



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Particular La Presentación del Cantón Quito, Provincia de Pichincha,
período lectivo 2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Ortega Moncayo, William Marcelo.

DIRECTORA: Luzuriaga Peña, Lupe Beatriz Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Mgs.

Lupe Beatriz Luzuriaga Peña

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Particular La Presentación del Cantón Quito, Provincia de Pichincha, período lectivo 2012-2013”, realizado por el profesional en formación: Ortega Moncayo William Marcelo, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2014

.....

Luzuriaga Peña Lupe Beatriz

AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ortega Moncayo William Marcelo, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, octubre de 2014

(f).....

AUTOR: Ortega Moncayo William Marcelo

C.I.:1709401267

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, mi esposa Adriana, mis hijos André y Micaela, a quien me dio esta profesión sin quizás saberlo, pero con el amor que solo una madre lo puede tener. Deseo dedicarlo también a cada uno de los alumnos que he tenido durante estos 23 años. Cada uno de ellos me hizo crecer y aprender mucho más que lo que uno puede encontrar en los libros y los modelos pre establecidos. A quienes confiaron y creyeron en mí, a esas personas que muchas veces sin saberlo me animaron a seguir adelante.

Marcelo

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento al personal docente y administrativo del programa de maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja por su aporte a la educación del país.

A mi esposa, compañera y amiga, Adriana Porras, por todo su apoyo y ayuda para que pueda realizar este trabajo.

A las autoridades y docentes del colegio “La Presentación” por su ayuda y colaboración para la realización de este trabajo

Marcelo Ortega

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | Pág. |
|---|------|
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR | ii |
| AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| INTRODUCCIÓN | ix |
| CAPITULO I: FORMACIÓN DE FORMADORES | 1 |
| 1.1 Necesidades de formación | 1 |
| 1.1.1 Concepto | 1 |
| 1.1.2 Tipos de necesidades formativas | 2 |
| 1.1.3 Evaluación de necesidades formativas | 3 |
| 1.1.4 Necesidades formativas del docente | 3 |
| 1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo) | 4 |
| 1.2 Análisis de las necesidades de formación | 7 |
| 1.2.1 Análisis organizacional | 8 |
| 1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección | 8 |
| 1.2.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo | 9 |
| 1.2.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa | 10 |
| 1.2.4 Liderazgo educativo (tipos) | 10 |
| 1.2.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación) | 11 |
| 1.2.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) | 13 |
| 1.3 Análisis de la persona | 14 |
| 1.3.1 Formación profesional | 14 |
| 1.3.1.1 Formación inicial | 14 |
| 1.3.1.2 Formación profesional docente | 15 |
| 1.3.1.3 Formación técnica | 15 |
| 1.3.2 Formación continua | 16 |

| | | |
|---|--|----|
| 1.3.3 | La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje | 17 |
| 1.3.4 | Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación | 17 |
| 1.3.5 | Características de un buen docente | 18 |
| 1.3.6 | Profesionalización de la enseñanza | 19 |
| 1.3.7 | La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo | 19 |
| 1.3.8 | Análisis de la tarea educativa | 20 |
| 1.3.8.1 | La función del gestor educativo | 21 |
| 1.3.8.2 | La función del docente | 21 |
| 1.3.8.3 | La función del entorno familiar | 21 |
| 1.3.8.4 | La función del estudiante | 22 |
| 1.3.8.5 | Cómo enseñar y cómo aprende | 22 |
| 1.4. | Cursos de formación | 23 |
| 1.4.1 | Definición e importancia en la capacitación docente | 23 |
| 1.4.2 | Ventajas e inconvenientes | 23 |
| 1.4.3 | Diseño, planificación y recursos de cursos formativos | 24 |
| 1.4.4 | Importancia en la formación del profesional de la docencia | 25 |
| CAPITULO II: METODOLOGÍA | | 27 |
| 2.1. | Contexto | 27 |
| 2.2 | Participantes | 28 |
| 2.3. | Diseño y métodos de investigación | 32 |
| 2.3.1. | Diseño de la investigación | 32 |
| 2.3.2. | Métodos de investigación | 33 |
| 2.4. | Técnicas e instrumentos de investigación | 33 |
| 2.4.1 | Técnicas de investigación | 33 |
| 2.4.2 | Instrumentos de investigación | 33 |
| 2.5. | Recursos | 34 |
| 2.5.1. | Talento Humano | 34 |
| 2.5.2. | Materiales | 34 |
| 2.5.3. | Económicos | 34 |
| 2.6. | Procedimiento | 34 |
| CAPITULO III: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | | 36 |
| 3.1. | Necesidades formativas | 36 |
| 3.2. | Análisis de la formación | 43 |
| 3.2.1. | La persona en el contexto formativo | 43 |
| 3.2.2. | La organización y formación | 45 |

| | |
|---|----|
| 3.2.3. La tarea educativa | 49 |
| CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN | 53 |
| 4.1 Tema del curso | 53 |
| 4.2 Justificación | 53 |
| 4.3 Modalidad de estudios | 54 |
| 4.4. Dirigido a: | 54 |
| 4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios | 54 |
| 4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios | 55 |
| 4.5. Breve descripción del curso | 55 |
| 4.5.1 Contenido del curso | 55 |
| Temas del curso | 59 |
| Desarrollo de contenidos | 59 |
| 4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del Tutor | 59 |
| 4.5.3. Metodología | 68 |
| 4.5.4. Evaluación | 68 |
| 4.5.5 Duración del curso | 69 |
| 4.6 Cronograma de actividades | 70 |
| 4.7 Costos del curso | 72 |
| 4.8 Certificación | 72 |
| 4.9. Bibliografía | 73 |
| CONCLUSIONES | 74 |
| RECOMENDACIONES | 75 |
| BIBLIOGRAFÍA | 76 |
| ANEXOS | 78 |

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio La Presentación de la Provincia de Pichincha, los alumnos con los que el docente interactúa en el día a día, son adolescentes con todas las características propias de esa edad, por lo que es importante que los docentes se capaciten continuamente y más que nada de una manera eficiente y práctica. Se realizó una encuesta a los maestros del bachillerato acerca de las necesidades de formación para su labor docente. Esta encuesta nos reveló la necesidad de una capacitación en la lectura comprensiva como una herramienta que permita una mejor comprensión de las asignaturas y una herramienta para que los alumnos puedan apropiarse de todo ese conocimiento que tenemos disponible y muchas veces desconocemos. La sociedad está cambiando y actualizándose tecnológicamente a pasos tan grandes que el capacitarse no es solamente una obligación o un derecho, la capacitación debe estar en la venas de todo docente que desee la mejor educación para su alumnos quienes son la generación de un nuevo Ecuador.

PALABRAS CLAVES: Formación, lectura comprensiva, bachillerato, encuesta, docentes

ABSTRACT

The main goal of this work is to get to know the needs for training that the teachers of La Presentacion School may have. It is known that the high school teachers have to deal with teenagers and new society trends. That is why teachers must have continuous and permanent training courses. These courses must fulfill teachers' lacks of knowledge or experience according to our current needs. In the present research job it was necessary to carry out a survey as a tool to find out their needs for teaching training. This training is not a teacher's obligation or a student's right. It is something that lies under the real teacher's skin as part of him or her. The survey showed us reading comprehension as a tool to improve our skills to gain new knowledge so that students can be better learners. Society is facing continuous updates especially in the technological field and the only choice we have is to get adapted to these new changes so we can help our students to learn for and within these new challenges

KEYWORDS: needs for training, Reading and comprehension, high school, teachers, survey

INTRODUCCIÓN

Ser docente es una tarea muy compleja y llena de sorpresas. En el parecer del investigador es la tarea más gratificante del mundo. En nuestro país los sueldos no compensan el esfuerzo pero en sentimiento interno de, por un lado, apoyar al éxito de la sociedad y por otro lado la mirada de agradecimiento de los alumnos son cosas que simplemente no tienen precio. Frente a tal tarea lo menos que se puede ser es responsable con la sociedad, con los alumnos, con nuestras autoridades y con nosotros mismos. Esto nos obliga a ser competentes y calificados para desempeñar dicha tarea de la manera más profesional posible.

Forem (2000) ya nos decía que la necesidad de formación es la distancia que existe entre lo que posee una persona y lo que requiere para el desempeño en su puesto de trabajo. Durante la investigación se constató que los docentes están conscientes de dicha necesidad de continuar formándose y su deseo de seguir capacitándose.

Ruth Padilla Muñoz (2013) realizó una investigación acerca del tema para la Revista Apertura de Universidad de Guadalajara en México y aunque está enfocada a los docentes universitarios, es muy interesante el desarrollo de la misma ya que busca encontrar el perfil adecuado del docente. La idea principal es contar con docentes cualificados para su labor. En lo que respecta a la presente investigación su objetivo es diferente ya que se busca detectar el tipo de capacitación o formación que requieren los docentes para mejorar los resultados y por lo tanto mejorar los procesos de aprendizaje en sus alumnos.

Como docente, el autor del presente trabajo, se han preocupado, desde antes de ser profesor, sobre la técnica, la metodología y las estrategias que le permitan ayudar a que sus alumnos estén en la capacidad de aprender nuevos conocimientos y con el uso efectivo de los mismos, poder dar la adecuada solución a los problemas que enfrentan. Ésto ha motivado a realizar el trabajo de investigación para lo cual se aplicó una encuesta a los docentes del bachillerato cuyo tema central es la necesidad de formación. No hubo un gasto representativo de recursos económicos, aunque mas bien se tomó en cuenta el gran recurso humano con que cuenta la institución. La necesidad de una formación está ahí, latente, presente, esperando a que demos ese paso, un paso hacia la construcción del futuro. La decisión es nuestra, aceptémosla y adoptémosla como una norma de vida. La necesidad de formarnos es una llama que

se mantiene encendida mientras estemos vivos y mientras sentimos que podemos aprender algo. Formarse no es solo una necesidad es una decisión que sale del interior para servir a los demás.

El objetivo general del presente trabajo fue analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular “La Presentación”, en el periodo académico 2012 – 2013, para lo cual se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- 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.

La investigación realizada nos revela la gran incertidumbre por parte de los docentes en cuanto al tipo de formación que requieren para su crecimiento profesional. Los docentes han sido capacitados en varios campos pedagógicos tanto de su especialidad como en campos generales y aún persiste el hecho de que el nivel de comprensión de los estudiantes no es el deseado. Haciendo una analogía con un deportista, los docentes han sido capacitados en desarrollar técnicas de defensa y estrategia sin tomar en cuenta las bases del deporte. En el caso puntual de la investigación los docentes requieren de una formación que ayude a los estudiantes a entender la nueva información; esta formación es un pre requisito para poder aplicar las técnicas en las cuales han sido capacitados. La propuesta es ayudar a leer con comprensión para poder aprender, es proponer aprender a caminar para poder correr.

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados, se usó la encuesta como método de recolección de datos, esta encuesta se aplicó a docentes del colegio particular La Presentación, para la misma se contó con todo el apoyo de la institución y de los educadores de Bachillerato, quienes se ofrecieron gustosos a colaborar, sin embargo se pudo notar como se expresaron en algunos temas de una manera muy general ya que los mismos requerían respuestas más concretas. Al final de la investigación se puede decir que se cumplió con los objetivos de una manera satisfactoria ya que nos permitió conocer la importancia de cubrir las necesidades de formación de los

docentes y mas que nada el poder aportar con un curso de formación que nos permitirá mejorar nuestro principal objeto de nuestra vida profesional que es el correcto aprendizaje de nuestros estudiantes.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1. FORMACIÓN DE FORMADORES

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto

Para poder llegar al cumplimiento de un plan de formación es necesario identificar sus necesidades. Pero llegar a una definición no es tarea fácil, ya que existen muchas definiciones de diversa comprensión del tema. Según la Real Academia Española, RAE, el término necesidad describe la “falta de objetos o afectos de índole emocional o la carencia de productos nutritivos o de bien primario”, esto es una necesidad es un deseo insatisfecho. Según Jordy López (2005) “las necesidades formativas pueden considerarse como una concreción o como el resultado práctico de un proceso que se conoce con el nombre de Evaluación de las necesidades”. Las necesidades de formación no deben ser tomadas en cuenta como una carencia de competencias sino como la oportunidad para determinar cuáles son las competencias que deben ser desarrolladas para tener un mejor desempeño.

El concepto de necesidad de formación que enuncia Forem (2000), es prácticamente muy apegado a la realidad. Forem dice que la necesidad formativa es “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”. Uno puede darse que cuenta que necesita de formación cuando su capacidad para ser eficiente y eficaz en la tarea encomendada no es la óptima. Sin embargo podemos darnos cuenta que la necesidad formativa es algo que siempre existirá, no creo sinceramente que podamos satisfacer dicha necesidad en algún punto de nuestras vidas ya que estamos en constante aprendizaje y vivimos en una sociedad en constante evolución y por tanto tenemos que aprender a adaptarnos en ella. Yo definiría a la necesidad de formación como *la constante búsqueda del medio para adquirir los conocimientos, las habilidades, las destrezas y los valores de manera que el individuo sea lo suficientemente competente para que la actividad a cargo tenga el resultado deseado.*

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Según Miguel Ángel Zabalza, (2004, pág. 174) tenemos dos tipos de necesidades formativas:

1. La necesidad de formar a los profesores que se encarguen de la capacitación en casos puntuales como es en las empresas o para requerimientos especiales.
2. La necesidad de formar a todos los docentes en forma colectiva para atender al colectivo estudiantil.

Este enfoque es valedero para los docentes universitarios más que para los docentes de bachillerato con la excepción del bachillerato técnico en donde si necesitamos una retroalimentación en el campo laboral.

Gairín, (1995), enuncia 4 tipos de necesidades de formación:

1. **Normativas.** Son aquellas basadas en los análisis de expertos
2. **Expresadas.** Son aquellas en las que el usuario es consciente de lo que manifiesta.
3. **Percibidas.** Son aquellas basadas en las percepciones, y
4. **Comparadas.** Aquellas que surgen del contraste con otras realidades.

Me permito en esta parte dar una contribución hacia los tipos de necesidades formativas tomando como base los años de experiencia en este campo.

1. **Necesidad intrapersonal.** Aquella necesidad que nos impulsa a alcanzar nuestras metas personales tanto en nuestro entorno laboral, como en nuestra familia e incluso con nosotros mismos. No todos nos preocupamos por ser mejores personas, casi siempre nos enfocamos en mejorar nuestro desempeño laboral pero no tomamos en cuenta a la familia, núcleo de la sociedad. Cabe la pregunta ¿hemos tomado algún curso que nos permita ser mejores padres, esposos, hermanos, personas?.
2. **Necesidad Interpersonal.** Aquella que nos permite mejorar nuestra relación con los demás como parte de la sociedad que somos. Es la que nos impulsa a ser mejores miembros de una sociedad.
3. **Necesidad profesional.** Aquella que nos permite tener la competencia vocacional para la función en la que nos contrataron.

4. **Necesidad tecnológica.** Aquella que nos permite estar preparados para los cambios y avances en la tecnología.
5. **Necesidad contextual.** Aquella que se relaciona con la estructura de la empresa donde laboramos, la forma de gobierno que nos rige y el tiempo en el que nos desenvolvemos.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Kaufman (1994), citado por Jordy López (2005) habla de tres niveles de evaluación de las necesidades:

1. Nivel mega.- Aquellas relacionadas con la misión y los objetivos estratégicos de la organización.
2. Nivel macro.- Aquellas necesidades que se evalúan en base de los resultados de la organización.
3. Nivel micro.- Aquellas necesidades que se evalúan en relación a pequeños grupos de personas.

En el libro El Plan de Formación de la Empresa de la Fundación Confemetal (2005), se recomienda realizar las siguientes preguntas de manera que podamos evaluar el desempeño de mejor manera:

- ¿Qué hace? – Tareas, funciones y actividades
- ¿Cómo lo hace? – Recursos y métodos aplicadas
- ¿Para qué lo hace? – Objetivos a conseguir
- ¿Quién es? – nivel de formación, experiencia, cualidades, condiciones tanto físicas como ambientales.

Las necesidades de formación al igual que los otros aspectos del quehacer educativo requieren de procesos de metacognición, donde la evaluación es parte elemental y principal para su correcta ejecución.

Por lo tanto se puede acotar que la evaluación es vital para el éxito del proyecto. Sin una correcta evaluación no tendremos ninguna idea de donde estamos y hacia donde nos movemos. Es decir, no hay planificación adecuada sin una evaluación de calidad.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

García (2009) nos dice que el profesor tiene que realizar varias actividades en los entornos tecnológicos, siendo los roles más significativos: “facilitador de información, al diseño de sus propios materiales (proveedor de recursos), la tutorización (guía del aprendizaje) y la evaluación del aprendizaje del alumno”.

Todos estos cambios en las competencias de los docentes han hecho que nos replanteemos la necesidad de formar al docente actual. La labor del docente y yo diría el docente como tal siempre ha tenido un papel preponderante en las sociedades, otra hora un papel muy importante ya que incluso hacía las veces de consejero familiar o defensor de los derechos de las minorías; y aunque hoy en día su papel sigue siendo muy importante, hay ocasiones que pensamos que puede sustituirse por un buen ordenador o una maquina grabadora que repita y repita constantemente lo que deseamos que el alumno aprenda.

Nos hemos dado cuenta que la sociedad demanda por mejor calidad de educación, tomado en cuenta los retos a los que tiene que enfrentarse y la brecha entre lo que requiero aprender y la aplicación de dicho aprendizaje. Por tanto la necesidad del docente por formarse es día a día, debemos recordar que el docente trabaja con seres humanos en proceso de formación; es decir estamos hablando de formar a formadores. En este nivel de responsabilidad hay lujos que simplemente no nos podemos dar. El docente debe estar a la par de la tecnología, como guiar a un estudiante si no entendemos su mundo y sus avances.

Quizás el docente sea ese alguien en constante necesidad de formación para quien el formarse y vivir en constante actualización e investigación debe ser su credo diario.

Marcelo (1994) propone 7 principios de la formación del profesorado a saber:

1. La *formación del docente se debe concebir como un continuo*. La formación del profesorado ha de mantener unos principios éticos, didácticos y pedagógicos comunes.
2. Integrar la formación del profesorado con los procesos de cambio, innovación y desarrollo curricular.
3. Conectar los procesos de formación del profesorado con el desarrollo organizativo de la escuela.

4. Integración entre la formación del profesorado respecto de los contenidos propiamente académicos y disciplinares, y la formación pedagógica de los profesores.
5. Necesidad de integración entre la teoría y la practica
6. Congruencia entre el conocimiento didáctico del contenido y el conocimiento pedagógico transmitido y la forma como este se transmite.
7. Principio de la individualización. No solo se refiere al profesor como una persona sino que se amplía para abarcar a un grupo, un equipo o una escuela como unidad. La formación debe adaptarse al contexto en el que trabajan y fomentar la participación y la reflexión.

La formación del docente debe ser efectiva y constante, no es poca la producción académica sobre formación para los docentes. Cada conglomerado relacionado a ámbito educativo quiere dar su grano de arena en esta tarea, es así que tenemos a muchos personajes hablando y discutiendo sobre a formación del profesorado, como por ejemplo periodistas, padres de familia conejeros familiares, sicólogos, estudiantes, profesionales, empresarios; sin embargo creo que quienes están en la obligación de opinar y planear esta formación son los profesores mismos, nadie mas que ellos para evaluar su actuar y definir nuevas metas.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades

Pérez – Campanero (2000) realizan una comparación entre los diversos modelos que nos guían en el proceso de análisis de necesidades, algunos de los cuales se describen a continuación:

1.1.5.1. Modelo de Rosset.

Pérez Campanero (2000) nos dice que este modelo nos ayuda a obtener información mediante 4 elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes
- Tipo de información buscada
En los tipos de información buscada tomamos en cuenta los óptimos, reales, sentimientos, causas y las soluciones.
- Fuentes de información, y
- Herramientas de obtención de datos”

Por lo tanto este modelo es bastante básico en su operatividad ya que se basa en la información de primera mano así como también las fuentes y las herramientas usadas para obtener la información. Su centro de estudio es la información, no es preocupado por quien la tiene o no. De esta manera la necesidad se enfoca en lo que se necesita mas no en quién la necesita

1.1.5.2. Modelo de Kaufman

Pérez – Campanero (2000) nos dice que el modelo de Kaufman (1987) “se desarrolla en torno a la planificación” con gran importancia en la obtención y evaluación de la necesidades.

El modelo de Kaufman toma en cuenta a los siguientes elementos:

- a) Participantes en la planificación:
 - Ejecutores,
 - receptores,
 - sociedad

- b) Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
 - Entradas
 - Procesos
 - Salidas
 - Resultados finales

- c) Priorización de necesidades”

Además considera las siguientes etapas en la evaluación de necesidades

- 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
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

1.1.5.3. Modelo de Cox:

Pérez Campanero (2000) nos dice que "...el modelo Cox se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios"

Con los siguientes elementos:

- a) Institución
- b) Profesional encargado de resolver el problema
- c) Los problemas, percibidos
 - por el profesional
 - por los implicados
- d) Características de los implicados
- e) Formulación y priorización de metas
- f) Estrategias a utilizar
- g) Tácticas para lograr las estrategias
- h) Evaluación
- i) Modificación, finalización o transferencia de la acción

1.1.5.4. Modelo de D'Hainaut

Manuel Reyes Santana (1979), en un trabajo para la Universidad de Huelva acota que este modelo establece 5 elementos:

- a) Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia
- b) Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
- c) Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.
- d) Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.
- e) Necesidades según el sector en que se manifiestan. Hay 6 contextos: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

1.1.5.5. Modelo Deductivo

Vásquez (2008) en su trabajo de investigación nos dice que el “método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez”.

Sus elementos de análisis son:

- a) Analizar el colectivo y luego al individuo
- b) Basarse en la teoría y luego pasarlo a la práctica.
- c) Tomar en cuenta casos generales y luego los particulares

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Ruiz (1999) menciona que se requiere de fuentes de información para llevar a cabo un análisis de necesidades. Toda esta información es esencial para poder identificar posibles problemas o sus causas y poder realizar una adecuada planificación de los procesos formativos. Ruiz menciona las siguientes fuentes de información:

- Políticas y estrategias desde la dirección o la corporación.
- Desarrollo de los recursos humanos
- Necesidades de cada departamento o área
- Necesidades individuales por cada trabajador
- Necesidades colectivas planteadas por los representantes de los trabajadores.

Cada forma de recolectar la información es válida, ya que mientras más información podamos poseer es mejor porque esto nos permite realizar una mejor planificación en base a un diagnóstico más completo. Sin embargo lo importante es definir si los temas y los procesos de formación serán en colectivo o en particular atendiendo a las necesidades de la empresa como grupo o individual por cada área o departamento e incluso en casos puntuales por individuo.

Las decisiones dependerán de factores como tamaño y características de la empresa y de los factores tanto internos como los externos.

1.2.1 Análisis organizacional

Pérez (2002), cita que en la Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) se recalca la importancia de la formación integral del docente, y que “la profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores”. Es decir se ha hablado mucho de la educación, lamentablemente casi todo lo que se ha dicho ha sido para criticarla y tratar de demostrar lo mal que está. No nos olvidemos que es a finales del siglo XX y lo que va de éste que hemos tenido los más grandes avances en temas de tecnología y desarrollo científico.

La educación no puede quedarse estática sino más bien acoplarse a esta forma de evolución constante de la sociedad. Estos cambios demandan a su vez nuevas condiciones institucionales tanto en su parte de estructura como en sus niveles organizacionales.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

La educación debe responder a las necesidades de la realidad con la finalidad de poder mantenerla, modificarla o mejorarla para beneficio de cada individuo y la sociedad a la que pertenece.

Romero (1974) decía que “la educación satisface una necesidad humana fundamental: llegar a ser una miembro apto dentro de la comunidad”. Esta debe ser la proyección de una educación, el asegurar que el individuo pueda ser un miembro competente en la sociedad pero son altos valores.

Lamentablemente hoy vivimos una educación que dice estar preocupada por los valores, sin embargo una cosa es lo que decimos y otra lo que hacemos. Esperamos que los alumnos y las nuevas generaciones lleguen a ser honestos si como padres les damos excusas para no apoyar en tal o cual actividad y nuestros hijos nos ven como personas que mienten para evitar algo que nos incomode de nuestro status quo de no hacer nada.

Los valores hay que vivirlos no decirlos. La única manera que podamos inculcar valores en las futuras generaciones es practicándolos. Lamentablemente los planes y programas no siempre se enfocan en este tipo de currículo. Y cuando vemos la realidad de la educación y en base a ésta hacemos nuestra proyección no nos preocupamos por los

valores y si lo hacemos, solo están como enunciados que ocupan tinta negra en los libros e informes pero no responden a la necesidad actual y futura

1.2.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Toda organización tiene y debe tener metas ya que éstas, según Richard Daft (2007), “representan la razón de existir de una organización y los resultados que ésta busca alcanzar”.

Las metas se ha clasificado en tres niveles de acuerdo al tiempo que tenemos para cumplirlas, así tenemos:

Metas a corto plazo.- Son aquellas metas que la queremos cumplir en un plazo no mayor a un año. Pueden durar unas horas o unos meses. Carol Carter dice que estas metas “consisten en los pasos más pequeños que te moverán hacia una meta a largo plazo”

Metas a mediano plazo.- Aquellas metas a ser cumplidas en un plazo de 1 a 3 años. Estas son el preámbulo para las metas a largo plazo. En muchos casos de metas personales, las metas a mediano plazo son las que no prestamos mucha atención y a menudo nos olvidamos de ellas y las dejamos de lado. Aquí se puede ver la constancia y dedicación de las personas.

Metas a largo plazo.- Aquellas metas que nos tomará más de 3 o 4 años en cumplirlas. Por ejemplo el tener una profesión. Algunas de estas metas son a tiempo indefinido como es el caso de ser un excelente dibujante para lo cual durante toda la vida se irá aprendiendo nuevas técnica que le permitan ser lo que había planteado.

1.2.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Münch (2012) nos dice que “Los recursos son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos”. Desde esa perspectiva se podría decir que los recursos corresponden al combustible que necesitamos para que nuestra maquina funcione.

Según Münch (2012) hay cuatro tipos de recursos que integran la institución educativa:

1. **Recursos Tecnológicos.** Todos los niveles de educación deben estar equipados para la enseñanza y el desarrollo tecnológico.
2. **Capital Humano.** Es el factor mas importante ya que de él depende la coordinación de lo otros recursos. El capital humano comprenden los directivos, los docentes, el personal técnico y personal de apoyo.
3. **Recursos Materiales.** Corresponde a los bienes físicos indispensables para realizar la labor educativa. Por ejemplo, infraestructura, mobiliario, material didáctico, oficinas, ambientes deportivos, culturales y de recreación, etc.
4. **Recursos Financieros.** Corresponde al capital financiero, es decir el dinero que requiere la institución educativa para poder operar

Una efectiva administración de estos recursos conlleva una alta productividad de la institución. El fin de la administración es lograr una institución altamente productiva propiciando la salud y solvencia económica para su correcto funcionamiento.

1.2.4 Liderazgo educativo (tipos)

El liderazgo es muy importante en todo ámbito y más aún en la escuela que es el lugar donde se educan y forman las personas y donde van a apareciendo los futuros líderes de la sociedad.

Slater (2000) dice que “La meta del liderazgo, de todo liderazgo, consiste en traer unidad y coherencia al esfuerzo y la acción colectiva” y nada es más cierto que eso. Un líder no podrá cumplir ninguna de sus metas sino hay unidad o si no todos trabajan con una meta común. En un buen liderazgo todos los miembros suman esfuerzos para llegar a la misma meta. Cuando hay un mal liderazgo cada individuo agota sus esfuerzos en luchas particulares sin importar el bien común.

Cabe puntualizar que para que haya liderazgo debe haber una influencia positiva, en otras palabras liderazgo no es sinónimo de jerarquía o poder, si hay título o poder pero no hay una influencia positiva; no hay liderazgo es solo autoridad pero no líder.

Según Enrique Agüera (2004), básicamente hay dos tipos de líderes:

1. Los que utilizan el poder a través de premios y castigos.

2. Los líderes cuyos miembros aceptan debido su deseo y convencimiento de ganar algo.

En el primer caso tenemos más a un jefe que a un líder, aun cuando pueda llevar a la empresa al éxito. Cuando el jefe es también un líder que motiva, los logros de la empresa serán más grandes y se conseguirán más rápido

1.2.5. El Bachillerato Ecuatoriano

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 43 establece que el “Nivel de Educación Bachillerato” comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general Básica.

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

Tomando en cuenta el artículo 43 de la LOEI, se puede decir que el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Las asignaturas componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato en cualquier lugar del país.
- b) El bachillerato dura tres años y son luego de los 10 años de educación básica general.
- c) Hay dos modalidades de bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- d) Hay algunas asignaturas optativas que permiten 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.
- e) Se eliminan las especialidades ya que anteriormente los alumnos debían definir su profesión antes de terminar el colegio y habían muchos casos que se daban cuenta que habían escogido la carrera equivocada después de varios años de estudio. De esta actual el alumno puede escoger libremente su especialidad luego de terminar su educación intermedia.
- f) Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de BACHILLER DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

El BGU es la opción de respuesta a las inquietudes que se han venido dando a través de los años en el segmento educativo del país. Se pide por tanto que los nuevos bachilleres sean capaces de:

- a) Pensar rigurosamente.
- b) Comunicarse efectivamente.
- c) Razonar numéricamente.
- d) Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.
- e) Comprender su realidad natural.
- f) Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.
- g) Actuar como ciudadano responsable.
- h) Manejar sus emociones en la interrelación social.
- i) Cuidar de su salud y bienestar personal.
- j) Aprender por el resto de su vida.

Entre otras cosas que se mencionan en estas normativas con respecto al bachillerato tenemos:

- a) Constitución Política de la República del Ecuador.
- b) Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).
- c) Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011.
- d) Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011.

1.2.6. Reformas Educativas

1.2.6.1 Ley Orgánica de Educación Intercultural - LOEI

La LOEI, Ley Orgánica de Educación Intercultural, “garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores”.

La LOEI, por tanto se desarrolla por la necesidad de cambios en el sistema educativo respondiendo tanto a los artículos de la constitución como a las necesidades de los miembros de nuestra sociedad. Por ejemplo el Artículo 28 de la Constitución de la República, de acuerdo a Registro Oficial N° 417, establece que “la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se

garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”.

La LOEI es una ley que defiende el derecho que tenemos a una educación de calidad y la obligatoriedad que tiene el estado respecto a ese derecho.

1.2.6.2. Reglamento a la LOEI

El jueves 26 de julio del 2012, se expide el reglamento a la LOEI, para “cumplir y precautelar el efectivo goce al derecho a la educación de las personas”. En este reglamento podemos encontrar los lineamientos para el consejo directivo, el contenido del currículo, la elección de los textos, los estándares e indicadores de la educación tanto para docentes como para los estudiantes.

1.2.6.3. Plan Decenal

El Ministerio de Educación del Ecuador define: “El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) 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”

El plan decenal se instaure con la finalidad de mejorar la calidad educativa. No hay que olvidar que para su ejecución se sometió a un plebiscito nacional con la aprobación del cerca del 70 por ciento de los votantes y ratificada en la nueva constitución. Su implementación ha involucrado a dos gobiernos y su ejecución está garantizada sin que sea un impedimento el cambio o no de ministro o ministra de educación.

1.3. Análisis de la persona

Toda persona está en constante formación y siempre adquiriendo nuevos conocimientos y experiencias, en algunos casos dentro de las aulas en calidad de alumnos; otros, sin embargo en sus lugares de trabajo o simplemente al observar los hechos que suceden a nuestro alrededor, o tal vez a dialogar o interactuar con otras personas.

1.3.1. Formación profesional

En la revista Educador (2006), Especial de la Xunta de Galicia, consta una parte del reglamento para la educación no formal. En este reglamento, en su artículo 39, se define

a la formación profesional como: “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”.

Todos requerimos en su momento de una formación profesional, es decir aquella que nos permita desenvolvemos en un empleo o trabajo para lo que requerimos de conocimientos formales y especializados.

Una formación profesional requiere que tengamos una formación académica de calidad y más aún en el caso de los docentes ya que los docentes son los llamados a formar profesionalmente a las futuras generaciones.

1.3.1.1 Formación inicial

Como en toda profesión e incluso actividad del ser humano, hay un periodo de adiestramiento, si cabe el término, una fase de empezar a hacer. En el caso del maestro la formación inicial se origina en la universidad al ingresar a los títulos de tercer nivel. Sin embargo esta formación debe responder a necesidades de la vida real.

Perrenoud (2001) nos decía que “numerosos currícula de formación inicial se fundan en una visión prescriptiva del oficio antes que en un análisis preciso de su realidad” esto es se limitan a conectar los conocimientos del bachillerato con los necesarios para su desempeño profesional, se debe por tanto incluir las prácticas tempranamente en la formación del profesor

En el caso del autor del presente trabajo, y con toda franqueza y también con todo el cariño que le guarda a la universidad anterior, no tuvo una adecuada formación en la docencia. La brecha generacional es muy grande. En las clases se impartía conocimiento acerca de modelos educativos de hace 10 años, los mismos que serían aplicados con sus eventuales alumnos 15 años menores a él. Además de este inconveniente tenemos el hecho que la realidad es muy diversa a la práctica y el momento de estar frente a los alumnos toda la técnica se desvanecerá porque en la vida real hay ciertas herramientas o ciertos “trucos”, como decían los profesores, que no lo comparten con sus alumnos bajo la premisa de que “aprendamos a ser profesores”.

El daño que se hace es muy grande ya que en este aprendizaje el único perjudicado es el alumno a quien la suerte le confió un docente principiante, quien no sabría cómo actuar con sus primeros estudiantes; y pasarán algunos grupos de alumnos hasta que tenga la experiencia necesaria.

1.3.1.2 Formación profesional docente

En estos últimos tiempos se ha retomado la importancia de la formación de los docentes, de hecho esta tesis es una prueba de ello. Estos cambios empezaron luego de la falsa creencia de que cualquiera puede ser profesor y tuvimos un gran auge de profesionales como médicos dando Biología, abogados en la cátedra de ciencias sociales e ingenieros enseñando Matemática. Pero una cosa no lleva a la otra. Un excelente arquitecto puede diseñar la mejor construcción pero esto no asegura que pueda enseñar cálculo a otras personas. Porque la enseñanza no es dictar conocimiento, la enseñanza es empatía con el alumno, es sintonizar su necesidad, es motivarle a aprender, es guiarle a usar y obtener nuevos conocimientos, ser profesor es incluso apoyarle en una dificultad y corregir sus normas de conducta si es que éstas están erróneas

La formación adecuada de los docentes es vital ya que se esta asegurando las capacidades de la siguiente generación.

Perrenoud (2001), propone 10 criterios de lo que una formación de alta calidad debe tener.

1. Una transposición didáctica fundada en el análisis de las prácticas y de sus transformaciones
2. Un referencial de competencias que identifique los saberes y capacidades requeridos
3. Un plan de formación organizado en torno a competencias,
4. Un aprendizaje a través de problemas, un procedimiento clínico,
5. Una verdadera articulación entre teoría y práctica,
6. Una organización modular y diferenciada,
7. Una evaluación formativa fundada en el análisis del trabajo,
8. Tiempos y dispositivos de integración y de movilización de lo adquirido,
9. Una asociación negociada con los profesionales,
10. Una selección de los saberes, favorable a su movilización en el trabajo.

Cada uno de estos criterios tiene su asidero en los procesos formativos de los docentes, quienes deben tomar consciencia de la importancia de una formación constante y continua ya que muchas veces aquellos profesores de muchos años de experiencia creen saberlo todo y se reúsan a tomar clases o cursos y diplomados por la premisa absurda que nadie puede enseñarles a ellos a educar.

1.3.1.3 Formación técnica

La formación técnica del docente implica esa formación desde la ciencia, es decir una formación científica y tecnológica en donde priman los conocimientos de los modelos psicológicos, técnicas de aprendizaje, principios psico-biológicos en las diferentes etapas de los seres humanos. Sin duda alguna toda esta información hará de los maestros mejores profesionales ya en el campo de la práctica. Cuando esta formación no está bien cimentada podemos tener problemas como el reprender a un niño por indisciplina cuando lo que él tiene es atención dispersa y esto no es una conducta de irrespeto al profesor.

Como maestros debemos estar conscientes que trabajamos con personas, no con objetos. A un objeto se le puede desechar si el resultado final no es el deseado, pero a una persona no se le puede considerar un tacho de basura de nuestras ineptitudes. Estamos trabajando con el futuro de las personas. Su éxito o fracaso en su vida futura dependerán de las decisiones y acciones tomadas en su niñez y adolescencia. El compromiso es grande y la responsabilidad es de todos.

1.3.2 Formación continúa

Tomando en cuenta las palabras formación y continua podemos deducir fácilmente que se trata de una constante capacitación y actualización en las nuevas técnicas y los nuevos saberes por parte del docente. Sin embargo esta formación continua no es en realidad una práctica común y responsable de los docentes. En base a la experiencia personal del autor del presente trabajo se puede clasificar a la formación continua en:

- a) Formación Personal Autónoma. Es la formación que tienen los maestros de acuerdo a sus propios intereses. Hemos visto a muchos profesores que leen, investigan e incluso escriben pero no siempre en su campo de acción. Esta formación si bien es continua no asegura una mejor calidad de educación o del profesional, ya que no hay una estructura de aprendizaje para responder a requerimientos puntuales. ¿Hemos visto a profesores leyendo sobre el síndrome de Asperger por ejemplo?

- b) Formación Grupal Asignada. Debido a lo anotado anteriormente, muchas instituciones buscan cursos de actualización para sus maestros, sin embargo y aunque son los directivos de la institución estos cursos tampoco responden a un diagnóstico de necesidades de formación de los docentes y como en muchos casos, se termina invitando a las editoriales a que den una charla sobre “el uso del libro”, y la labor del docente no es saber usar un libro en clase. La labor del docente es guiar al alumno a usar cualquier libro como medio de obtención de un conocimiento que le permitirá solucionar un problema tal o cual.

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

González (2010), nos dice que el objetivo de cada maestro es el aprendizaje de nuestros alumnos y que esta enseñanza sea de calidad pero “una enseñanza de calidad no procede sólo del trabajo de cada profesor en forma aislada, sino que es necesario conseguir, al mismo tiempo, que los profesores planifiquen de forma conjunta su trabajo”; la formación del profesorado incide directamente y proporcionalmente en la calidad del proceso de aprendizaje y para que los procesos tengan un alto grado de efectividad, es necesario que todos caminemos el mismo sendero, o en otras palabras, que todos rememos en la misma dirección.

Las reglas deben estar claras y ser las mismas sin importar quién es el alumno y qué profesor las cumple y las hace cumplir. Un profesor sin una formación adecuada puede querer lucir amigable con los alumnos y decirles que “él no hace problema si cumplen o no con los deberes” esto trae resentimiento con los “malos profesores” y no permite que los alumnos formen su sentido de responsabilidad.

Si podemos comparar con el símil -mientras más agua pongo en un vaso más lleno estará el mismo-, es exactamente lo que sucede con los maestros, mientras más se forme, capacite y eduque, mejor resultados tendrá del proceso de enseñanza.

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

No son pocas las personas que hablan de los tipos de formación como una necesidad en buscar diversos tipos de métodos de enseñanza o que la formación del docente depende de los tipos de actividad que va a realizar.

En su más amplia dimensión la formación puede ser técnica – científica basada en las teorías epistemológicas del aprendizaje o una formación desde la praxis. No puedo decir cuál es la más importante porque cada una depende de la otra y cada una se enriquece desde la experiencia de la otra. Sin embargo a más de tener una formación académica el docente debe tener una formación humanística basada en valores y ética que serán transmitidos como un eje transversal a los educandos.

El ministerio de educación de España en su revista “Conocimiento Educativo” (2008), indica que los docentes deben desarrollar varias competencias como son:

- De planificación y control
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Relaciones interpersonales y resolución de conflictos
- Uso de nuevas tecnologías
- Disposición de un auto concepto positivo
- Autoevaluación

Es decir que un docente debe recibir capacitación y formación en todos estos campos. Es de parecer del autor que se está dejando de lado a la formación humana de los docentes que no se puede dejar de lado ya que el docente no es solo ciencia sino que cada ser humano es parte de una sociedad donde debemos aprender a vivir en y para la comunidad.

1.3.5 Características de un buen docente

Zarzar (2000), enuncia 5 características fundamentales que debe tener un profesor.

1. Un buen profesor es experto en su materia y está actualizado en los últimos avances del conocimiento en su disciplina.
2. Un buen profesor sabe cómo enseñar su materia, sabe cómo transmitir y presentar la información, cómo mostrarla y explicarla de tal forma que sus alumnos la entiendan.

3. Un buen profesor sabe cómo propiciar en sus alumnos aprendizajes significativos. Además de enseñar bien sabe cómo lograr que ellos aprendan.
4. Un buen profesor no es el que ya llegó a ser un buen profesor. El ser profesor es una capacitación constante para estar preparado para nuevas situaciones.
5. Un buen profesor tiene la claridad en cuanto a su proyecto- académico- político.

Se ha hablado mucho de las características de un docente, hay un sin fin de libros y ensayos sobre el tema. Quizá quienes pueden dar un perfil más adecuado a la realidad son los estudiantes. Sin embargo basado en la experiencia puedo enunciar las siguientes características:

1. **Motivador.**- Un docente debe ser un motivador de cada uno de los procesos de aprendizaje. Un alumno totalmente motivado será quien aporte de la mejor manera en los procesos, a este tipo de alumnos solamente se les guía y ellos solos van recorriendo el camino.
2. **Guía.**- Un docente debe guiar a cada uno de los alumnos para que ellos mismos construyan su conocimiento.
3. **Respetuoso.**- el respeto es su norma de vida, respetando a cada alumno con su propia forma de pensar, sus anhelos, sus gustos y sus particularidades con fortalezas y debilidades.

1.3.6 Profesionalización de la enseñanza

Hace algunos años en algunas universidades se iniciaron procesos de profesionalización docente cuyo objetivo era dar una ayuda a aquellos docentes que laboraban varios años y no tenían título de docente. Pienso que esos programas eran de titulación antes que de profesionalización, digo esto ya que ser un profesional en la docencia no es quien tiene un título sino quien cumple su función eficiente y eficazmente.

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

La ley orgánica de educación intercultural indica que los niveles formativos son:

- Educación Inicial
- Educación básica
- Bachillerato
- Educación superior

Cada uno de estos niveles tiene un tratamiento propio por las condiciones físicas y psicológicas de los educandos. Por tanto la capacitación y la formación de los docentes deben estar encaminadas a cada uno de estos niveles de los educandos.

No podemos generalizar ni encontrar una única receta para todos los niveles de formación, cada uno tiene sus propios problemas y tratamientos, cada individuo es diferente de acuerdo a la etapa que está cursando. Por lo tanto toda capacitación debe ser especializada en base a la especificidad de los requerimientos.

1.3.8. Análisis de la tarea educativa

La tarea educativa tiene cuatro aristas en donde si una de ellas falla el proceso no es exitoso o al menos no del todo. Los componentes de este cuadrado pedagógico-educacional son la institución educativa, los docentes, el ámbito familiar y los estudiantes.

1.3.8.1 La función del gestor educativo

En palabras concretas la función del centro educativo es la de brindar las condiciones de infraestructura humana, física, ambientales y tecnológicas para que el proceso de aprendizaje se desarrolle con éxito.

Gimeno Sacristán (1992) dice que la función de la escuela es la de apoyarse en el conocimiento público “para provocar el desarrollo del conocimiento privado en cada uno de los alumnos” sin embargo en esta definición se entiende como escuela al grupo de docentes.

El gestor educativo involucra a los directivos, comunidad, accionistas y demás responsables de la dirección y administración de cada centro educativo

1.3.8.2. La función del docente

La respuesta a esta pregunta es aparentemente sencilla. La función del docente es enseñar. Sin embargo nuestro encargo es muy diferente. Carlos Zarzar (2000), sobre la función del maestro dice: “Enseñar bien su materia es apenas el comienzo de la función del profesor” y es totalmente válido. La función del maestro es asegurar que los alumnos aprendan. Cuando esto entendemos nos damos cuenta por qué la nueva escuela se centra en el alumno y no en el maestro porque ahora hablamos de procesos de aprendizaje, de dificultades de aprendizaje y no hablamos de dificultades de enseñanza o es que acaso ¿nosotros ya somos perfectos? La función del docente es ayudar, motivar, guiar para que los alumnos aprendan y si estos no lo logran es responsabilidad del maestro, ya no estamos en la época que el maestro decía, “yo soy tan buen profesor que nadie pasa mis exámenes”.

1.3.8.3. La función del entorno familiar

El entorno familiar es vital ya que la familia pone las semillas para que el niño o la niña puedan iniciar su crecimiento. Sin estos primeros pasos mal podemos esperar que los alumnos tengan todo el éxito deseado.

Conjuntamente con estos primeros conocimientos y valores que uno aprende en el hogar el estudiante requiere de un ambiente de armonía donde desenvolverse y donde tener el equilibrio que se necesita para poder crecer como persona y como profesional.

Carlos María Campos (2008), dice que en las primeras edades la relación básica es madre – hijo y progresivamente entran en la vida el padre, los hermanos y demás personas que viven con él y que la separación también es progresiva ya que ingresa a la escuela luego colegio donde ya tiene sus amigos, universidad y culmina con la formación de otra familia. A lo largo de estos dos procesos, integración y separación, el afecto y la estimulación hacen que el motor de su crecimiento camine o no.

1.3.8.4. La función del estudiante

La ley orgánica de educación intercultural, en su artículo 8 habla de las obligaciones de los estudiantes en las que se refleja las siguientes:

- Asistir a clases.
- Cumplir con la tareas y obligaciones del proceso de enseñanza.
- Participar en la evaluaciones.
- Tratar con respeto y dignidad a los demás.

Es de opinión del autor del presente trabajo que el literal más importante y que refleja las funciones del estudiante es:

“Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones”.

La función del estudiante es la de estudiar si tomamos en cuenta la etimología de la palabra. Pero el estudiante no solo estudia, el estudiante aprende y para aprender busca, indaga, encuentra, reflexiona y comprende. Si la función del docente es la de ayudar a que el estudiante aprenda, la función del estudiante es la de dejarse guiar hacia el proceso. Hay un dicho popular que dice que “A quien no quiere aprender no hay quien le enseñe” esto implica la corresponsabilidad de los alumnos en el proceso.

1.3.8.5. Cómo enseñar y cómo aprende

Aunque las dos actividades están relacionadas son totalmente distintas. Los docentes inician su aprendizaje tempranamente aunque de una manera inconsciente cuando observamos a los profesores y recordamos como nos daban sus clases. Sin embargo no se enseña a estudiar, se guía en el proceso. Para poder enseñar debemos usar todas las herramientas que poseemos ya que cada alumno es un individuo diferente a los demás y por tanto no debe ser tratado como réplica del anterior. Lo que nos dio resultado con un grupo de alumnos puede ser un fracaso rotundo con otros. Enseñar es encontrar la forma de ayudar puntualmente a cada uno de acuerdo a sus propias necesidades, habilidades y contextos.

Armando Zenhas, (2001) afirma que estudiar bien no es sinónimo de estudiar mucho. Estudiar bien implica organizar el tiempo, usar los recursos, definir objetivos, y emplear las estrategias adecuadas.

Cada alumno debe sin embargo encontrar su propio método de aprendizaje, tomar ventaja del mismo y contextualizarlo de acuerdo a sus propios requerimientos.

1.4. Cursos de formación

1.4.1 Definición e importancia en la capacitación docente

En el Portal Definición ABC, podemos encontrar que se refiere a la capacitación como “la disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado”.

Más que una definición lo que necesitamos es responder a la pregunta ¿Para qué nos capacitamos? Y es mi parecer que todos estamos de acuerdo que nos capacitamos para adquirir las habilidades, destrezas, conocimientos y valores para ser un docente competente.

El mismo portal se puede encontrar dos tipos de capacitación: “la inmanente y la inducida. La primera se origina propiamente dentro del grupo, es el producto del intercambio de las experiencias o fruto de la creatividad de alguno de los integrantes que luego será transmitida por éste al resto de sus compañeros. Y en el caso de la inducida, la enseñanza proviene de alguien ajeno al grupo, por ejemplo, los cursos que se dictan en las empresas”.

Como docentes deberíamos tender a una capacitación inmanente, no es posible que un persona cuya labor es capacitar, ayudar a crecer en conocimiento, guiar a otros a ser cada vez mejores, no tenga el deseo interno de aprender más cada vez, es una contradicción ética y moral para consigo mismo y la profesión que ejerce.

1.4.2 Ventajas e inconvenientes

Cualquier capacitación es siempre ventajosa. La ventaja radica en el hecho que estamos formando a las futuras generaciones, a quienes conducirán y serán conducidos en nuestra sociedad y nuestro país; y para ser eficientes en dicho cometido debemos estar constantemente en actualización por medio de una correcta capacitación.

Sin embargo tomar la decisión no es sencillo ya que ésta implica que se dedique tiempo extra a la capacitación y en muchos casos no todos los profesores pueden acceder a programas de capacitación. Otro limitante es el hecho de que las capacitaciones tienen

un costo económico y la situación de muchos profesores no les permite realizar un gasto que si bien es cierto es muy importante, no es emergente para ellos. .

Existen tres tipos de capacitación:

- 1.4.2.1. Capacitación presencial.- es la capacitación que se realiza frente a un maestro con la interacción constante con el mismo
- 1.4.2.2. Capacitación a distancia. Es aquella capacitación que se realiza con talleres de tutoría y trabajos que el alumno debe cumplir con la ayuda del tutor pero no de manera presente sino a través de otros medios de comunicación como es el correo y el teléfono
- 1.4.2.3. Capacitación online. Esta capacitación es muy común hoy por hoy ya que usa al internet y sus programas informáticos para tener interacción entre los tutores y alumnos a través de esta herramienta

1.4.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Los cursos formativos cumplen los siguientes pasos en el proceso

- a) Investigación y fundamentación
- b) Oferta curricular
- c) Campo y funciones
- d) Diseño general
- e) Planeación programática
- f) Instrumentación
- g) Puesta en marcha
- h) Evaluación

Según Diana De León (2014), el diseño toma en cuenta los siguientes elementos:

- a) Objetivos generales de formación
- b) Perfil de egreso particular
- c) Ejes, áreas, líneas de formación, niveles educativos
- d) Sistema de evaluación educativa (políticas procedimientos e instrumentos)
- e) Criterios y mecanismos básicos para la administración del currículo.

En la planificación debemos tomar en cuenta los siguientes elementos:

- a) Objetivos
- b) Metodología

- c) Contenidos
- d) Actividades de aprendizaje
- e) Secuencia
- f) Duración
- g) Recursos de Apoyo
- h) Procedimientos específicos de evaluación

Los recursos tenemos de los siguientes tipos:

- a) Humanos: docentes, directivos, administrativos y educandos
- b) Físicos: la infraestructura e instalaciones
- c) Tecnológicos: la tecnología de comunicaciones

Todos estos tipos de cursos tienen como objetivo principal el bienestar de los seres humanos. En nuestro caso particular debemos velar por el apoyo a las nuevas generaciones por medio de la correcta aplicación de técnicas que nos permita mejorar los procesos de aprendizaje en nuestros alumnos.

1.4.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

La tarea del docente es cada vez más compleja tanto que requiere que tenga dominio de un sinnúmero de estrategias para poder llegar a los educandos y que además de ello, el docente disfrute con su trabajo. Ysmael Hernández & Marcos Hernández (2004) dicen al respecto: “La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo”.

No se hablaría de la importancia de la formación del docente sino de la obligatoriedad de la misma. Si somos responsables de lo que hacemos y más aun con nuestros alumnos lo menos que podemos hacer es estar altamente capacitados para poder guiarlos

Desafortunadamente lo que parece obvio no lo es para los involucrados en estos procesos. Martínez Lozada (1993), nos dice que la formación docente no es admitida generalmente como factor influyente en el éxito de la enseñanza científica” es decir que la mayoría de los docentes no considera que sea necesario el formarse o seguir capacitándose.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación se realizó en el Colegio Particular Mixto “La Presentación” de la ciudad de Quito durante el mes de diciembre del 2012. Todos los docentes laboran en esta institución particular como está reflejado en los datos de la tabla Nro. 1. Sin embargo hasta hace unos pocos años, la institución contaba con docentes que laboraban en instituciones fiscales y particulares a la vez. Esto permitía el intercambio de experiencias y practicas pedagógicas entre las instituciones.

Tabla Nro. 1: Tipo de institución

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Fiscal | | |
| Particular | 18 | 100% |
| Fisco misional | | |
| Municipal | | |
| No contesta | | |
| Total | | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

El Colegio La Presentación es una institución educativa fundada y regida por las Madres Dominicanas de La Presentación con sede en Colombia, quienes llegaron al Ecuador hace ya 25 años, cuentan con la infraestructura necesaria para brindar los servicios educativos que ofrecen a la comunidad. El colegio está ubicado en el barrio Miraflores, en las calles Armero y Santa Rosa de la Ciudad de Quito.

Tabla Nro. 2. Tipo de bachillerato que ofrece

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Bachillerato en Ciencias | 18 | 100% |
| Bachillerato Técnico | | |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Actualmente ofrece a la comunidad un tipo de bachillerato único en ciencias como podemos observar en los datos que se muestran en la tabla Nro. 2. Esta modalidad actual de tipo de bachillerato tiene más ventajas que desventajas. Como es el caso en el

que se puede observar que muchos adolescentes no están listos para decidir su futura profesión a la temprana edad de 14 años. Al tener la opción de escoger su carrera al final de sus estudios secundarios, se espera que los niveles de deserción y de cambio de carrera en la universidad bajen drásticamente. Esto es un gran beneficio para los futuros profesionales ya que el tiempo que pasan buscando su carrera disminuye y por consiguiente el país contaría con profesionales en menor tiempo y con menos desperdicio de recursos.

2.2 Participantes

Tabla Nro. 3: Género

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Masculino | 11 | 61% |
| Femenino | 7 | 39% |
| No contesta | | |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

De acuerdo a los requerimientos establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja, los participantes en la investigación son docentes del bachillerato en número de 18 maestros, 11 de ellos de género masculino y 7 de género femenino, como podemos ver en la tabla Nro. 3. Esta diferencia es común en los establecimientos educativos en la sección de bachillerato donde la mayoría de los docentes son varones. Esto no significa por ningún motivo que las mujeres son menos capaces que los varones ni mucho menos. Simplemente son gustos de los docentes, hay muchas profesoras que prefieren trabajar con niños mientras la mayoría de los docentes varones prefieren trabajar con adultos o adolescentes.

Tabla Nro. 4: Estado Civil

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Soltero | 4 | 22% |
| Casado | 13 | 72% |
| Viudo | 1 | 6% |
| Divorciado | | |
| No contesta | | |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

De entre los docentes encuestados hay 1 viudo, 4 solteros y 13 docentes casados como se verifica en los datos que nos muestra la tabla Nro. 4. Esto nos refleja una comunidad bastante tradicionalista con docentes no muy jóvenes quienes ya cuentan con un hogar estable. Esta característica es muy importante ya que los docentes transmiten ese sentido de responsabilidad y madurez a sus alumnos.

Tabla Nro. 5: Edad

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| De 20 - 30 años | 2 | 11% |
| De 31 - 40 años | 5 | 28% |
| De 41 - 50 años | 8 | 44% |
| De 51 - 60 años | 1 | 6% |
| De 61 - 70 años | | |
| Más de 71 años | | |
| No Contesta | 2 | 11% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

En relación a la edad de los docentes encuestados se puede decir que el 11% no respondió a la pregunta, pues consideraron que esta pregunta no era información relevante dentro de la encuesta.. Podemos notar que el 11% son menores de 31 años, hay un 28% de entre 31 a 40 años y un 44% de entre 41 y 50 años. Solo hay un docente que equivale a 6% de edad mayor a los 50 años, como se visualiza en la tabla Nro. 5.

La población de docentes del colegio es la adecuada en base a su edad. Se puede decir que tienen la experiencia de los años y la sabiduría que nos deja cada uno de los alumnos cuando pasan por la vida de los maestros. Tienen la edad necesaria para ser lo suficientemente jóvenes como para entender a los alumnos y lo suficientemente experimentados como para poder guiarlos.

Tabla Nro. 6: Cargo que desempeña

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Docente | 18 | 100% |
| Técnico docente | | 0% |
| Docente con funciones administrativas | | 0% |
| No contesta | | 0% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Para la participación de los docentes en este trabajo, se gestionó con vicerrectorado la convocatoria a colaborar y participar en la encuesta. Se realizó la encuesta a los 18 profesores de bachillerato de la institución, todos ellos docentes como esta en la tabla Nro. 6.

Lamentablemente no se cuenta con las opiniones del departamento administrativo y autoridades del plantel de manera que tengamos un análisis más completo.

Tabla Nro. 7: Tipo de relación laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Contratación indefinida | 15 | 83% |
| Nombramiento | | 0% |
| Contratación ocasional | 1 | 6% |
| Reemplazo | | 0% |
| No contesta | 2 | 11% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Es muy halagador el contar con el 83% de docentes con contratación indefinida. Esto nos indica el alto compromiso que existe de parte del plantel en cumplir las leyes, esto lo podemos visualizar en la tabla Nro. 7.

Tabla Nro. 8: Tiempo de dedicación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Tiempo completo | 15 | 83% |
| Medio Tiempo | 2 | 11% |
| Por horas | 1 | 6% |
| No contesta | | 0% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Si bien es cierto que la nueva ley de educación contempla la obligatoriedad de contratar a docentes exclusivamente a tiempo completo, podemos ver en la tabla Nro. 8 que el 83% de los docentes laboran a tiempo completo, un 11% a medio tiempo y solamente un docente labora por horas.

Tabla Nro. 9: Nivel más alto de formación académica que posee

| | Genero | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|
| | Femenino | | Masculino | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Bachillerato | | | 1 | 9% |
| Nivel técnico o tecnológico superior | | | | |
| Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel) | 6 | 86% | 9 | 82% |
| Especialista (4to nivel) | | | | |
| Maestría (4° nivel) | | | 1 | 9% |
| PHD (4° nivel) | 1 | 14% | | |
| Otro Nivel | | | | |
| No contesta | | | | |
| Total | | 100% | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

No hay mayor diferencia en el nivel de preparación de las mujeres y los hombres docentes ya que en el caso de título de tercer nivel o licenciatura el 86% de las mujeres lo tienen solo con un caso de un PH D, en el caso de los hombres un 82% tiene título de tercer nivel y solo un caso tiene bachillerato y otro caso de una maestría. Parece que en ambos casos se han resignado a mantener su nivel y no a seguir preparándose, como lo podemos ver en la tabla Nro. 9.

Lamentablemente lo que estos datos nos indican es la poca o casi nula preparación de los docentes para los nuevos retos. Apenas el 11% del total de docentes tiene un título de cuarto nivel.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación

La investigación se diseñó con el objetivo de recabar información sobre el diagnóstico situacional de las necesidades de formación de los docentes en el nivel de bachillerato en el colegio “La Presentación” de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2012 - 2013

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

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

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

Todo esto fue muy útil al momento de la investigación ya que nos permitió llegar a conocer las necesidades que los docentes tienen en cuanto a formación con el objetivo de ser mejores educadores.

2.3.2 Métodos de investigación

Hay varios métodos que se puede usar en procesos investigativos, en el presente trabajo se ha usado el método inductivo y el descriptivo.

Se reunió una gran cantidad de información que permitió tener un diagnóstico de la realidad formativa de los docentes y sus necesidades de capacitación. Se fue analizando caso a caso y se encontraron patrones de acción y de estilo de trabajo. Con esos datos se conjeturaron hipótesis. De realizó una descripción de la situación de los docentes y se analizó en su contexto y su realidad. Se tomaron como fuente de datos a las encuestas realizadas a los docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Como técnica se utilizó la encuesta para recuperar la información de campo cuyos datos fueron de gran utilidad al momento de construir el diagnóstico sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio particular “La Presentación”.

2.4.2. Instrumentos de investigación

En la investigación desarrollada se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos.

Se aplicó la encuesta en el formato de un cuestionario anónimo a los 18 profesores de bachillerato sobre su formación profesional y su deseo de formarse y capacitarse en carrera de cuarto y quinto nivel. El cuestionario constó de 40 preguntas mixtas, con preguntas de opción múltiple y abierta.

El cuestionario fue diseñado por la Universidad, tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.5 Recursos

2.5.1. Talento Humano

El cuestionario fue aplicado a 18 docentes del Colegio Particular “La Presentación”, de los cuales 11 son docentes hombres con un 61% de participación y 7 docentes mujeres lo que representa el 39% del total de los docentes como está en la tabla Nro. 3 y el investigador es profesor de inglés Las autoridades, en especial, vicerrectorado, ha dado todo el apoyo necesario para la presente investigación.

2.5.2. Materiales

Con el fin de realizar las encuestas se utilizaron los siguientes recursos materiales:

Transporte: el investigador se movilizó desde y hacia la institución en su auto propio.

Encuestas: las encuestas se entregaron en papel de copia en un solo color conjuntamente con un esfero o un lápiz para el trabajo.

2.5.3. Económicos

Podemos ver que los recursos económicos fueron bastante bajos.

| Cant | Detalle | V. Unitario | V. Total |
|------|-------------------------|-------------|----------|
| 18 | Encuestas para docentes | \$ 0.20 | \$ 3.60 |
| 8 | Esferos | \$ 0.32 | \$ 2.56 |
| 2 | Lápices | \$ 0.20 | \$ 0.40 |
| | TOTAL | | \$ 6.56 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Con el fin de realizar las encuestas se invirtió en copias, esferos y lápices llegando a un gasto total de \$ 6.56 como se puede ver en la tabla Nro. 10.

2.6 Procedimiento

Para llegar a la investigación se realizó el siguiente proceso:

- Primeramente se plantearon algunas opciones sobre la institución educativa donde se haría la investigación y finalmente se optó por el Colegio Particular “La Presentación”.
- Se obtuvo la autorización por parte de la Hermana Blanca Segura, rectora de la institución para que se realicen las encuestas.

- Se entregó la encuesta al vicerrectorado para que se conozca sobre qué temas serán encuestados los 18 profesores de bachillerato.
- Los profesores respondieron las encuestas en un ambiente tranquilo y con tiempo suficiente.
- Se tabularon las encuestas en la hoja de cálculo de acuerdo a los lineamientos proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Se contrastó la información teórica con los resultados de las encuestas para definir el trabajo de mejor manera.
- Para realizar el análisis de datos se usó tablas estadísticas tomando como base la estructura dada por la Universidad.
- Toda esta información fue procesada permitiendo establecer el diagnóstico de la institución, sobre esta base se propuso un curso en base a las necesidades de formación de los docentes, el mismo que esperamos sea de gran beneficio.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades Formativas

Si realizamos un análisis del nivel de competencia que los docentes poseen, el mismo que les faculta a ser docentes de bachillerato, podemos detectar varias falencias las mismas que se reflejan en el presente trabajo.

Tabla Nro. 11: Relación de la titulación con el ámbito educativo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Licenciado en educación (diferentes menciones) | 12 | 66% |
| Doctor en Educación | 1 | 6% |
| Psicólogo educativo | | 0% |
| Psicopedagogo | | 0% |
| Otra Ámbito | | 0% |
| No contesta | 5 | 28% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

En la tabla Nro. 11 podemos ver que solamente el 66% de los docentes tienen su título relacionado con el ámbito educativo. Algunos docentes se negaron a responder para que no sea visible esta realidad.

Tabla Nro. 12: Relación de la titulación con otras profesiones

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Ingeniero | | 0% |
| Arquitecto | | 0% |
| Contador | | 0% |
| Abogado | 1 | 6.0% |
| Economista | | 0.0% |
| Médico | | 0.0% |
| Veterinario | | 0.0% |
| Otras profesiones | 1 | 6.0% |
| No contesta | 16 | 88% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Los profesores con títulos en otras profesiones, son solamente dos. Un abogado y un comunicador social, el resto son todos docentes como lo vemos en la tabla Nro. 12.

Tabla Nro. 13: Relación de la titulación de postgrado con el ámbito educativo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Ámbito Educativo | 2 | 11% |
| Otros ámbitos | | |
| No tiene título de postgrado | 16 | 89% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Los dos únicos títulos de cuarto nivel si tienen relación con el ámbito educativo lo cual es positivo. Pero lamentablemente no es nada halagador que únicamente el 11% tenga un título de cuarto nivel. Sin embargo en este punto es conveniente tener la siguiente reflexión: Cómo podemos pedir a nuestros alumnos que se esfuercen si nosotros somos los primeros en llenarnos de excusas para no seguir avanzando. Se debe predicar con el ejemplo.

Tabla Nro. 14: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para cuarto nivel

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Si | 13 | 72% |
| No | 2 | 11% |
| No contesta | 3 | 17% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Tabla Nro. 15: En que le gustaría capacitarse

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Maestría | 12 | 67% |
| PhD | 1 | 6% |
| No contesta | 5 | 28% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Como se puede ver en la tabla Nro. 14 el 72% de los docentes encuestados piensan que es atractivo el seguir un programa de formación de cuarto nivel, en este aspecto el 67% se inclina por maestría y un 6% por PH D conforme se muestra en la tabla Nro. 15.

Lamentablemente estos datos solo engrosan las cifras estadísticas ya que en la realidad no se hace mucho por cambiar. El porcentaje de docentes inscritos en programas de profesionalización o capacitación continúa siendo bajo. Se espera por tanto que esta realidad pueda ser cambiada y que los docentes sigan sus metas de seguir creciendo y capacitándose continuamente, tal como se refleja en la tabla Nro. 15 que nos indica que el 67% desea obtener un título de cuarto nivel

Tabla Nro. 16: Es importante seguir capacitándose

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Si | 17 | 94% |
| No | | 0% |
| No contesta | 1 | 6% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

El siguiente dato es muy importante; el 94% de los encuestados dicen que es importante seguir capacitándose, solamente el 6% que no comparte en esta opinión y tal vez sea porque no contestó la pregunta, como lo vemos en la tabla Nro. 16. La respuesta de un docente en cualquier área nos ratifica que es muy importante y se diría vital el seguir capacitándose ya que la sociedad va cambiando y evolucionando, o involucionando, según el punto de vista. De todas maneras el caso es que no hay una receta única para apoyar a los alumnos en su aprendizaje y cada uno de ellos es un mundo aparte.

La necesidad de capacitarse es una obligación moral y profesional de cada uno de nosotros. Garcia (2009) nos indica que dentro de los roles del profesor esta el de tutorización sin embargo para ser un buen tutor es necesario estar en sintonía y empatía con los educandos, las sociedades están en constante evolución y por lo tanto los docentes deben estar capacitándose y actualizándose constantemente

Tabla Nro. 17: Como le gustaría recibir la capacitación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------|------------|------------|
| Presencial | 9 | 50% |
| Semipresencial | 5 | 28% |
| A distancia | 4 | 22% |
| Virtual-Internet | | |
| Presencial y Semipresencial | | |
| Semipresencial y Distancia | | |
| Distancia y Virtual | | |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.
Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

En la tabla Nro. 17 podemos ver como solamente el 22% prefiere un curso de capacitación a distancia, esto nos conlleva a dos análisis:

1. Que los profesores, en su mayoría, no confían en procesos de aprendizaje autónomos que sean monitoreados a distancia.
2. Que muchos de los profesores carecen del conocimiento sobre educación a distancia y dudan de su eficacia.

Tabla Nro. 18: Horario de cursos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|------------|------------|
| De lunes a viernes | 6 | 33% |
| Fines de semana | 5 | 28% |
| No contesta | 7 | 39% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.
Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

En relación al horario que les gustaría en la eventualidad de un curso de capacitación solamente el 33% prefiere de lunes a viernes. Esto es por las obligaciones que ya tenemos en las actividades actuales. Esto lo podemos visualizar en la tabla Nro. 18.

El horario siempre ha sido un impedimento para poder capacitarse ya que por lo general los cursos son en grupo y no todos pueden a la misma hora y mismo día. Con este pretexto se han cancelado y/o pospuesto muchos talleres y cursos de capacitación.

Tabla Nro. 19: Temática para capacitarse

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Pedagogía | 3 | 8% |
| Teorías del aprendizaje | 2 | 6% |
| Valores y Educación | 4 | 11% |
| Gerencia/Gestión educativa | 2 | 6% |
| Psicopedagogía | 4 | 11% |
| Métodos y recursos didácticos | 3 | 8% |
| Diseño y recursos didácticos | 1 | 3% |
| Evaluación del aprendizaje | 3 | 8% |
| Políticas educativas para la administración | | |
| Temas relacionados con las materias a su cargo | 4 | 11% |
| Formación en temas de mi especialidad | 4 | 11% |
| Nuevas tecnologías aplicadas a la educación | 4 | 11% |
| Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos | 2 | 6% |
| TOTAL | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.
Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

De acuerdo a los datos expuestos en la tabla Nro. 19 se puede constatar varias opciones de temas para capacitarse, las respuestas son varias siendo las principales las siguientes:

Valores y educación, psicopedagogía, temas relacionados al cargo, temas relacionados a la especialidad, y nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Sin embargo no hay una inclinación por las preguntas referentes a métodos y recursos didácticos lo que lleva a las siguientes conclusiones:

1. Los docentes buscan nuevas alternativas porque las anteriores no han probado ser efectivas.
2. No se tuvo una verdadera capacitación en el uso adecuado de los recursos y métodos didácticos.

Romero (1974) nos indica que “la educación satisface una necesidad humana fundamental, llegar a ser miembro apto dentro de la comunidad”. Los docentes se preocupan por que sus alumnos puedan desenvolverse en la sociedad del futuro sin problema y cada uno quiere hacerlo desde su propia formación, lamentablemente no hay una guía que les indique el camino y entonces tenemos estos resultados, muchos profesores en busca de muchos cursos o campos de capacitación para ayudar a sus alumnos.

Tabla Nro. 20: Obstáculos para no capacitarse

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Falta de tiempo | 11 | 30% |
| Altos costos de los cursos o capacitaciones | 13 | 34% |
| Falta de información | 5 | 14% |
| Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución | 4 | 11% |
| Falta de temas acordes con su preferencia | 4 | 11% |
| No es de su interés la capacitación profesional | | |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

El 34% de los encuestados indican que no se capacitan por los altos costos de los cursos o las capacitaciones como se puede ver en la tabla Nro. 20. Si bien el recurso financiero es importante para la actividad educativa sea que se lo mire como un alumno o como una institución es de parecer del autor del presente trabajo que son excusas ya que si desde un inicio pensamos que las barreras nos detendrán pues seguro lo harán, nuestra historia está llena de personas que se ingeniaron para salir adelante sin importar su condición social o económica. La única puerta que nos impide el paso al éxito está en nuestra propia mente, y se requiere de voluntad y decisión para abrirla. La falta de tiempo siempre será una excusa, nuestra historia esta llena de gente que logro superarse pese a muchas adversidades y el tiempo no era nunca un impedimento para las mentes que desean superarse.

Tabla Nro. 21: Motivos para impartir los cursos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Aparición de nuevas tecnologías | 10 | 31% |
| Falta de cualificación profesional | 1 | 3% |
| Necesidades de capacitación continua y permanente | 8 | 25% |
| Actualización de leyes y reglamentos | 7 | 22% |
| Requerimientos personales | 6 | 19% |
| TOTAL | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

En la encuesta se realizaron preguntas referentes a los motivos para que se impartan los cursos. Apenas un docente piensa que es por falta de cualificación profesional; es decir, la mayoría piensa que están totalmente calificados pero a la vez reconocen la necesidad de una capacitación más puntual y de mejores resultados. Como se ve en la tabla Nro. 21, los docentes están esperanzados en nuevas tecnologías o en nuevos reglamentos que ayuden en su labor. Un “mea culpa” es muy raro de encontrar.

Tabla Nro. 22: Motivos de asistencia a capacitaciones

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| La relación del cursos con la actividad docente | 10 | 37% |
| El prestigio del ponente | | |
| Obligatoriedad de asistencia | 1 | 4% |
| Favorece mi ascenso profesional | 8 | 30% |
| La facilidad de horarios | 2 | 7% |
| Lugar donde se realiza el evento | | |
| Me gusta capacitarme | 6 | 22% |
| TOTAL | 27 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Entre los motivos para la asistencia a capacitaciones que puede tener un docente, según

las encuestas y cuyos datos se encuentran en la tabla Nro. 22, se puede observar que el 30% de los encuestados estarían interesados en un curso de formación si es que éste favorece a su ascenso en su carrera profesional. Es de opinión del autor del presente trabajo que solo el 22% de los docentes respondieron que les gusta capacitarse. Esto indica la falta de misticismo para con su profesión y la poca responsabilidad para con sus alumnos y la sociedad

Tabla Nro. 23: aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------|------------|------------|
| Aspectos teóricos | | |
| Aspectos técnicos/prácticos | | |
| Ambos | 18 | 100% |
| No contesta | | |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

En la tabla 23 se puede identificar claramente unanimidad de criterios en cuanto a que los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación son los aspectos teóricos y los aspectos prácticos, no podemos llegar a una praxis completa sin antes haber entendido la mecánica del aprendizaje, tal vez por eso sea que no nos gustan los cursos porque o tienen mucho de uno o mucho del otro y no hay una combinación adecuada.. Perrenoud (2001), nos dice en unos de sus 10 criterios para una capacitación de alta calidad que se requiere de una verdadera articulación entre teoría y práctica. Este enunciado es totalmente verdadero aun mas si tomamos en cuenta que los modelos educativos basados en competencias toman en cuenta la praxis y el soporte teórico tanto en sus objetivos como en sus estándares e indicadores por lo que una adecuada integración de los dos aspectos es vital para una adecuada formación

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

No cabe duda alguna cuando se afirma que la mejor manera de aprender algo es justamente enseñándolo.

Tabla Nro. 24: Usted ha impartido cursos de capacitación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Si | 2 | 11% |
| No | 15 | 83% |
| No contesta | 1 | 6% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Desafortunadamente y como se puede constatar en la tabla Nro. 24 solamente el 11% de los docentes ha tenido la oportunidad de capacitar a otros docentes o a sus pares. Por una parte se puede entender que muchos docentes no participan en capacitaciones por la necesidad de tener un alto nivel de preparación, pero para tener este nivel y estar en capacidad de capacitar a otros, los docentes deben iniciar un proceso constante de capacitación, lo que vemos en las encuestas que no es lo que está ocurriendo actualmente.

Tabla Nro. 25: Capacitaciones recibidas por los docentes

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Metodología | | |
| Didáctica | | |
| Artes | 1 | 33% |
| Religión | 2 | 67% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

El tema de capacitación, que más ha sido tomado por los docentes y como consta en la tabla Nro. 25, ha sido la materia de religión, tal vez por la falta de personal involucrado en el tema o porque la institución pertenece a las hermanas Dominicanas de la Presentación. Cuyo carisma es Católico practicante. Sin embargo y tomando en cuenta la importancia de una formación cristiana, no hay mas temas que el mencionado

Tabla Nro. 26 : La persona en el contexto formativo

| | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | TOTAL |
|---|---|-----|---|-----|---|-----|----|-----|----|-----|-------|
| 11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente | | 0% | | 0% | 5 | 28% | 5 | 28% | 8 | 44% | 100% |
| 12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos | | 0% | | 0% | 1 | 6% | 13 | 72% | 4 | 22% | 100% |
| 13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante | | 0% | 1 | 6% | 2 | 11% | 11 | 61% | 4 | 22% | 100% |
| 17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes | | 0% | 1 | 6% | 2 | 11% | 8 | 44% | 7 | 39% | 100% |
| 18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país | 2 | 11% | | 0% | 3 | 17% | 7 | 39% | 6 | 33% | 100% |
| 19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos | | 0% | 3 | 17% | 3 | 17% | 1 | 6% | 11 | 61% | 100% |
| 20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida | | 0% | | 0% | 1 | 6% | 7 | 39% | 10 | 56% | 100% |
| 21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución | | 0% | | 0% | 3 | 17% | 7 | 39% | 8 | 44% | 100% |
| 22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes | | 0% | 1 | 6% | 3 | 17% | 3 | 17% | 11 | 61% | 100% |
| 23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes | | 0% | | 0% | 2 | 11% | 6 | 33% | 10 | 56% | 100% |
| 26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-) | | 0% | | 0% | 3 | 17% | 8 | 44% | 7 | 39% | 100% |
| 27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva | 1 | 6% | 1 | 6% | 4 | 22% | 8 | 44% | 4 | 22% | 100% |
| 41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje | | 0% | 1 | 6% | | 0% | 5 | 28% | 12 | 67% | 100% |

| | | | | | | | | | |
|---|----|----|---|-----|---|-----|----|-----|------|
| 42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente | 0% | 0% | 3 | 17% | 3 | 17% | 12 | 67% | 100% |
| 43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes | 0% | 0% | 1 | 6% | 6 | 33% | 11 | 61% | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

La información reflejada en la tabla Nro. 26 es muy importante ya que presenta, por una parte, áreas muy fuertes como es el conocimiento de informática, estrategias de motivación, planificación y proyectos; y por otra parte falencias en estrategias con las individualidades de los alumnos o la identificación de necesidades especiales.

Esta ambigüedad solo puede ser interpretada desde la primicia en que los docentes tienen conocimiento sobre la teoría de qué se debe hacer e incluso cómo se deben hacer las clases, pero no se aterriza en la práctica del día a día con los alumnos. Es llamativo el hecho de que el 68% de los docentes planifican, ejecutan y evalúan sus proyectos tanto personales como profesionales, sin embargo frente a una realidad escolar los resultados son diversos y muy lejanos de los esperados, al menos por las autoridades y padres de familia.

No se debe olvidar que aún tenemos docentes que piensan que son mejores profesionales de la educación mientras sus evaluaciones sean aprobadas por la menor cantidad de alumnos posible; es decir a menor cantidad de alumnos que pasan de años, mayor es el nivel de profesionalismo del docente. Qué error más enorme, afortunadamente las nuevas generaciones de docentes ya están cambiando este lamentable paradigma.

Otro dato interesante es el hecho de que el 56% de los docentes dicen tener una expresión oral y escrita adecuada para que los alumnos comprendan la asignatura, este dato no es halagador ya que están conscientes que falta por recorrer algún trecho en este campo pedagógico, lo ideal sería que le comprenda el 100% ahora bien nos hace falta el dato del otro lado, es decir que opinan los alumnos del nivel de expresión de sus profesores, se desea por tanto dejar una interrogante. Si el nivel de expresión del docente es óptimo por qué los alumnos piden que se les repita la clase?, por qué los alumnos fracasan en las pruebas por que no comprendieron la pregunta o la tarea? No será que se piensa que el docente es excelente para expresarse pero son los alumnos lo que no

pueden entender lo que se les dice tan sencillamente?

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla Nro. 27: Cursos en los últimos años propiciados por la institución

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Si | 8 | 44% |
| No | 8 | 44% |
| No contesta | 2 | 12% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

La encuesta nos refleja que en los últimos años el 44% de los docentes estima que han recibido cursos en la institución y otro porcentaje igual que la institución no lo ha propiciado, como lo refleja la tabla Nro. 27. Este dato no estuvo muy claro, sin embargo se conversó con los docentes y se aclaró de la siguiente manera. Quienes habían respondido que la institución ha propiciado cursos se referían a otra institución diferente a la institución donde se realiza esta investigación.

De todas maneras, se nos refleja la baja importancia que nuestra sociedad en general da a la capacitación de sus colaboradores

Tabla Nro. 28: La institución propicia cursos actualmente

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Si | 6 | 33% |
| No | 12 | 67% |
| No contesta | | 0% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

La tabla Nro. 28 nos complementa la idea al reflejar que en la actualidad el 67% de los docentes estima que la institución no propicia los cursos de capacitación. Se puede constatar lamentablemente, la falta la preocupación de institución por la capacitación de

sus docentes. El nivel es alarmante, solo el 33% de los docentes, es decir, 3 de cada 10 docentes piensa que la institución propicia cursos, mientras que el resto de docentes se preocupa, y como es natural, de su futuro profesional alertando sobre la poca iniciativa en la implantación de cursos para los docentes.

Tabla Nro. 29: Los cursos se realizan en función de...

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Áreas de conocimiento | 3 | 10% |
| Necesidades de actualización curricular | 8 | 27% |
| Leyes y reglamentos | 3 | 10% |
| Asignaturas que usted imparte | 3 | 10% |
| Reforma curricular | 6 | 20% |
| Planificación y programación curricular | 7 | 23% |
| | 30 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

La mayoría de los docentes, el 27%, piensa que los cursos se realizan en función de las necesidades de actualización curricular así como también para una planificación y programación del currículo, tal como se refleja en la tabla Nro. 29. Solo el 10% responde que las capacitación es son en base a las áreas de conocimiento, esto nos indica que las áreas de conocimiento están bastante despreocupadas, se ha capacitado en las mallas y la reforma curricular pero no en el día a día de la clase y en el tratamiento de cada materia que es muy particular y no puede globalizarse y pensar que hay un único método de aprendizaje para todas las asignaturas y todos lo alumnos.

Tabla Nro. 30: Los directivos fomentan la participación en los cursos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Siempre | 4 | 22% |
| Casi siempre | 3 | 16% |
| A veces | 7 | 38% |
| Rara vez | 1 | 6% |
| Nunca | 2 | 12% |
| No contesta | 1 | 6% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Lamentablemente y como se puede constatar en la tabla Nro. 30, las autoridades únicamente a veces fomentan la participación en cursos de capacitación, llegando a un 20% que dice que se los fomentan rara vez o incluso nunca. Los directivos son los primeros en fomentar la capacitación es una obligatoriedad casi intrínseca de la labor del directivo en toda área de inculcar la importancia de capacitarse. Pero si la autoridad no da este ejemplo, si no se toma la iniciativa, los docentes seguirán la rutina sin importarles la necesidad de un cambio.

Tabla Nro. 31: La organización y formación

| | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|----|---|----|---|----|-------|
| 1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato | | 0 | 1 | 6 | 1 | 6% | 5 | 28 | 1 | 61 | 100% |
| | | % | | % | | | | % | 1 | % | |
| 2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...) | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6% | 1 | 61 | 5 | 28 | 100% |
| | | % | | % | | | 1 | % | | % | |
| 3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...) | | 0 | | 0 | 1 | 6% | 1 | 67 | 5 | 28 | 100% |
| | | % | | % | | | 2 | % | | % | |
| 4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato | 1 | 6 | | 0 | 1 | 6% | 8 | 44 | 8 | 44 | 100% |
| | | % | | % | | | | % | | % | |
| 5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...) | 1 | 6 | | 0 | 1 | 6% | 1 | 67 | 5 | 28 | 106% |
| | | % | | % | | | 2 | % | | % | |
| 6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa | 1 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6% | 1 | 61 | 4 | 22 | 100% |
| | | % | | % | | | 1 | % | | % | |
| 7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa | | 0 | 1 | 6 | 7 | 39 | 7 | 39 | 3 | 17 | 100% |
| | | % | | % | | % | | % | | % | |
| 8. Describe las funciones y cualidades del tutor | | 0 | 1 | 6 | 2 | 11 | 5 | 28 | 1 | 56 | 100% |
| | | % | | % | | % | | % | 0 | % | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|----|----|----|----|----|------|
| 15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...) | 1 | 6 | 0 | 1 | 6% | 6 | 33 | 1 | 56 | 100% |
| | | % | % | | | | % | 0 | % | |
| 16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes | 1 | 6 | 0 | 3 | 17 | 5 | 28 | 9 | 50 | 100% |
| | | % | % | | % | | % | | % | |
| 30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula | | 0 | 0 | | 0% | 6 | 33 | 1 | 67 | 100% |
| | | % | % | | | | % | 2 | % | |
| 34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...) | 1 | 6 | 0 | 2 | 11 | 6 | 33 | 9 | 50 | 100% |
| | | % | % | | % | | % | | % | |
| 35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...) | 1 | 6 | 0 | 2 | 11 | 1 | 56 | 5 | 28 | 100% |
| | | % | % | | % | 0 | % | | % | |
| 36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente | | 0 | 1 | 6 | 5 | 28 | 3 | 17 | 9 | 50 |
| | | % | % | % | % | | % | | % | |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

La organización de una institución educativa es la columna vertebral de la misma. Por lo tanto es vital una correcta formación y constante capacitación en estos temas. La encuesta, en la tabla Nro. 31, nos refleja que la mayoría de los docentes en un 67% puede describir las funciones del profesor dentro del aula, sin embargo no todos conoce el tipo de liderazgo de los directivos. No todos los docentes diseñan planes de mejora para la educación en la institución. No todos, pero si la mayoría conoce bastante bien el proceso de la carrera del profesor ecuatoriano y la LOEI.

Adicionalmente hay un porcentaje importante que considera que no tiene la capacitación adecuada en las TICs para poder ayudar a los alumnos. Hoy por hoy el manejo de las TICs es casi vital ya que los avances tecnológicos hacen que se modifiquen las herramientas pedagógicas las mismas que deben estar acordes a la realidad de los alumnos.

Un bajo porcentaje de profesores analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo). Aunque pueda parecer algo sin mucha

3.2.3 La tarea educativa.

La tarea educativa es la labor más gratificante que un ser humano puede tener. Basta recordar que estamos trabajando con personas y lo que estamos es ayudando a que puedan crecer y formarse para que en el futuro puedan ser seres de bien y excelentes profesionales sin olvidar la parte humana y su relación con Dios.

Por tal motivo un docente debe estar laborando en el área o campo para lo cual está preparado o especializado.

Tabla Nro. 32: Las materias que imparte tienen relación con su formación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Si | 18 | 100% |
| No | | |
| No contesta | | |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

En el colegio La Presentación, objeto del presente trabajo, el 100% de los docentes están laborando en materias que tiene relación con su formación o carrera, como consta en la tabla Nro. 32. Esto es una gran ventaja ya que se no se usa a los docentes como “parches” en campos desconocidos, éste hecho lamentablemente si es común en otros establecimientos donde podemos encontrar al profesor con especialidad en ciencias sociales, a cargo de la materia de matemática o cultura física.

Tabla Nro. 33: Años en los imparte sus asignaturas

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------------|------------|------------|
| Primero, Segundo y Tercer año | 3 | 17% |
| Primero y Segundo | | |
| Segundo y Tercero | 6 | 33% |
| Primero | 4 | 22% |
| Segundo | 2 | 11% |
| Tercero | 3 | 17% |
| Total | | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

De acuerdo a los datos de la tabla Nro. 33, el 50% de los docentes, tiene a su cargo más

de un año de bachillerato, esto es muy positivo ya que tienen mayor conocimiento de los alumnos y se puede hacer un mejor seguimiento al currículo por cada área de conocimiento.

Tabla Nro. 34 : La Tarea Educativa

| | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | TOTAL |
|---|---|----|---|----|---|-----|---|-----|---|-----|-------|
| 9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula | 0 | % | 0 | % | 2 | 11% | 8 | 44% | 8 | 44% | 100% |
| 10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal | 0 | % | 0 | % | 1 | 6% | 8 | 44% | 9 | 50% | 100% |
| 11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente | 0 | % | 0 | % | 5 | 28% | 5 | 28% | 8 | 44% | 100% |
| 14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) | 1 | 6% | 0 | % | 4 | 22% | 1 | 6% | 2 | 11% | 100% |
| 24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa | 0 | % | 1 | 6% | 1 | 6% | 4 | 22% | 1 | 6% | 100% |
| 25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s | 0 | % | 1 | 6% | 0 | 0% | 8 | 44% | 9 | 50% | 100% |
| 28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...) | 1 | 6% | 0 | % | 0 | 0% | 3 | 17% | 1 | 6% | 78% |
| 29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje | 0 | % | 1 | 6% | 0 | 0% | 7 | 39% | 1 | 6% | 56% |
| 31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos | 0 | % | 0 | % | 0 | 0% | 3 | 17% | 1 | 6% | 83% |
| 32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) | 0 | % | 1 | 6% | 2 | 11% | 3 | 17% | 1 | 6% | 67% |

| | | | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|--------------|------|
| 33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas | 0 % | 0 % | 1 | 6% | 4 | 22 % | 1 3 | 72 % | 100% |
| 37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres | 0 % | 1 | 6 % | 4 | 22 % | 5 | 28 % | 8 44 % | 100% |
| 38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) | 0 % | 1 | 6 % | 6 | 33 % | 7 | 39 % | 4 22 % | 100% |
| 39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva | 0 % | 0 % | 1 | 6% | 7 | 39 % | 1 0 | 56 % | 100% |
| 40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura | 0 % | 0 % | 2 | 11 % | 5 | 28 % | 1 1 | 61 % | 100% |
| 44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación | 0 % | 0 % | 1 | 6% | 4 | 22 % | 1 3 | 72 % | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio La Presentación.

Elaborado por: Lic. Marcelo Ortega

Como se puede constatar en la tabla Nro. 34, los docentes tienen su mayor fortaleza en la planificación de las asignaturas y en la elaboración de instrumentos de evaluación así como el desarrollo de unidades didácticas. Un 89% de docentes responden de forma positiva a la utilización adecuada de métodos audiovisuales como recurso didáctico en las clases, sin embargo queda en el aire el concepto de ser adecuado. Por ejemplo, que los alumnos vean una película sobre la segunda guerra mundial y hagan un resumen puede ser lo adecuado para un docente mientras que para otro lo adecuado será que los alumnos contrarresten lo expuesto en la película con los testimonios en libros de historia y den sus conclusiones y recomendaciones a los directores de la película por las partes omitidas o posibles errores en la misma. Prueba de esta conjetura es que en lo referente a si el docente diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, el 40% de los docentes responden que no son totalmente competentes en el aspecto mencionado

Así mismo, el 100% de los docentes evalúa los aprendizajes. Esto quiere decir que ya no se evalúa conocimientos solamente sino los procesos como fundamento de aprendizaje. Lamentablemente no se diseñan programas y planes de autoevaluación, tan importantes en todas las profesiones y más aún en la educación que es tan cambiante.

Todos somos la institución educativa, no solamente las autoridades, sino todos los gestores. Desde este punto de vista los planes estratégicos de las autoridades deben ser los planes estratégicos de cada docente, cada padre de familia y cada alumno; sin embargo, no todos los docentes plantean, ejecutan y hacen el seguimiento de proyectos educativos.

Tampoco existe unanimidad en el conocimiento de diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal. Por lo tanto un método que apoye a las diversas áreas académicas se hace necesario. De esta manera todos los docentes estarían alineados a un objetivo común y con un sentido particular de trabajo. Es de opinión del autor de la presente investigación que la institución adolece de un criterio institucional pedagógico. De acuerdo a los datos arrojados por la investigación se puede ver que en el colegio La Presentación, no existe un seguimiento al proyecto institucional y tampoco hay un lineamiento pedagógico y metodológico que ayude a los alumnos a aprender.

Cuando un estudiante se enfrenta al mundo de la información lo primero que hace es captar esa información para lo cual en la mayoría de los casos solo tiene dos vías, la auditiva y la visual. En muchos casos el lenguaje escrito estará presente como medio para que el mensaje sea transmitido. Es aquí, en esta fase inicial de aprendizaje temprano, donde se debe asegurar que la construcción del nuevo saber tenga los cimientos necesarios. La pregunta que nos salta al momento es cómo podemos ayudar a nuestros alumnos a procesar la información que está escrita?.

Cuantas veces los docentes nos sentimos frustrados con el rendimiento de nuestros alumnos cuando les hemos ayudado con la información que ellos requieren, les decimos donde encuentran más información del tema, les enseñamos como buscar nueva información y al final, y en algunos casos nos encontramos con que no comprenden lo solicitado en la pregunta de la evaluación y nos responden otra cosa totalmente diferente. En otros casos aplicamos las nuevas técnicas didácticas y cuando le preguntamos al alumno porque no realiza su, por ejemplo, mentefacto sobre el tema dado, la respuesta es “el texto está difícil, no se entiende”.

Esta investigación ha llevado al autor a la conclusión que se debe guiar el proceso desde el inicio, es decir, es necesario aprender a leer. No se refiere en este punto a la lectura mecánica que une los fonemas, lo que se propone es una lectura que sea el medio para comprender el mensaje que nos dan los diferentes autores y nuestra sociedad en general. Se propone que este programa de lectura y comprensión sea tomado en cuenta como eje transversal, pero será tan solo el inicio luego se continuará con el trabajo más puntual en cada área de estudio.

COLEGIO PARTICULAR LA PRESENTACIÓN
NECESIDADES DE FORMACIÓN
ANÁLISIS FODA

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Todos los docente tienen título de tercer nivel como mínimo • La mayoría de docentes (83%) labora a tiempo completo • La mayoría de los profesores (72%) está interesado en seguir un programa de cuarto nivel • Todos creen en la importancia de capacitarse • Los docentes reconocen la necesidad de capacitarse en varios campos • Los docentes reconocen que se requiere una capacitación tanto en los aspectos prácticos como teóricos • Los docentes que se capacitan es por sus propios medios y con sus propios recursos • Se han impartido cursos en función de la planificación y desarrollo curricular. • Todos los docentes imparten asignaturas que tienen relación con su formación. • Todos los docentes comparten años de estudio, de manera que pude haber un seguimiento del avance de la asignatura • Gran conocimiento de planificación y elaboración de instrumentos de evaluación de los estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> • Solo pocos docentes (11%) tienen titulación de postgrado • No se encuentra interés o preparación para capacitaciones virtuales o a distancia • Los docentes requieren de una capacitación en diversos temas • Los métodos y técnicas usadas hasta el momento has probado ser inefectivas varios campos, y por lo tanto los docentes buscan nuevas alternativas pedagógicas • Solo pocos (22%) de docentes admiten que les gusta capacitarse, la mayoría lo hace por requisitos laborales más que por convicción propia • La institución se ha preocupado principalmente por la capacitación religiosa de sus docentes • Los docentes no toman en cuentas las individualidades en sus procesos educativos • La institución no propicia cursos de capacitación • No hay una política institucional que fomente la participación de los docentes en capacitación pedagógica • La diversidad de respuestas frente a una misma pregunta nos indica que no hay unidad de criterios y por lo tanto tampoco hay unidad metodológica • No se aplica una autoevaluación de su propio proceso • No se realiza un seguimiento a los proyectos educativos institucionales en el caso de que los haya • No hay un criterio institucional pedagógico que ayude a un trabajo conjunto para bajo una misma metodología |
| OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
| <ul style="list-style-type: none"> • universidades ofrecen programas para titulación en cuarto nivel • La mayoría de lo profesores (72%) está interesado en seguir un programa de cuarto nivel • Existen programas de becas y créditos educativos a los que puede acceder el docente. • Existe una gran variedad de temas y de facilitadores que pueden ayudar a los docentes en sus programas de capacitación | <ul style="list-style-type: none"> • las universidades no alcanzan a abarcar todos los campos que se requiere en la docencia • los nuevos horarios de trabajo de los docentes en las unidades educativas no permite capacitación presencial • nivel económico de los docentes no permite su inscripción en cursos de capacitación, maestrías y menos aún en doctorados • los cursos de capacitación se dan en base a la aparición de nuevas tecnologías o por actualización de reglamentos, no se toma en cuenta la falta de cualificación del docente |

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del Curso

TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS DE LECTURA Y COMPRESIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES DEL BACHILLERATO DEL COLEGIO “LA PRESENTACIÓN” DEL CANTÓN QUITO DURANTE EL AÑO LECTIVO 2013- 2014.

4.2 Justificación

En las encuestas que se realizó a los docentes se pudo detectar la necesidad de un formación y capacitación en técnicas de enseñanza. La verdad las capacitaciones deben ser enfocadas en la manera como los alumnos aprenden más que en cómo los docentes enseñan. Ya nos es época de enseñar, es tiempo de aprender. Por lo tanto las técnicas y métodos deben responder a la pregunta. ¿Cómo puedo ayudar a que mis alumnos aprendan de una mejor manera?

Puesto de otra manera, se nos han olvidado las bases del aprendizaje. La queja más común de los docentes es “no entiendo cómo es que no aprueban las evaluaciones si en clases lo hicieron todo perfecto, hemos practicado y practicado y al final no leen bien la pregunta y se equivocan” o tal vez la frase “si solo se les pide que lean el texto y en base al mismo hagan la actividad solicitada”. Las encuestas realizadas nos demuestran que los docentes están buscando una técnica que ayude a todas las áreas a mejorar el aprendizaje. La encuesta nos refleja que no existe una retroalimentación del aprendizaje. Se usan las últimas técnicas y se ha asistido a una diversidad de cursos sin obtener los resultados deseados. El problema es global y aunque muchos de los docentes desean continuar con los estudios y obtener una titulación de cuarto nivel existe una paradoja educativa. A mayor nivel de preparación del docente menor es la atención a las actividades básicas. Se propone iniciar por el principio. Ayudemos a que nuestros alumnos puedan entender la información que está lista y disponible para ellos, es decir, y usando una metáfora, démosles alas para que puedan volar.

Muchos de los docentes piensan que sus métodos no son válidos o no se los están aplicando correctamente. Todos sabemos que los alumnos tienen que leer mucha información, pero cuanto de la misma les es útil, y cuánto de la misma es retenida?

Todos sabemos la respuesta. Tal vez sea porque NO sabemos leer y comprender lo que leemos? Muchas veces buscamos la respuesta en lo lejano y complicado y nos olvidamos de ver lo esencial y primordial. La pregunta es: ¿les enseñamos a leer como un medio de comprender o les enseñamos a leer como una forma de articular los sonidos representados por esos grafemas?

El presente curso es de suma importancia tanto para docentes como para los alumnos, ya que los resultados de la aplicación del curso se verán reflejados en el desempeño y mejora de las estrategias de aprendizaje por parte de los educandos.

4.3 Modalidad de estudios

El presente curso se lo ha planificado para dictarlo de forma presencial, con una duración de 60 horas distribuidos en 15 sesiones de 4 horas cada una. Las sesiones serán cada semana, lo recomendable es 2 sesiones por semana.

Objetivos

Objetivo general

- Conocer y aplicar las técnicas y estrategias de lectura y comprensión con los estudiantes de bachillerato.

Objetivos específicos

- Desarrollar en los alumnos las técnicas de lectura para una mejor comprensión de la información disponible.
- Usar la técnica y la estrategia adecuada de acuerdo al tipo de texto.
- Identificar el objetivo de la lectura. Tener un “Para Qué?” voy a leer.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Este curso está dirigido a docentes del Nivel dos, es decir a los docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3 a 5 años, con el fin de mejorar el proceso de aprendizaje de sus alumnos.

El presente curso será de gran beneficio para los docentes sin importar el área de trabajo o su experiencia en el tema planteado.

Por lo tanto este curso está dirigido a los docentes que quieren tener un cambio con sus alumnos, a los docentes que se preocupan por ser cada vez mejores, a aquellos docentes que no se conforman con poco y a todos los docentes que nunca dicen “no necesito aprender nada nuevo”, pero también a aquellos que pueden hacer de la lectura comprensiva una herramienta de un aprendizaje crítico y consiente que nos lleve a formar nuevas conciencias y a preparar a las nuevas generaciones.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los docentes destinatarios requieren tener conocimientos básicos del uso de internet en lo referente a usar navegadores. Se requiere para tal efecto acceso a un computador ya sea propio o de uso común de la institución o de alquiler. Se requiere también conocimientos en paquetes ofimáticos en especial el uso de presentador de diapositivas para los organizadores gráficos.

4.5 Breve descripción del curso

El curso está diseñado para que los docentes pongan en práctica las diversas técnicas y estrategias con sus alumnos. En cada sesión de capacitación se hará un seguimiento y una evaluación de los resultados obtenidos. De esta manera aseguramos que lo aprendido o repasado no se quede en blanco y negro y como una experiencia de “tener” que asistir al curso pero al final, las clases y más que nada los resultados siguen siendo los mismos.

Desde su inicios se toma en cuenta a la escritura como un segundo lado de la misma moneda, por lo tanto se incluirán temas sobre escritura y el uso de composiciones con un parafraseo desde su etapa inicial. De esta manera los alumnos, y algunos docentes, irán aprendiendo a usar sus propias ideas y no a plagiar los comentarios de otras personas.

4.5.1 Contenidos del Curso

Temas del curso

SESIÓN 1

1. Lectura Mecánica
 - 1.1 Presentación de los asistentes
 - 1.2 Lluvia de ideas sobre la lectura y comprensión
 - 1.3 Explicación sobre la lectura como habilidad (mecánica de la lectura)
 - 1.4 Prácticas de lectura

SESIÓN 2

2. Lectura comprensiva
 - 2.1 Evaluación sobre el tema anterior
 - 2.2 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula
 - 2.3 Explicación sobre la lectura como competencia (comprensión de la lectura)
 - 2.4 Práctica de preguntas de lectura y comprensión

SESIÓN 3

3. Errores en preguntas de comprensión
 - 3.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula
 - 3.2 Análisis de textos y pruebas de los docentes a sus alumnos para replantearse preguntas de comprensión
 - 3.3 Redefinir el concepto de lectura y comprensión para aplicarlo en el aula

SESIÓN 4

4. Lectura y comprensión (procesos)
 - 4.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula
 - 4.2 Explicación sobre la lectura como competencia (comprensión de la lectura)
 - 4.3 Práctica de preguntas de lectura y comprensión

SESIÓN 5

5. Estrategias de pre lectura

5.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

5.2 Actividades de pre lectura parte i

5.3 Práctica de estas actividades

SESIÓN 6

6. Estrategias de pre lectura

6.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

6.2 Actividades de pre lectura parte ii

6.3 Práctica de estas actividades

SESIÓN 7

7. Estrategias de lectura

7.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

7.2 Actividades durante la lectura parte i

7.3 Práctica de estas actividades

SESIÓN 8

8. Estrategias de lectura

8.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

8.2 Actividades durante la lectura parte ii

8.3 Práctica de estas actividades

SESIÓN 9

9. Estrategias de post lectura

9.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

9.2 Actividades luego de la lectura parte i

9.3 Práctica de estas actividades

SESIÓN 10

10. Estrategias de post lectura

10.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

10.2 Actividades luego de la lectura parte ii

10.3 Práctica de estas actividades

SESIÓN 11

11. Técnicas de lectura individual

11.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

11.2 Técnicas de lectura individual

11.3 Practica

SESIÓN 12

12. Técnicas de lectura colectiva

12.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

12.2 Técnicas de lectura colectivas

12.3 Práctica de las técnicas

SESIÓN 13

13. Integración de la lectura con las otras habilidades

13.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

13.2 Habilidades integradas

13.3 Práctica de habilidades integradas

SESIÓN 14

14. Procesos de metacognición en la lectura

14.1 Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula

14.2 La metacognición como un proceso de evaluación

14.3 Práctica de metacognición

SESIÓN 15

15. Currículo basado en lectura y comprensión

15.1 Indicadores de desempeño

15.2 Explicación del currículo basado en lectura y comprensión

15.3 Evaluación final

Desarrollo de Contenidos

1. Lectura y comprensión como habilidad

¿Qué es la lectura? José Antonio Millán (2003), dice al respecto que “La lectura es una habilidad de un tipo muy desarrollado: de hecho es la suma de varias habilidades psicológicas que se adquieren y se ejercitan a edad temprana. Como ocurre con las facultades humanas que usamos desde siempre (la maravilla del lenguaje, de la percepción visual), es difícil darnos cuenta cabal de su complejidad.”

“La lectura comprende, en un principio, la capacidad de discernir una letra de otra: ¿qué tienen que ver las siguientes formas entre sí?”

Golder (2001) dice que “debemos distinguir las capacidades de lectura (en el sentido de interpretación) de las capacidades de comprensión” en un inicio es importante que se desarrollen las destrezas de bajo nivel esto es lo referente a la mecánica de la lectura, que los alumnos no tengan problemas en descodificar los signos y letras que forman el texto escrito. Esta etapa es básica para poder empezar a trabajar en las habilidades de más alto nivel como es el hecho de comprender lo escrito. Muchas veces estamos esperando que los alumnos, en la etapa inicial nos interpreten el mensaje de lo que con dificultad acaban de leer.

Todo proceso tiene sus pasos a seguir y el que nos los saltemos no hace el camino más corto sino más complicado.

En esta etapa de la lectura como habilidad, se toma en cuenta a los componentes de una adecuada interpretación de los grafemas. Un lector hábil debe tomar en cuenta:

- Signos de puntuación
- Entonación
- Ritmo
- Fluidez

2. Lectura y comprensión como competencia

Algunos autores han reconocido que para leer y escribir exitosamente se requiere de las llamadas habilidades metalingüísticas. Estos autores sugieren que dichas habilidades tienen que ver con la capacidad para describir y analizar el sistema lingüístico. Los sujetos pueden analizar, pensar, reflexionar sobre la forma, el contenido o el uso del lenguaje en contextos comunicativos. Además, dicho conocimiento se relaciona estrechamente con los procesos de alfabetización (Gombert, 1992; Kamhi, Lee & Nelson, 1985; van Kleeck, 1995).

Al hablar de la lectura como una competencia nos vemos obligados a unirlo a procesos de metacognición ya que es importante la conciencia del lector y el monitoreo durante el proceso. Estas actividades nos hacen mas competentes al decodificar los mensajes que el autor nos transmite en el texto, ya no es una interpretación de letras que nos forman palabra, ahora el mensaje yace detrás de esas palabra con múltiples significados dependiendo de muchos y diversos factores.

Un lector competente debe poder realizar las siguientes actividades

- Inferir en contexto
- Identificar el propósito del texto
- Sentir el objetivo del autor
- Discernir lo principal y lo secundario
- Vivir el mensaje

3. Estrategias de lectura y comprensión. Procesos

Comprender es más que decodificar las letras y palabras o poder memorizar el texto como hace varios años se entendía que era la forma de aprender. Los 5 niveles de comprensión han sido muy claramente identificados por María José Pérez (2005) los mismos que son:

Nivel 1. Comprensión Literal

El primer nivel es el de la comprensión literal. El lector desarrolla dos capacidades fundamentales: reconocer y recordar. Este nivel se enfoca en el:

- Reconocimiento, la localización y la identificación de elementos.
- Reconocimiento de detalles: nombres, personajes, tiempo...
- Reconocimiento de las ideas principales.
- Reconocimiento de las ideas secundarias.
- Reconocimiento de las relaciones causa-efecto.
- Reconocimiento de los rasgos de los personajes.
- Recuerdo de hechos, épocas, lugares...
- Recuerdo de detalles.
- Recuerdo de las ideas principales.
- Recuerdo de las ideas secundarias.
- Recuerdo de las relaciones causa-efecto.
- Recuerdo de los rasgos de los personajes

Nivel 2. Reorganización de la Información

El segundo nivel requiere que el lector use procesos de síntesis y clasificación para reorganizar las ideas, en este nivel se espera que el lector pueda realizar:

- Clasificaciones: categorizar personas, objetos, lugares, etc.
- Bosquejos: reproducir de manera esquemática el texto.
- Resúmenes: condensar el texto.
- Síntesis: refundir diversas ideas, hechos, etc.

Nivel 3. Comprensión Inferencial

El tercer nivel implica que el lector ha de unir al texto su experiencia personal y realizar conjeturas e hipótesis. Es el nivel de la comprensión inferencial:

- La inferencia de detalles adicionales que el lector podría haber añadido.
- La inferencia de las ideas principales, por ejemplo, la inducción de un significado o enseñanza moral a partir de la idea principal.
- La inferencia de las ideas secundarias que permita determinar el orden en que deben estar si en el texto no aparecen ordenadas.

- La inferencia de los rasgos de los personajes o de características que no se formulan en el texto

Nivel 4. Lectura crítica o juicio valorativo

El cuarto nivel corresponde a la lectura crítica o juicio valorativo del lector, y conlleva un:

- Juicio sobre la realidad. (el entorno en el que vivimos)
- Juicio sobre la fantasía. (nuestra imaginación)
- Juicio de valores (nuestro código de moral y ética)

Nivel 5. Apreciación lectora

En el quinto nivel, se hace referencia al impacto psicológico y estético del texto en el lector. En este nivel el lector realiza:

- Inferencias sobre relaciones lógicas:
 - motivos,
 - posibilidades,
 - causas psicológicas y
 - causas físicas.
- Inferencias restringidas al texto sobre:
 - relaciones espaciales y temporales,
 - referencias pronominales,
 - ambigüedades léxicas y
 - relaciones entre los elementos de la oración

4. Estrategias de prelectura

Jack Richards (2002), dice que las estrategias de pre lectura son “formas de acceder a los significados que son empleados flexible y selectivamente para prever o establecer el propósito de la lectura”

Por lo tanto estas estrategias son tan imprescindibles como ponerle combustible a un auto antes de conducirlo, si cabe la analogía. Estas estrategias corresponden a todas las

actividades que se realizan antes de la lectura misma para asegurar que la comprensión del texto sea lo más adecuado posible. Dentro de las principales tenemos:

- Establecer el propósito de la lectura.- Esto es identificar el objetivo del autor del texto.
- Analizar paratextos.- Implica análisis de textos y parafraseos
- Activar los saberes previos sobre el tema de la lectura.- Conectar el conocimiento previo con el texto a ser tratado
- Elaborar predicciones a partir de un título, ilustración, portada, nombres y palabras clave.- Implica utilizar a la predicción como una técnica de pre comprensión lectora
- Plantear expectativas en relación al contenido del texto.- Implica

5. Estrategias mientras se aplica la lectura

En relación a las actividades mientras se lee, Richards nos dice que son “formas de acceder a los significados que son empleados flexible y selectivamente para monitorear la comprensión o ajustar los propósitos”

Esto nos indica la característica de metacognición que tienen estas actividades y la importancia de la consciencia de las mismas. Dentro de las principales actividades tenemos:

- Inferir el significado de las palabras usando el contexto, formación de las palabras o imágenes
- Buscar información específica en el texto
- Identificar las funciones gramaticales de las palabras nuevas
- Predecir el contenido del texto de acuerdo a la idea, conjunciones y palabras clave
- Usar imágenes como los organizadores gráficos para identificar la idea principal del texto o sus temas
- Usar el parafraseo para crear resúmenes
- Distinguir ideas principales de secundarias
- Distinguir hechos de opiniones
- Hacer conclusiones y conjeturas

6. Estrategias de pos lectura

Jack Richards (2002) nos dice al respecto que las estrategias de post lectura son “formas de acceder a los significados del texto para resumir o evaluar el mismo”, esto es lo referente a las diversas actividades que nos permiten consolidar la información que hemos leído anteriormente con la posibilidad de dar nuestro criterio sobre el texto.

Algunas de estas actividades son:

- Llenar espacios en blanco
- Crear nuevos textos orales o escritos a partir de lo leído
- Asumir el rol de personaje y dar su punto de vista desde el contexto.
- Dar una opinión y evaluar el texto.
- Resumir el texto sin perder la idea principal
- Monitorear sus técnicas para definir lo más conveniente a futuro

7. Técnicas para lectura individual y grupal

No se puede decir que la lectura individual sea mejor que la colectiva o viceversa. Cada cual tiene un propósito diferente. En la lectura individual potencializamos las habilidades de la mecánica de la lectura y monitoreamos la comprensión de la misma de forma individual.

En la lectura colectiva potencializamos y creamos nuevas habilidades. En la página web Fantastic Primary, se plantea lo siguiente sobre la lectura colectiva: “Entre las actividades de lectura colectiva o compartida que se proponen destaca aquella que llamamos “leer juntos”. El profesor actúa como guía y facilitador de la descodificación del texto, realizando la lectura oral de los relatos a todo el grupo, sentado en un círculo; asimismo, a medida que les cuenta la historia, va recabando su participación para que, por ejemplo, formulen hipótesis sobre el significado de lo que oyen con apoyo en las imágenes del texto, o anticipen el desarrollo de la historia basándose en la repetición de esquemas narrativos.”

Todos los seres humanos, o al menos la mayoría, somos seres sociales, la lectura en grupo nos ayuda a enriquecer nuestras vidas con puntos de vista diversos y criterios que

nos ayudan a crear otras habilidades como estar de acuerdo , expresar desacuerdos y llegar a consensos.

8. Integración de la lectura con otras habilidades y competencias

Según en Marco Referencial Europeo y se diría la tradición de la enseñanza de la lengua española, hay cuatro habilidades en un idioma: escuchar, hablar, leer y escribir. Paradójicamente ése es el orden natural de como nosotros aprendimos, pero muchas veces no es el orden de cómo lo usamos en nuestras escuelas, en especial en la enseñanza de los idiomas extranjeros. Todas las habilidades forman parte de un todo comunicativo. Luis Miguel Cárdenas (2007) nos dice que “la simultaneidad de los procesos y competencias que se ponen en juego en el aprendizaje de las competencias comunicativas, posibilitan el establecimiento de múltiples conexiones no sólo entre la lectura y las otras habilidades de la competencia comunicativa (hablar, escuchar, escribir), sino también entre la lectura y las otras áreas del conocimiento”

Claramente tenemos una conexión de la lectura con las otras habilidades y competencias, es lo que se llama ahora destrezas integradas, es decir no podemos separar la una de la otra. Si le pedimos a un alumno que haga un resumen en base a un texto, estaremos usando la habilidad de la escritura, y si le pedimos su opinión, estaremos usando el discurso como habilidad. Como en todo, el ser humano es íntegro y formado por procesos sistémicos que dependen unos de otros para tener la eficacia que buscamos.

9. Estándares de la lectura y comprensión por año de bachillerato

Al final de cada año cada alumno debe tener un mínimo de habilidades y competencias lectoras basadas en una serie de indicadores que serán listados a continuación. Estos listados son tomados de la guía 22 del Ministerio de Educación de Colombia. El autor del presente trabajo ha usado esta guía ya que está enfocada en competencias.

Indicadores para primero de bachillerato

- Identifico iniciación, nudo y desenlace en una narración.
- Reconozco el propósito de una descripción en textos narrativos de mediana extensión.

- Identifico puntos a favor y en contra en un texto argumentativo sobre temas con los que estoy familiarizado.
- Comprendo relaciones de adición, contraste, orden temporal y espacial y causa-efecto entre enunciados sencillos.
- Identifico la recurrencia de ideas en un mismo texto.
- Identifico relaciones de significado expresadas en textos sobre temas que me son familiares.
- Represento, en forma gráfica, la información que encuentro en textos que comparan y contrastan objetos, animales y personas.
- Valoro la lectura como una actividad importante para todas las áreas de mi vida.
- Comprendo la información implícita en textos relacionados con temas de mi interés.
- Diferencio la estructura organizativa de textos descriptivos, narrativos y argumentativos.
- Identifico elementos culturales presentes en textos sencillos.

Indicadores para segundo de bachillerato

- Identifico palabras clave dentro del texto que me permiten comprender su sentido general.
- Identifico el punto de vista del autor.
- Asumo una posición crítica frente al punto de vista del autor.
- Utilizo variedad de estrategias de comprensión de lectura adecuadas al propósito y al tipo de texto.
- Analizo textos descriptivos, narrativos y argumentativos con el fin de comprender las ideas principales y específicas.
- Hago inferencias a partir de la información en un texto.
- Comprendo variedad de textos informativos provenientes de diferentes fuentes.
- Propongo hipótesis de interpretación para cada uno de los tipos de texto que he leído.
- Identifico las principales características formales del texto: formato de presentación, títulos, graficación, capítulos, organización, etc.

Indicadores para tercero de bachillerato

- Comparo el contenido de los diferentes tipos de texto que he leído.
- Relaciono la forma y el contenido de los textos que leo y muestro cómo se influyen mutuamente.
- Establezco relaciones de semejanza y diferencia entre los diversos tipos de texto que he leído.
- Elaboro hipótesis de lectura de diferentes textos, a partir de la revisión de sus características como: forma de presentación, títulos, graficación y manejo de la lengua: marcas textuales, organización sintáctica, uso de deícticos, entre otras.
- Comprendo el sentido global de cada uno de los textos que leo, la intención de quien lo produce y las características del contexto en el que se produce.
- Caracterizo los textos de acuerdo con la intención comunicativa de quien los produce.
- Analizo los aspectos textuales, conceptuales y formales de cada uno de los textos que leo.
- Infiero otros sentidos en cada uno de los textos que leo, relacionándolos con su sentido global y con el contexto en el cual se han producido, reconociendo rasgos sociológicos, ideológicos, científicos y culturales.

10. Planificación y evaluación de un currículo con lectura y comprensión

Para poder planificar y posteriormente evaluar los objetivos alcanzados es necesario primeramente entender que tanto la planificación como la evaluación van de la mano.

Elia Paredes (2001), nos dice que “existen dos propósitos distintos cuando se evalúa: calificar y la evaluación auténtica. Se califica para informar de la enseñanza y del aprendizaje” pero “una evaluación auténtica usa una variedad de parámetros como indicadores tanto del aprendizaje formal como del informal, que ilumina el progreso del alumno en su lectura y se centra en situaciones de la vida real”.

Por lo tanto la evaluación debe responder a los objetivos planteados en forma de indicadores de desempeño. Cada logro en un indicador será un paso para el siguiente. Un currículo con una matriz basado en lectura comprensiva asegura que los alumnos tengan el conocimiento y las herramientas para adquirir el conocimiento cuando lo requieran. Todas las áreas deben por tanto estar involucradas en los mismos indicadores y en las mismas metas.

Las evaluaciones en las diversas materias deben contener las estrategias de lectura y comprensión, se debe priorizar a la crítica y el análisis antes que la memoria.

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

Debido a la temática del tema se requiere que el tutor sea una persona con alta experiencia en competencias, habilidades y diseños educativos.

El tutor debe tener formación en el área de literatura, pedagogía. Tener experiencia en desarrollo de talleres de lectura y comprensión de por lo menos 3 años. Contar con 5 años de experiencia docente en bachillerato impartiendo la materia de literatura

4.5.3 Metodología

El presente curso se ha planificado con una parte teórica y una parte práctica. En las primeras horas se dará la base científica de la lectura y comprensión como una alternativa para mejorar el desempeño de los alumnos y en la segunda parte se realizarán ejercicios relacionados al tema tratado de manera que los asistentes puedan ponerlos en práctica durante esa semana con sus alumnos y en la siguiente clase dar una retroalimentación de sus experiencias con las técnicas que van aprendiendo. La intención de este método es que los conocimientos se apliquen y sean rápidamente practicados y ejecutados por los docentes.

4.5.4 Evaluación

La evaluación será tanto formativa como sumativa, en su parte sumativa se establece que cada clase tendrá su evaluación sobre la sesión anterior y en base a esta evaluación se revisará lo que requiere ser revisado y se proseguirá con los siguientes temas.

La evaluación sumativa será a la mitad y al final del curso contemplando tanto la parte teórica – científica como la parte práctica pero desde el ángulo de los docentes. Es decir los temas serán enfocados al desempeño del docente en el uso y aplicación de las técnicas de lectura y comprensión con sus alumnos y no solamente a medir que tan buena es la memoria en base a lo expuesto durante el curso

Todas las evaluaciones serán calificadas sobre 20 puntos. En cada actividad se obtendrá un promedio y estas notas se sumaran al final. El puntaje no podrá ser menor a 70/100. Las actividades a evaluarse son:

| | |
|---------------------------------|-----|
| 1. 14 Trabajos | 30% |
| 2. 14 Practicas | 20% |
| 3. 5 Evaluaciones parciales | 20% |
| 4. Evaluación de medio curso, y | 15% |
| 5. Evaluación final | 15% |

Duración del curso

El curso está diseñado para 15 sesiones de 4 horas cada una. Las clases se realizarán una vez por semana por lo tanto el curso tendrá una duración de 15 semanas, incluyendo la evaluación final. El curso en total tendrá una duración de 60 horas.

4.6 Cronograma de actividades a desarrollarse

| SESIÓN | TEMA | ACTIVIDADES | DURACIÓN | TOTAL POR SESIÓN |
|--------|-------------------------------------|---|----------|------------------|
| 1 | LECTURA (MECÁNICA) | Inauguración del curso | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Lluvia de ideas sobre la lectura y comprensión | 1/2 hora | |
| | | Explicación sobre la lectura como habilidad (mecánica de la lectura) | 2 horas | |
| | | Práctica de lectura | 1 hora | |
| 2 | LECTURA COMO COMPETENCIA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Explicación sobre la lectura como competencia (comprensión de la lectura) | 2 horas | |
| | | Práctica de preguntas de lectura y comprensión | 1 hora | |
| 3 | ERRORES EN PREGUNTAS DE COMPRENSIÓN | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Análisis de textos y pruebas de los docentes a sus alumnos para replantearse preguntas de comprensión | 2 horas | |
| | | Redefinir el concepto de lectura y comprensión para aplicarlo en el aula | 1 hora | |
| 4 | LECTURA Y COMPRENSIÓN (PROCESOS) | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Explicación sobre la lectura como competencia (comprensión de la lectura) | 2 horas | |
| | | Práctica de preguntas de lectura y comprensión | 1 hora | |
| 5 | ESTRATEGIAS DE PRE LECTURA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | actividades de pre lectura parte I | 2 horas | |
| | | práctica de estas actividades | 1 hora | |
| 6 | ESTRATEGIAS DE PRE LECTURA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Actividades de pre lectura parte II | 2 horas | |
| | | Práctica de estas actividades | 1 hora | |

| | | | | |
|----|---|---|----------|---------|
| 7 | ESTRATEGIAS DE LECTURA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Actividades durante la lectura parte I | 2 horas | |
| | | Práctica de estas actividades | 1 hora | |
| 8 | ESTRATEGIAS DE LECTURA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Actividades durante la lectura parte II | 2 horas | |
| | | Práctica de estas actividades | 1 hora | |
| 9 | ESTRATEGIAS DE POST LECTURA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Actividades luego de la lectura parte I | 2 horas | |
| | | Práctica de estas actividades | 1 hora | |
| 10 | ESTRATEGIAS DE POST LECTURA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Actividades luego de la lectura parte II | 2 horas | |
| | | Práctica de estas actividades | 1 hora | |
| 11 | TÉCNICAS DE LECTURA INDIVIDUAL | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Técnicas de lectura individual | 2 horas | |
| | | Práctica de las técnicas | 1 hora | |
| 12 | TÉCNICAS DE LECTURA COLECTIVA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Técnicas de lectura colectivas | 2 horas | |
| | | Práctica de las técnicas | 1 hora | |
| 13 | INTEGRACIÓN DE LA LECTURA CON LAS OTRAS HABILIDADES | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | Habilidades integradas | 2 horas | |
| | | Práctica de habilidades integradas | 1 hora | |
| 14 | PROCESOS DE METACOGNICIÓN EN LA LECTURA | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias en el aula | 1/2 hora | |
| | | La metacognición como un proceso de evaluación | 2 horas | |
| | | Práctica de metacognición | 1 hora | |
| 15 | CURRÍCULO BASADO EN LECTURA Y COMPRENSIÓN | Evaluación sobre el tema anterior | 1/2 hora | 4 horas |
| | | Retroalimentación sobre sus experiencias | 1/2 hora | |
| | | Explicación del currículo basado en lectura y comprensión | 2 horas | |
| | | Evaluación final | 1 hora | |

4.7 Costos del curso

Para la implementación del curso de capacitación requiere:

| Costos curso de capacitación | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|-----------------|
| Cantidad | Detalle | V. Unitario | V. Total |
| 20 | Folletos con respaldo teórico | \$ 2.00 | \$ 40.00 |
| 20 | folletos de lecturas | \$ 2.00 | \$ 40.00 |
| 20 | carpetas, hojas y esferos | \$ 2.50 | \$ 50.00 |
| 60 | horas de trabajo para capacitador | \$ 20.00 | \$ 1,200.00 |
| Total | | | \$ 1,330.00 |

El curso será financiado por la institución educativa, esta decisión se la toma en base al beneficio que tanto alumnos como docentes pueden obtener.

4.8 Certificación

Para que el participante apruebe el curso se requiere del 80% de la asistencia, no existe falta justificada o injustificada, toda falta cuenta como falta. El promedio de sus evaluaciones no debe ser menor al 80%. La ley de educación prevé que sea el 70% pero al ser docentes es necesario tener mejor rendimiento que el promedio de los alumnos.

Los trabajos también se tomarán en cuenta con los mismos parámetros, es decir 80% de entregas y 80% de nota promedio de sus trabajos.

Al final del curso el participante recibirá un certificado de aprobación del curso por 60 horas. El mencionado certificado se dará a todos quienes hayan aprobado el curso.

4.9 MATERIAL DE REGISTRO Y SEGUIMIENTO

4.9.1 Hoja de registro de Asistencia

CURSO DE LECTURA Y COMPRESION HOJA DE ASISTENCIA

INICIA _____ FINALIZA _____

| No | DOCENTE | | SESIONES | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------|--------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|--|
| | Apellido | Nombre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

4.9.2. INDICADORES DE DESEMPEÑO

CURSO DE LECTURA Y COMPRESION INDICADORES DE DESCRIPCION

COLOQUE UNA X EN EL CASILLERO CORRESPONDIENTE

| INDICADOR | NIVEL DE DESEMPEÑO | | | | | | | | | |
|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| PRIMERO DE BACHILLERATO | | | | | | | | | | |
| 1 · Identifico iniciación, nudo y desenlace en una narración. | | | | | | | | | | |
| 2 · Reconozco el propósito de una descripción en textos narrativos de mediana | | | | | | | | | | |
| 3 · Identifico puntos a favor y en contra en un texto argumentativo sobre temas con los | | | | | | | | | | |
| 4 · Comprendo relaciones de adición, contraste, orden temporal y espacial y causa- | | | | | | | | | | |
| 5 · Identifico la recurrencia de ideas en un mismo texto. | | | | | | | | | | |
| 6 · Identifico relaciones de significado expresadas en textos sobre temas que me | | | | | | | | | | |
| 7 · Represento, en forma gráfica, la información que encuentro en textos que | | | | | | | | | | |
| 8 · Valoro la lectura como una actividad importante para todas las áreas de mi vida. | | | | | | | | | | |
| 9 · Comprendo la información implícita en textos relacionados con temas de mi interés. | | | | | | | | | | |
| 10 · Diferencio la estructura organizativa de textos descriptivos, narrativos y | | | | | | | | | | |
| 11 · Identifico elementos culturales presentes en textos sencillos. | | | | | | | | | | |

CURSO DE LECTURA Y COMPRESION INDICADORES DE DESCRIPCION

COLOQUE UNA X EN EL CASILLERO CORRESPONDIENTE

| INDICADOR | | NIVEL DE DESEMPEÑO | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| SEGUNDO DE BACHILLERATO | | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 1 | • Identifico palabras clave dentro del texto que me permiten comprender su sentido general. | | | | | | | | | | |
| 2 | • Identifico el punto de vista del autor. | | | | | | | | | | |
| 3 | • Asumo una posición crítica frente al punto de vista del autor. | | | | | | | | | | |
| 4 | • Utilizo variedad de estrategias de comprensión de lectura adecuadas al propósito y al tipo de texto. | | | | | | | | | | |
| 5 | • Analizo textos descriptivos, narrativos y argumentativos con el fin de comprender las ideas principales y específicas. | | | | | | | | | | |
| 6 | • Hago inferencias a partir de la información en un texto. | | | | | | | | | | |
| 7 | • Comprendo variedad de textos informativos provenientes de diferentes fuentes. | | | | | | | | | | |
| 8 | • Propongo hipótesis de interpretación para cada uno de los tipos de texto que he leído. | | | | | | | | | | |
| 9 | • Identifico las principales características formales del texto: formato de presentación, títulos, graficación, capítulos, organización, etc. | | | | | | | | | | |

CURSO DE LECTURA Y COMPRESION INDICADORES DE DESCRIPCION

COLOQUE UNA X EN EL CASILLERO CORRESPONDIENTE

| INDICADOR | | NIVEL DE DESEMPEÑO | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| TERCERO DE BACHILLERATO | | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 1 | · Comparo el contenido de los diferentes tipos de texto que he leído. | | | | | | | | | | |
| 2 | · Relaciono la forma y el contenido de los textos que leo y muestro cómo se influyen mutuamente. | | | | | | | | | | |
| 3 | · Establezco relaciones de semejanza y diferencia entre los diversos tipos de texto que he leído. | | | | | | | | | | |
| 4 | · Elaboro hipótesis de lectura de diferentes textos, a partir de la revisión de sus características como: forma de presentación, títulos, graficación y manejo de la lengua: marcas textuales, organización sintáctica, uso de deícticos, entre otras. | | | | | | | | | | |
| 5 | · Comprendo el sentido global de cada uno de los textos que leo, la intención de quien lo produce y las características del contexto en el que se produce. | | | | | | | | | | |
| 6 | · Caracterizo los textos de acuerdo con la intención comunicativa de quien los produce. | | | | | | | | | | |
| 7 | · Analizo los aspectos textuales, conceptuales y formales de cada uno de los textos que leo. | | | | | | | | | | |
| 8 | · Infiero otros sentidos en cada uno de los textos que leo, relacionándolos con su sentido global y con el contexto en el cual se han producido, reconociendo rasgos sociológicos, ideológicos, científicos y culturales. | | | | | | | | | | |

4.10 Bibliografía

- Cárdenas Luis Miguel, 2007, *Resultados de la Investigación- Competencias Lectoras en estudiantes de primer semestre de la Facultad de Educación de la Universidad del Atlántico*, Universidad del Atlántico, Facultad de Ciencias De La Educación.
- Golder Caroline, 2001, *Leer y comprender: psicología de la lectura*, Siglo XXI Editores, México
- Guía 22, Estándares Básicos de Competencia, (2006), Ministerio de Educación de Colombia. Bogotá.
- Millán José Antonio, 2003, *La lectura y la sociedad del conocimiento*, Biblioteca Virtual Universal.
- Paredes Elia, 2001, *El legado del siglo XX a la enseñanza de la lectura Anotaciones sobre una investigación de Karen Lunsford y Leo Pauls*, Enunciación, 2001-00-00 nro:6 pág:44-49
- Pérez María José, 2005, *Evaluación De La Comprensión Lectora: Dificultades Y Limitaciones*, Revista de Educación, núm. Extraordinario. Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo
- Richards Jack, 2002, *Longman dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics*, Pearson Education Limited, Londres

CONCLUSIONES

1. En base a la investigación realizada podemos concluir en primera instancia que la necesidad de formación de los docentes es un tema que nos concierne a todos, tanto a las autoridades gubernamentales, instituciones educativas como a los docentes y porque no mencionar a los estudiantes quienes son los beneficiarios directos de la formación que cada docente obtenga.
2. La formación continua y permanente de todo docente es una contribución positiva para la sociedad, sobre todo para los estudiantes del bachillerato quienes están afirmando sus conocimientos y se preparan para experimentar el nuevo mundo.
3. Las estadísticas de las encuestas nos demuestran que el 23% no está totalmente capacitado en las TIC, demostrando que si existe falta de formación en algunos docentes lo cual es totalmente visible cuando el docente se enfrenta a los distintos tipos de aprendizaje que cada alumno trae consigo.
4. Es primordial ir evolucionando con las novedades que la ciencia y la tecnología nos trae consigo en el diario devenir, para así no perdernos en lo tradicional e ir innovándonos y actualizándonos en lo que el mundo moderno nos trae consigo.
5. Se propone como respuesta a esta necesidad un curso de capacitación que se enfoque en el correcto uso de los materiales didácticos y que nos dé un resultado satisfactorio, de manera específica en el Colegio Particular “La Presentación” donde las encuestas demuestran una falta de criterio unificado en técnicas de aprendizaje.
6. Las técnicas y estrategias de lectura comprensiva es un medio para cimentar los nuevos conocimientos en base a un proceso de aprendizaje reflexivo que unifique criterios pedagógicos para los futuros bachilleres.

RECOMENDACIONES:

1. Promover por medio de autoridades gubernamentales, institucionales cursos y talleres de formación continua para los docentes en aspectos que abarquen tanto su formación científica, tecnológica, personal, profesional y de toda índole en general, es decir una capacitación en los ejes tanto verticales como transversales
2. Se debe apoyar al docente en varios campos de la tecnología, el uso de técnicas y herramientas que les permitan desenvolverse de manera positiva, eficaz e idónea en rol que cumplen. Los docentes deben usar y familiarizarse cada vez más con la tecnología, incluso para entender el mundo de los alumnos y ayudarles a dar un uso correcto a la misma.
3. Motivar a ese 23% que no está totalmente capacitado en las TIC, para que aborde puntualmente talleres o cursos de capacitación y formación docente en las áreas más vulnerables para que pueda enfrenta a los distintos tipos de aprendizaje que cada alumno trae consigo.
4. Complementar las falencias que se ha palpado en los docentes encuestados, formulando un programa de capacitación para el personal docente del colegio Particular “La Presentación” de la ciudad de Quito, considerando los últimos avances de la ciencia y la tecnología.
5. El curso de capacitación deberá enfocarse en el correcto uso de los materiales didácticos para que nos dé un resultado satisfactorio, de manera específica en el Colegio Particular “La Presentación” donde las encuestas demuestran una falta de criterio unificado en técnicas de aprendizaje.
6. La aplicación de las técnicas y estrategias de lectura y comprensión, deben ser aplicadas de forma permanente lo cual permitirá no solo a la Institución sino también a los docentes y alumnos dar un giro positivo a los resultados obtenidos en la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGÜERA Enrique, 2004, *Liderazgo y compromiso social*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México
- Brenes Eugenia, 2005, *Teoría de la Educación*, UNED, San José, Costa Rica
- CAMARGO Mariana, 2007, *La Formación de los profesores en Colombia: necesidades y perspectivas*, Universidad de la Sabana, Colombia.
- CARTER Carol, *Orientación Educativa Cómo alcanzar tus metas*. Pearson Educación, México, Pág. 24
- DAFT Richard, 2007, *Teoría y Diseño organizacional*, Cengage Learning, México, Pág. 70
- DEFINICION ABC, 2014, Recuperado de: <http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>
- García Ana, 2009, *Experiencias de innovación docente Universitaria*, Aquilafuente, Ediciones Universidad de Salamanca, España
- García Ana, 2009, *Experiencias de innovación docente Universitaria*, Aquilafuente, Ediciones Universidad de Salamanca, España
- GARCIA Maria Rosa, 2006, *La Formación continua. Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*, Santander, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria
- GIMENO Jose, 1992, *Comprender y transformar la enseñanza*, Ediciones Morata, Madrid, Pág. 27
- GONZALEZ Isidoro, 2010, *El Nuevo Profesor de Secundaria, Crítica y Fundamentos*, Editorial Graó, Barcelona, Pág. 17
- HERNANDEZ Ismael, HERNANDEZ Marcos, 2009, La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento, Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>
- HISALVO, 2012, Un nuevo concepto de capacitación docente: Iterando Business Model Canvas, Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>
- LOPEZ Jordy, (2005), *Planificar la formación con calidad*, Editorial Cisspraxis S.A, España, Pág. 78
- MAD COMUNICACIÓN, (2005), *El Plan de formación de la Empresa*, Fundación Confemetal, España
- MARCELO GARCIA C., 1994, *Formación del profesorado para el cambio educativo*, Barcelona, Promociones y publicaciones universitarias

- MÜNCH Lourdes, 2012, Administración de instituciones educativas, Trillas, México.
- PÉREZ CAMPANERO, M.P. (2000) *Cómo detectar las necesidades de Intervención socioeducativas*. Madrid: Narcea
- PERRONOU D Philippe, 2001, La formación de los docentes en el siglo XXI, Universidad de Ginebra,
- Registro Oficial N° 417, Jueves 31 de Marzo del 2011, Pág. 5
- Registro Oficial N° 417, Jueves 31 de Marzo del 2011, Pág. 8
- Registro Oficial N° 754, Jueves 26 de Julio del 2012, Pág. 2
- ROMERO Jose Luis, 1974, *Sociología de la Educación*, Santillana, Madrid, España.
- SALAZAR G, 1960, *El diagnostico educativo, sus objetivos y etapas*, La Educación, OEA, Estados Unidos
- SLATER Robert, 2000, *Ensayos sobre Democracia, Educación y el experimento Americano*, Pontificia Universidad del Perú, Perú. Pág. 79
- ZARZAR Carlos, 2000, *Temas de Didáctica, Reflexiones sobre la función de la escuela y del profesor*, Editorial Progreso, pagina 10 y 11 de abril México
- Zenhas Armando, 2001, *Enseñar a estudiar, aprender a estudiar*, Narcea, Madrid, España

ANEXOS

1. Certificación Institucional
2. Cuestionario: “Necesidades de formación” docentes de bachillerato
3. Solicitud para las encuestas en el colegio “La Presentación”

CERTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Loja, 9 de diciembre 2012

Hermana

Blanca Segura R.

RECTORA DEL COLEGIO “LA PRESENTACIÓN”

En su despacho.

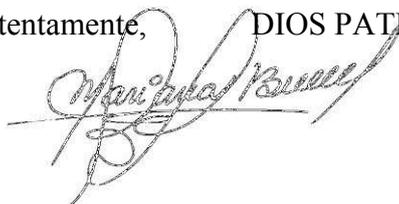
De mi consideración: La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación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

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

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

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

Atentamente, DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

| | | | | | | | |
|------------|---|----------------|---|-------------|---|----------------------|---|
| Presencial | 1 | Semipresencial | 2 | A distancia | 3 | Virtual/por Internet | 4 |
|------------|---|----------------|---|-------------|---|----------------------|---|

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Loja, diciembre de 2012

Hermana

Blanca Segura R.

RECTORA DEL COLEGIO LA PRESENTACION

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

