ejecutivo, para que se ejecute la partida de capacitación docente, con la finalidad de disminuir los obstáculos diagnosticados, reducir el alto costo de los cursos, cual mejora el apoyo de las autoridades ante las necesidades de formación de los docentes.
- Los directivos de la institución en coordinación con el Consejo Ejecutivo, ante la predisposición y motivación que presentan los docentes por asistir a los cursos que tienen relación con su actividad docente, deben apoyar a los docentes que desean actualizarse.
- Los directivos de la institución en coordinación con el Consejo Ejecutivo, deben exigir a los facilitadores de los procesos de formación docente institucional, que orienten el curso de capacitación, a nivel de los aspectos técnicos y prácticos y en menor porcentaje a lo teórico y práctico.
- Los directivos de la institución en coordinación con el Consejo Ejecutivo deben realizar contacto con universidades nacionales e internacionales, para que los docentes adquieran una formación de postgrado.

- Los directivos de la institución en coordinación con el Consejo Ejecutivo deben promover cursos de capacitación y de actualización docente, acorde con el diagnóstico y necesidades específicas de los educadores.
- Los directivos de la institución en coordinación con el Consejo Ejecutivo, deben promover procesos que eleven el nivel de conocimiento de los docentes, a nivel de: los elementos del currículo del bachillerato, los factores que limitan el aprendizaje en la enseñanza, la LOEI, los factores que condicionan la calidad de enseñanza del bachillerato, etc.
- Los directivos de la institución en coordinación con el Consejo Ejecutivo, deben asumir las directrices del presente curso de formación docente que se plantea como aporte de la investigación, con la finalidad que los educadores se actualicen y perfeccionen en función de las exigencias pedagógicas y curriculares de los paradigmas de vanguardia, dentro del ámbito educativo a nivel de aula en particular e institucional en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO, C., D., G., & HONEY, P. (2002). *Los Estilos de Aprendizaje: Procedimientos de diagnóstico y mejora*. Bilbao - España: Ediciones Mensajero.
- ÁLVAREZ, M. (2001). *El liderazgo de los procesos de mejora: La implantación de la calidad en los centros educativos: una perspectiva aplicada y reflexiva*. madrid: Editorial CCS.
- ANDER-EGG, E. (2003). *Introducción a la planificación*. Argentina: Lumen, 6ta Edición.
- Antunes, C. (2010). *las Inteligencias Múltiples*. México: Alfa-Omega.
- BAR, G. (1999). *Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo*. Lima: OEI.
- BASS, B. (2000). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. Madrid: ICE Deusto.
- BIGGS, J. (2006). *Calidad del aprendizaje universitario*. Madrid - España: Narcea.
- Bohlander, y. O. (2001). *Administración de recursos humanos, 12ava Edición, THOMSON-LEARNING, México, pág. 217*. México: THOMSON-LEARNING.
- BOHLANDER, y. o. (2003). *Administración de recursos humanos*. . México: THOMSON-LEARNING, 12ava Edición.
- BURASCHI, M. (2010). *Administrando los Intangibles: un estudio taxonómico para su adecuada gestión*". Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.
- CANARIO, R. (2001). *Mudar as Escolas: o Papel da Formação e da Pesquisa*, . Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- CANDA, F. (2006). *Diccionario de Pedagogía y psicología*. España: Cultura S.A, Pág. 179.
- CERDA, H. (2006). *La evaluación como experiencia total*. Colombia: Magisterio.
- CHIVENATO, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw Hill.
- CRISÓLOGO, A. (2008). *Diccionario de Pedagogía*. Lima - Perú: Abedul, Pág. 243.
- DAVIS, G. y. (1999). *Escuelas eficaces y profesores eficaces*. madrid: La Muralla.
- DE LA GARZA, G. (2003). *a evolución del encargo docente. Las funciones del maestro en el siglo XXI*. México: Ethos educativo.
- DIAZ F. y HERNÁNDEZ, G. (2008). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw Hill.
- DRUCHER, P. (2002). *El líder del futuro*. Deusto. barcelona: Deusto.

- EDUCIUDADANÍA. (Mayo de 2010). http://www.educiudadania.org/pde_intro.php. Recuperado el Martes de Junio de 2013, de http://www.educiudadania.org/pde_intro.php: www.educiudadania.org/pde_intro.php
- enseñar, D. n. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona - España: Graó.
- FERRY, G. (1999). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. España: Paidós.
- GALLEGO, D. A. (2002). *El ordenador como recurso didáctico*. Madrid - España: UNED.
- GARCIA, C. M. (2001). *Formación de Profesores – para un Mejoramiento Educativa*. Porto: Porto.
- GARCÍA, J. (Enero de 2006). La formación permanente del profesorado: motivaciones, realizaciones y necesidades. *La formación permanente del profesorado: motivaciones, realizaciones y necesidades*. Madrid, España: MIDE Facultad de Educación. UNED.
- GARDNER, H. (2006). *Inteligencias múltiples*. España: Siglo XXI.
- GOLDSTEIN, I. (1999). *Formación de las organizaciones*. New York: Brooks/Cole.
- GONZÁLEZ, J. G. (2001). *Aprender y formar en Internet*. Madrid - España: Thomson Editores.
- HERNÁNDEZ, S. (2005). *Introducción a la administración; un enfoque teórico práctico*. México: Mc Graw-HILL.
- HONORÉ, B. (2000). *Para una teoría de la formación, Dinámica de la formatividad*. Madrid - España: Narcea.
- HUBERMAN, S. (2002). *Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión*. Argentina: Paidós.
- IMBERNON, F. (2002). *Formación del profesorado*. Barcelona: Paidós.
- KAUFMAN, R. A. (2004). *Planificación de sistemas educativos*. México: Trillas.
- KOONTZ, H. (2003). *Administración: una perspectiva global*. México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- LOOR, C. (Viernes de Abril de 2011). <http://webcache.googleusercontent.com/>. Recuperado el Martes de junio de 2013, de <http://webcache.googleusercontent.com/>: [maomorenolara.com/index.php?option=com](http://webcache.googleusercontent.com/maomorenolara.com/index.php?option=com)
- LÓPEZ, L. (22 de Agosto de 2011). <http://www.formadorocupacional.com/2011/08/tipos-de-formacion-profesional.html>. Recuperado el 18 de Junio de 2013, de <http://www.formadorocupacional.com/2011/08/tipos-de-formacion-profesional.html>: www.formadorocupacional.com/.../tipos-de-formacion-profesional.html
- LUCHETTI, E. (2008). *Guía para la formación de nuevos docentes*. Buenos aires: Bonun.

- MARCHESI, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes*. Madrid: Alianza.
- MARDONES, J. (1999). *Desafíos para recrear la escuela*. Madrid: PPC.
- MARTÍNEZ, I. (2008). *Inteligencia Lógico Matemática*, . España: Edum.
- MARTINS, C. (2003). *Los Actuales modelos de Formación de Profesores*. Portugal: Instituto Superior de Educación.
- MEDINA, A. (2010). *Didáctica General*. España: Pearson.
- MINISTERIO, d. E. (Julio de 2010). <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>. Recuperado el Martes de Enero de 2013, de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>: educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/
- MINISTERIO, d. E. (09 de Junio de 2013). <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>. Recuperado el 18 de Junio de 2013, de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>: www.mcy.gov.ar/consejo/documentos/doc_A14/funciones.html
- NAVAS, L. y. (2002). *“La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones”*. Madrid - España: Civitas, 3ra edición.
- Ochoa, E. (30 de Mayo de 2012). <http://iefam.com/blog/la-importancia-del-entorno-familiar-enfoque-sistemico/>. Recuperado el Miércoles de junio de 2013, de <http://iefam.com/blog/la-importancia-del-entorno-familiar-enfoque-sistemico/>: [iefam.com /blog/la-importancia-del-entorno-familiar-enfoque-sistemico/](http://iefam.com/blog/la-importancia-del-entorno-familiar-enfoque-sistemico/)
- Ortiz, E. (2009). *Inteligencias Múltiples en la Educación de la Persona*. Colombia: Magisterio, Págs. 225 .
- PACHECO, J. A., & FLORES, M. (2001). *Formação e Avaliação de Professores*. Porto: Porto.
- PASCUAL, R. V. (1990). *El liderazgo transformacional en los centros docentes*. Bilbao: ICE Universidad de Deusto.
- PAVIÉ, A. (2007). *La formación inicial docente: hacia un enfoque por competencias*. España: Revista Íber.
- PÉREZ, A. (2001). *Análisis didáctico de las Teorías del Aprendizaje*. Málaga - España: Universidad de Málaga.
- PÉREZ, M. (2000). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. . Barcelona - España: Graó.
- POZO, M. y. (1999). Tendencias conceptuales y metodológicas en la evaluación de necesidades. *Revista de Investigación Educativa.*, 357.

- PRENDES, M. y. (2008). *La innovación tecnológica en el sistema escolar y el rol del profesor como elemento clave del cambio*. Murcia: Universidad de Murcia.
- SCHON, D. (2000). *La formación de profesionales reflexivos*. Madrid: Paidós-MEC.
- TEJADA, J. (2001). Formación docente y formación para la innovación. *Revista de la acedemia mexicana*, 185.
- TORRES, R. M. (2000). "Formación docente: clave de la reforma educativa". En *Nuevas formas de aprender y enseñar*. Santiago: UNESCO.
- Vargas, F. (2004). *Competencia clave y aprendizaje permanente*. Montevideo. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- VEGA, V. (2000). *La capacitación docente*. Argentina: Magisterio del Río de la Plata.
- ZEMELMAN, H. (2002). *hacia un perfil del pensamiento contemporáneo*, UNAM-Plaza-Valdés, México. México: UMAM.

ANEXOS

ANEXO N° 1
PETICIÓN Y
AUTORIZACIÓN

Señor:
Msc. Freddy Figueroa Samaniego.
RECTOR DEL COLEGIO ATAHUALPA

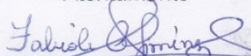
De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo y a la vez que le deseo éxitos en su gestión en pro de la educación orense. La presente comunicación, tiene por objeto comunicarle que por encontrarme realizando mi proyecto de Tesis: "Diagnóstico de necesidades de formación de los Docentes de bachillerato" de la institución que Ud. Acertadamente dirige, previo a la obtención del título de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional en la Universidad Técnica Particular de Loja, le solicito de la manera más comedida se me autorice a realizar la aplicación de encuestas, dichas encuestas están dirigidas únicamente al personal docente que labora en el nivel de Bachillerato y sus datos valiosos servirán para la elaboración de mi investigación y posterior propuesta educativa.

Solicito además autorizar a quien corresponda, información del número total de docentes de Bachillerato, teléfono del plantel y la dirección de la institución educativa para anexar a los datos que sustentarán mi trabajo.

Por la atención que brinde a la presente le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente



Lic. Fabiola Jiménez González
C.I. 0702205857

Anexo:
Copia de Petición de autorización de la U.T.P.L.

Recibido
Fru Fru
9 mayo 2013
08h 20



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD EDUCATIVA "ATAHUALPA"

Machala – El Oro – Ecuador
TELEFAX 2982 070
Correo electrónico col_atahualpa@hotmail.com

Oficio No. 021-RUEA
Fecha: Machala, 13 de Mayo del 2013.

Licenciada
Fabiola Jiménez González
Ciudad

De mis consideraciones:

Atendiendo vuestra petición, este Rectorado autoriza a usted llevar a cabo el trabajo de investigación en el plantel que dirijo. Así mismo, hago conocer que en la Jornada Matutina hay un total de 33 docentes. La dirección y teléfono del plantel es: Av. Loja entre Circunvalación Norte y Primera, N° 1802, teléfono. 2982 070.

Sin otro particular me suscribo.

Atentamente,

Fredy Wilfrido Figueroa Samaniego
RECTOR



ANEXO N° 2
CUESTIONARIO
NECESIDADES DE
FORMACIÓN

**CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN”
DOCUMENTOS 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 habilidad de los datos recolectados. En dar contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

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

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

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 Ciencias				5	Bachillerato Técnico			6	
1.4.1. Si el bachillerato que la institución educa investigada ofrece, es técnico, a que figura profesional atiende									
BACHILLERATO TÉCNICO	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 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	
	Bachillerato técnicos de comercio, administración y servicios								
	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
	x. Administración de sistema	24	y. Restaurants y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la Secretaria			30	
	ee. Otra, especifique cuál _____							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 imparten, tienen relación con su formación profesional	si	15	no	16	
2.7. Año/s de Bachillerato en los que imparte asignaturas	1º	17	2º	18	3º
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted	_____				

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

Bachillerato	1	Especialista (4º nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4º nivel)	5
Lic, Ing, Eco, Arq, etc. (3º nivel)	3	Phd (4º nivel)	6
Otra, especifique _____			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2. 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		
Otra, especifique _____	5	Otra, especifique _____			13

3.3. Si posee titulación de postgrado (4º nivel, este tiene relación con: (marque, solo si tiene postgrado)

En 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 que 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 usted	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique _____							5

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en

Si	1	No	2
----	---	----	---

 los últimos años:

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

Si	1	No	2
----	---	----	---

 temas educativos:

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 que horarios le gustaría recibir la capacitación

De lunes a viernes	1	Fines de semana	2
--------------------	---	-----------------	---

4.5. En que 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 del 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 los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos Sí 1 No 2 dos años:

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en Sí 1 No 2 la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

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	Para 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, climas 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 del bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce el 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 información 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 presenten problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os 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 evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego,					

intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e 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 audiovisuales 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 práctica de laboratorios 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 de 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					

ANEXO Nº 3
FOTOGRAFÍAS



ENTRADA PRINCIPAL DEL COLEGIO INVESTIGADO: UNIDAD EDUCATIVA ATAHUALPA.



PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO ATAHUALPA DE LA SECCIÓN BACHILLERATO EN LA PRESENTACIÓN DE ENCUESTA.



PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO ATAHUALPA.



ESTUDIANTES DEL COLEGIO ATAHUALPA CON DISCAPACIDAD VISUAL EN UNA AULA INTERACTUANDO CON ESTUDIANTES CON CAPACIDADES NORMALES.



ESTUDIANTES DEL COLEGIO ATAHUALPA EN ACTIVIDADES GRUPALES DE AULA.





ESTUDUANTES DEL COLEGIO ATAHUALPA EN ACTIVIDADES NORMALES DE CLASE.

