



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el colegio Técnico
Salesiano, provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTORA: Arévalo Pesántez, Mónica Fernanda, Lic.

TUTORA: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Esterfilia Cevallos Carrión

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Técnico Salesiano, en la ciudad de Cuenca, de la provincia del Azuay, en el periodo 2012-2013”; realizado por la Lic. Arévalo Pesántez Mónica Fernanda; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por tanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y DE CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Mónica Fernanda Arévalo Pesántez, declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Técnico Salesiano, en la ciudad de Cuenca, de la provincia del Azuay, en el periodo 2012-2013” de la Titulación en Gerencia y Liderazgo Educativo siendo la Magíster Esterfilia Cevallos Carrión, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

Lic. Mónica Fernanda Arévalo Pesántez

C.I: 0301113528

DEDICATORIA

Este trabajo deseo dedicarles:

A través de estas sencillas palabras expresarles todo mi amor, a Dios el arquitecto de mi vida y mi más profundo reconocimiento de gratitud a mi esposo Román, a mis hijos: Andrés, Santiago, Juan y Pedro, quienes han sido los pilares fundamentales para alcanzar mi meta, gracias a su apoyo incondicional en todo momento me alentaron a que lograré culminar con éxito esta nueva fase de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos a:

Mi Dios por darme a mi familia, mi esposo Román y mis hijos: Andrés, Santiago, Juan y Pedro, quienes han sido mi inspiración para querer alcanzar las más altas metas, gracias a su apoyo, y a su entusiasmo siempre, me han permitido culminar mi carrera, también quiero hacer extensivo mis más sinceros agradecimientos a la Mgs. Esterfilia Cevallos Carrión por su apoyo y su paciencia en la realización adecuada de este trabajo, al Mgs. Omar Álvarez, Rector y al personal docente del colegio Técnico Salesiano que me permitieron realizar mi investigación como un escalón más para llegar a la culminación de mi carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	PAG.
PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	II
CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1:	6
2.1. Necesidades de Formación	7
2.1.1. Concepto.....	8
2.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	8
2.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	10
2.1.4. Necesidades Formativas del docente.....	11
2.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	12
2.2. Análisis de las Necesidades de Formación	14
2.2.1. Análisis Organizacional.....	14
2.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	15
2.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	16
2.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17

2.2.1.4. Liderazgo educativo (Tipos).....	17
2.2.1.5. El Bachillerato ecuatoriano (Características, demandas de organización, regulación).....	19
2.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI- Reglamento a la LOEI- Plan decenal).....	24
2.2.2 Análisis de la Persona.....	24
2.2.2.1. Formación Profesional.....	25
2.2.2.1. Formación Inicial.....	25
2.2.2.2. Formación profesional docente.....	27
2.2.2.3. Formación técnica.....	29
2.2.2.2. Formación continua.....	30
2.2.2.3. Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	31
2.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	32
2.2.2.5. Características de un buen docente.....	33
2.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	34
2.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	35
2.3. Análisis de la Tarea Educativa.....	36
2.3.1. La función del gestor educativo.....	37
2.3.2. La función docente.....	37
2.3.3. La función del entorno familiar.....	39

2.3.4. La función del estudiante.....	40
2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	41
2.4. Cursos de Formación.....	44
2.4.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	44
2.4.2. Ventajas e inconvenientes.....	45
2.4.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	46
2.4.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	48
 CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	50
3.1. Contexto.....	50
3.2. Participantes.....	51
3.3. Recursos.....	57
3.3.1. Talento Humano.....	57
3.3.2. Materiales.....	57
3.3.3. Económicos.....	58
3.4. Diseño y métodos de investigación.....	59
3.4.1. Diseño de la investigación.....	59
3.4.2. Métodos de investigación.....	60
3.5. Técnicas e instrumentos de Investigación.....	60
3.5.1. Técnicas de investigación.....	61
3.5.2. Instrumentos de investigación.....	61
3.6. Procedimiento.....	61

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
4.1 Necesidades formativas.....	63
4.2 Análisis de la formación.....	74
4.2.1 La persona en el contexto formativo.....	75
4.2.2 La organización y la formación.....	80
4.2.3 La tarea educativa.....	82
4.3 Los cursos de formación.....	86
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	91
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	94
6.1 Portada.....	94
6.1 Tema del curso.....	95
6.2 Modalidad de estudios.....	95
6.3 Objetivos.....	95
6.4 Dirigido a:.....	96
6.4.1 Nivel formativo.....	96
6.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los docentes.....	96
6.5 Breve descripción del curso.....	96
6.5.1 Contenidos del curso.....	97
6.5.2 Descripción del currículo Vitae del tutor que dicta el curso.....	99
6.5.3 Metodología.....	101
6.5.4 Evaluación.....	102
6.6 Duración del curso.....	103

6.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	103
6.8 Costos del curso.....	104
6.9 Certificación.....	105
6.10 Bibliografía.....	106
6.11 Anexos.....	107
Matrices de evaluación.....	107
Agenda del curso.....	110
Contenido científico de los temas del curso.....	114
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126
8. ANEXOS.....	133
ANEXOS Nº 1	
Solicitud al rector de una institución.....	133
ANEXOS Nº 2	
Encuesta a los docentes.....	134
ANEXOS Nº 3	
Fotografías.....	138
ANEXOS Nº 4	
Correos con la aprobación del proyecto.....	140
INDICE DE TABLAS	
Tabla Nº 2.1.....	51
Tabla Nº 2.2.....	52

Tabla N° 2.3.....	52
Tabla N° 2.4.....	53
Tabla N° 2.5.....	53
Tabla N° 2.6.....	54
Tabla N° 2.7.....	54
Tabla N° 2.8.....	55
Tabla N° 2.9.....	55
Tabla N° 2.10.....	56
Tabla N° 3.1.....	65
Tabla N° 3.2.....	65
Tabla N° 3.3.....	66
Tabla N° 3.4.....	67
Tabla N° 3.5.....	67
Tabla N° 3.6.....	68
Tabla N° 3.7.....	68
Tabla N° 3.8.....	69
Tabla N° 3.9.....	69
Tabla N° 3.10.....	70
Tabla N° 3.11.....	71
Tabla N° 3.12.....	72
Tabla N° 3.13.....	72
Tabla N° 3.2.1.....	75
Tabla N° 3.2.2.....	76

Tabla N° 3.2.3.....	76
Tabla N° 3.2.4.....	78
Tabla N° 3.2.5.....	81
Tabla N° 3.2.3.1.....	83
Tabla N° 3.3.1.....	87
Tabla N° 3.3.2.....	88
Tabla N° 3.3.3.....	88
Tabla N° 3.3.4.....	89

RESUMEN

El presente trabajo es sobre el Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el colegio Técnico Salesiano, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo 2012 – 2013.

Luego de solicitar la autorización respectiva y con la valiosa colaboración de 83 docentes se logró realizar esta investigación, la cual sirve como referencia para analizar y reflexionar sobre el quehacer educativo, en donde se empleó el método de investigación-acción, para explicar la función docente como parte de su experiencia y vivencia, para establecer y determinar las reales necesidades de formación.

En los resultados de la investigación se observa que los docentes necesitan de una capacitación constante en el ámbito educativo y es prioridad conocer de qué manera aprenden los estudiantes, las corrientes y escuelas activas donde se ponga de manifiesto el pensamiento socio-crítico y el desarrollo del razonamiento lógico matemático y lingüístico, para que ellos como docentes puedan orientar, guiar de una manera más adecuada los aprendizajes en su área de enseñanza y los estudiantes posean las herramientas necesarias para sus estudios posteriores.

Palabras claves:

Formación

Capacitación

Necesidades

Aprendizaje

Curso de capacitación

ABSTRACT

This work is about a diagnostic of Bachillerato Teaching Training. It was carried out in Salesian Technical High School from Cuenca, Azuay province, during this school year 2013-2014.

After requesting the respective authorization and with 83 teachers' collaboration, this research was achieved. It serves as reference to analyze and reflect about educational work and research-action method was used to produce it. Also, it explains the teacher's performance as part of his/her experience to set up and determine the real needs of training.

In the results of this research, we can notice that the teachers need a constant training in educational area and it's priority to know how students learn, tendencies, and active schools which contributes to the social-critical thinking and the development of mathematical and linguistic logical reasoning. So they as teachers can lead in a more appropriate way the apprenticeship in their teaching areas and students possess necessary knowledge for their later studies.

KEY WORDS

Formation / Training

Training

Needs

Apprenticeship

Training Course

INTRODUCCIÓN

"Las escuelas se han de ver como lugares democráticos dedicados a potenciar a la persona y a la sociedad".

Henry A. Giroux

Este pensamiento invita a analizar sobre el quehacer educativo, como aplican sus conocimientos y experiencia los docentes para potenciar a los estudiantes y lograr grandes cambios en la sociedad actual.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto invitar a reflexionar a los docentes, a cambiar su forma de pensar, a capacitarse y actualizarse que sientan la necesidad de desarrollar investigaciones en temas tan trascendentales como es la educación, para potencializar a los estudiantes que son el futuro de la nueva sociedad.

Como es de conocimiento de todos los docentes, dentro de los estándares de calidad dados por el Ministerio de Educación, en la dimensión de Desarrollo Profesional, se da a conocer lo que se desea o espera del docente, a esto se suma la Reforma Educativa, con lo que se siente la presión ante las exigencias de su función, puesto que del nivel de preparación del docente, depende la educación que reciban los estudiantes, es decir cuando más es la formación del docente, este será capaz de desarrollar, mejorar las destrezas y habilidades de sus estudiantes.

Por ello su labor debe realizarse con motivación, entrega con calidad y calidez, planificando anticipadamente lo que desea realizar con sus estudiantes, creando espacios adecuados para el aprendizaje, incentivando a sus estudiantes a una formación académica continua y permanente enfocada a mejorar cada día como profesionales.

Esta investigación es importante, porque es la primera vez que se la realiza, pues se quiere conocer específicamente las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y es la UTPL bajo la dirección del Magister Fabián Jaramillo, quien ha tomado la iniciativa y ha dado las pautas para realizar esta investigación a nivel nacional ya que es un área estratégica para el desarrollo, con los resultados que son significativos se espera aportar a mejorar la calidad educativa en la formación docente.

Para la institución investigada le será muy útil la información obtenida, porque se la realizó con una muestra amplia de la totalidad de los docentes que laboran en ella, le servirá para realizar planes o proyectos de mejora en los aspectos que se hallaron bajos, también les servirá a los docentes para mejorar en su función y a la vez en la calidad educativa que imparte esta institución.

Gracias a las directrices que se envió desde la UTPL, se solicitó en el colegio Técnico Salesiano, a su Rector Mgs. Omar Alvarez la autorización necesaria para proceder a la investigación, luego el aporte de ochenta y tres docentes permitió realizar este trabajo.

Para lo cual se utilizó encuestas igualmente enviadas desde la UTPL, las cuales se fotocopiaron y finalmente se aplicaron durante este proceso se conversó con los docentes con quienes se les explicaba la importancia de la investigación y lo fundamental de la veracidad en las respuestas, se tomaron fotografías como evidencia del trabajo realizado.

En el presente trabajo es importante plantearse objetivos claros, para ello se describe a continuación.

Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, en el periodo académico 2012-2013”.

Del presente objetivo, se desglosan 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.

Se ha realizado una investigación de campo donde se aplicó una encuesta a los docentes y con los resultados se tabuló y analizó, se ha fundamentado teóricamente en el marco teórico con temas relacionados a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, en el

diagnóstico, análisis y discusión de resultados, se diagnosticó y evaluó las carencias de formación de los docentes de la institución investigada, logrando así el objetivo propuesto en la investigación.

Se invita a revisar el curso propuesto para la capacitación de los docentes de la institución investigada, ya que se presenta una temática dinámica, actual con el uso de las tics, abordan talleres prácticos y aplicables en el aula en forma general para las áreas de enseñanza donde la creatividad del docente se pone en juego y de manifiesto.

De acuerdo a los resultados obtenidos se observó que los docentes desean ser capacitados en Pedagogía, es prioridad conocer de qué manera aprenden los estudiantes, las corrientes y escuelas activas, donde se pone de manifiesto el pensamiento socio-crítico, para que ellos como docentes puedan orientar, guiar de una mejor manera los aprendizajes en su área de enseñanza, con conocimientos teórico-prácticos que sean aplicables a su realidad institucional.

CAPITULO 1: NECESIDADES DE FORMACIÓN

La necesidad de formación se da cuando se buscan respuestas a los nuevos desafíos que se plantean en la sociedad, con los constantes cambios que se han dado en la educación desde los nuevos enfoques pedagógicos, metodologías, uso de la tecnología etc.

El ser humano es un ser en desarrollo y evolución constante, nunca se deja de aprender, todos los días se aprende cosas nuevas y estas nos hacen ser diferentes en todo sentido, más cultos, más entendidos, más expertos, mejores profesionales.

Aún más los docentes que son las personas que guían, orientan y capacitan a un grupo de seres en formación, y al cual lo verán como un ejemplo a seguir, un modelo a imitar por ello es muy importante que se formen, se capaciten y se actualicen constantemente.

Con los nuevos avances de la tecnología se tiene a disposición un sin número de opciones para conseguirlo, puesto que la sociedad en sí, se desarrolla a pasos agigantados y los docentes que son un eje fundamental en el desarrollo de la sociedad son quienes deben sentir esa necesidad de formación, para estar al día en metodología, en el empleo de las Tics en el aula, en investigaciones en su área de enseñanza.

Según García (2006) nos dice la formación docente ha sido y seguirá siendo un tema de preocupación en las diferentes esferas, esto demanda de una actualización de conocimientos sobre nuevas tendencias en una sociedad en constante cambio, esto exige de diferentes formas de preparación y motivación en la enseñanza.

Es necesario concientizar a todo nivel la necesidad de la formación docente, puesto que mientras un docente esté capacitado y actualizado podrá enfrentar de mejor manera los retos a que son expuestos constantemente, tanto con la tecnología como con los grupos de estudiantes curiosos, que están en todos los avances tecnológicos y que buscan nuevas formas más entretenidas de aprender, los conocimientos que le servirán en su vida personal y profesional.

Para lograr una educación deseada con alumnos brillantes que posean todas las habilidades y destrezas necesarias para que las aplique en su vida y así lograr mejores profesionales en una sociedad con valores y principios.

1.1.1. Concepto

Hay varios conceptos de Necesidades de Formación, según Fernández-Salinero (2002) indica que se entiende como: la carencia de competencia formativa a nuevas posibilidades y oportunidades.

Este indica que es la llave para nuevas posibilidades y oportunidades de optimización productiva, al aplicarlo al campo educativo se diría: cuando el docente siente la necesidad de formarse y lo hace, su nivel de productividad aumenta y exigirá de sus estudiantes lo mismo y será el quien pida que se investigue más sobre diferentes temas, sus capacidades estarán más que nunca activadas y eso le ayudará para cumplir mejor su desempeño profesional.

También se diría, que es el desempeño actual de un docente y el cómo se desea que se desempeñe este en el aula y fuera de ella, con responsabilidad para consigo y para con sus alumnos, a más de su aporte a la institución educativa y la comunidad en general, a más de cómo se sienta este en su motivación para lograr un mejor desempeño laboral. Entonces la formación que reciba el docente deberá ser de acuerdo a las necesidades de los educandos, pero también atendiendo a las necesidades de la comunidad donde se desempeña.

La Necesidad de Formación se podría entonces concluir que se entiende como la carencia de una competencia formativa de un profesional de la docencia, lo que tendría consecuencias nefastas para la educación, de los alumnos que reciban de su orientación porque continuaría con una educación tradicionalista donde la memoria, la exposición salen de manifiesto y los niños no tienen la oportunidad de razonar o dar su criterio, lamentable un gran número de docentes han permanecido con su título de profesores durante toda su vida profesional, lo que les ha traído grandes sustos al momento que se les indica que van a ser evaluados, en sus conocimientos y no desean someterse a dicha evaluación porque no se sienten capacitados para ello.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Actualmente con la nueva reforma educativa vigente el perfil del docente exige e insiste en la necesidad de un profesional responsable ante la comunidad educativa, para ello es importante que los futuros docentes reciban una formación adecuada en didáctica, investigación, técnicas etc. A más de conocer los contenidos, como realizar planes de estudio.

También se habla de instituciones que deben encargarse de la formación docente permanente, pero no siempre las formaciones que se dictan están de acuerdo con las necesidades que tienen los docentes en el aula o problemas que va encontrando en su tarea diaria.

Cuando hablamos de necesidades formativas de los docentes tenemos que considerar de qué tipo o necesidad se ha detectado un déficit en determinadas áreas del conocimiento, que le impiden llevar a cabo una enseñanza eficaz. Parte de una consideración a un crecimiento desde un cambio de la enseñanza como un proceso interactivo, donde los profesores a través de la reflexión, revisan su trabajo con el fin de detectar aspectos y habilidades que deben ser mejorados.

Otra puede ser por el hecho de un cambio como este caso el cambio por la Reforma Educativa y una última podría ser por conocer los principales problemas percibidos por los profesores, para que los programas de formación se orienten principalmente a facilitar estrategias que permitan su solución.

Es así como si un docente necesita prepararse o capacitarse en mecánica en el caso de un docente que trabaje en un colegio técnico, pues tendrá que investigar lo último en tecnología y lo más avanzado en esa área. Si se piensa en los docente que usan las Tics se habla que tendrán que capacitarse en lo último de informática, si se dice en metodología tendrá que actualizarse en didáctica y pedagogía, de esa manera existen diferentes clase de necesidades.

Es bueno recordar la teoría de la motivación de Abraham Maslow, quien a mediados del siglo XX, hacía una jerarquización de las necesidades partiendo desde las básicas hasta llegar a las superiores: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y afecto, de consideración y estima, y autorrealización.

Las instituciones educativas son las más idóneas para saber qué tipo de necesidad formativa tiene sus docentes, puesto que ellos realizan el análisis del FODA con el que se determina y planifica los planes de mejora y entre ellos están los cursos de capacitación de los docentes y se determinará en que campo esos maestros necesitan capacitación.

Es importante que se tenga en consideración la profesionalización de la enseñanza, el trabajo en equipos o áreas, donde se pongan de acuerdo los docentes en metodología y como se va

evaluar en esa área de enseñanza, además del uso de la Tics en su área dentro de las aulas de clase.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

Para realizar un proceso de Evaluación a las necesidades de formación es muy importante realizarla con la ayuda de los miembros de la comunidad educativa mediante la utilización de varios instrumentos y técnicas que tengan pertinencia, validez y fiabilidad que sean bien empleadas se obtendrán los resultados para procesarlos, analizarlos, compararlos e informar para realizar un plan de mejora y elegir las mejores estrategias.

“... el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional...” (Citado en VILLAR, 1990, págs.341-342)

Según Stenhouse (1984) La evaluación diagnóstica constituye la fase anterior al desarrollo de actividades formativas. Plantea una nueva forma para configurar la formación del magisterio que está en ejercicio, de tal manera que los contenidos de formación se relacionen directamente con los problemas y necesidades que plantea la práctica.

Según Sparks y Loucks-Horsley (1990) también hacen referencia a la identificación de necesidades e intereses de los docentes como fase inicial para un proceso de desarrollo profesional. Los instrumentos de recolección de datos dependerán del investigador, existen diferentes instrumentos: entrevistas individuales o en grupo, grupos de discusión, encuestas, escalas, técnicas de observación, análisis de documentos constituyen procedimientos que se utilizan de acuerdo a los objetivos de la investigación que en este caso se trata de evaluar las necesidades de formación docente.

Según Valenzuela (2011) la evaluación al desempeño docente no solo es para ver si el docente está haciendo correctamente su trabajo, sino al contrastar con las opiniones de los estudiantes se puede saber con certeza que está haciendo bien o que necesita mejorar, así de esta manera con el grupo de docentes, entonces se incrementara la capacitación en el área que se requiera.

Para evaluar las necesidades formativas a los docentes de una institución educativa es necesario que los directivos den apertura a que los docentes a través de sus representantes los jefes de áreas, hagan llegar sus peticiones o necesidades de capacitación, a más que los directivos estén abiertos e informados de los nuevos adelantos e investigaciones educativas y buscar a personas capacitadas y capaces de dictar talleres o cursos de capacitación con aplicación práctica porque la mayoría de los cursos que se han dado, son solo monólogos que a veces no tienen relación con lo que se necesita dentro del aula.

1.1.4. Necesidades Formativas del docente

Luego de la investigación realizada, se puede decir que el docente debe mejorar su práctica profesional, en la actualidad con el nuevo sistema educativo exige que los docentes sean evaluados constantemente por la comunidad educativa, por ello es imprescindible que los docentes sientan la necesidad de actualizarse, no hay docente que no desee conocer lo último de los métodos o técnicas que se usan y dan mejores resultados con los estudiantes, aunque una de las mayores dificultades que se encuentra, es el tiempo para la capacitación, los horarios impuestos a veces ocasionan malestar, pues no se debe olvidar que todos son padres, madres o hijas que a más del trabajo que se cumple con todo el amor y la responsabilidad, también se tiene que atender a la familia, el hogar etc. Por ello es necesario buscar los espacios apropiados para que los docentes tengan gusto de capacitarse y actualizarse sin la presión del tiempo o el horario.

Según Pérez (2006) *“El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al trabajador, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso”*.

Solo cuando el docente esta actualizado puede aplicar sus conocimientos nuevos en el aula y obtener mejores resultados de sus estudiantes mediante procesos diferentes novedosos, lúdicos, donde el aprender será entretenido agradable en un ambiente no rígido sino armonioso. Donde el docente sea un acompañante, un orientador y no el monólogo que enseña y los alumnos son entes que repetirán solo lo que el maestro quiera que sepan.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades

Según (Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos ISSN: 1727-897X Medisur 2006; pg., 45,46) Para identificar más claramente las necesidades de formación de los docentes se lo hacen de acuerdo a los modelos propuestos los más conocidos son:

Modelo de Rosset

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

Modelo de Kaufman

- Elementos fundamentales: Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad. Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, entorno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.
- Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:
 1. Tomar decisiones de planificar.
 2. Identificar los síntomas de los problemas.
 3. Determinar el campo de la planificación.
 4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
 5. Determinar las condiciones existentes.
 6. Determinar las condiciones que se requieren.
 7. Conciliar discrepancias de los participantes.
 8. Asignar prioridades entre discrepancias.
 9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
 10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo D'Hainaut

Los elementos fundamentales son:

- Las personas: conscientes e inconscientes
- El sistema: particulares- colectivas- Actuales- potenciales
- Según el ámbito de vida

Modelo de Cox

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

Cada uno de estos modelos nos sugiere como debemos abordar el tema análisis de las necesidades de formación docente dentro de una institución educativa, donde cada modelo tiene su propio sistema para todos los efectos son similares porque intentan analizar e investigar de qué carece la docencia y cuáles son las prioridades para capacitarlos.

2.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN

Al iniciar este trabajo de investigación poco o nada realmente se estaba consciente de la importancia de la formación permanente de los docentes, al ir avanzando en el mismo se observa lo indispensable que se hace que dentro de una institución educativa, se dé prioridad a la capacitación docente, pues al estar bien capacitados esto se transforma en una fortaleza, es imprescindible que las instituciones busquen la forma de analizar o realizar un diagnóstico efectivo de las necesidades de capacitación profesional y destinar recursos económicos necesarios para prever cambios en los procesos formativos.

Esto sería posible si aplicamos un modelo de detección de necesidades que estén basados en las competencias profesionales y responder con una capacitación puntualmente a las necesidades de los docentes.

Según Marcos, C (2008-2009) dice *“la palabra cualificación designa capacidad para el trabajo relacionada con la persona, integra por una competencia técnica y una competencia social”* (pg.3)

Para los directivos de una institución educativa es muy importante el conocer a su personal docente y su capacidad de competencia laboral, para mejorar sus capacidades y habilidades y obtener a cambio una educación de calidad y todo lo que conlleva esto como el prestigio de la institución por la calidad de educación que se imparte.

2.2.1. Análisis Organizacional.

El análisis organizacional consiste en el análisis de una institución o empresa en forma interna y externa, su misión, visión, objetivos, fundamentación, recursos, la distribución de los mismos, ambiente socio-económico y tecnológico con el objetivo de saber su realidad.

En el caso de las instituciones educativas se lo hace con el FODA, se analiza y con los resultados de este análisis será como el mapa o camino para realizar los planes de mejora de la institución y de ella destinar los recursos necesarios a seguir para la formación profesional, ayudará también a evaluar los costos y los beneficios implicados para cubrir las demandas organizacionales destinando recursos para la capacitación docente como una política.

Según Revista Electrónica, Investigación Pedagógica (2006) *“Examinar y analizar el ambiente externo en busca de oportunidades y amenazas no es suficiente para proporcionar a una organización una ventaja competitiva. Los analistas deben buscar también dentro de la corporación misma para identificar factores estratégicos internos, es decir, fortalezas y debilidades decisivas que determinen si una empresa tendrá la capacidad de aprovechar las oportunidades y al mismo tiempo evitar las amenazas”*.

Es importante realizar correctamente el análisis organizacional para saber con exactitud la realidad de la institución y establecer como norma los procesos de capacitación con datos reales y verídicos para satisfacer todas las demandas de la nueva Reforma Educativa y dar solución a las carencias que puedan tener los docentes.

2.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Se vive tiempos de profundo cambio, de avances tecnológicos fugaces y crisis en muchos campos a nivel mundial, entre ellos está la educación, la cual quiere imponerse y sobrevivir a la crisis; pero es un desafío para los docentes e instituciones educativas el asumir los retos de los nuevos tiempos, sociedad, tecnología y las consecuencias de estas en la educación, a más del comportamiento y valores de todos los actores de la comunidad educativa, siendo en la actualidad la nueva filosofía de educación el pensamiento socio-crítico en la que los docentes deben desarrollar en los estudiantes valores y su pensamiento crítico basados en el Buen Vivir (tomado del curso de Didáctica y Pedagogía), es necesario considerar lo siguiente:

- ❖ Aprender a ser, desarrollarse como persona.
- ❖ Aprender a hacer, aprender competencias específicas que le sirvan para la vida.
- ❖ Aprender a conocer, capacidad de aprender a aprehender.
- ❖ Aprender a convivir, vivir en comunidad, aprender a vivir con los demás.

Se ha planteado un sinnúmero de propuestas y está en los docentes acoger la que más nos convenga hace poco se pudo apreciar de una película que invita a la reflexión sobre todo a los docentes *“la educación prohibida”* en la que se exponen el uso de varias técnicas y métodos en un ambiente idóneo de aprendizaje y a buscar nuevas formas de trabajar con los estudiantes.

En *La Educación Prohibida*, documental (2013) *“La educación prohibida es un documental sobre modelos educativos alternativos... Son escuelas que creen en un tipo de educación*

diferente, muy lejana de la estructura rígida, la imposición de ideas, la competencia feroz, la falta de vínculos emocionales, el poco respeto hacia los niños, los conocimientos absolutos, la falta de experiencias vitales, y la necesidad de cumplir plazos que se da en las escuelas a las que probablemente fuiste tú”.

Está en los docentes como desean proyectarse para sí mismos, para con sus alumnos y para la sociedad, pues dependerá de sí mismos para que la educación tenga otro tinte, ya que el gobierno hace todo el esfuerzo por cambiar el pensamiento y la forma de enseñar a los alumnos que los docentes son los que tienen la última palabra.

La pregunta que todos se hacen es motivo de alerta y pensar que el quehacer educativo no solo es enseñar, sino es observar en la proyección, que tipo de educación se imparte para el futuro y las consecuencias de estas, entonces la pregunta es:

¿Las técnicas y estrategias que el docente utiliza son las adecuadas para que el estudiante aprenda?

Los docentes deben ser conscientes que la educación que dan a los alumnos, no queda solo en eso en la enseñanza, se ha sembrado de forma invisible la semilla del conocimiento, la actitud la forma como fue el maestro, puesto que los alumnos nunca se olvidan, al mejor o al peor maestro, el cariño, la gratitud o el rencor permanecen en ellos y se proyectarán del mismo modo con otras personas o cuando sean profesionales.

2.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Dentro de toda institución se elabora el PEI en el cual constan los objetivos y metas que buscan obtener con la educación de los estudiantes, así también las estrategias y planes de mejora, también se debería realizar un estudio del impacto de la efectividad organizacional.

El Plan Decenal de Educación es una meta a largo plazo se inició en el 2006 y se concluirá en el 2015, desde el Ministerio de Educación se emitió el reglamento a la LOEI, los estándares de calidad, que son metas a mediano y corto plazo se aspira cumplir se ha venido ejecutando una serie de estrategias dirigidas a la consecución de estas metas, como la implementación de un proceso de evaluación y autoevaluación de la gestión escolar, que incluye la evaluación del aprendizaje y del desempeño docente, como un medio de plantear parámetros que le permitan establecer el cumplimiento o no de dichas metas y a su vez tomar las medidas correctivas en el caso de ser necesarias.

El brindar servicios educativos a los y las estudiantes del país sin discriminación alguna, fomentando el respeto, la igualdad, la equidad de género, potenciando el desarrollo dentro del marco del Buen Vivir son los puntos más importantes que encontramos tanto en la constitución como en la L.O.E.I.

2.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

En una institución educativa se debe contar con recursos humanos, materiales, económicos para lograr metas propuestas dentro de los recursos humanos es decir con el contingente o talento que se dispone con los docentes que trabajan en la institución en donde se menciona como recurso, pero se habla de seres humanos con talentos, sentimientos, ideas etc., capaces de encaminar al éxito y la excelencia a la educación de una institución educativa aquí es importante la preparación, experiencia docente, actualización y capacitación que posea será vital para impartir una educación de calidad.

Dentro de los recursos físicos o materiales nos referimos a la infraestructura, laboratorios, mobiliario, material didáctico que posea en el caso de las instituciones particulares tendrá que asignar un presupuesto anual para mantenimiento o renovación de recursos deteriorados o ambiguos, en el caso de instituciones fiscales será el estado el encargado de proveer lo necesario para satisfacer las necesidades de cada institución y los recursos financieros son los más necesarios dentro de una institución porque de esto dependerá como se distribuyan los recursos para lograr las metas propuestas y brindar una educación de calidad no por infraestructura sino porque podrá incentivar a los docentes por sus logros o méritos, mantener la institución con los adelantos tecnológicos, bien equipados sus laboratorios etc.

2.2.1.4. Liderazgo educativo.

Para que un docente labore dentro de una institución educativa, es necesario que sepa de sus funciones y sea una persona que ayude a mantener el éxito y la calidad en los procesos de cambio que se dan, por eso si se quiere escuelas diferentes se debe contar con personas que ejerzan un liderazgo compartido y flexible para que impulse, oriente y coordine el proceso de cambio, es decir una persona con carisma y la preparación profesional necesaria con una actitud positiva y con sentido de pertenencia a la institución para conseguir los objetivos planteados.

Según Leithwood (2009) “La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones compartidas de la escuela.”

El tipo de liderazgo de una institución tiene profundas repercusiones en las personas dentro de esta y sobre todo en lo que ésta hace. Los tipos tienen que ver con las ideas del líder y de la institución a lo que el liderazgo es y hace. Las posibles ideas pueden incluir:

- El ejercicio el poder: El liderazgo consiste en perseguir los propios fines. Establecer el poder sobre los demás es un fin en sí mismo y simboliza la posición de uno como un líder.
- Obtener y ejercer los privilegios de un alto rango: El liderazgo se trata de llegar a la cima y de ser reconocido como el que tiene el más alto rango.
- Ser el jefe: El liderazgo es la supervisión de la labor de la organización diciéndole a todos cuándo hacer qué, y premiar o disciplinar según corresponda.
- Orientación de las labores: El liderazgo es hacer que se realice el trabajo - eso es todo lo que importa.
- El cuidado de las personas: El liderazgo es cuidar por aquellos que se lidera, y asegurarse de que obtienen lo que necesitan.
- Empoderamiento: El liderazgo es ayudar a aquellos que se lidera a obtener poder y convertirse en líderes.
- Proporcionar liderazgo moral: El líder, por su fortaleza de carácter y sus altos estándares, crea expectativas y atrae a otros a su nivel.
- Proveer una visión y trabajar para alcanzarla: El liderazgo es la capacidad de vislumbrar un objetivo y de motivar a otros a trabajar conjuntamente hacia ese objetivo.

Según Culcay (2013) *“El líder es sencillo, veraz, capaz de trabajar en grupo, capaz de expresar libremente sus ideas, capaz de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas”*. El liderazgo es una conducta innata de cada ser pero también se puede formar dentro de un grupo por la aceptación que tenga y el carisma que manifieste.

A veces la gente tiene la mala idea que ser líder o estar al frente de un grupo de personas es para poder realizar o tratar a las personas de una manera irrespetuosa y hacer sentir a los demás su autoridad convirtiéndose en dictadores de tal forma que no aceptan una sugerencia o piensan que tienen la última palabra, durante los años de trabajo que he pasado he podido observar de todo un poco a diferente tipos de personas desenvolverse como líderes unos correctos y a otros caer por sus propios errores, por ello pienso que para estar al frente de una

institución debe ser una persona íntegra que este al nivel de los demás que sepa ocupar su puesto, pero que no abuse de él, que busque integrar al grupo de trabajo, que saque a la institución adelante, que sepa de sus funciones y anime al resto a trabajar en unión para tengan sentido de pertenencia y hagan su trabajo de manera más adecuada por ello debemos conocer el tipo de líderes que existen:

El tipo de liderazgo es la manera en que un líder logra sus propósitos. Puede tener profundos efectos en una institución y su personal, y puede determinar si su función es eficaz o no.

El tipo de liderazgo depende de la concepción tanto del líder como de lo que significa el liderazgo, y de la elección del líder de los métodos de liderazgo más apropiados. Dependiendo de cómo se complementen dichos elementos, un líder puede adoptar una variedad de estilos, los cuales se reflejan en la forma en que opera la institución y la manera en que su personal se relaciona entre sí. Algunas posibilidades (muy estereotipadas) de estilos de liderazgo son:

- Autocrático: el líder controla totalmente, tomando por sí mismo todas las decisiones
- Administrativo: el líder se interesa en el buen funcionamiento de la organización, en vez de sus objetivos y eficacia.
- Democrático: El líder consulta con otros, fomenta la igualdad dentro de la organización, pero toma las decisiones finales por sí mismo.
- Colaborativo: El líder comparte el liderazgo, involucra a otros en todas las decisiones importantes y esparce el sentido de propiedad de la organización.

Otra forma de ver el liderazgo es clasificándolo ya sea como transaccional (basado en transacciones, tales como pagar a cambio de trabajo) o transformacional (basado en el reclutamiento de personas en la búsqueda de una visión expresada por el líder, pero basada en las necesidades y aspiraciones de éstas, lo cual tienen por objeto un cambio real.

2.2.1.5. El Bachillerato ecuatoriano.

De acuerdo a lo señalado en la Ley Orgánica de Educación y en el Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011 sobre el BGU

“El Bachillerato General Unificado es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB) tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

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

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

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido”.

Este nuevo bachillerato trae consigo nuevas demandas en todos los niveles de organización, con la nueva Reforma Educativa está cambiando de manera que se ofrezca un órgano rector más descentralizado y efectivo, la LOEI, responde a esta necesidad de cambio profunda en nuestra educación, se proponen diferentes niveles para esto se propone cuatro niveles de desconcentración de la gestión educativa con funciones específicas:

Nivel Central: Rectoría Regulación, Planificación, Control

Nivel zonal: Planificación educativa, Coordinación de distritos, control de la gestión educativa.

Nivel Distrital: Planificación distrital, Coordinación del asesoramiento pedagógico, control de la gestión educativa

Nivel Circuital: Planificación Circuital, Coordinación de asesoramiento pedagógico, control de la gestión presupuestaria del circuito

Así mismo se plantea la organización de la gestión administrativa a través de cuatro procesos:

A) Procesos Gobernantes: Proporcionan directrices, políticas y planes estratégicos para el funcionamiento de la institución y son realizados por el directorio y /o la máxima autoridad.

B) Procesos sustantivos: Son los procesos esenciales de la institución destinados a llevar a cabo las actividades que permitan ejecutar efectivamente la misión, objetivos estratégicos y políticas de la institución.

C) Procesos adjetivos: Son aquellos que apoyan a los procesos gobernantes y sustantivo, se encargan de proporcionar personal competente, reducir los riesgos de trabajo, preservar la calidad de materiales, equipos y herramientas.

D) Procesos desconcentrados: Son procesos gobernantes, sustantivos y adjetivos que generan productos y servicios en las instancias desconcentrados del Ministerio de educación.

Con el reglamento de la L.O.E.I. y la reforma educativa están cambiando todo el sistema educativo ecuatoriano, se va dejando una educación ambigua y se propone una educación más dinámica, flexible, basada en aceptación de la diversidad y la inclusión educativa, dando oportunidad a los niños con necesidades especiales insertarse a la educación, el objetivo de desconcentrar y descentralizar los servicios y mejorar los procesos de gobernabilidad educativa y participación ciudadana sin perder su plena articulación, así mismo permite un acompañamiento pedagógico y educativo, una planificación más cercana al contexto social, cultural y ambiental donde se desarrolla el proceso educativo lo cual permitirá una regulación más eficiente de un bachillerato que demanda un acompañamiento ágil y permanente en todos sus ámbitos, es necesario que los docentes de bachillerato tengan preparación pedagógica ya que todavía hay docentes con otras especializaciones y se requiere que los docentes tomen más en serio su capacitación para que se desempeñen mejor en sus funciones.

Entonces la cuestión es **¿El profesor de bachillerato está capacitado para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por gobierno nacional?** Cada uno tendrá que reflexionar esta cuestión y responder conscientemente.

2.2.1.6. Reformas Educativas.

A partir del 2010, el Ministerio de Educación propone un cambio en el currículo con principios de la Pedagogía crítica, dentro de diferentes modelos metodológicos con procesos constructivistas, donde el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje con este pensamiento se desarrollaron la LOEI y el nuevo reglamento basado en el buen vivir.

“El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente”.

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y de verdad no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca ciudadanos más honestos, más exigentes y más responsables, es decir profesionales con valores, ética y moral.

“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. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos planteados.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.

Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la

generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado”.

La nueva Constitución de la República la que le dio su fundamentación legal, señala en la sección quinta, Art. 26. “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

A su vez dio paso al reglamento de la L.O.E.I donde en los dos últimos años se ha visto cambios considerables en la educación, es prioridad del estado la calidad de educación y se busca hacerlo evaluando a todos los actores de la comunidad educativa, en el reglamento se observa derechos y obligaciones, también es un conjunto de normas que establecen los principios del Buen Vivir.

El Plan Decenal de Educación como un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guíen los procesos de modernización del sistema educativo cuya finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él, este se encuentra en vigencia desde el 2006 y se proyecta su total implementación hasta el 2015.

En el Plan decenal se encuentra como política la “revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”. Con la que se busca revalorizar el rol del docente, su reconocimiento social, económico haciendo de su labor una profesión a la que se propone implementar una Universidad Pedagógica para lograr su desarrollo e implementar un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente, se intenta incrementar un salario acorde a la preparación docente y se está proponiendo una recategorización salarial pero todavía se encuentra en estudios.

2.2.2 Análisis de la persona.

La familia es el núcleo de la sociedad, en ella se dan todos los primeros aprendizajes, los valores y principios que serán vividos a lo largo de la vida de cada individuo, es también la cuna donde a través de vivencias, ejemplo se trasmite el querer superarse el sobresalir

dentro de un entorno, hay que recordar que una persona es un ser que posee razonamiento, conciencia y tiene identidad de modo positivo ya que la mala formación dentro del hogar desarrollará lo contrario a la persona que mencionamos aquí.

Es la persona positiva la que es capaz de vivir en la sociedad pues posee además de otras cosas: sensibilidad, inteligencia, voluntad lo que le hace único y es la familia quien propicia, motiva y orienta en forma positiva para que la persona quiera tener una formación profesional, luego será la escuela quien forjará en cada individuo el querer superarse y propiciar su formación profesional en la carrera en la que sienta mayor habilidad o competencia.

En este caso se debe hacer referencia a la persona del docente quien debe ser una persona que este mentalizado en la escuela activa, donde use la ciencia y la tecnología como una forma de resolver los problemas sociales, conocedores de su fuerte influencia en la creación de grandes ideales en sus estudiantes a quienes debería enseñarles a pensar en forma crítica que busquen siempre la verdad, que sean emprendedores que usen la ciencia y la tecnología para investigar, para ayudar a su comunidad a resolver sus necesidades sociales, entonces les toca ser docentes en una sociedad de conocimiento donde la educación y la tecnología todavía no han comulgado por un mismo ideal.

2.2.2.1. Formación Profesional.

El reconocimiento del papel preponderante del docente en el proceso educativo no implica dejar inalterados los rasgos que históricamente configuraron su tarea. Por el contrario, es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad. Los grandes cambios experimentados en los ámbitos social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes y el incremento constante de las demandas que la sociedad civil realiza a la escuela, nos obligan sin duda a redefinir el oficio del docente.

Según UNESCO (2008) *“Una formación profesional de docentes coordinada podría proporcionar las competencias necesarias para utilizar metodologías y TIC más sofisticadas mediante cambios en el currículo que hagan hincapié en la profundización de la comprensión de conocimientos escolares y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de aprendizaje”.*

Siendo las Universidades las que tienen el encargo social de la formación de profesionales científicos, críticos, constructivos, transformadores y verdaderos profesionales de la época, se debe como docentes reflexionar sobre el papel que juegan y el para qué lo se debe hacer y cómo se debe actuar en un mundo ligado cada día a la ciencia y a la tecnología, la formación de maestros se debe hacer a través de estrategias pedagógicas que involucren el diálogo y que propongan situaciones en las cuales sea importante el ejercicio de la solidaridad y el reconocimiento de los sentimientos del otro.

La formación permanente debe ocuparse de dar a los maestros las posibilidades de cambiar sus puntos de vista iniciales y de establecer espacios de reflexión sobre el saber y sobre el modo de hacerlo interesante y comprensible.

En el proceso de formación de los docentes se debe reflexionar sobre los efectos de los medios y sobre las facilidades que brindan. Sería útil crear espacios para investigar y para discutir las relaciones entre educación y comunicación. La comunicación, como fundamento de la competencia pedagógica, parece ser la clave de la formación de los docentes. No sólo como práctica sino como espacio de reflexión sobre sus condiciones de posibilidad y sobre sus problemas. Es necesario promover la investigación en las distintas ocasiones en que el maestro enfrenta procesos de formación.

Se debe cuestionar y reflexionar sobre esto **¿La profesión profesional del docente responde a las expectativas del colectivo?** Esta pregunta invita a repensar en el profesionalismo de los docentes y si su desempeño está o no cubriendo las necesidades de la nueva sociedad.

2.2.2.1. Formación Inicial.

La formación docente inicial es la más importante puesto que son los maestros que trabajarán con el grupo de personas que inician sus estudios y los maestros deben estar pedagógica y psicológicamente bien preparados para tratar y desarrollar sus potencialidades a los jóvenes en esas edades.

La formación docente inicial Formación docente: un requisito de la calidad- Citado en el Comercio- Quito- Ecuador/Abril (2009) *“Es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa. Lastimosamente, en el Ecuador, esta formación, tanto en los IPED como en las universidades, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una*

pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar... un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico”.

En artículo citado indica que los IPED y las universidades no están trabajando en la formación pedagógica y didáctica de los docentes, lo que no garantiza que haya una educación de calidad la Formación Inicial docente es la clave para el cambio Educativo el valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento. Al respecto, la realidad nacional en Educación, nos define un panorama con resultados no tan alentadores como se quisiera.

Entonces, esto hace plantearse la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior, en especial, de las carreras de Pedagogía, si efectivamente cuando alumnos y alumnas llegan a esta instancia, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarios? Aquí comienza la preocupación, ya que serán ellos y ellas los futuros responsables de la Educación en nuestro país.

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

Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo. Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente, para resumir una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

2.2.2.2. Formación profesional docente.

En la actualidad el gobierno está muy interesado en la educación y exige que los docentes estén capacitados, actualizados en las nuevas corrientes de modelos pedagógicos y formas de educación que ayuden al estudiante a ser el protagonista del aprendizaje, donde el docente sea el orientador, guía; pero todavía es difícil realizar el cambio se espera que los maestros en especial los más antiguos que no están acostumbrados a dichos cambios, y aquellos que no han podido acceder a una educación superior les cuesta aceptar los cambios y la rechazan en voz baja por miedo a perder su trabajo, por ello es importante que se mantenga los incentivos y estímulos económicos para los docentes que se preparan y quieren participar en dichos cambios para lograr los objetivos y metas propuestas.

A pesar de la importancia creciente que el gobierno, incrementa programas de reforma educativa y los especialistas asignan a las políticas tendentes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado que se desea.

En la última década se reformaron el currículum de la formación inicial de maestros, tanto en sus contenidos como en su estructura, fundamentos y comenzaron un proceso de reconversión y acreditación de las instituciones a cargo.

Sin embargo subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus cuerpos docentes y en la organización, planificación y conducción del subsistema formador. Aquí se propone identificar los principales problemas que presenta la formación docente inicial y continua en el contexto de los cambios y nuevos desafíos que la escolaridad contemporánea le plantea al oficio docente.

Cualquiera sea el cambio que se impulse los docentes siempre son interpelados desde algún lugar, ya sea que se los ubique como ejecutores, mediadores de lo planificado por los expertos o en calidad de protagonistas activos y reflexivos de la transformación. Si se habla por ejemplo de la necesidad de incorporar las Nuevas Tecnologías de la Información a los procesos de enseñanza, es probable que los gobiernos equipen a las escuelas y reformen el currículum. Pero inmediatamente caerán en cuenta de que es necesario capacitar a los docentes para que utilicen las Tics en sus clases.

De lo contrario el intento fracasará. Prácticamente no existe programa o iniciativa alguna de los organismos de gobierno de la educación que no incluya en algún momento a la formación y actualización de los docentes como ámbito de intervención y estrategia de cambio.

Como ha señalado Michael Fullan (2002): *“la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”*. La frase suena un poco fuerte en el contexto de los sistemas educativos, atravesado por graves problemas, tales como los problemas sociales y la crisis actual en la que vivimos.

En este sentido, cabe señalar que si bien las políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes y el discurso que los ubica como actores principales del cambio son una medida justa y necesaria, produce una serie de tensiones y riesgos, en particular cuando las políticas docentes no son acompañadas de otras acciones y dejan inalteradas las condiciones materiales en las que desarrollan su tarea.

En la misma línea argumental Day (1998, pg. 33) manifiesta que *“es importante definir el desarrollo profesional como multi-dimensional, como una interacción dinámica entre las diferentes etapas del profesorado en las que caben sus experiencias biográficas, factores ambientales, carrera profesional, vida y fases de aprendizaje a lo largo de la vida”*.

Un docente por responsabilidad a su profesión debe capacitarse de forma permanente porque de esa forma garantiza que su labor la va a cumplir a cabalidad, pero no solo porque su profesión así demande sino porque debe ser una necesidad propia el querer actualizarse en todos los temas necesarios para su quehacer diario.

2.2.2.3. Formación Técnica.

Resolución sobre la Educación Técnica y la Formación Profesional
El Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación reunido en Washington D.C. (Estados Unidos del 25 al 29 de julio de 1998). Dice que los jóvenes deben tener la oportunidad de recibir una educación, desarrollar y continuar sus estudios a un nivel más alto, que la educación técnica debe ser reconocida con la misma importancia que los sistemas educativos y tecnológicos, dentro de la enseñanza secundaria y superior porque tiene un papel importante por la lucha de oportunidades como un remedio al

fracaso escolar y la participación en el desarrollo socio-cultural y económico tanto para hombres como para mujeres que son libres de hacer elecciones no tradicionales.

Dentro de la educación nacional es necesario integrar la formación técnica con la formación permanente para elevar la calidad de educación técnica, según Gorichon y Alvarez (2007) de la revista profesión docente, hay algunos aspectos que se debe considerar en la formación de docentes técnicos como: la actualización en el ámbito pedagógico, pues es claro que los docentes técnicos no son profesionales de la educación y el proceso de formación en la práctica real les resultará difícil llegar a los alumnos, el actualizarse en la especialidad que impartan, lo que pondrá en juego un sinnúmero de circunstancias en las que se ven inmersos los docentes técnicos

La educación técnica enfocada al área técnica es importante dentro de la educación nacional, porque es dar una oportunidad a los jóvenes que buscan alternativas de estudio diferentes a las tradicionales y buscan aportar con su trabajo al crecimiento de la sociedad en satisfacer todas las necesidades existentes.

Pero también tanto los organismos nacionales, como internacionales están muy preocupados de la formación docente sea técnica en el sentido de su formación en técnicas para la enseñanza-aprendizaje, puesto que es el responsable de la educación de niños, adolescentes y jóvenes, el capacitarlos y ayudarles a encaminar sus estudios hacia nuevos aprendizajes que sean significativos y productivos y garantizar que los procesos de enseñanza aprendizaje que imparte estén dentro de los estándares de calidad educativos y proyectarse en el impacto social de sus saberes.

2.2.2.2. Formación continúa.

Las nuevas exigencias del mercado laboral implican que estemos formados no solo en conocimientos específicos de nuestros estudios universitarios, sino en diversas materias que lo complementen, con el fin de conseguir una mejor adaptabilidad al puesto de trabajo.

Si bien la educación es muy importante al concluir los estudios universitarios no significa que ya no se tiene que estudiar más, salir de la universidad y se tengan pocas ganas de seguir con los libros, las clases y los apuntes y se prefiera buscar trabajo antes que estudiar, pero todo buen profesional debe actualizarse con aquellos avances que tienen que ver con su trabajo y que

pueden obtenerse a partir de la realización de cursos de formación continua, lectura de revistas, libros y publicaciones especializadas, asistencia a talleres, conferencias o seminarios etc.

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

La flexibilidad laboral es un factor muy valorado en el desempeño profesional o que el cambio de puesto implique la necesidad de utilizar nuevas tecnologías. Para ello siempre es útil asistir a este tipo de actividades de formación complementaria que en muchas ocasiones suelen ser facilitados por la institución y otros se realizan a iniciativa del docente.

El punto de discusión es la formación continua del profesorado en servicio, la cual se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general.

Si se quiere a docentes comprometidos con la educación, las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad preparándoles para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo conocimientos básicos, teóricos y prácticos en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales, en el trabajo de investigación de campo podemos ver que la institución investigada si se preocupa por la capacitación permanente de sus docentes auspiciando cursos según las necesidades que se presenten.

2.2.2.3. Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.

Al estar los docentes bien preparados académicamente y de forma continua estarán al día en todos los métodos y técnicas de enseñanza lo que incidirá en la educación de los alumnos que obtendrán una educación de calidad.

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo a través de la formación de sus estudiantes.

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Así, sí existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes, estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes más allá de la influencia de otros factores. Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase.

En un estudio Marzano (2001) *“trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes, y concluyó que el impacto de: las instituciones educativas es de aproximadamente un 7%, los docentes es de aproximadamente un 13%, y las características de los estudiantes es de aproximadamente 80%. Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande, sí es significativo”* Sanders & Rivers, (1996) citado en McKinsey & Company, (2007).

Nadie puede ser capaz de ver lo que sucederá con los estudiantes después de unos años de estudio a veces sucede que los alumnos excelentes en la básica inferior al subir a los años superiores se cansan y simplemente ya no desean continuar sus aprendizaje, también sucede lo contrario alumnos con dificultades se encuentran con un maestro que le estimule, le anime y bastará para que se despliegue y sea un buen estudiante es a veces cuestión del maestro como le haga a sus clase buenas, interesante, lúdicas o lo contrario al alumno le gustará la materia dependiendo como le proyecte el docente.

No cabe duda que un maestro tiene la responsabilidad de buscar por todos los medios el capacitarse constantemente, para ello el gobierno nacional ha puesto en marcha la formación permanente, pero desea asegurarse que el dinero invertido en la capacitación sea efectivo por ello luego de cada capacitación los docentes están obligados a rendir una prueba de comprobación de conocimientos, con ello sabe que los maestros en verdad van aplicar lo aprendido en los cursos impartidos, es una forma efectiva de obligar a los docentes a aplicar en sus áreas de enseñanza los conocimientos adquiridos, lo que tampoco garantiza que con todos los conocimientos adquiridos los ponga en práctica como lo aprendió siempre dependerá de muchos factores pero el más importante será la actitud y disposición del docente para proyectarse positivamente con los alumnos.

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

Un docente debe estar capacitado en cuanto a técnicas pedagógicas y contenidos científicos, sumado a los procesos de constructivo en sus clases, siempre se ha enfatizado en la necesidad de conocer en las capacitaciones sobre metodología, planificación, técnicas, evaluación etc.,

Los docentes deben estar conscientes que la práctica de enseñanza aprendizaje ha cambiado es más importante el desarrollar destrezas que transmitir conocimientos, se debe destacar que la capacitación actual debe estar enfocadas a lo que le tomaran en las pruebas de evaluaciones, en materia de formación profesional debe tener conocimiento de la L.O.E.I, conocimiento y dominio de destrezas, vivencia y aplicación de valores disposición para capacitaciones donde se desarrollen y promuevan conocimientos pedagógicos generales, conocimiento en su área de enseñanza, técnicas grupales, relaciones humanas, aplicación de evaluaciones, disposición para trabajar con niños o adolescentes.

Los procesos de gestión de la formación continua y gestión de la formación permanente son contrarios dialécticos que se dan en unidad, esto significa que si en el proceso de gestión de la formación docente del profesor universitario, no se tienen en cuenta las necesidades que plantea la realidad profesional en que se desenvuelve, su formación no responderá a éstas y corre el riesgo de no ser pertinente.

Es justo este cuestionamiento, al que todos los docentes deben responder **¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato?** Cada docente tendría

una necesidad distinta de acuerdo a su área de enseñanza y de acuerdo al grupo social con el que trabaja, depende también del lugar donde trabaje sea el campo o la ciudad.

2.2.2.5. Características de un buen docente.

En la sociedad actual es imprescindible que los profesionales tengan habilidades necesarias para su desempeño, la formación y capacitación permanente son la garantía del éxito de sus funciones.

La educación integral de las nuevas generaciones es una actividad profesional de gran responsabilidad el orientar e incentivar el desarrollo del carácter, la inteligencia y la personalidad de los estudiantes no es una tarea sencilla, pues el docente tiene que propiciar aprendizajes significativos y productivos lo que conlleva que él debe dominar los conocimientos de sus saberes, pero aunque tenga todos los títulos si es que no sabe llegar al alumno no le sirve de nada su preparación, un buen profesor siempre está dispuesto a dar lo mejor de sí mismo en todo momento, busca siempre el bien común; desarrolla un gran espíritu de iniciativa; es responsable y creativo; analiza problemas y conflictos, y toma decisiones para resolverlos y superarlos; enseña a aplicar los conocimientos teóricos a la práctica profesional, y enseña a investigar lo que no sabe.

Estas actitudes y comportamientos son transmitidos a los alumnos en forma directa, por lo tanto, la formación profesional no se aprende en los libros sino imitando a los maestros, de ahí la gran responsabilidad de éstos en inculcar los mejores valores y las mejores actitudes.

Se debe considerar que las características que más sobresalen en un buen profesor sería que domine y maneje los conocimientos que enseña, que conozca y maneje técnicas y métodos activos de enseñanza, que planifique las actividades que va a realizar con anterioridad, que sea un facilitador un guía para sus alumnos ayudándoles a tener aprendizajes significativos y productivos, que de la información necesaria a los representantes de sus alumnos en forma ética y oportuna, que cree ambientes apropiados para el aprendizaje, sea un investigador permanente y ayude al desarrollo de la comunidad.

Un verdadero maestro debe demostrar su vocación en forma clara evidente tener siempre una actitud positiva y en lo posible tratar de motivar siempre a sus alumnos a ser mejores cada día a través del ejemplo, pero sobre todo con paciencia y constancia.

2.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalidad del docente está en cómo se maneje dentro de su desempeño profesional, de él depende que lo categoricen como un profesional de la docencia o como solo docente, su nivel de capacitación y sus estudios lo harán más competente como persona como hemos visto a lo largo de este trabajo el ser integro, ético y el conocimiento, dominio y manejo de sus saberes, lo categorizarán como profesional de la enseñanza.

Como indica Pérez , (1998) *“Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión”*

En su exhaustivo trabajo sobre la profesión docente (Goodson y Hargreaves, 1996), agrupan las diferentes acepciones del término en torno a cinco ideas o formas de entender la profesión docente:

Profesionalismo clásico: compara a la docencia con otras profesiones en un altos estatus social y se caracteriza por tener conocimiento profesional, ética y autorregulaciones

Profesionalismo flexible: se basa en la cultura de colaboración es decir ayuda en otras áreas profesionales para el adelanto de su comunidad.

Profesionalismo práctico: este desea dar dignidad al conocimiento práctico de las personas que realizan una tarea, la validez y pertinencia de la experiencia docente, en otros momentos vista como una debilidad de la profesión, es considerada como fundamental y una fuente válida de conocimiento, más allá de la oposición teoría-práctica.

Profesionalismo expandido: Una cuarta idea sobre la profesionalización docente se nos presenta en términos de contraposición entre expansión y regresión. De forma un tanto maniquea se presenta la imagen de un profesional en regresión como limitado al aquí y ahora, con habilidades derivadas de la experiencia, con los acontecimientos de clase percibidos aisladamente, concibiendo la metodología como introspección, valorando la autonomía individual, con escasa participación en actividades distintas de las profesionales, poca lectura

de temas profesionales o limitada exclusivamente a actividades prácticas. En definitiva, la profesión de la enseñanza es vista como una tarea de naturaleza intuitiva.

Profesionalismo complejo: El argumento que fundamenta esta quinta orientación de la concepción del profesionalismo docente se basa en que las profesiones deberían juzgarse por la complejidad del trabajo que realizan, situando la enseñanza en esta categoría. Esta complejidad se apoya en que se necesitan habilidades de resolución de problemas, la implementación de estrategias de aprendizaje cooperativo y habilidades de pensamiento complejo.

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

Los docentes son considerados valiosos siempre que estén actualizados, capacitados pues es la única forma de garantizar una verdadera calidad de educación; porque el docente capacitado pondrá en práctica los conocimientos que adquirió en la capacitación.

Con la actual Reforma educativa se requiere que todos los actores de la comunidad educativa revisen su perfil, pues esta requiere de cambios profundos que solo se darán cuando todos conozcamos la ley y la apliquemos, el estado invierte mucho dinero en la capacitación de los docente; pero depende de los docentes el estar en disposición y tener la mentalidad abierta a los cambios.

Según Murillo, (2006) *“Un nuevo sistema de capacitación docente deberá ser continua y enfocada a: Definir las características del rol del profesor actual, ya sea desde una perspectiva de protagonismo docente, en la conocida tarea de “transmisión, o bien entendiendo al docente como organizador de las situaciones de aprendizaje, y un mediador de un proceso de construcción conjunta con los estudiantes”.*

El cambiar a los docentes, a los alumnos y a los padres su forma de ver la educación es muy complicado, porque solo el tiempo dirá si los resultados del cambio de la educación es o no correcto mientras tanto les toca a todos a desaprender los modos tradicionales y memorísticos, para aprender a aprender según el pensamiento de la nueva escuela.

Como nos indica Valenzuela, (2011) el capital humano es el más importante dentro de una institución por ello debe destinar los recursos necesarios para la capacitación y actualización de los docentes tener como política institucional el promover, incentivar al desarrollo profesional de los docentes, al mismo tiempo también evaluar el desempeño docente regularmente para asegurar la calidad de la educación.

Si el punto de partida es la preparación del docente para llegar al estudiante para ayudarlo a aprender y el docente logro obtener un título de tercer nivel que para muchos de ellos es la meta final de su preparación académica, sería imprescindible preguntarse lo siguiente **¿La formación de pregrado ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?** A todas las personas nos cuesta mucho sacrificio el prepararnos en una profesión u obtener un nuevo título pero es muy importante que haya la motivación y el reconocimiento a dicho esfuerzo como lo hace el gobierno nacional con los docentes fiscales.

2.2.3 Análisis de la tarea educativa.

En la actualidad es muy común escuchar el término “calidad educativa” pues no podemos hablar de una calidad educativa o de calidad porque todavía no se han realizado las debidas evaluaciones para que den fe que se está dando una educación de calidad en los centros educativos sean de preparatoria, básica, bachillerato o universitario, es verdad que se está viviendo cambios profundos e importantes como es la aplicación del Plan Decenal donde se quiere dar una transformación a la educación ecuatoriana cambiando desde los procesos y modelos educativos donde la educación es descentralizada, donde es importante el desarrollo de destrezas la retroalimentación, la innovación del currículo, la actualización de metodologías del modelo socio-crítico dan cuenta que el alumno es el protagonista y responsable de su aprendizaje y alcanzar los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación fundamentados en el concepto del Buen Vivir.

Si pretendemos dar una educación de calidad es muy importante capacitar adecuadamente a los docentes, los mismos desean recibir capacitación y también desean continuar sus estudios de cuarto nivel por lo que se hace imprescindible que el Ministerio de Educación busque la manera de impartir cursos con capacitadores eficientes que cumplan con las expectativas esperadas por la comunidad educativa, sobre todo de los docentes ecuatorianos.

2.2.3.1. La función del gestor educativo.

El gestor educativo es quien está al frente de la institución es decir la orienta y lidera, se encarga del planeamiento estratégico, del clima organizacional, de la mediación en la resolución de conflictos y del mejoramiento continuo, está firmemente comprometido con el mejoramiento y transformación de la educación a los cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de su comunidad.

En el ejercicio de su gestión está comprometido con la innovación de procesos de aprendizaje, de la capacitación de sus docentes, de la motivación y buenas relaciones interpersonales ejerce un liderazgo democrático, compartido donde prepara a otros docentes como futuros líderes.

Según Correa, Álvarez, Correa de U, (2008) *“Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro.*

Un buen gestor es el que se mantiene dentro de la ley cumple y hace cumplir lo establecido por el Ministerio de Educación, es una persona íntegra con ética profesional conoce de sus funciones y se desempeña positivamente, conduce en forma adecuada oportuna y prudente a todo un cuerpo de docentes que trabajan por el bien común de la comunidad.

2.2.3.2. La función docente.

Si se compara la educación solo hasta hace pocos años atrás, se observa que el docente era el que enseñaba un conjunto de contenidos extensos que probaban la memoria de sus alumnos, quienes eran los que más supuestamente aprendían y se premiaba como mejor alumno aquel que era capaz de dar textualmente lo aprendido.

Pero en lo respecta a razonamiento era y es actualmente un problema, vemos ahora el resultado de 12 años de estudios con este sistema, los jóvenes que rindieron las pruebas del Senescyt no pudieron pasar la mayoría, para sorpresa de todos los que supuestamente no eran buenos con su memoria pasaron las pruebas de mejor forma de que los que se esperaba un mejor desempeño, con lo cual se concluye que el resultado de estas pruebas también fueron una evaluación a los docentes y a su función específicamente.

A raíz de esto los docentes dan más énfasis en el razonamiento, lógico-matemático, lingüístico, y los jóvenes se interesan más por lo que acontece en el mundo y revisan lo sucedido en la historia hasta ahora, es decir que es un fuerte llamado a la tarea y función del docente, alumnos y padres de familia.

Entonces que hacen los docentes como pilar fundamental de la educación es simple y complejo, porque tienen que trabajar de acuerdo a lo último de la gestión educativa deben cumplir con los estándares de calidad, a través de un modelo de escuela activa en la que los estudiantes sean los protagonistas, incentivarlos a la investigación, motivarlos a descubrir los conocimientos, de allí diremos que la función principal del docente es ser: Activo.

El alumnado ha de ser partícipe en la construcción del conocimiento y desarrollar habilidades como la capacidad de búsqueda, análisis y síntesis de la información.

Autónomo. Como docentes, no tienen que dar todo por hecho. Han de motivar la capacidad de aprendizaje autónomo. Para ello, deben de existir áreas de conocimiento que sean investigadas por los propios alumnos.

Adaptado. Se deben considerar las posibilidades, necesidades de formación y estilos de aprendizaje de diferentes tipos de alumnos.

Colaborativo. El alumnado no sólo debe adquirir conocimientos. Además, se debe desarrollar habilidades para relacionarse con los demás, saber escuchar, comunicar sus ideas de forma adecuada y, en definitiva, trabajar en colaboración con los demás.

Constructivo. Se ha de procurar que la nueva información se elabore y construya a partir de la que se tiene, con lo que estará contribuyendo a que los alumnos alcancen aprendizajes significativos y relevantes, orientados a metas. De esta manera los objetivos de aprendizaje se hacen claros y los alumnos cuentan con mayor facilidad para elegir la vía que consideren más adecuada para la consecución de tales metas.

Diagnóstico. Nos puede permitir conocer el punto de partida del alumnado, así como los progresos que se vayan sucediendo en su aprendizaje.

Reflexivo. Con ello iniciamos la oportunidad de poder tomar conciencia sobre cómo aprenden nuestros alumnos, con el fin de que puedan introducir mejoras en dicho proceso.

Centrado en problemas y casos. Los casos y la resolución de situaciones problemáticas se constituyen en estrategias adecuadas para conseguir que los alumnos se impliquen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, proporcionando nuevas alternativas para la transmisión y facilitación del conocimiento y para la mejora del proceso formativo.

En la actualidad los docentes son muy preocupados en conocer y actualizarse en todo curso propuesto, pero también se observa la falta de capacitadores en temas que se necesiten como es en la preparación de evaluaciones estructuradas o el desarrollar el razonamiento lógico-matemático o lingüístico, hay editoriales que han impartido talleres cortos sobre estos temas, pero realmente se necesita que sean más concisos y profundos para que los maestros puedan aplicar en sus clases desde los primeros años de educación, el tema de actualidad también lo es el uso de las Tics en las aulas y los maestros desean innovarse en este tema para aplicar en sus clases.

2.2.3.3. La función del entorno familiar.

Como se observó en el análisis de la persona, la familia es el núcleo de la sociedad y parte fundamental en la vida de todos los seres humanos, el ambiente familiar está compuesto por los miembros de la familia que comparten el mismo espacio que tienen una relación de amor, respeto, cada familia tiene sus propias características.

Cada familia es diferente, de allí que la primera escuela es en el hogar, dentro del seno de la familia donde se educan o deseducan los hijos, el entorno familiar tiene sus propias funciones y son los padres los que tienen gran influencia en el comportamiento que sea positivo y constructivo o lo contrario, por ello es importante antes de formar una familia, se tenga claro el compromiso voluntario que conlleva a una gran responsabilidad como es el educar a los hijos de forma adecuada, con valores y principios, para que luego en la escuela no tenga dificultades las cuales son el desencadenamiento de la falta o carencia de afecto y atención.

Una de las más grandes dificultades que enfrenta hoy en día la educación es que los estudiantes provienen de hogares disfuncionales, o de segundos o terceros matrimonios a más de la falta de atención de los padres a los hijos por falta de tiempo, por sus múltiples compromisos sociales etc., lo que provoca en el niño una inestabilidad emocional y por ende dificultades en el aprendizaje o falta de atención.

Es de vital importancia que los padres asuman su responsabilidad en la educación de sus hijos para que ellos sientan el apoyo de sus padres y cumplan su parte en la educación que es desarrollarse en forma saludable.

En la (L.O.E.I. Capítulo V, Art. 13 Obligaciones) nos dice que los padres o representantes de los estudiantes deben apoyarles y realizar un seguimiento a su aprendizaje, deben propiciar un ambiente adecuado para el buen desarrollo de su hijo/a, hacer correcto uso del tiempo libre en actividades extracurriculares que complementen el desarrollo, físico, emocional, psíquico-social, pienso que si los padres solo propiciaran un ambiente adecuado para los estudiantes de cualquier nivel tendríamos estudiantes con principios y valores, a los docentes no les costara tanto trabajo el cimentar reglas y valores que tanta falta hacen en estos tiempos porque el aprendizaje viene por añadidura.

2.2.3.4. La función del estudiante.

En la educación tradicional el alumno era considerado como un ser incapaz de saber algo y que debía aprender todo, el maestro era el único que tenía los conocimientos y era capaz de transferirlos, el estudiante era un mero receptor y su evaluación era memorística.

Actualmente un alumno es el protagonista dentro del aula, debe cumplir con algunos aspectos como ser una persona respetuosa consigo mismo y con los demás, es necesario que tenga la disposición para aprender y trabajar con todo lo que su maestro le pida, debe solicitar o pedir a los maestros que le expliquen lo que él no entendió y si necesita refuerzo, solicitar retroalimentación, recordar que para desarrollarse es necesario que investigue, descubra, cuestione, argumente lo que le va a servir para su aprendizaje y en lo posterior para su mejor desarrollo escolar, en los momentos actuales el alumno tiene un papel activo donde él es quien elabora su conocimiento, el maestro que es el mediador o facilitador ayudará a que tenga aprendizajes significativos y productivos.

Según la (LOEI, Registro Oficial N° 417, ART. 8) dice que el estudiante debe asistir regularmente a clases cumplir con sus obligaciones derivadas del proceso de enseñanza-aprendizaje, participar en la evaluación de manera permanente en procesos internos y externos que validen su interaprendizaje, buscar la excelencia académica ser transparentes en sus tareas y caer en la deshonestidad académica, ser respetuosos tolerantes, buscar el bien común participar en actividades de la institución y consejo estudiantil etc.

2.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Todo docente debe conocer lo más básico de teorías del aprendizaje, para poder elegir la corriente de pensamiento como el constructivismo, teorías como las Ausubel, Vygotsky, Decroly, Dewey etc., y los estudios de psicólogos como Jean Piaget, Novak, Gardner, en ellas encontraremos sin duda técnicas que nos ayuden a obtener el máximo rendimiento de nuestros estudiantes, resumimos algunas de las teorías más conocidas.

TEORÍAS DEL APRENDIZAJE COGNITIVO	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES
Jean Piaget (1896 -1980): Desarrollo de la Inteligencia.	Los nuevos aprendizajes se desarrollan en base de las experiencias existentes, mediante el proceso de asimilación y acomodación. Respeto los estadios del desarrollo cognitivo.
Bruner: Aprendizaje por Descubrimiento	Los contenidos deben ser percibidos como un conjunto de problemas que el estudiante debe resolver.
Ausubel: Aprendizaje Significativo	La importancia de los conocimientos previos, en el desarrollo de nuevos conocimientos, para conseguir aprendizajes significativos en el proceso educativo.
Joseph D. Novak: Aprendizaje Constructivista.	Es una construcción, se produce a partir de los conflictos cognitivos que modifican los esquemas de conocimiento.
Jone, 1991: Aprendizaje Estratégico.	Utiliza estrategias cognitivas y meta-cognitivas. El aprendizaje se da en fases o en ciclos. Son aprendizajes aplicables a la vida real. La evaluación es dinámica e informal, los estudiantes aplican lo que aprendieron.

Howard Gardner, 1983: Aprendizaje según las Inteligencias Múltiples.	Cada persona puede desarrollar algún tipo de inteligencia en un cierto nivel de complejidad. Los grupos se forman basados en sus propios intereses. Hay muchas maneras de ser inteligente dentro de cada requerimiento.
--	--

Fuente: Trabajo de Modelos Pedagógicos y Diseño curricular

Elaborado por: Lcda. Mónica Arévalo

Se debe siempre procurar que los aprendizajes sean realizados por los estudiantes, pues ellos son los protagonistas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, si se observa la teoría de Ausubel llamada la teoría de “Aprendizajes Significativos” (tomado del Curso de Didáctica y Pedagógica) y es la que más he mencionado en el transcurso de mi trabajo, y porque es la que está aplicándose, según esta teoría el niño ya posee estructuras mentales básicas y se van incorporando con las nuevas experiencias que le dan los aprendizajes.

Otro elemento importante es los preconceptos que posee adquiridos del contexto social que proviene e allí lo importante del aporte de la familia, los aprendizajes se dan con las estructuras mentales se van creando con los conocimientos que tiene y los nuevos que le da el profesor, estos son procesos que se dan en su mente y van formando redes orgánicas de ideas, conceptos, relaciones, que se van interactuando unas con otras se van asimilando a medida que se cimientan las nuevas con las que ya habían se modificarán después que se hayan asimilado.

Del Resumen de la Teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel, (1978) Por tanto aprender significativamente quiere decir poder atribuir significado al nuevo contenido de aprendizaje dicha atribución solo puede efectuarse a partir de lo que ya se conoce. Para que de un aprendizaje significativo se requiere de:

- a) la significatividad lógica: esta depende de dos factores uno que el tema que va aprender sea importante, necesario debe ser lógico, bien organizado y coherente, segundo que el nivel de enseñanza es de acuerdo a la etapa de desarrollo que este el estudiante,

- b) la significatividad psicológica: también depende de dos factores a) el estudiante debe tener conocimientos previos que estén relacionados con lo que va aprender y que el estudiante desee aprender es decir que haya disposición para el aprendizaje.

Como ya se observó algo de las teorías cognitivas, estas nos ayudan para saber cómo enseñar y cómo aprenden los estudiantes dentro del aula.

Es importante entonces que el docente tenga la capacidad de desempeñarse adecuadamente, este capacitado y actualizado, pero el alumno también deber tener la predisposición de aprender, la voluntad de hacer y el querer ser mejor, para que el docente haga lo suyo y el alumno lo que le toca solo así se logrará excelentes resultados en la enseñanza aprendizaje.

2.4. CURSOS DE FORMACIÓN

En toda institución educativa los docentes indican la falta de capacitación, hasta hace unos años atrás no se sentía tanto la necesidad de capacitarse en forma permanente, más actualmente con todos los procesos de cambio que se está viviendo se hace necesario y urgente que los docentes estén capacitados para poder hacer frente a los nuevos retos que les impone con la Reforma Educativa y se pueda desempeñarse mejor en su rol.

Si consideramos que la profesión de ser docentes no se termina de aprender y que deben ser innovadores, investigadores para aplicar las nuevas técnicas y metodologías que se van descubriendo o dando valor como las que anteriormente se mencionó, pero en materia de cursos de formación los docentes necesitan de cursos enfocados a el desarrollo de técnicas y metodologías constructivistas basadas en la escuela activa, conocimientos de desarrollo de destrezas y habilidades de los estudiantes dentro del aula, planificación y elaboración de material para la realizar la inclusión educativa, técnicas para refuerzo y recuperación pedagógica de los alumnos con necesidades especiales, que estos sean talleres prácticos donde se ponga en juego la creatividad y habilidad de los docentes en buscar formas para ayudar a los estudiantes que más nos necesitan.

El estado exige el cumplimiento a cabalidad de todas las reglas dadas en la Constitución. LOEI, El Reglamento de la LOEI, para que los docentes den una educación de calidad pero poco o nada se hace por capacitar a los docentes sobre los temas que se desea que el docente domine, conozca y aplique, pienso que el estado no solo debe exigir también debe dar la solución porque todos necesitan trabajar les gusta lo que hacen pero se sienten presionados por no saber exactamente cómo hacerlo, y si es correcto o no lo que se hace, por ello se debió haber preparado a los docentes sobre los temas importantes como son el cambio en la educación y la forma de aplicar la enseñanza- aprendizaje a los estudiantes.

2.4.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

En el diccionario pedagógico Saavedra R (2008) dice que tradicionalmente se considera que la formación de los docentes debe estar basada en un aprendizaje llamado ensayo- error, y que aprenderían a desarrollar destrezas de enseñanza siendo observadores de las clases de otros docentes donde los conocimientos y aprendizaje de enseñar sería basado en realidades concretas.

Otra definición según los ENSAYOS, Estudios Pedagógicos XXXIII, N° 2: 131-153 (2007) donde se indica que la formación profesional esta vista desde un enfoque de competencias la cual se presenta bajo una dualidad, en que la una manifiesta sobre la elaboración de programas de formación donde la competencia es la base y la otra habla de un proceso institucional que sirve para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y tiene como base la habilidad de aprender a aprender, lo que con esta dualidad mejoraría la calidad de la educación y los estudiantes estarían más motivados para el aprendizaje de nuevos conocimientos.

El ser docente es una de las profesiones más fascinantes porque se obliga a estar actualizado y a revisar las áreas de su enseñanza constantemente, por el hecho de estar delante de un grupo de estudiantes está sometido a una crítica constante, pero en ocasiones el docente siente la necesidad de actualizarse en metodologías y técnicas de aprendizaje que le ayuden a saber cómo enseñar a sus estudiantes motivándoles, incentivándoles a desarrollarse y a ser protagonista de su propio aprendizaje.

Las instituciones educativas que se interesen en la formación permanente de los docentes deben estar dispuestas a destinar los recursos económicos necesarios para la inversión, pensando en que los docentes son una excelente inversión para obtener una educación de calidad y por ende el prestigio de una institución educativa, por ello es muy importante que se dé la capacitación docente tanto por parte del estado donde puedan participar todos los docentes tanto fiscales, fisco-misionales y particulares, porque en estos últimos años el beneficio de capacitación del estado ha sido únicamente para los profesores que pertenecen al Magisterio Nacional.

2.4.2. Ventajas e inconvenientes.

La capacitación docente exige del docente estar al día en sus conocimientos, técnicas, estrategias y metodologías, ser un líder dentro de su aula, lo que le ayuda a desempeñarse mejor dentro de sus funciones; pero muchas de las veces su labor no es reconocida. Dentro de la capacitación profesional encontramos ventajas y algunos inconvenientes veamos así:

Ventajas:

El docente al capacitarse implementa todos sus conocimientos nuevos en el aula, así se sentirá satisfecho de su labor.

Otra ventaja es que los aprendizajes que desarrolla con sus estudiantes son significativos y productivos.

Implementará las Tics como una forma de enseñanza aprendizaje ampliando el contexto de sus alumnos.

El docente realizará de mejor manera su planificación y aplicará mejor el refuerzo y retroalimentación con sus estudiantes

No le constará trabajo realizar la inclusión educativa dentro de su aula, ni reconocer a los alumnos con dificultades de aprendizaje.

Inconvenientes:

El mayor inconveniente para la mayoría de docentes es el hecho que no se dan los cursos para sus áreas de conocimientos, los horarios que se imponen para los cursos de capacitación, el alto costo de los cursos de capacitación, La falta de información o difusión de los cursos a dictarse, la mayoría de los docentes no les agrada la evaluación al final del curso de capacitación porque si no aprueba el curso tienen sanciones (esto para los fiscales)

Otro inconveniente es la falta de apoyo de las autoridades de la institución a todos los docentes, porque solo tienen acceso algunos a becas, debido a que los docentes luego de que la institución les paga los estudios en el caso de PHD en el extranjero, los docentes abandonan la institución educativa haciendo que la inversión en ese docente, se considere no una buena inversión, la institución educativa debe considerar adecuadamente a quien ayuda para estudios superiores en el extranjero, si está de verdad comprometido con la institución.

2.4.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Una institución educativa para diseñar, planificar y destinar los recursos necesarios para la capacitación docente debe basarse en el análisis de la institución y priorizar los temas más urgentes que se necesiten para mejorar su calidad de educación, comprometiendo a los docentes con su disposición, colaboración y asistencia.

La idea de capacitar a los docentes es potencializar las capacidades del talento humano, para cubrir las necesidades de formación detectadas según (Tejada, Navío. 2004) por ello sugerimos seguir los siguientes pasos:

Contexto Laboral

- 1) Organización del trabajo de formación
- 2) Gestión de recursos humanos

Planificación de la Formación

- 1) Análisis y detección de necesidades
- 2) Elaboración de planes y programas

Diseño Curricular de la Formación

- 1) Planeación de cursos de Formación
- 2) Especificación de objetivos
- 3) Selección y secuenciación de contenidos
- 4) Estrategias metodológicas
- 5) Selección y empleo de medios

Desarrollo Curricular de la Formación

- 1) Habilidades didácticas del formador – Comunicación en el aula
- 2) Condicionamientos en el proceso E-A- Procesos y métodos de motivación
- 3) Procesos y dinámicas d grupos

Evaluación de la Formación

- 1) Evaluación de la formación
- 2) Evaluación de los aprendizajes
- 3) Empleo de instrumentos y técnicas de evaluación

También se puede elaborar diseñar, planificar y destinar los recursos en una estructura más sencilla donde consten:

- 1) Datos Informativos
- 2) Justificación
- 3) Fundamentación
- 4) Objetivos

- 5) Políticas
- 6) Contenidos
- 7) Estrategias metodológicas
- 8) Evaluación
- 9) Cronograma
- 10) Bibliografía

Se debe considerar que existen muchos modelos a seguir pero se tendrá que elegir el que más se acomode a la realidad de la institución y la que la institución pueda costearse.

2.4.4. Importancia en la formación del profesional de la Docencia.

El papel del docente en la educación actual es fundamental, si bien el alumno es el protagonista del proceso E-A, no sería nada sin la guía y orientación de los docentes, a diferencia de la escuela tradicional donde el maestro solo se preparaba en base al contenido científico, poco o nada se daba importancia al alumno porque era un simple receptor y repetidor memorístico de los conocimientos del maestro, en la actualidad a nivel mundial la preocupación por la educación se ha hecho presente todos los gobiernos están preocupados por la forma de recibir la educación los estudiantes y se han creado un sin número de leyes, códigos para garantizar el bienestar de los niños, adolescentes en general, se procura que los docentes se actualicen para que sean ellos quienes mejoren la educación y se alcance niveles más altos es decir de calidad.

Los pueblos no progresan si no se educan, el mundo está en constante cambio y se requiere que todos aporten su granito de arena desde su estado, profesión, pero nada cambiará si la mentalidad del pueblo no cambia y solo cambiará si la educación mejora y para ello es necesario que los docentes quienes son los encargados de esta transformación estén capacitados, actualizados para que los profesionales que salen de las universidades sean competentes y productivos busquen el progreso y adelanto de su comunidad, ciudad y país.

Es necesario que los docentes incrementen en sus aulas el uso de las TIC, mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, tener presente que el éxito de los alumnos es el éxito del maestro, actualmente el fracaso de los alumnos es un cuestionamiento para el docente, porque no se ha preocupado de su recuperación o retroalimentación, es muy importante que el docente se concientice de su papel fundamental dentro de la educación y de la necesidad de una capacitación permanente donde ponga en juego su creatividad, que siempre piense en los

estudiantes los motive y cree en ellos el interés por estudiar de ser mejores cada día porque de ellos depende el futuro de todos.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La institución investigada, es el colegio Técnico Salesiano está ubicado al Sur en la parroquia Yanuncay, en una parte muy importante de la ciudad dentro del sector urbano, al cual asisten alumnos de toda clase social, es Fiscomisional, la pensión de los alumnos es categorizada por su nivel económico.

En sus inicios el Siervo de Dios Padre Carlos Crespi Croci, nacido en Legnano-Italia el 29 de mayo de 1891 y muerto en Cuenca el 30 de abril de 1982, funda primero la Escuela de Artes y Oficios el 10 de enero de 1938, el cual al inicio recibió el nombre de Cornelio Merchán y funcionaba en un gran edificio en el barrio María Auxiliadora, en terrenos donados por este filántropo cuencano, quien fuera el mayor benefactor de los salesianos de aquella época. Cornelio Merchán fue su patrono hasta cuando en 1967 se traslada a su nuevo edificio de El Vecino, en donde hoy funciona la Universidad Politécnica Salesiana.

A finales de 1996 se inicia el paso de la Comunidad Salesiana del Colegio Técnico Salesiano a Yanuncay, y los alumnos del Colegio Técnico Salesiano pasan a recibir clases en el edificio que fuera del Agronómico Salesiano. En el año 2009 se completa el traslado total del Colegio Técnico a Yanuncay, donde se construyeron un nuevo bloque de aulas y los locales de todos los talleres.

MISIÓN

La misión del Colegio Técnico Salesiano es educar evangelizando y evangelizar educando con excelencia humana y académica a los adolescentes y jóvenes de la región. Fieles al ideal de Don Bosco, formamos “buenos cristianos y honrados ciudadanos”, actores sociales responsables con visión crítica de la realidad

VISIÓN

El Colegio Técnico Salesiano es un centro educativo líder en la excelencia académica y humana que estimula la creatividad y la investigación. Bajo los principios de reciprocidad y solidaridad desarrolla procesos educativo-pastorales integrales, significativos y de calidad gracias a la corresponsabilidad de los actores sociales de la Comunidad Educativo Pastoral y del protagonismo juvenil.

OBJETIVOS

La educación que se imparte en la Unidad Educativa Técnico Salesiano se fundamenta en la razón, religión y amabilidad, principios básicos del sistema educativo de Don Bosco.

(información compartida por Álvarez, L. 2013)

Tabla Nº 2.1 DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

DATOS	
Nombre de la institución educativa	UNIDAD EDUCATIVA “TÉCNICO SALESIANO”
Provincia	Azuay
Cantón	Cuenca
Tipo de institución	Fiscomisional
Tipo de bachillerato que ofrece:	Bachillerato en Ciencias
Bachillerato Técnico:	
	Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas.
	Mecanizado y construcciones metálicas
	Electromecánica automotriz
	Mecatrónica
	Aplicaciones informáticas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

La institución cuenta con seis bachilleratos, es uno de los colegios más importantes de la ciudad por su contribución a la educación y el desarrollo técnico de su alumnado.

2.2. Participantes

La institución escogida para la investigación fue el Colegio Técnico Salesiano, cuenta con 105 docentes en bachillerato, su Rector y su personal se caracteriza por su carisma propio de los salesianos colaboradores, serviciales, luego de solicitar autorización para realizar las encuestas, se envió los datos al correo de necesidades formativas la misma que indicó el

número de docentes que se debía encuestar, se determinó a 83 docentes. Se procedió a solicitar en la oficina de Gestión del Talento Humano el listado de docentes de Bachillerato, la cual se entregó sin mayor dificultad, luego el Señor Inspector, fue quien ayudó para solicitar y convocar a los docentes para que se reunieran en las salas de: maestros, pastoral, inspección y diferentes talleres, donde la mayoría de docentes muy colaboradores accedieron a llenar la encuesta. Antes de iniciar se procedía a presentar e indicar el fin de la investigación y de la importancia en la veracidad de las respuestas,

Habían docentes que no deseaban ser encuestados por lo que se solicitó la ayuda de otros docentes de bachillerato, habían quienes no querían ser fotografiados indicando que la encuesta era anónima y la fotografía revelaba quienes eran; pero llenaron la encuesta, habían maestros que solicitaban que no se les dé más explicación y otros que necesitaban se les indique paso a paso, en 3 semanas completas y aprovechando horas de su descanso y recreo de los docentes se procedió a encuestarlos.

De la población a investigarse se logró realizar al 100% de los docentes de bachillerato, y se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla No. 2.2 INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

GÉNERO	f	%
Masculino	58	69,9
Femenino	25	30,1
No contesta	0	0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto al género, se puede observar que la mayoría de los docentes son varones con un porcentaje del 69,9% y un 30,1%, con menor porcentaje no contesta con el 0%, para las docentes mujeres, al igual que el alumnado la mayoría son varones y pocas mujeres.

Tabla No. 2.3 INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

ESTADO CIVIL	f	%
Soltero	18	21,7
Casado	51	61,4
Viudo	1	1,2
Divorciado	9	10,8
No contesta	4	4,8
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto al estado civil, se puede observar que la mayoría de los docentes son casados es decir con el 61,4%, el menor porcentaje corresponde a viudo con el 1,2%.

Como parte de nuestra cultura la mayoría de los docentes son casados, un gran número son solteros, lo que ayudará en gran parte al trato hacia al estudiante como si fuera alguien cercano siempre.

Tabla No. 2.4 INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	f	%
De 20 a 30 años	15	18,1
De 31 a 40 años	34	41,0
De 41 a 50 años	16	19,3
De 51 a 60 años	6	7,2
De 61 a 70 años	1	1,2
Más de 71 años	0	0,0
No contesta	11	13,3
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a la edad en años cumplidos, la mayoría de los docentes están entre los 31 a 40 años de edad es decir corresponde al 41%, y porcentaje menor corresponde a más de 10 años con el 0%. Lo que indica que los docentes tienen varios años de experiencia en la docencia, lo que es muy importante para la educación de los jóvenes actualmente.

Tabla No. 2.5 INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

CARGO QUE DESEMPEÑA	f	%
Docente	65	78,3
Técnico docente	7	8,4
Docente con funciones administrativas	11	13,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto al cargo que desempeña, observamos que los investigados el cargo que desempeñan el 78,3% son docentes y un porcentaje menor corresponde a no contesta con el 0%. La mayoría de los docentes técnicos estaban en los talleres en clase y se negaron a colaborar, lo que es lamentable pues la información obtenida hubiera sido diferente.

Tabla No. 2.6 INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

TIPO DE RELACION LABORAL	f	%
Contratación indefinida	26	31,3
Nombramiento	42	50,6
Contratación ocasional	14	16,9
Reemplazo	1	1,2
No contesta	0	0,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto al tipo de relación laboral se observa que el 50,6% tienen nombramiento fiscal y el menor porcentaje con el 0% a no contesta.

Cabe indicar que la mayoría de los docentes son fiscales, un buen porcentaje son contratados de forma indefinida y otro porcentaje es contratado para completar horas de trabajo.

Tabla No. 2.7 INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

TIEMPO DE DEDICACIÓN	f	%
Tiempo completo	72	86,7
Medio tiempo	6	7,2
Por horas	5	6,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto al tiempo de dedicación se observa que el 86,7% trabajan el tiempo completo y el porcentaje menor con el 0% no contesta.

Como es orden Ministerial, los docentes tienen que cumplir las ocho horas laborables, los docentes de esta institución trabajan en la mañana dando clases al bachillerato y en el caso de los ingenieros dan talleres en la tarde y en el de otros docentes completan sus horas trabajando en el básico

Tabla No. 2.8 INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

MATERIAS QUE IMPARTE TIENEN RELACION CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL	f	%
Si	79	95,2
No	4	4,8
No contesta	0	0,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a las materias que imparten tienen relación con su formación profesional, vemos que el 95,2% si tiene relación un porcentaje más alto y un 0% no contesta.

La mayoría de los docentes encuestados imparten materias de enseñanza de acuerdo a su preparación académica, mientras que un porcentaje menor no imparte materias de acuerdo a su formación profesional, lo que es una debilidad dentro de la institución pues es necesario que los docentes trabajen de acuerdo a su preparación profesional.

Tabla No. 2.9 INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE LAS ASIGNATURAS	f	%
Primeros	23	27,7
Segundos	6	7,2
Terceros	10	12,0
Primero y segundo	15	18,1
Primero y tercero	8	9,6
Primero segundo y tercero	12	14,5
Segundos y terceros	9	10,8
No contesta	0	0,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a los años de bachillerato en los que imparte la asignaturas, se ha dividido en varias opciones para poder tabular, la mayoría de los docentes imparten en los primeros con el 27,7% que es el porcentaje más alto y el menor porcentaje corresponde con el 0% a no contesta. Al haber seis bachilleratos todos los docentes trabajan en los diferentes años y paralelos, lo que es bueno pues conocen a la mayoría de la población estudiantil de la institución.

Tabla No. 2.10 FORMACIÓN DOCENTE

SEÑALE EL NIVEL MAS ALTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA QUE POSEE	f	%
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	4	4,8
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	56	67,5
Especialista (4 nivel)	4	4,8
Maestría (4 nivel)	18	21,7
PhD (4 nivel)	0	0,0
Otros, especifique	1	1,2
No contesta	0	0,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que se relaciona con el nivel más alto de formación académica que posee, el porcentaje más alto corresponde a los docentes que poseen títulos de tercer nivel con el 67,5% y el puntaje más bajo corresponde a otras especialidades con el 1,2%.

Como se observó en un cuadro anterior no se pudo encuestar a todos los docentes técnicos pues estaban en los talleres dando clases, por lo que la información obtenida es muy escueta.

El Universo. (19 de 09 de 2009) indica que se tendrá en cuenta los títulos reconocidos para ejercer la docencia, su experiencia, las investigaciones, publicaciones, investigaciones y cursos de profesionalización, necesarios para calificar como candidatos elegibles.

En el colegio investigado, se observa que los docentes en su mayoría cuentan con un título de tercer nivel, seguido con un porcentaje aceptable de docentes que tienen una maestría, lo que indica que los docentes están interesados en llenar el requisito de tener un título de tercer nivel para ejercer su docencia en bachillerato, a más de capacitarse y actualizarse en los cursos que estén a disposición en el Ministerio de Educación.

Es necesario que los docentes estemos capacitados no solo con títulos universitarios sino con cursos de capacitación a más de que todos los docentes somos investigadores y deberíamos dar a conocer nuestro trabajo o compartir con los colegas sobre los resultados obtenidos en dicha investigación.

2.3. Recursos

Para esta investigación fueron necesarios ciertos recursos como: Talento humano, material y económico.

2.3.1. Talento Humano

Recursos Humanos:

Rector de la institución

Inspector General

Docentes

Alumna Investigadora (Estudiante de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo)

Tutor de tesis

Director General del Proyecto

Recursos Institucionales

Colegio Técnico Salesiano

Universidad Técnica Particular de Loja

Tecnológicos

Internet

EVA

2.3.2. Materiales

En el presente trabajo se utilizó diferentes instrumentos para la investigación entre ellos, la encuesta estructurada facilitada por la dirección de investigación que permitió tener una visión más clara sobre las necesidades de Formación de los docentes.

Computadora con acceso a internet tanto para la elaboración del informe, el desarrollo del marco teórico, el contacto on-line con la tutora de la tesis y para la investigación en diferentes fuentes bibliográficas como información para la fundamentación teórica del trabajo.

Programas informáticos básicos como Word y Excel, material de escritorio que se usó para la investigación de campo como para la redacción e informe final. También se usó lo siguiente:

Encuestas

Esferos

Corrector

Cámara fotográfica

Oficio para la solicitud de autorización al Rector

Correos enviados a necesidadesformativas2012

Guías didácticas para la investigación del Proyecto I y II

2.3.3. Económicos

Para el presente trabajo fue necesario adquirir material para la redacción del informe y de la tesis.

Hojas papel bond A4	\$ 4,00
Un tóner de laser	\$ 120,00
El costo copias de las encuesta	\$ 18,00
Caja de esferos	\$ 9,60
Corrector	\$ 1,20
Anillados	\$ 4,00
Traslado al colegio	\$ 30,00
Total	\$ 186,80

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación

La presente investigación 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 mediables. La investigación- acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio (Hernández, 2006) Tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único, como es la investigación de campo de las instituciones del país para diagnosticar las necesidades de formación en los docentes de bachillerato fundamentando con la teoría existente.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, y es la UTP y del Director General de Proyecto de investigaciones quienes han tomado la iniciativa con el fin de aportar con un estudio verificado e información significativa para lograr mejoras educativas.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario, con lo que se obtendrá la información requerida para establecer carencias y necesidades en los docentes investigados para beneficio de la institución y de los estudiantes de la misma.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque *cuantitativo* (tablas estadísticas) 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.

2.4.2. Métodos de investigación

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Método Analítico: permitió identificar, clasificar y describir las características de las verdaderas necesidades de formación docente, para la interpretación de los datos, resumen utilizado en el marco teórico y tabulación de los datos obtenidos.

Método Sintético: ofrece una visión global en base a la muestra indicada lo que permitió valorar son objetividad los resultados, abstracciones y conceptos para facilitar la comprensión de la realidad y necesidades de los docentes de bachillerato del colegio Técnico Salesiano.

Método Inductivo: Es un método utilizado en la mayoría de las investigaciones cuyos elementos son infinitos, como los utilizados en el presente trabajo. Se infiere una conclusión universal observando que un mismo carácter se repite en una serie de elementos homogéneos,

pertencientes a la investigación, sin que se presente ningún caso que entre en contradicción o niegue el supuesto común observado.

Método Deductivo: Mediante ella se aplican los principios descubiertos a la institución investigada, a partir de un enlace de valoraciones resultado de la tabulación de los datos obtenidos.

Método Estadístico: con esta herramienta facilitó el procesamiento de las tablas estadísticas de los instrumentos de investigación para la verificación de los supuestos planteados en el tema Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

2.5. Técnicas e instrumentos de Investigación

2.5.1. Técnicas de investigación

La observación:

Con esta técnica se pudo observar atentamente el proceso de investigación de forma directa, tomar la información y registrarla para su posterior análisis. La observación fue un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoyó la investigación para obtener el mayor número de datos, pues permitió ponerse en contacto personalmente con los docentes de la institución investigada para saber su sentir como es en este caso.

Encuesta: con la encuesta se pudo obtener datos de varias personas cuyas opiniones fueron de gran ayuda. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los encuestados, a fin de que las contesten igualmente por escrito, este es anónimo y lo más importante es la información que se recepta en la investigación de campo.

Lectura: la lectura como técnica de investigación obliga al investigador a buscar información en diferentes textos o páginas de Internet para seleccionar los temas más apropiados que servirán argumentación en el marco teórico para la sustentación teórica de los resultados encontrados en la investigación, también en el análisis y discusión de resultados.

2.5.2. Instrumentos de investigación

Los instrumentos son los medios que se usan para realizar una investigación y para obtener nuevos datos sobre alguna problemática detectada y buscar soluciones posibles de los mismos.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente trabajo se utilizó el cuestionario, el mismo que fue diseñado por los docentes de la UTPL, este fue contextualizado a nivel nacional y previamente validado por parte del equipo de planificación de proyectos y considerando la LOEI y su respectivo reglamento, tiene como finalidad el conocimiento de varios aspectos sobre la necesidad de formación de los docente de bachillerato, su análisis y la elaboración de un curso de capacitación acorde a las necesidades encontradas.

2.6. Procedimiento

En la realización del trabajo de investigación, se realizó en tres etapas:

La primera: se inició con la entrevista con el Sr. Rector del colegio Técnico Salesiano, se solicitó la autorización para proceder a la aplicación de la encuesta.

Segunda: luego se asistió a la oficina de Talento Humano para solicitar la lista de los Docentes que trabajan en Bachillerato quienes informaron que la institución labora en dos jornadas en la mañana el Bachillerato y en la tarde los mismos jóvenes tenían talleres, también por la tarde funciona la Sección Básica y en la mañana tenían talleres, los docentes de Bachillerato trabajaban horas en la mañana y completaban sus 8 horas en la tarde o en la Básica.

Se envió enseguida la información al correo de necesidadesformativas2012, quienes dieron autorización para proseguir con la investigación, luego se solicitó ayuda para el cálculo de la muestra quienes dieron respuesta se indicó que el tamaño de la muestra que eran 83 docentes.

Tercera: Se procedió a sacar las copias respectiva de los cuestionarios propuestos y a aplicar las encuestas el primer día se realizó a 25 docentes con la colaboración del Señor inspector y luego poco a poco buscando a los docentes en los diferentes laboratorios y talleres se logró culminar con la investigación.

Finalmente: luego se procedió a llenar las hojas Excel dadas por la UTPL, alrededor de 15 días se logró terminar la tabulación y se envió al correo las tablas llenas con los resultados y a realizar el informe escrito con el análisis de cada tabla, tomando en consideración los

porcentajes más altos y los más bajos, posteriormente se envió a Loja para la revisión y calificación del mismo.

CAPITULO TRES: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se presenta los resultados del diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Salesiano” en el periodo 2012-2013.

Para ello mediante los cuadros estadísticos que representan a cada una de las partes que conformaron el cuestionario que se aplicó a los docentes, se las dividió de manera ordenada según la sugerencia de la Dirección General de Proyectos, las mismas contienen el número de docentes con el valor en porcentajes obtenido en cada una de las respuestas de los participantes, al final de cada tabla se presenta un resumen donde se detalla la valoración con el promedio total según los criterios de los investigadores, los datos tienen un valor mínimo de 0% y un máximo de 100% se consideró pertinente su uso en todas las tablas para poder contrastar los resultados bajo la misma óptica.

3.1 Necesidades Formativas

En la sociedad actual, con los cambios vertiginosos que se observan y son los que modifican nuestra forma de vida, porque se introduce lo nuevo en ciencia, tecnología y economía, lo que provoca un cambio en los valores socioculturales, estos cambios obligan a todos, en especial a los miembros que están al frente de la educación a que busquen nuevas formas para educar a esos seres transitorios y evolucionados tecnológicamente, por ello se hace indispensable que los docentes se actualicen y capaciten con los nuevos avances de la ciencia y la tecnología, que en sus clases se evidencie ese cambio, para que los alumnos se sientan libres, con opiniones críticas formados capaces de aplicar sus conocimientos en su vida cotidiana y aporten al crecimiento de una nueva sociedad.

En la actualidad, según indica Díaz Barriga (2013) los docentes deben redefinir el currículo lo que entra en conflicto con la didáctica, los contenidos que dictan el docente y cómo llegan estos a los estudiantes, si bien con la reforma educativa muchos aspectos en la educación cambiaron ya no se da tanta importancia a los contenidos sino más bien a las destrezas que el alumno debe desarrollar con la guía del docente.

Es importante determinar que necesidades formativas tienen los docentes de la institución para conocer las carencias que tienen en su desarrollo profesional. Cabe indicar que los docentes del colegio “Técnico Salesiano” en su mayoría poseen títulos docentes.

Tabla No.3 4.1 FORMACIÓN DOCENTE: ÁMBITO EDUCATIVO

SU TITULACIÓN EN PREGRADO, TIENE RELACIÓN CON:	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	37	44,6
Doctor en educación	3	3,6
Psicólogo educativo	3	3,6
Psicopedagogo	1	1,2
Otros, especifique	3	3,6
No contesta	35	42,2
TOTAL	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a la titulación en pregrado tiene relación con: el mayor puntaje corresponde al título de Licenciado en educación en diferentes menciones/especialidades con el 44,6% y el puntaje más bajo corresponde al 1,2% en relación a psicopedagogos.

Al observar esta tabla se puede encontrar que un porcentaje considerable de docentes poseen títulos relacionados con la docencia o ámbito educativo, pero también un buen porcentaje de docentes no contesta pues no se sabe si el otro porcentaje de docentes puedan aplicar lo que es básico para un docente preparado para esta labor como es pedagogía, metodología y técnicas de estudio, puesto que en sus carreras profesionales no han recibido estos conocimientos, pues ellos se formaron como profesionales en ramas distintas a la docencia.

Tabla No. 3.2 FORMACIÓN DOCENTE: OTRAS PROFESIONES

OTRAS PROFESIONES	f	%
Ingeniero	32	38,6
Arquitecto	0	0,0
Contador	1	1,2
Abogado	2	2,4
Economista	1	1,2
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otros, especifique	3	3,6
No contesta	44	53,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a los docentes tienen otras profesiones: la mayoría no contesta y el siguiente porcentaje más alto corresponde a no contesta con el 53% a ingeniero con el 38,6% y el menor porcentaje corresponde a Arquitecto, Médico, Veterinario con el 0%. Al ser ingenieros en distintas ramas se hace referencia que la mayoría de ellos no están involucrados con los conocimientos de la docencia, opuesto a los que sí tienen su título en el ámbito educativo.

En la revista electrónica de Estudios Pedagógicos (2008) indica que el trabajo de la docencia exige utilizar estrategias y métodos de enseñanza que faciliten integrar los conocimientos las destrezas y actitudes laborables, lo que supone que los docentes tendrán que utilizar materiales distintos a los tradicionales.

No se quiere decir que por tener una titulación distinta al ámbito educativo, no se pueda ser profesor, lo único que se indica es que los docentes no tienen los conocimientos en psicología y pedagogía que se requiere en la carrera de la docencia y esto en muchos casos afecta a la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes.

Tabla No. 3.3 FORMACIÓN DOCENTE

SI POSEE TITULACIÓN DE POSTGRADO, ESTE RELACIÓN CON:	f	%
El ámbito educativo	23	27,7
Otros ámbitos, especifique	9	10,8
No contesta	51	61,4
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a si posee titulación de postgrado, este en relación con: el porcentaje más alto corresponde a no contesta, el siguiente es en el ámbito educativo con el 27,7% y el menor porcentaje corresponde a otros ámbitos, especifique con el 10,8%. Como se puede observar en las tres tablas presentadas indican que los docentes del colegio "Técnico Salesiano" la mayoría posee títulos de tercer nivel, un buen porcentaje tiene títulos diferentes al ámbito educativo y un porcentaje aceptable poseen títulos educativos y otro mínimo porcentaje tienen estudios de cuarto nivel.

En los momentos de cambio en la educación que se vive en el país es importante que los docentes tengan la titulación necesaria para ejercer la docencia, se puede indicar que los docentes de bachillerato de esta institución poseen en su mayoría títulos de docentes o del ámbito educativo, es decir se han preocupado de obtener un título acorde a la educación para poder desempeñarse mejor en su oficio y se deben analizar y diagnosticar claramente las necesidades de formación o capacitación de los docentes.

Tabla No. 3.4 FORMACIÓN DOCENTE

LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER LA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL	f	%
Si	68	81,9
No	7	8,4
No contesta	8	9,6
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a lo que corresponde a le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel el porcentaje más alto corresponde al sí con el 81,9% y el menor porcentaje corresponde al no con el 8,4%.

Lo que es muy bueno porque indica que los docentes desean mantenerse al día en conocimientos pero también sin descuidar su parte de formación académica.

Tabla No. 3.5 FORMACIÓN DOCENTE

SI LA RESPUESTA ES POSITIVA, EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE	f	%
Maestría	55	66,3
PHD	16	19,3
No contesta	12	14,5
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde en que le gustaría formarse el mayor puntaje es en maestría con un porcentaje de 66,3% y un menor puntaje en no contesta con el 14,5%

En la institución investigada, según las tablas analizadas se observa que los docentes si les interesa continuar sus estudios de cuarto nivel y quinto nivel, lo que significa que hay gran interés por incrementar su titulación docente y con ello mejorar la calidad de educación de su institución, hay que recordar que los docentes que están actualizados y capacitados exigirán del mismo modo a sus alumnos, aunque no se podría asegurar que en todos los casos vaya a suceder esto.

Tabla No. 3.6 CURSOS Y CAPACITACIONES

PARA USTED, ES IMPORTANTE SEGUIRSE CAPACITANDO EN TEMAS EDUCATIVOS	f	%
Si	74	89,2
No	4	4,8
No contesta	5	6,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En la pregunta para Ud. Es importante seguirse capacitando en temas educativos el más alto porcentaje corresponde a si con el 89,2% y el menor corresponde a no con el 4,8%.

Según la revista didáctica (2013) en los últimos años la educación ecuatoriana ha seguido un proceso continuo que busca la experiencia y competitividad que exige este mundo globalizado, a través del mejoramiento en el manejo de las nuevas tecnologías y de la posesión de conocimientos actualizados y significativos.

Con las tablas analizadas hasta aquí se puede decir, que el ser docente es una de las profesiones más fascinantes porque se obliga a estar actualizado y a revisar las áreas de su enseñanza constantemente en metodologías y técnicas de aprendizaje que le ayuden a saber cómo enseñar a sus estudiantes motivándoles, incentivándoles a desarrollarse y a ser protagonista de su propio aprendizaje.

Tabla No. 3.7 CURSOS Y CAPACITACIONES

CÓMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	f	%
Presencial	14	16,9
Semipresencial	23	27,7
A distancia	11	13,3
Virtual/ por internet	18	21,7
Presencial, virtual	2	2,4

Semipresencial, virtual	7	8,4
A distancia, virtual	4	4,8
Semipresencial, distancia, virtual	2	2,4
No contesta	2	2,4
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a cómo le gustaría recibir la capacitación el porcentaje más alto corresponde a semipresencial con el 27,7% y el porcentaje menor corresponde a no contesta, a docentes que les gustaría semipresencial y virtual, a semipresencial, distancia y virtual con el 2,4%.

Los docentes de la institución investigada indican que ellos prefieren las capacitaciones los fines de semana, semipresencial, actualmente con las nuevas leyes los docentes tienen que laborar ocho horas diarias en sus trabajos a más que son hijos, padres o madres de familia y tienen que atender a su hogar, pero no desean descuidar la capacitación docente porque saben que es muy importante su actualización y capacitación.

Tabla No. 3.8 CURSOS Y CAPACITACIONES

EN QUÉ HORARIOS LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	<i>f</i>	%
Lunes a viernes	15	18,1
Fines de semana	38	45,8
No contesta	30	36,1
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a en qué horario le gustaría recibir la capacitación el porcentaje más alto indica los fines de semana con el 45,8% y el menor porcentaje indican de lunes a viernes con el 18,1%.

Los docentes del colegio Técnico Salesiano indican que desean capacitarse los fines de semana, lo que se indicará a los directivos de la misma para que se considere para las próximas capacitaciones.

Tabla No. 3.9 CURSOS Y CAPACITACIONES

EN QUE TEMÁTICAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE	f	%
Pedagogía educativa	25	30,1
Teorías del aprendizaje	10	12,0
Valores y educación	10	12,0
Gerencia/ gestión educativa	22	26,5
Psicopedagogía	13	15,7
Métodos y recursos didácticos	15	18,1
Diseño y planificación curricular	15	18,1
Evaluación del aprendizaje	20	24,1
Políticas educativas para la administración	11	13,3
Temas relacionados con las materias a su cargo	22	26,5
Formación en temas de mi especialidad	21	25,3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	23	27,7
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	19	22,9
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a que temática le gustaría capacitarse el porcentaje más alto corresponde a Pedagogía Educativa con el 30,1% y el porcentaje menor a no contesta con el 0%.

La mayoría de los docentes desean capacitarse en Pedagogía y Didáctica, al conversar con algunos de los docentes indicaban que es muy importante estar al día en lo nuevo de las corrientes y pensamientos pedagógicos actuales, que se están usando y al mismo tiempo que sean aplicables al medio y a los alumnos, es decir a la realidad de la institución con un curso práctico y teórico, donde tengan la oportunidad de ellos desarrollar de acuerdo a su materia de enseñanza.

Tabla No. 3.10 CURSOS Y CAPACITACIONES

CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE USTED NO SE CAPACITE	f	%
Falta de tiempo	49	59,0
Altos costos de los cursos o capacitaciones	59	71,1
Falta de información	25	30,1
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la Institución	9	10,8

donde labora		
Falta de temas acorde con su preferencia	15	18,1
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,0
Otros, motivos, cuáles:	0	0,0
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite el porcentaje más alto indica a altos costos de los cursos o capacitaciones con el 71,1% y el menor porcentaje a no es de su interés, otros motivos y no contesta con el 0%.

El mayor inconveniente para la mayoría de docentes es el hecho que no se dan los cursos para sus áreas de conocimientos, los horarios que se imponen para los cursos de capacitación, el alto costo de los cursos de capacitación, La falta de información o difusión de los cursos a dictarse, la mayoría de los docentes no les agrada la evaluación al final del curso de capacitación.

Cuando la institución o el gobierno no cubre las demandas de capacitación o los docentes no tienen la capacitación para la materia específica que necesita busca por sus propios medios la forma de capacitarse lo que le cuesta mucho dinero, a veces los docentes no están en capacidad de costearse la capacitación porque generalmente son fuera de la ciudad o del país, esto implica pagarse la estadía y el curso que generalmente son muy costosos, luego de su capacitación muchas de las veces la institución no le reconoce su mérito o no lo incentiva esto da lugar a que los docentes sientan que no valió la pena el esfuerzo, o a veces prefieren esperar a que haya una capacitación en la ciudad que muchas de las veces no se da e impide la capacitación oportuna, a veces no depende de los docentes la capacitación una de las causas que no se capaciten son los altos costos de los cursos.

Tabla No. 3.11 CURSOS Y CAPACITACIONES

CUÁLES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS O CAPACITACIÓN	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	39	47,0
El prestigio del ponente	8	9,6
Obligatoriedad de asistencia	5	6,0
Favorece a mi ascenso profesional	31	37,3

La facilidad de horarios	5	6,0
Lugar donde se realiza el evento	0	0,0
Me gusta capacitarme	51	61,4
Otros, especifique, cuáles:	1	1,2
No contesta	4	4,8

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos o capacitaciones el porcentaje mayor corresponde a me gusta capacitarse con el 61,4% y el menor porcentaje al lugar donde se realiza el evento con el 0,0%.

En la institución investigada los docentes indican que ellos les gusta capacitarse y que necesitan de acuerdo a su actividad, están conscientes que al capacitarse incrementan sus conocimientos lo que será útil para sus alumnos y les hará sentirse satisfechos de la labor profesional que realizan, porque harán que los aprendizajes de sus alumnos sean prácticos, significativos y productivos, también implementará la Tics como una forma de enseñanza aprendizaje, ampliando el contexto de su enseñanza, realizará de mejor manera su planificación y trabajará en tutorías y retroalimentación con sus estudiantes, no le costará tanto trabajo realizar la inclusión educativa dentro de su aula, ni reconocer a los alumnos con dificultades de aprendizaje.

Tabla No. 3.12 CURSOS Y CAPACITACIONES

CUÁLES CONSIDERA USTED SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS O CAPACITACIONES	f	%
aparición de nuevas tecnologías	43	51,8
falta de cualificación profesional	15	18,1
requerimientos personales	49	59,0
necesidades de capacitación continua y permanente	23	27,7
actualización de leyes y reglamentos	19	22,9
otros, especifique, cuáles:	2	2,4
no contesta	2	2,4

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos o capacitaciones el más alto porcentaje es a requerimientos personales con el 59% y el menor porcentaje es a otros especifique y no contesta con el 2,4%.

Tabla No. 3.13 CURSOS Y CAPACITACIONES

QUE ASPECTOS CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO O CAPACITACIÓN	f	%
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos teóricos o prácticos	25	30,1
Ambos	58	69,9
No contesta	0	0,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación el porcentaje más alto es a ambos con el 69,9% y el menor puntaje es para aspectos teóricos con el 0,0%.

Ser profesor no es sencillo exige del conocimiento de pedagogía para que facilite el desempeño dentro del aula, en el proceso de enseñanza-aprendizaje es importante conocer cómo enseñar y disfrutar de lo que se hace, por ello los docentes deben reflexionar sobre sus capacidades y si estas responden o no las expectativas de los alumnos, de la institución, en suma de la sociedad

En conclusión de lo visto en este apartado con respecto a la institución investigada, la mayoría de los docentes poseen títulos de tercer nivel, pero al preguntar su título en otras profesiones la mayoría no contesta y el 38,6% indica que son Ingenieros en diferentes ramas, el 27,7% posee títulos de cuarto nivel, lo que indica que los docentes están interesados en estar al día en innovaciones, el 81,9% desea estudiar una maestría y obtener un título de cuarto nivel, como es el deseo de muchos el poder seguir estudiando para mejorar como profesionales y profesores, al igual que el 89,2% si desea seguirse capacitando de manera semipresencial y los fines de semana, debido a que entre semana les resulta imposible porque trabajan las ocho horas laborables a más de que son padres o madres de familia.

Les gustaría capacitarse en Pedagogía educativa, considerando los aspectos teórico- práctico, todos han visto alguna vez algo sobre corrientes pedagógicas pero es importante recordar las más importantes y poder aplicar en el aula con formas frescas renovadas, los docentes indican

que no se han capacitado, con el 71,1% por el alto costo de los cursos, el sueldo de los docentes en especial de los particulares se ha quedado muy por debajo de los docentes fiscales por lo que les resulta difícil realizar un curso de capacitación muy costoso, el 59% indican por la falta de tiempo y el 30,1% por falta de información sobre los cursos que se dictan, muchas de las veces por la falta de tiempo o por descuido no se revisa la página del gobierno donde se convoca a los docentes a cursos de capacitación o por la prensa, cabe indicar que hay más de un medio para informarse de los cursos; pero es el descuido lo que nos desinforma.

Según Lerner, D (1994) *“No bastará entonces con capacitar a los docentes, resultará imprescindible también estudiar cuáles son las condiciones institucionales para el cambio, cuáles son los aspectos de nuestra propuesta que tienen más posibilidades de ser acogidos por la escuela y cuáles requieren la construcción de esquemas previos para poder ser asimilados”* (pg. 5). La mayor parte de los docentes desean actualizarse y capacitarse pero como dice Lerner habrá que observar cuales son las condiciones de la institución para el cambio docente porque la mayoría de los docentes y no menciono solo a los investigados son reacios a los cambios y peor si son fiscales o de muchos años de docencia porque desean hacer valer sus vivencias y experiencias acumuladas a lo largo de su trayectoria educativa pero que en la actualidad ya no están en vigencia y necesitan cambiar de estrategias y metodologías para educar a la juventud de hoy.

3.2 Análisis de la formación

En el proceso de análisis de formación docente se puede observar que se ha mejorado en algo, puesto que los docentes debido a que el gobierno nacional ha puesto una ley de motivación y estímulos, los docentes desean estar al día en didáctica, metodología y técnicas de estudio, grupales etc. A más de que cada maestro busca obtener una mejor titulación lo que ayuda a que la calidad de educación cada día sea mejor, pero no ocurre en todos los casos ni en todo el país porque los docentes al igual que muchos profesionales se han estancado en sus estudios debido al alto costo de estos y porque su tiempo no es el más adecuado para realizar estudios de tercer o cuarto nivel.

Actualmente los docentes se ven en condiciones adversas debido a que la mayoría de los fiscales tienen que cumplir las ocho horas laborables por lo que su tiempo para sus estudios o cursos es menor al que desearían.

Según la revista electrónica de Foro Educativo Boliviano, (2006) “Esta mirada a la realidad de los países con que llevan adelante Reformas Educativas, muestra que los procesos impulsados y los cambios ocurridos en educación, están mediados, entre otros factores, por sistemas de formación docente y formación continua, en los cuales se han invertido importantes recursos económicos, humanos y materiales, cuya eficiencia se encuentra cuestionada, porque aún no se ha logrado transformar de manera importante la práctica educativa de los docentes”. Los docentes si bien somos agentes de cambio para el mejorar la calidad de educación y cambiar a la sociedad, también una buena parte de docentes se oponen a los cambios, porque ya se establecieron en su forma de trabajo y no desean cambiar lo estructurado o a lo que se han acostumbrado.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Con todos los cambios que se están viviendo con la Reforma Educativa es necesario que los docentes se sientan acompañados por los directivos de su institución no solo en el plano académico sino en la parte de los conflictos que se puedan dar como docentes en su labor diaria, por ello se debe crear ambientes propicios donde los docentes puedan tener ambientes agradables y hasta familiares si se desea para que puedan expresar de mejor forma sus necesidades, recordemos que como personas necesitamos estar psicológicamente bien para que el trabajo sea mejor.

De igual manera los docentes buscarán manejar ambientes propicios para el aprendizaje de sus alumnos, en lo que respecta al contexto educativo la institución debe buscar formas de actualizar a sus docentes que a lo mejor por diferentes circunstancias no lo pueden hacer fuera.

Tabla No. 3.2.1 RESPECTO A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA , HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS	f	%
Si	53	63,9
No	28	33,7
No contesta	2	2,4
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde: en la institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años el porcentaje más alto corresponde al 63,9% y el menor a no contesta con el 2,4%. Esto es muy bueno porque indica que las autoridades están preocupadas en que los docentes estén capacitados y actualizados para dar cumplimiento con lo que se solicita desde el Ministerio de Educación.

Según la revista Didáctica (2013) la nueva reforma pone especial atención al manejo de la comunicación y a las tecnologías de la información, herramientas que requieren los ecuatorianos para desenvolverse de forma competitiva en el mundo global en el que estamos actualmente, al igual que la evaluación continua pues ayuda a los docentes a observar a los estudiantes y poner al desempeño como evidencia del aprendizaje. Pg.6

Tabla No. 3.2.2 RESPECTO A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

EN LA ACTUALIDAD, CONOCE USTED SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA, ESTÁN OFRECIENDO O ELABORANDO PROYECTOS , CURSOS, SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Si	27	32,5
No	55	66,3
No contesta	1	1,2
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a en la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación, el porcentaje más alto es a no con el 66,3% y el menor porcentaje con el 1,2% a no contesta.

Al observar los datos tabulados de la institución investigada en la primera tabla indican la mayoría que la institución ha propiciado cursos de actualización lo que indica que la institución y sus directivos están preocupados porque sus docentes estén al día en todas las innovaciones, la mayoría de las instituciones esperan al finalizar el año escolar para capacitar a sus docentes en lo que se ha visto necesidad en el transcurso del periodo escolar o porque los docentes han solicitado algo en especial o porque hay alguna novedad en cuanto a reforma curricular.

Tabla No. 3.2.3 RESPECTO A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

EN CASO DE EXISTIR CURSOS O SE ESTÉN DESARROLLANDO, ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE:	f	%
Áreas de conocimiento	29	34,9
Necesidades de actualización curricular	29	34,9
Leyes y reglamentos	11	13,3
Asignaturas que usted imparte	13	15,7
Reforma curricular	19	22,9
Programación y planificación curricular	27	32,5
Me gusta capacitarme	1	1,2
Otros, especifique, cuáles:	21	25,3
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a en caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de: áreas de conocimiento y necesidades de actualización curricular con un porcentaje del 34,9% y el menor porcentaje a no contesta con el 0%.

Se podría decir que los docentes de la institución educativa en su mayoría los docentes opinan que deben dictarse cursos de acuerdo a su área de enseñanza y de actualización curricular, lo que indica que los docentes desean estar al día en todo cuanto salga de nuevo en cuanto a reformas curriculares dadas desde el Ministerio de Educación y que sea una persona que conozca de las necesidades de los docentes en la realidad del aula.

Tabla Nº 3.2.4 EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

ANÁLISIS DE LA PERSONA	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	1,2	3	3,6	15	18,1	29	34,9	35	42,2	0	0,0	83	100
2. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,0	4	4,8	19	22,9	28	33,7	32	38,6	0	0,0	83	100
3. Conoce las posibilidades didácticas de a informática como ayuda a la tarea docente	0	0,0	4	4,8	14	16,9	31	37,3	34	41,0	0	0,0	83	100
4. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,0	4	4,8	20	24,1	32	38,6	27	32,5	0	0,0	83	100
5. Conoce la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica (estilos de la enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	1,2	3	3,6	17	20,5	39	47,0	23	27,7	0	0,0	83	100
6. Mi formación en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,0	4	4,8	16	19,3	18	21,7	45	54,2	0	0,0	83	100
7. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,0	1	1,2	17	20,5	40	48,2	25	30,1	0	0,0	83	100
8. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes, dadas las diferentes características de las etnias del país	0	0,0	1	1,2	7	8,4	37	44,6	38	45,8	0	0,0	83	100
9. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	2	2,4	0	0,0	7	8,4	33	39,8	41	49,4	0	0,0	83	100
10. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	1,2	1	1,2	10	12,0	31	37,3	40	48,2	0	0,0	83	100
11. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	1,2	0	0,0	12	14,5	36	43,4	34	41,0	0	0,0	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P

Al observar esta tabla analizaremos los porcentajes altos de los aspectos más relevantes. Los docentes indican que conoce técnicas básicas para la investigación en el aula, contestan que si conocen el 42,2% de ellos, en cuanto a si conocen diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, indican que el 38,6% si conocen las técnicas necesarias para trabajar

con los alumnos dentro del aula. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, contestan que el 41,0% las conocen lo que significa que la mayoría de los docentes de esta institución están capacitados en didáctica de la informática. En cuanto a aspectos relacionados con la psicología del estudiante, los docentes contestan que el 38,6% en este aspecto la puntuación fluctúa entre el 3 al numeral 5, lo que da a entender que los docentes no todos conocen de aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes pues en su formación profesional no se estudian aspectos referentes a este tema.

Según Arroyo, C (2013) Hay profesores que se esfuerzan en potenciar el aprendizaje con estilos que nada tienen que ver con la vieja cátedra, que era dignísima en su tiempo, pero hoy ya es disfuncional. Lo que indica lo importante de conocer las formas que aprenden los estudiantes en donde influye no solo la inteligencia sino la manera y tiempo muy particular de cada individuo y que difiere mucho de la manera tradicional con la que se educaron la mayoría de personas, ahora es necesario otros aspectos importantes que el docente debe conocer para poder actuar dentro del aula, sino conocen como aprenden los estudiantes actualmente poco o nada cambiará su forma de enseñar.

En cuanto a la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica (estilos de la enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...), los docentes contestan con el 47,0% y con el 54,2% indican que conocen el manejo de herramientas tecnológicas y las aplican en sus aulas el 48,2% si han recibido la formación académica necesaria para trabajar sin discriminar a ningún estudiante por sus diferencias ya que la mayoría de los docentes han recibido la formación profesional lo que le permite orientar los aprendizajes de sus estudiantes valorando las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura

Según Casares Arrangoiz, D. (2000) El papel del maestro del siglo XXI deberá ser el de agente de cambio, que entiende, promueve, orienta y da sentido al cambio inevitable que nos transforma a todos (pg.118) en la actualidad el papel del docente en todos los niveles educativos es el de ser un sembrador de pensamiento, él es el protagonista del cambio social, pues tiene gran influencia a través de sus enseñanzas hará que los alumnos amen y se apasionen por su materia o de la misma manera la detesten. Entonces los maestros muchas de las veces pueden ser parte de la solución a muchos problemas de la sociedad, pero también se podría que los docentes no capacitados son el problema en el sistema educativo, para ello se tendrá que implementar políticas desde el gobierno que regulen la capacitación permanente de los docentes. Se podría concluir que la mayoría de los docentes están actualizados,

capacitados conocen de técnicas y metodologías actuales, incluido las Tics, pero existe un grupo de docentes que conocen muy poco de todo lo mencionado anteriormente y de aspectos relacionados con la psicología del estudiante lo que hace que el cuerpo docente no sea homogéneo y se limite el normal desarrollo de la educación en la institución, esto se transformaría en una debilidad institucional que se tendría que trabajar con el grupo de docentes que requiera capacitación sobre cómo se enseña o como aprenden los estudiantes, específica para optimizar la calidad de educación a nivel de toda la institución, para su propio beneficio pero sobre todo el de los estudiantes.

3.2.2 La organización y la formación

Toda institución educativa tiene su propia organización, sus autoridades casi siempre están muy preocupadas de brindar a sus docentes la capacitación que se requiere para estar al día en lo último en metodología, técnicas e inclusión de las Tics porque es muy importante para brindar una buena calidad educativa a sus clientes, pues el prestigio de una institución es la manera de brindar un excelente servicio de educación y competir con instituciones de su mismo nivel. Según Cepero Fadruga, E., Fernández Aedo, R., & Server García, P. (2000) La velocidad con que se multiplica el conocimiento, la transformación vertiginosa del conocimiento en información, la necesidad de disponer rápidamente de ella para desenvolverse estratégicamente en contextos complejos y poco anticipables, hace necesario un nuevo escenario de formación. *Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías*.

Al realizar el análisis de una institución se debe revisar de forma interna y externa, su misión, visión, objetivos, fundamentación, recursos, la distribución de los mismos, ambiente socio-económico y tecnológico con el objetivo de saber su realidad. En el caso de las instituciones educativas se lo hace con el FODA, se analiza y con los resultados de este análisis será como el mapa o camino para realizar los planes de mejora de la institución y de ella destinar los recursos necesarios a seguir para la formación profesional, ayudará también a evaluar los costos y los beneficios implicados para cubrir las demandas organizacionales destinando recursos para la capacitación docente como una política.

Los docentes necesitamos nuevas formas de capacitación de forma más dinámica y activa para aplicar en el aula, muchas de las veces y por experiencia propia los cursos suelen ser muy monótonos, aburridos y todas las sesiones de la misma forma de exposición, de tal manera que a veces uno ya no le interesa lo que se diga y prefiere adelantarse a los facilitadores para que las cosas no sean tan aburridas.

Tabla N° 3.2.5 EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	1		2		3		4		5		No contes ta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0	4	4,8	10	12,0	27	32,5	42	50,6	0	0,0	83	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,0	4	4,8	15	18,1	28	33,7	36	43,4	0	0,0	83	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	2	2,4	12	14,5	22	26,5	25	30,1	22	26,5	0	0,0	83	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0	4	4,8	19	22,9	31	37,3	29	34,9	0	0,0	83	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	1,2	4	4,8	15	18,1	28	33,7	35	42,2	0	0,0	83	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el o los directivos de la institución educativa	2	2,4	3	3,6	15	18,1	31	37,3	32	38,6	0	0,0	83	100
7. Conoce las herramientas o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	4	4,8	6	7,2	19	22,9	27	32,5	27	32,5	0	0,0	83	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,0	4	4,8	16	19,3	38	45,8	25	30,1	0	0,0	83	100
9. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	2,4	5	6,0	28	33,7	27	32,5	21	25,3	0	0,0	83	100
10. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos sociales, culturales o educativos	5	6,0	7	8,4	16	19,3	28	33,7	27	32,5	0	0,0	83	100
11. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	1,2	2	2,4	10	12,0	29	34,9	41	49,4	0	0,0	83	100
12. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)	0	0,0	7	8,4	20	24,1	34	41,0	22	26,5	0	0,0	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a la organización y formación docente, al preguntar sobre si analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, los docentes contestan con el 50,6% que si analiza, este es el puntaje más alto en toda la tabla. Si analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...), los docentes contestan con el 43,4% que si analizan, la mayoría de los docentes están preocupados en no solo dar sus clases sino en analizar los factores que determinan el aprendizaje y cumplir con lo que desde el Ministerio de Educación indica o solicita. En un porcentaje del 30,1% conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...), es decir que solo pocos docentes conocen a cabalidad el nuevo reglamento que está en vigencia mientras que un buen porcentaje no lo conoce. El 34,9% Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, la mayoría de los docentes conocen lo que es bueno para la educación de los estudiante.

Según Bonals, J. (10 de 2005) El docente tiene que siempre dar a conocer a sus estudiantes que la ayuda es importante que conozca el abanico de procedimientos que tiene a su disposición para lograr su proposito. (pg. 38)

La mayoría de los docentes indican con porcentajes aceptables conocer todo lo referente a su función de docente y ejecuta tanto en la parte formal como planificaciones, proyectos como dentro del aula con sus estudiantes y cumplir con su propósito que es lograr que sus estudiantes aprendan y apliquen esos conocimientos en su vida profesional. Para concluir se indica que la institución educativa, la mayoría de los docentes conocen y realizan su labor educativa como se solicita desde el Ministerio de Educación y la reforma educativa.

3.2.3 La tarea educativa

En la sociedad actual uno de los pilares más importantes para el desarrollo es la educación, es un factor que tiene gran repercusión en las personas a más de la familia es la encargada de formar, guiar y orientar a los alumnos a ser grandes profesionales con valores y principios, los docentes son quienes a través de sus cátedras van formando o moldeando a los alumnos, pues fomenta la cultura, las tradiciones y costumbres propias del pueblo, con ello se pretende dar la importancia que tienen los docentes en el desarrollo de la nueva sociedad.

Según la ABC (tu diccionario fácil) la definición tarea se usa para designar el trabajo que demande por aquella persona que realice el esfuerzo y debe terminar en un tiempo limitado.

Igualmente en la tarea educativa es el trabajo o jornada que realizan los docentes en un periodo académico, por ello es importante que los docentes se actualicen y capaciten porque su aporte tiene repercusiones en el futuro de la sociedad y con ello llenar las expectativas que tiene la sociedad de los docentes y de la educación en general.

Tabla Nº 3.2.3.1 EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

ANÁLISIS DE LA TAREA DOCENTE	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	2	2,4	1	1,2	10	12,0	34	41,0	36	43,4	0	0,0	83	100
2. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	1,2	1	1,2	20	24,1	35	42,2	26	31,3	0	0,0	83	100
3. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/las y ayudarles en su solución	1	1,2	0	0,0	13	15,7	34	41,0	35	42,2	0	0,0	83	100
4. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	1	1,2	0	0,0	9	10,8	30	36,1	43	51,8	0	0,0	83	100
5. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	1,2	0	0,0	7	8,4	23	27,7	52	62,7	0	0,0	83	100
6. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	2	2,4	0	0,0	4	4,8	33	39,8	44	53,0	0	0,0	83	100
7. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (Altas capacidades intelectuales; discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico- motora, trastornos de desarrollo.)	1	1,2	3	3,6	12	14,5	47	56,6	20	24,1	0	0,0	83	100
8. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	4	4,8	5	6,0	17	20,5	38	45,8	19	22,9	0	0,0	83	100
9. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	1,2	0	0,0	7	8,4	33	39,8	42	50,6	0	0,0	83	100

10. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,0	4	4,8	8	9,6	21	25,3	50	60,2	0	0,0	83	100
11. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,0	2	2,4	10	12,0	26	31,3	45	54,2	0	0,0	83	100
12. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,0	2	2,4	11	13,3	30	36,1	40	48,2	0	0,0	83	100
13. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario...)	0	0,0	1	1,2	23	27,7	30	36,1	29	34,9	0	0,0	83	100
14. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	1,2	4	4,8	12	14,5	37	44,6	29	34,9	0	0,0	83	100
15. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres	0	0,0	3	3,6	15	18,1	27	32,5	38	45,8	0	0,0	83	100
16. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	2	2,4	3	3,6	15	18,1	35	42,2	28	33,7	0	0,0	83	100
17. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0	2	2,4	7	8,4	35	42,2	39	47,0	0	0,0	83	100
18. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	1,2	1	1,2	13	15,7	28	33,7	40	48,2	0	0,0	83	100
19. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,0	2	2,4	12	14,5	23	27,7	46	55,4	0	0,0	83	100
20. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,0	2	2,4	11	13,3	31	37,3	39	47,0	0	0,0	83	100
21. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,0	2	2,4	8	9,6	28	33,7	45	54,2	0	0,0	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto a la tarea educativa al preguntar si desarrollan estrategias para la motivación de los alumnos, los docentes contestan con el 43,4% si lo hacen, la mayoría de los docentes indican que si desarrollan estrategias para la motivación de los alumnos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje lo que es bueno para el mejoramiento de la calidad educativa. En cuanto a si perciben con facilidad problemas de los estudiantes, los docentes contestan con el

número **4** con el 42,2% que si perciben los problemas, actualmente los docentes con la cantidad de trabajo, informes que manejan y todas las evidencias que se tiene que presentar, es difícil que no puedan estar involucrados con los estudiantes y sobre todo con los que presentan dificultades en las materias a pesar de que se trabaja con un gran número de alumnos en diferentes paralelos y años de bachillerato, los docentes indican con el número **5** con el 42,2% que si lo hacen, los docentes indican que si los alumnos tienen problemas para ellos les resulta fácil ayudarles y comprenderlos. En cuanto a mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes, los docentes contestan con el número **5** con el 51,8% si lo hacen, lo que indica que los docentes conocen los tres momentos que se necesitan para el proceso enseñanza-aprendizaje. Dentro de este proceso es fundamental el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, los docentes contestan con el número **5** con el 62,7% si lo hacen, este es el puntaje más alto de la tabla presentada, lo que indica que los docentes si conocen el proceso evaluativo que se está manejando actualmente. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s, los docentes contestan con el número **5** con el 53% si lo hacen lo que indica que los docentes se están manejando con lo propuesto por el Ministerio de Educación. Los docentes contestan con el número **4** con el 56,6% que si identifican a estudiantes con necesidades educativas especiales (Altas capacidades intelectuales; discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico- motora, trastornos de desarrollo.) cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, los docentes contestan con el número **4** con el 45,8% si lo hacen, en la mayoría de los ítems investigados los docentes tienen los porcentajes más altos tanto el numeral 4 como en el 5 lo que indica que ellos si cumplen con todo lo que se solicita dentro de la institución y dentro del aula con los estudiantes enfocándose en las necesidades de los estudiantes para la continuación de una educación superior.

Como conclusión se deduce que los docentes se involucran o se interrelacionan con los estudiantes por lo que pueden detectar problemas en los estudiantes en un tiempo considerable o un periodo escolar, pero en un porcentaje menor se detecta que los docentes no todos pueden realizar planificaciones y evaluaciones diferenciadas, habría que investigar más para determinar las causas, igualmente no todos planifican para dar tutorías a los alumnos que requieren de estas, también un buen porcentaje de docentes les falta planificar con técnicas didácticas sobre temas para aplicar en laboratorios o talleres, esto se podría tomar como una debilidad institucional.

La institución como tal debería tomar cartas en el asunto y realizar una autoevaluación docente para detectar estas falencias para realizar planes de mejora para elevar la calidad educativa y eliminar estos pequeños desaciertos, también capacitar a los docentes sobre los temas que los docentes han indicado que les falta, la importancia del involucramiento con los alumnos para solventar algunos conflictos académicos e inclusión educativa, como planificar y evaluar de forma diferenciada a los alumnos dentro de su mismo grupo.

Según la UNESCO (2006) sobre la educación inclusiva dice *“La inclusión se ve como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niño/as”*.

A pesar de estar en la LOEI los docentes no aceptan el hecho de planificar para cada unidad de su materia de enseñanza, menos tener que planificar y evaluar de forma distinta es más fácil no hacerlo, pero si fuera nuestro hijo el que necesitará talvés si se quisiera que los docentes lo hagan por él.

Según la LOEI en el Título I de los Principios Generales, Capítulo único, Del ámbito, principio y fines, en el literal v (Ministerio de Educación y Cultura, 2011) dice: *“La Equidad e Inclusión:- asegura a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y a grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica, en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación”*.

Desde la constitución, la LOEI está dado que todos los docentes deben realizar la inclusión educativa y con ello, el planificar y evaluar de forma diferenciada a los estudiantes con necesidades educativas especiales, pero surge una interrogante ¿Están los docentes de bachillerato capacitados para esta labor?

3.3 Los cursos de formación

En la actualidad, con todos los cambios que se está viviendo se hace necesario o indispensable que los docentes que son los promotores de la educación y el cambio en la sociedad, tengan la capacitación y actualización curricular necesaria para poder llevar a cabo dicha función, porque un pueblo educado es un pueblo desarrollado y los docentes tenemos en las manos esa responsabilidad.

En toda institución educativa los docentes indican la falta de capacitación, hasta hace unos años atrás no se sentía tanto la necesidad de capacitarse en forma permanente, más actualmente con todos los procesos de cambio que se está viviendo se hace necesario y urgente que los docentes estén capacitados para poder hacer frente a los nuevos retos que les impone con la Reforma Educativa y se pueda desempeñarse mejor en su rol.

Si consideramos que la profesión de ser docentes no se termina de aprender y que deben ser innovadores, investigadores para aplicar las nuevas técnicas y metodologías que se van descubriendo o dando valor como las que anteriormente se mencionó, pero en materia de cursos de formación los docentes necesitan de cursos enfocados a el desarrollo de técnicas y metodologías constructivistas basadas en la escuela activa, conocimientos de desarrollo de destrezas y habilidades de los estudiantes dentro del aula, planificación y elaboración de material para la realizar la inclusión educativa, técnicas para refuerzo y recuperación pedagógica de los alumnos con necesidades especiales, que estos sean talleres prácticos donde se ponga en juego la creatividad y habilidad de los docentes en buscar formas para ayudar a los estudiantes que más nos necesitan.

El estado exige el cumplimiento a cabalidad de todas las reglas dadas en la Constitución. LOEI, El Reglamento de la LOEI, para que los docentes den una educación de calidad pero poco o nada se hace por capacitar a los docentes sobre los temas que se desea que el docente domine, conozca y aplique, pienso que el estado no solo debe exigir también debe dar la solución porque todos necesitan trabajar les gusta lo que hacen pero se sienten presionados por no saber exactamente cómo hacerlo, y si es correcto o no lo que se hace, por ello se debió haber preparado a los docentes sobre los temas importantes como son el cambio en la educación y la forma de aplicar la enseñanza- aprendizaje a los estudiantes.

Tabla No. 3.3.1 CURSOS Y CAPACITACIONES

EN CUANTO A LOS ÚLTIMOS CURSOS REALIZADOS	f	%
NÚMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS	0	0,0
De 0 a 5	47	56,6
De 6 a 10	6	7,2
Más de 10	1	1,2
No contesta	29	34,9
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde a número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años el porcentaje más alto es para de 0 a 5 cursos, con el 56,6% y el menor porcentaje corresponde a más de 10, con el 1,2%.

Tabla No. 3.3.2 CURSOS Y CAPACITACIONES

TOTALIZACIÓN EN HORAS (APROXIMADO)	f	%
De 0 a 25 horas	2	2,4
De 26 a 50 horas	5	6,0
De 51 a 75 horas	6	7,2
De 76 a 100 horas	11	13,3
Más de 100 horas	28	33,7
No contesta	31	37,3
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que corresponde: en totalización en horas (aproximado) el porcentaje más alto corresponde a no contesta con el 37,3% y el porcentaje menor corresponde al 2,4% de 0 a 25 horas.

Tabla No. 3.3.3 CURSOS Y CAPACITACIONES

EN CUANTO AL ÚLTIMO CURSO RECIBIDO: HACE QUE TIEMPO LO REALIZÓ	f	%
De 0 a 5 meses	23	27,7
De 6 a 10 meses	14	16,9
De 11 a 15 meses	7	8,4
De 16 a 20 meses	0	0,0
De 21 a 24 meses	8	9,6
Más de 25 meses	7	8,4
No contesta	24	28,9
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En cuanto al último curso recibido hace que tiempo lo realizó el porcentaje más alto corresponde a no contesta con el 28,9% y el menor porcentaje corresponde de 16 a 20 meses con el 0%.

Si consideramos que la profesión de ser docentes no se termina de aprender y que deben ser innovadores, investigadores para aplicar las nuevas técnicas y metodologías que se van descubriendo en materia de cursos de formación los docentes necesitan de cursos enfocados a el desarrollo de técnicas y metodologías constructivistas basadas en la escuela activa, conocimientos de desarrollo de destrezas y habilidades de los estudiantes dentro del aula, planificación y elaboración de material para la realizar la inclusión educativa, técnicas para refuerzo y recuperación pedagógica de los alumnos con necesidades especiales, que estos sean talleres prácticos donde se ponga en juego la creatividad y habilidad de los docentes en buscar formas para ayudar a los estudiantes que más nos necesitan.

Según la LOEI en el Título II, capítulo cuarto, De los Derechos y Obligaciones de los/ las docentes, Artículo 11 De las Obligaciones, (Ministerio de Educación y Cultura, 2011) dice: *“Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”*

En las Instituciones Educativas es muy importante que dentro de sus políticas hayan proyectos para la capacitación docente y se destine los fondos necesarios para cubrir los costos, la misma que será en función de las necesidades que tengan los docentes de ese centro educativo

porque aunque parezca que las necesidades son similares es indispensable que cada institución sepa que carencias formativas tienen sus docentes, esto sea una oportunidad para mejorar la calidad educativa de la institución y de sus alumnos.

Tabla No. 3.3.4 CURSOS Y CAPACITACIONES

LO HIZO CON EL AUSPICIO DE:	f	%
El gobierno	11	13,3
De la institución donde labora Ud.	33	39,8
Beca	0	0,0
Por cuenta propia	20	24,1
Otros especifique	19	22,9
No contesta	0	0,0
TOTAL	83	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

En lo que respecta lo hizo con el auspicio del porcentaje más alto corresponde al de la institución donde labora Ud. Con 39,8% y el menor porcentaje a beca con el 0,0%.

En la tabla anterior de la institución investigada los docentes indican que la institución ha propiciado cursos de formación lo que indica que las autoridades si dan la importancia necesaria a la capacitación de su docentes, también se indica que se han capacitado con el auspicio del gobierno como la institución es Fiscomisional, algunos de sus maestros tienen acceso a los cursos de formación continua que ofrece el Ministerio de Educación a través de su distrito, pero también se observa que los docentes se han capacitado por cuenta propia, lo que también indica que los docentes por si mismos sienten la necesidad de estar actualizados y preparados para cumplir con su labor.

El papel del docente en la educación actual es fundamental, si bien el alumno es el protagonista del proceso E-A, no sería nada sin la guía y orientación de los docentes, a diferencia de la escuela tradicional donde el maestro solo se preparaba en base al contenido científico, poco o nada se daba importancia al alumno porque era un simple receptor y repetidor memorístico de los conocimientos del maestro, en la actualidad a nivel mundial la preocupación por la educación se ha hecho presente todos los gobiernos están preocupados por la forma de recibir la educación los estudiantes y se han creado un sin número de leyes, códigos para garantizar el

bienestar de los niños, adolescentes en general, se procura que los docentes se actualicen para que sean ellos quienes mejoren la educación y se alcance niveles más altos es decir de calidad.

Los pueblos no progresan si no se educan, el mundo está en constante cambio y se requiere que todos aporten su granito de arena desde su estado, profesión, pero nada cambiará si la mentalidad del pueblo no cambia y solo cambiará si la educación mejora y para ello es necesario que los docentes quienes son los encargados de esta transformación estén capacitados, actualizados para que los profesionales que salen de las universidades sean competentes y productivos busquen el progreso y adelanto de su comunidad, ciudad y país.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Según los resultados obtenidos en la investigación realizada, en el colegio Técnico Salesiano de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay con el tema “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” se establecen las siguientes conclusiones:

- El proceso de investigación de campo a través de la encuesta, aplicado a los docentes del colegio “Técnico Salesiano” y según los resultados obtenidos permitieron establecer el siguiente diagnóstico, que los docentes tienen una buena capacitación profesional, aunque existen algunas carencias en las mismas que tendrán que ser consideradas para mejorar la calidad de educación y propender alcanzar la excelencia educativa.
- Dados los lineamientos claros y precisos en la guía didáctica y en el entorno virtual EVA, se estructuró el informe de investigación y con la ayuda de la bibliografía existente a través de la web en base a las temáticas centrales establecidas se pudo realizar argumentar y respaldar la información obtenida.
- En función de los resultados obtenidos los docentes investigados están en capacidad de llenar los requisitos expuestos en la malla curricular propuesta desde el Ministerio donde el 44,6% posee títulos de tercer nivel y el 27,7% poseen títulos de cuarto nivel en el ámbito educativo. Al preguntar que si desean continuar sus estudios el 81,9% indican que si les resulta atractivo, el 66,3% responden en cuarto nivel y el 19,3% un PHD. Lo que indica que los docentes de la institución están preocupados por continuar sus estudios superiores y les gusta la docencia, con lo que llenan todas las expectativas de la comunidad cuencana que confían en la calidad de educación que imparte esta institución.
- Al cuestionarles si desean seguirse capacitando el 89,2% contestan positivamente, donde el 30,1% quiere capacitarse en Pedagogía educativa y consideran importante que se desarrolle los aspectos teórico-práctico en un 69,9%, sin embargo los docentes contestan con el 71,1% que les resulta difícil capacitarse por el alto costo de los cursos, el 59% responde por la falta de tiempo y el 30,1% por la falta de información. Por los

resultados obtenidos se puede decir que los docentes están pendientes por su capacitación lo que es bueno para sí mismos y la institución a la que pertenecen.

- En cuanto al análisis de la tarea docente, los docentes investigados obtienen el puntaje más alto con el 62,7% en el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa, con el 60,2% elabora las pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, con respecto a esta tabla las respuestas de los docentes son altas con más del cincuenta por ciento en seis ítems lo que indica que los docentes si conocen de su labor dentro del aula y del proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos y les interesa estar al día en métodos y técnicas para ayudar a los estudiantes.
- Para mejorar la capacitación de los docentes de la institución investigada se pone en consideración la siguiente propuesta: “Actualización de Corrientes Pedagógicas con concepciones teóricas en el diseño curricular, para los docentes del Colegio Técnico Salesianos de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2013-2014” dada en base a los resultados de la investigación que permiten determinar las reales necesidades de formación o capacitación de los docentes.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos se plantean las siguientes recomendaciones con miras a mejorar las necesidades de capacitación de los docentes de bachillerato de la institución investigada.

- ❖ Que las autoridades de la institución den las facilidades necesarias para que los docentes puedan continuar sus estudios superiores.
- ❖ Que se considere la forma que los docentes desean ser capacitados, para que lo hagan con disposición y gusto, para que el curso que se imparta tenga el éxito esperado.
- ❖ Si la institución no puede capacitar a los docentes en las áreas que ellos necesitan, busquen la forma de presupuestar o ayudar económicamente a sus docentes en los cursos que ellos requieran o puedan capacitarse, con ello la institución y los estudiantes serán los beneficiados.
- ❖ Socializar el resultado de la investigación con las autoridades de la institución y proponerles la capacitación con el diseño del curso de formación para los docentes de bachillerato “Actualización de Corrientes Pedagógicas con concepciones teóricas en el diseño curricular, para los docentes del Colegio Técnico Salesianos de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2013-2014”
- ❖ Las autoridades del colegio investigado deben apoyar y motivar a los docentes para asistir y cumplir con el curso propuesto.



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

“Actualización de Corrientes Pedagógicas con concepciones teóricas en el diseño curricular, para los docentes del colegio técnico salesianos de la ciudad de cuenca, durante el periodo 2013-2014”

AUTORA: Mónica Fernanda Arévalo Pesántez.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

1. TEMA:

“Actualización de Corrientes Pedagógicas con concepciones teóricas en el diseño curricular, para los docentes del Colegio Técnico Salesianos de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2013-2014”

2. MODALIDAD DE ESTUDIOS

El presente curso se desarrollará los fines de semana, sábados, con la modalidad semipresencial, con una duración de 60 horas a desarrollarse desde septiembre a octubre, cada taller comprende una parte teórica y práctica, de 07h00 a 13h30 la parte presencial y talleres de autoformación a distancia.

3. OBJETIVOS

GENERAL

Actualizar a los docentes para conocer y reflexionar sobre su quehacer y las prácticas pedagógicas que utilizan en su labor diaria, para mejorar su forma de pensar sobre el aprendizaje con las concepciones actuales y la forma de llevar esas prácticas a su área de enseñanza.

ESPECÍFICOS

- Concienciar sobre el aprendizaje de los adolescentes en la actualidad y la forma de llevar sus prácticas de enseñanza al aula.
- Construir planificaciones con sus propias concepciones y conocimientos sobre las áreas que manejan.

- Aplicar a planificaciones de clase en su área de enseñanza, luego de conocer las diferentes corrientes pedagógicas
- Diseñar y construir ambientes de aprendizaje significativo, crítico, práctico y aplicable en base a concepciones claras de la forma como se construye el aprendizaje humano.

4. DIRIGIDO A:

a) NIVEL 1

A docentes con otros títulos profesionales

Profesionales con títulos diferentes a la Educación

A docentes con títulos educativos

Licenciados en Ciencias de la Educación

Master en Ciencias de la Educación

b) Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Computadora portátil

Memoria digital

Portafolio

Acceso a una red de internet

5. DESCRIPCIÓN

El colegio “Técnico Salesiano” cuenta con una amplia trayectoria educativa, con un personal docente capacitado, para el cumplimiento de las diferentes actividades el colegio dispone de dos secciones que funcionan en la mañana bachillerato y talleres para el básico, en la tarde básico y talleres para los bachilleres lo que hace que todo el día los jóvenes estén dedicados a diferentes actividades dentro de la institución, con la investigación realizada se determinó que los docentes necesitan una capacitación en Pedagogía y modelos pedagógicos con el 30,1%, al

conversar con algunos de los docentes indicaban que es muy importante estar al día en lo nuevo de las corrientes y pensamientos pedagógicos actuales, que se están usando y al mismo tiempo que sean aplicables al medio y a los alumnos, es decir a la realidad de la institución con un curso práctico y teórico, donde tengan la oportunidad de ellos desarrollar de acuerdo a su materia de enseñanza. Con lo que se procederá a proponer talleres en los que se conocerán los temas solicitados.

Contenidos del curso

Para el desarrollo del curso se ha considerado como material bibliográfico, el material del expositor a más de del material del curso de Pedagogía y Didáctica del programa de formación continua del docente, extrayendo el siguiente contenido:

Taller N° 1

Socialización del curso

Tema: Modelos Pedagógicos

- 1.1 La pedagogía de John Dewey- Aportaciones metodológicas
- 1.2 La escuela de Decroly
- 1.3 La pedagogía de María Montessori
- 1.4 Concepciones de aprendizaje y evaluación

Taller N° 2

Tema: Análisis de concepciones de aprendizajes efectivos

- 2.1 ¿Qué es la construcción del conocimiento?
- 2.2 El constructivismo y los sistemas educativos
- 2.3 Desempeños auténticos
- 2.4 Ambientes de aprendizaje

Taller N° 3

Tema: Diseño de ambientes efectivos de aprendizaje

- 3.1 Desempeño auténtico en la educación
- 3.2 ¿Qué es el desempeño auténtico?
- 3.3 Los desempeños auténticos en áreas de estudio

3.4 Ejemplos prácticos de desempeño auténtico

Taller N° 4

Tema: El aprendizaje significativo

4.1 Cognición situada y el aprendizaje escolar

4.2 Estrategias para la enseñanza situada

Taller N° 5

Tema: La escuela de Waldorf

5.1 Características de esta escuela

5.2 Pedagogía antiautoritaria- Aporte de Rousseau

5.3 La escuela de Summerhill

5.4 La práctica de Summerhill

Taller N° 6

Tema: Planificación de áreas de estudio con desempeños auténticos

6.1 Estrategias de planificación docente

6.2 Los tres momentos en la planificación

6.3 Aplicación a las áreas de estudio

Taller N° 7

Tema: Clase de aplicación de la planeación

7.1 Crítica constructiva a las clases dadas por los docentes

7.2 Evaluación y valoración de resultados

Taller N° 8

Tema: Clase de aplicación de la planeación

8.1 Crítica constructiva a las clases dadas por los docentes

8.2 Evaluación y valoración de resultados

8.3 Evaluación del Curso

Perfil profesional de la persona a cargo del curso
CURRÍCULO VITAE

DATOS PERSONALES:

Nombres: Edgar Rigoberto
Apellidos: Curay Banegas
Fecha nacimiento: 02 de mayo de 1965
Cédula de identidad: 0102285343
Estado civil: Casado
Facultad: Pedagogía, Psicología Y Educación
Título profesional: Doctor en Psicología Clínica
Dirección domiciliaría: Av. Loja y Don Bosco.
Teléfono convencional: 072884133
Teléfono celular: 094437070
Dirección (domicilio) Av. Loja y Don Bosco.
Dirección electrónica dredgarcurayb@yahoo.com



FORMACIÓN PERSONAL DE PREGRADO Y POSGRADO

Sicólogo Clínico, en la Universidad Católica de Cuenca

Dr. En Psicología Clínica, en la Universidad Católica de Cuenca

MSc. En Docencia y Currículo para la Educación Superior, en la Universidad Técnica de Ambato

Especialista en Docencia Universitaria, en la Universidad Católica de Cuenca.

Maestría de Adicciones.

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS CIENTÍFICOS, TECNOLÓGICOS, PEDAGÓGICOS Y OTROS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

PSICOHABANA 2011, en la Habana Cuba del 7 al 11 de marzo del 2011

I Congreso de ciencia y tecnología de la Universidad Católica de Cuenca sedes Azogues, Cañar y San Pablo de la Troncal, del 9 al 10 de diciembre del 2011, con el tema: “Reforzamiento curricular para estudiantes provenientes de hogares con problemas de migración en Cuenca”.

I Seminario Internacional de “Aprendizaje mediado por tics” de la unidad académica de pedagogía, psicología y educación, de la Universidad Católica de Cuenca, del 7 al 9 de marzo del 2012.

“Encuentro Internacional sobre postgrados y vinculación con la colectividad” de la Universidad Técnica Particular de Loja, del 10 al 11 de mayo del 2012

“Seminario de Investigación Científica” abril de 2013

“Seminario de Comunicación Científica” junio de 2013

“Taller de Investigación Educativa” julio 2013

“Seminario de Graduación en Ciencias de la Educación” agosto 2013

III Congreso Binacional de universidades del sur del Ecuador y Norte de Perú, octubre de 2013

Asistente

- **Datos personales**

Apellidos y nombres: Arévalo Pesántez Mónica Fernanda

Fecha de nacimiento: Cuenca, enero 05 del 69

Cédula de Identidad: 0301113528

- **Formación académica**

Bachiller en Ciencias de la Educación en el colegio Ricardo Márquez Tapia

Licenciada en Ciencias de la Educación en la U.T.P.L

Maestrante en Gerencia Liderazgo Educacional en la U.T.P.L

- **Perfil profesional**

1990-2011 Profesora en la Unidad Educativa Sagrados Corazones

2011-2013 Profesora en la Unidad Educativa Hermano Miguel De la Salle

23 años de experiencia docente

- **Habilidades / Capacidades**

Facilidad de palabra, creatividad, aplicación de las Tics en talleres.

Metodología

Para la implementación del presente curso de capacitación se considera iniciar con el método investigación - reflexión - acción - participación, ya que nos permitirá insertar en procesos innovadores, además consideramos al modelo holístico centrado en la experiencia del que aprende y se presenta en su secuencia lógica. Los procesos se centran en su trabajo a partir de la experiencia concreta, avanza con la observación reflexión, hacia la conceptualización – abstracción y termina su ciclo con la experiencia aplicada en clases demostrativas.

En la actualidad surge la necesidad de potenciar las competencias del ser humano como son: saber ser, saber hacer, saber conocer, saber emprender y saber compartir, todo esto mediante la apropiación de procesos que permitan ir descubriendo en la práctica y en la acción. (UNESCO, 2009).

Técnicas

- ✓ Consultas

- ✓ Proyectos
- ✓ Talleres pedagógicos
- ✓ Conferencias
- ✓ Charlas
- ✓ Círculos de calidad
- ✓ Trabajos individuales
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Observaciones de videos, cortos
- ✓ Mesa redonda
- ✓ Demostraciones
- ✓ Dramatizaciones

Dinámicas

- ✓ A través de juegos de palabras escritas
- ✓ Completación de historias
- ✓ Cantos
- ✓ Juegos de palabras

Evaluación

La evaluación del curso de capacitación, se efectuará en forma permanente e integral, atendiendo a los aspectos teóricos y prácticos, los mismos que serán aplicados en clases demostrativas luego de una debida planificación donde se pondrá en juego la creatividad y experiencia docente, además se llevarán matrices de seguimiento en los talleres de manera individual y grupal para garantizar el debido proceso de aprendizaje de los docentes.

DURACIÓN

El curso se realizará en 8 talleres o sesiones de trabajo y se complementará con 8 horas de trabajo a distancia con lo que serán en total 60 horas de capacitación docente.

Cronograma de actividades a desarrollarse

	TIEMPO							
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	6	13	20	27	4	11	18	25
ACTIVIDADES								
Taller Nº 1 Socialización del curso Concepciones de Pedagógicas								
Taller Nº 2 Análisis de concepciones de aprendizajes efectivos								
Taller Nº 3 Diseño de ambientes efectivos de aprendizaje								
Taller Nº 4 El aprendizaje significativo								
Taller Nº 5 La escuela de Waldorf								
Taller Nº 6 Planificación de áreas de estudio con desempeños auténticos								
Taller Nº 7 Clase de aplicación de la planeación								
Taller Nº 8 Clase de aplicación de la planeación Evaluación del Curso								

7. COSTO

RUBROS DE GASTOS	VALOR
Capacitador	3 000
Materiales para los talleres	
Pantalla de proyección	230
Proyector	540
Computadora	750
Micrófono	40
Parlantes	240
Materiales para los docentes	
Copias	200
Carpetas	20
Esferos	25
Diplomas	100
Materiales para los trabajos	
Papelográficos	30
Marcadores	30
Cinta masking	5
Refrigerios	1 000
Viáticos del capacitador	50
Varios	
Materiales para elaborar material didáctico para clases demostrativas.	100
TOTAL	6360

8. CERTIFICACIÓN

Para obtener la Certificación del Curso de “Capacitación con una pedagogía activa, creativa, crítica y dinámica para los docentes del colegio Técnico Salesianos de la ciudad de Cuenca, hacia una educación del siglo XXI”, se requerirá que los docentes hayan asistido a todas las sesiones de trabajo caso contrario no aprobará, si es que tuviera que faltar solo por una vez deberá justificar ante la máxima autoridad de la Institución con los debidos documentos que lo respalden, además debe obtener setenta como mínimo en la calificación de la evaluación final.

9. BIBLIOGRAFÍA

Curay Banegas, E. (2013). *Materia de Didáctica y Pedagogía*. Cuenca.

Díaz Barriga Arceo , F., & Hernández Rojas , G. (1999). *ESTRATEGIAS DOCENTES PARA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO*. Recuperado el 15 de noviembre de 2013, de www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/estategias_docentes.pdf

Ministerio de Educación y Cultura. (2011). *Curso de Pegagía y Didáctica*. Quito: DINSE.

Psicopedagogía.com. (s.f.). *Definición del Aprendizaje Significativo*. Recuperado el 12 de octubre de 2013, de Psicología de la Educación para padres y profesionales: www.psicopedagogia.com/definicion

MATRIZ PARA EVALUAR LOS DIARIOS GRUPALES

Taller: _____ Grupo: _____

Valores: Mal= 2 - Regular= 4 - Bien= 6 - Muy Bien= 8 - Excelente= 10

Profundidad				
Redacta con claridad y concreción su pensamiento				
Realiza el análisis de lo que aprende				
Aplica lo que aprende				
Conceptos				
Diferencia entre las concepciones tradicionalistas y las constructivistas				
Las aplicaciones tienen principios constructivistas				
El proceso de aprendizaje se refleja en la redacción				
Los aprendizajes son prácticos y tienen aplicación a la vida real				
Apropiación de conceptos				
Las redacciones reflejan la apropiación de concepciones				
Las reflexiones indican el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas				

Observaciones:

MATRIZ PARA EVALUAR LA PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA

Taller: _____ Grupo: _____

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

Aplicación de conceptos				
La planificación tiene las partes completas				
Se desarrollan desempeños desde la experiencia				
Cumple con los pasos requeridos				
Se presenta de manera creativa				
Es dinámica y aplica principios constructivistas				
Clase Modelo				
Se aplica lo anotado en la planificación				
Se dan los tiempos adecuados para el que se dé un verdadero aprendizaje				
Se controla y estimula a los estudiantes a que trabajen para aprender				
Se puede evidenciar el aprendizaje de verdaderos desempeños auténticos				
En la práctica los aprendizajes son claros				

Observaciones:

AGENDA DEL CURSO

Taller N° 1

07h00 inauguración del curso de capacitación.

07h30 Dinámica de inicio, establecimiento de compromisos.

08h00 Entrega de material

08h15 Concepciones de Pedagógicas

09h00 Fundamentos teóricos

11h00 Refrigerio y Receso.

11h30 Dinámica para organizar grupos: El barco se hunde.

11h40 Concepciones de Pedagógicas

12h10 Socialización de los equipos.

13h10 Conclusiones Generales.

13h20 Entrega de trabajo a distancia.

13h30 Fin de la Jornada.

Taller N° 2

07:00 Oración-reflexión

07:10 Dinámica. Hay un cocodrilo

07h15 Solicitar los trabajos a distancia enviados la jornada anterior.

07:20 Análisis de concepciones de aprendizajes efectivos

08:20 Trabajo en grupos con fichas de trabajo sobre las concepciones de aprendizajes afectivos

09:30 Exposición de los trabajos por grupos

11:00 Refrigerio y receso.

11:30 Presentación, análisis crítico de diapositivas sobre el constructivismo

12:45 Conclusiones Generales.

13h20 Entrega de trabajo a distancia.

13h30 Fin de la Jornada.

Taller N° 3

07h00 Oración-reflexión

07:10 Dinámica.

07h15 Solicitar los trabajos a distancia enviados la jornada anterior.

07h20 Diseño de ambientes efectivos de aprendizaje

08h30 Análisis en grupos de trabajo

09:30 Exposición de los trabajos por grupos

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Diseño de ambientes efectivos de aprendizaje

12:45 Análisis crítico de un video.

13h20 Entrega de trabajo a distancia.

13h30 Fin de la Jornada.

Taller N° 4

07h00 Oración-reflexión

07:10 Dinámica.

07h15 Solicitar los trabajos a distancia enviados la jornada anterior.

07h20 El aprendizaje significativo

08h30 Trabajos en grupos

09:30 Socialización de los trabajos, consensuar conceptos

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Desempeños auténticos

12:45 Elaborar fichas de trabajo

13h20 Entrega de trabajo a distancia.

13h30 Fin de la Jornada.

Taller N° 5

07h00 Oración-reflexión

07:10 Dinámica.

07h15 Solicitar los trabajos a distancia enviados la jornada anterior.

07h20 La escuela de Waldorf
09:30 Socialización de planificaciones
11:00 Refrigerio y receso
11:30 La escuela de Summerhill
12:45 Exposición de trabajos en grupos
13h20 Entrega de trabajo a distancia.

13h30 Fin de la Jornada.

Taller N° 6

07h00 Oración-reflexión
07:10 Dinámica.
07h15 Solicitar los trabajos a distancia enviados la jornada anterior.
07h20 Planificación de áreas de estudio con desempeños auténticos
08h30 Clase demostrativa por grupos de dos personas
09:30 Evaluación de la clase
11:00 Refrigerio y receso
11:30 Planificación de áreas de estudio con desempeños auténticos
12:45 Clase demostrativa por grupos de dos personas
13h20 Entrega de trabajo a distancia.

13h30 Fin de la Jornada.

Taller N° 7

07h00 Oración-reflexión
07:10 Dinámica.
07h15 Solicitar los trabajos a distancia enviados la jornada anterior.
07h20 Planificación de áreas de estudio con desempeños auténticos
08h30 Clase demostrativa por grupos de dos personas
09:30 Evaluación de la clase
11:00 Refrigerio y receso
11:30 Clase demostrativa por grupos de dos personas
13h20 Entrega de trabajo a distancia.

13h30 Fin de la Jornada.

Taller N° 8

07h00 Oración-reflexión

07:10 Dinámica.

07h15 Solicitar los trabajos a distancia enviados la jornada anterior.

07h20 Aplicación de nuevas técnicas para las planificaciones

08h30 Revisión de planificaciones

09:30 Exposición de conceptos básicos adquiridos

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Prueba de evaluación del curso

13h20 Evaluación y clausura del Curso

CONTENIDO CIENTÍFICO DE LOS TEMAS DEL CURSO

1.- ETIMOLOGÍA

El término Educación etimológicamente procede de las siguientes voces latinas:

De **Educare** que significa criar, formar, instruir, nutrir, alimentar.

- “La educación es el proceso de alimentación que mediante una influencia externa acrecienta el ser biológico y espiritual del hombre”, (educare).
- “La educación es el proceso de formación del hombre por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente”, (heteroeducación).

De **Educere** que quiere decir sacar fuera, llevar, guiar o conducir desde adentro hacia afuera.

- “La educación es el proceso de encauzamiento o de conducción de disposiciones ya existentes en el ser, que se propone la configuración física y espiritual del ser”, (ex – ducere).
- “La educación es el proceso de formación del hombre por un estímulo que si bien no procede del individuo mismo, suscita en él una voluntad de desarrollo autónomo, conforme a su propia ley”, (autoeducación).

Versiones históricas relatan que el término educación se aplicó primero a la crianza y pastoreo de los animales, para extenderse luego al cuidado y conducción de niños.

2.- DE “EDUCARE” Y “EDUCERE” A LA HETEROEDUCACIÓN Y AUTOEDUCACIÓN

La doble procedencia del término educación, *educare* – criar, *educere* – conducir, conlleva a hablar de dos tipos de educación: Heteroeducación y Autoeducación.

HETEROEDUCACIÓN (**Hetero:** significa “otro”, “desigual”, “diferente”).

Educare significa criar, nutrir, alimentar, lo que conlleva al concepto educación entender como

un proceso que se ejerce de afuera hacia adentro, de lo externo al interior del sujeto mediante la orientación del educador, lo que puede generar dependencia e influencia externa en el sujeto y en el proceso de enseñanza, instrucción o formación. En otros términos en la heteroeducación el ser humano o sujeto inmerso en el proceso educativo es formado. *Educare* = influencia externa.

AUTOEDUCACIÓN (**Auto:** significa “propio” o “por uno mismo”).

Educere quiere decir sacar, llevar o conducir desde adentro hacia afuera, lo que conduce al concepto de educación entender como un predominio del educando que genera crecimiento y desarrollo individual con autonomía y libertad del sujeto. *Educere* = desarrollo interno, crecimiento del sujeto conforme a una voluntad autónoma de formación.

La Heteroeducación y la Autoeducación, antes que una antinomia o posición opuesta o contraria, (presión de arriba hacia abajo, o sea del objeto al sujeto -educare-; y, desarrollo desde dentro (educere), se debe interpretar como dos aspectos o momentos de la realidad educativa de un mismo proceso que recibe el nombre de educación que orientan al sujeto (educando) a desarrollar o formarse como tal. Mientras la una forma, en la otra se forma de acuerdo a la voluntad de desarrollo de educando. Ninguna de estas dos formas pueden darse de una manera aislada sino que la una necesita de la otra, es decir, se complementan entre sí. Por ello se considera a todo proceso educativo auténtico como aquel que “ayuda al hombre a crearse a sí mismo”

3.- ENFOQUES EN TORNO A LA EDUCACIÓN

3.1.- EDUCACIÓN COMO PROCESO DINÁMICO

Ricardo Nassif en su obra “Pedagogía General”, capítulo la Educación, conceptualiza el término educación como el proceso dinámico en tres orientaciones:

La educación es una influencia externa que configura o forma al individuo, que se lo interpreta como Heteroeducación.

La educación es un desarrollo interior que hace que el individuo se configure a sí mismo, que se relaciona como Autoeducación.

La educación es un proceso que proporciona al individuo los medios, insumos necesarios para su propia configuración. Concepto que relaciona tanto la hetero, como autoeducación en forma conjunta.

3.2.- LA EDUCACIÓN PARA IMIDEO NÉRICI

3.2.1.- ENFOQUE SOCIOLÓGICO Y BIOSICOLÓGICO.- Imideo Nérici en su obra "Hacia una Didáctica General Dinámica" manifiesta que el término educación debe analizarse desde dos puntos de vista: sociológico y biosicológico.

Desde el punto de vista **sociológico** la educación es un proceso que aspira preparar a las generaciones jóvenes para que reemplacen a generaciones adultas que poco a poco se van retirando de las funciones activas de la vida social; dice además, que la educación realiza la conservación y la transmisión de la cultura a fin de asegurar su continuidad.

Desde el punto de vista **biosicológico** la educación tiene como finalidad llevar al individuo a configurar su personalidad teniendo presente sus potencialidades, habilidades, destrezas y competencias que le son intrínsecas o propias que aseguran el desarrollo como ser y como individuo.

El desarrollo de la personalidad del individuo debe realizarse dentro de sus tres áreas fundamentales: Cognoscitiva (ciencia, conocimientos), Sicomotriz (habilidades, destrezas, competencias) y Socio - afectiva (valores, actitudes).

3.2.2.- LA EDUCACIÓN COMO FUENTE DE CAPACITACIÓN.- Con estos antecedentes sociológicos, biológico, psicológicos y el desarrollo de la personalidad Imideo Nérice formula el siguiente concepto de educación:

"La Educación es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo presente la integración, la continuidad y el progreso social, todo ello de acuerdo a la realidad de cada uno de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas".

De la conceptualización de educación amerita realizar el siguiente análisis o interpretación:

- **Actuar Conscientemente Frente a Nuevas Situaciones de la Vida:** Este aspecto nos hace comprender y reflexionar que la educación es un proceso dinámico y por lo mismo educar no es preparar para repetir sino para tomar conciencia de nuevas situaciones que exigen soluciones originales teniendo presente que los hechos de la vida no se repiten, pues quien pretende actuar según "recetas" está condenado al fracaso.
- **Aprovechando la Experiencia Anterior:** Esto equivale a decir que el pasado no muere, y que la educación es acumulativa. Los esfuerzos del pasado no deben perderse sino que deben servir de base para resolver los problemas presentes. El aprovechamiento de la experiencia anterior se comprende en el sentido de hacer más eficientes las respuestas a los

problemas presentes aplicando el comportamiento que resultó útil en experiencias anteriores; pero, modificándolo de acuerdo a las características de la nueva situación.

- **Integración:** Es quizá el aspecto más sobresaliente de la definición, pues, se refiere a la incorporación del individuo al seno de la sociedad, pero no como "una cosa" sino como una "persona" que comprende y ama a su medio y a sus semejantes y que comparte con ellos sus ideales, aspiraciones y esfuerzos en busca de mejores días para todos los miembros de la comunidad.
- **Continuidad:** Hace referencia a una de las finalidades de la educación cual es la transmisión de la cultura. Gracias a la continuidad los elementos válidos de las generaciones pasadas se transmiten a las nuevas para que las utilicen en sus actividades. Por este factor de la continuidad social ha sido posible escribir la historia de la humanidad.
- **Progreso:** El progreso de un pueblo es el objetivo fundamental de la educación, el avance de los pueblos se mide por su progreso cultural y todos estamos comprometidos a colaborar para alcanzar dicho progreso.
- **Realidad De Cada Uno:** Este aspecto se refiere a la necesidad que tiene la educación de ajustarse a los intereses, necesidades, aptitudes, capacidades de los alumnos y al respeto que merecen las diferencias individuales.
- **Necesidades Individuales Y Colectivas:** La educación tiene valor cuando se proporciona satisfacción al individuo y se armoniza con la sociedad. No tendrá sentido una educación individual, egoísta que deje a un lado las necesidades de una colectividad, toda vez que, no se puede separar al individuo del grupo social en el cual desarrolla sus actividades.

3.3. LA EDUCACIÓN PARA LA UNESCO

3.3.1.- SER, QUEHACER Y DEBER SER.- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, define en los siguientes términos:

“La educación es la adecuación del ser y del quehacer de la educación superior, a su deber ser”.

- **Ser:** Refiere a la Institución, con sus resultados y logros actuales en función de los propósitos, metas, objetivos que la propia institución realiza o se ha comprometido a desarrollar.
- **Quehacer:** Permite enfatizar el papel del funcionamiento de la institución en la determinación y aseguramiento de su calidad. En el caso de las Instituciones superiores les corresponde la **Gestión Administrativa**, el ejercicio de la **Docencia** bajo parámetros de

calidad, la **Investigación Científica** y la Extensión o gestión de **Vinculación** con la Colectividad. Es la Misión, lo hace, lo que ejecuta cada Centro Educativo.

- **Deber Ser:** Define y caracteriza a la institución con el enunciado de la Visión de la institución orientado hacia el futuro. Son las aspiraciones, los proyectos, las propuestas, los planes de acción de las planificaciones estratégicas.

3.3.2. LOS SABERES DE LA EDUCACIÓN ACTUAL.- La Educación actual se estructura en torno a aprendizajes fundamentales, bases o pilares del conocimiento. La UNESCO considera que el estudiante debe: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, en suma aprender a aprender. Análisis de cada concepto.

- **Aprender a Conocer:** Es el primer principio básico para entender el desarrollo del conocimiento humano y la comprensión del mundo que nos rodea. Sentir el placer por conocer, comprender, descubrir y apreciar lo que el talento humano ha producido es hermoso. Lo malo en educación radica en que un gran porcentaje de maestros hemos tomado este principio como mera fórmula para transmitir información y luego, martirizar al alumno con la toma de exámenes de memoria, de manera mecánica y a veces sobre cosas sin mayor o ninguna trascendencia.

- **Aprender a Hacer:** Avanzar al segundo principio es un buen paso, aprender a hacer, es decir, que lo se conoce lo aprendamos a poner en práctica, a partir de tareas quizá mucho más rigurosas de producción intelectual, de manera que el educando adquiera competencias específicas, para emprender en cosas útiles, con iniciativa, creatividad y originalidad.

- **Aprender a Vivir Juntos:** El tercer principio, aprender a vivir juntos, tiene que ver con la importancia de aprender a valorar lo nuestro, respetar lo pluriétnico y pluricultural para que sea posible la “competencia”, para la construcción del bienestar común y personal. La solidaridad, la equidad, la tolerancia, la manera racional, en un mundo, en que, con las diferencias individuales de cada persona, se logre un compromiso de sana convivencia.

- **Aprender a Ser:** Aprender a ser es otro de los grandes principios de validez humana, porque nos enseña a valorar nuestra realidad personal, a través de nuestra identidad, de nuestra participación proactiva, y sobre todo la conciencia plena de saber conducir nuestra inteligencia intrapersonal, para valorar y respetar lo de sí mismo y de los demás, para motivarnos a aprender a ser responsables, respetuosos, críticos, con sentido valorativo de lo estético, de lo trascendente y de lo espiritual. La plenitud de nuestro potencial humano debe permitirnos confirmar nuestra propia dignidad personal, sin avergonzarnos ni ocultarnos

de lo que somos, por ser como somos.

- **Aprender a Aprender:** Aprender a aprender es quizá el más noble ideal humano, porque nos motiva, permanentemente, al logro de lo más ganado de nuestro quehacer humano. Se dice, que la vida es bella cuando nos entusiasmos, nos ilusionamos y nos imaginamos un mundo, en donde es posible compartir y emprender en tantos proyectos de vida, con perseverancia y decisión, para enfrentar las situaciones cambiantes, de riesgo y de incertidumbre que hoy, por múltiples circunstancias, la sociedad las vive con desasosiego.

Definición de aprendizaje significativo

EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO es el resultado de la interacción de los conocimientos previos y los conocimientos nuevos y de su adaptación al contexto, y que además va a ser funcional en determinado momento de la vida del individuo.

Aprendizaje Significativo: Es CONSTRUIR por medio de viejas y nuevas experiencias

Establecimiento de relaciones sustantivas y no arbitrarias entre los conocimientos previos pertinentes y relevantes de que dispone el sujeto y los contenidos a aprender

Es aquel aprendizaje que por lo que significa y por la forma en que se recibe adquiere un sentido especial, trascendental y de valor para una persona.

Es el resultado de la interacción entre los conocimientos previos de un sujeto y los saberes por adquirir, siempre y cuando haya: necesidad, interés, ganas, disposición. Por parte del sujeto cognoscente. De no existir una correspondencia entre el nuevo conocimiento y las bases con las que cuenta el individuo, no se puede hablar de un aprendizaje significativo.

Este tipo de aprendizaje es aquel que va en pro del fortalecimiento de todas aquellas actitudes biopsicosocioafectivas de los seres humanos a través de la aplicación de estrategias basadas en la apreciación de la realidad por medio de las experiencias propias y lógicas y los canales sensoriales.

El aprendizaje significativo es aquel proceso mediante el cual, el individuo realiza una metacognición: 'aprende a aprender', a partir de sus conocimientos previos y de los adquiridos recientemente logra una integración y aprende mejor.

Lo que se ha aprendido tiene sentido y razón de ser, se caracteriza por haber surgido de una interrelación con lo que le rodea al individuo.

El aprendizaje significativo es aquel que proviene del interés del individuo, no todo lo que aprende es significativo, se dice así cuando lo que aprende le sirve y utiliza porque es valorado para el cómo primordial y útil

El aprendizaje significativo es de tal manera que la persona vaya adquiriendo conocimiento propio de su vida cotidiana, esto favorece en su conducta social.

El aprendizaje significativo es el que ocurre cuando, al llega a nuestra mente un nuevo conocimiento lo hacemos nuestro, es decir, modifica nuestra conducta

El aprendizaje significativo es el proceso por el cual un individuo elabora e interna liza conocimientos en base a experiencias anteriores relacionadas con sus propios intereses y necesidades.

Es aquel adquirido por los alumnos cuando ponen en relación sus conocimientos previos con los nuevos a adquirir.

Básicamente está referido a utilizar los conocimientos previos del alumno para construir un nuevo aprendizaje. El maestro se convierte sólo en el mediador entre los conocimientos y los alumnos, ya no es él el que simplemente los imparte, sino que los alumnos participan en lo que aprenden, pero para lograr la participación del alumno se deben crear estrategias que permitan que el alumno se halle dispuesto y motivado para aprender. Gracias a la motivación que pueda alcanzar el maestro el alumno almacenará el conocimiento i, partido y lo hallará significativo o sea importante y relevante en su vida diaria.

El ser humano tiene la disposición de aprender -de verdad- sólo aquello a lo que le encuentra sentido o lógica. El ser humano tiende a rechazar aquello a lo que no le encuentra sentido. El único auténtico aprendizaje es el aprendizaje significativo, el aprendizaje con sentido. Cualquier otro aprendizaje será puramente mecánico, memorístico, coyuntural: aprendizaje para aprobar un examen, para ganar la materia, etc. El aprendizaje significativo es un aprendizaje relacional. El sentido lo da la relación del nuevo conocimiento con: conocimientos anteriores, con situaciones cotidianas, con la propia experiencia, con situaciones reales, etc.

ESTRATEGIAS DOCENTES PARA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Una interpretación constructivista

Frida Díaz Barriga Arceo

Gerardo Hernández Rojas

McGRAW-HILL, México, 1999

CLASIFICACIONES Y FUNCIONES DE LAS ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

A continuación presentaremos algunas de las estrategias de enseñanza que el docente puede emplear con la intención de facilitar el aprendizaje significativo de los alumnos. Las estrategias seleccionadas han demostrado, en diversas investigaciones (véase Díaz-Barriga y Lule, 1977; Mayer, 1984, 1989 y 1990; West, Farmer y Wolff, 1991) su efectividad al ser introducidas como apoyos en textos académicos así como en la dinámica de la enseñanza (exposición, negociación, discusión, etc.) ocurrida en la clase. Las principales estrategias de enseñanza son las siguientes:

Objetivos o propósitos del aprendizaje

Resúmenes

Ilustraciones

Organizadores previos

Preguntas intercaladas

Pistas topográficas y discursivas

Analogías

Mapas conceptuales y redes semánticas

Uso de estructuras textuales

Constructivismo promueve cambios en el aprendizaje

Elsy Villacís Ramírez, profesora de la escuela Dr. Francisco Falquez Ampuero N° 93, interactúa en clases con sus alumnos del cuarto año de básica, paralelo B.

Los principios constructivistas se utilizan para describir la enseñanza humana.

Trabajos grupales, exposiciones, mesas redondas, talleres, entre otras actividades, son los métodos de enseñanza más utilizados por los maestros al momento de impartir sus clases. Pero, ¿en qué contribuye la aplicación de esta metodología en el proceso de aprendizaje?

Claudia Lucía Ordóñez, directora del Centro de Investigación y Formación en Educación (CIFE) de la Universidad de Los Andes (Colombia), estuvo en Guayaquil la semana pasada para responder esta interrogante.

'Implicaciones del constructivismo en el aula de clases' fue el taller que Claudia Lucía Ordóñez dictó a educadores de los niveles primario, secundario y universitario. En él habló del constructivismo no como un modelo pedagógico, sino como una teoría sobre el aprendizaje y el desarrollo de la inteligencia.

Esta disciplina –cuyo pionero fue Piaget, biólogo suizo y psicólogo del desarrollo– promueve una serie de principios aplicables al aula de clase.

Sin embargo, Ordóñez explicó que si estos preceptos son mal utilizados también pueden ser destructivos para el estudiante.

Ordóñez asegura que uno de los principales problemas de la educación en el Ecuador radica en que los profesores que han sido capacitados con base en el constructivismo desconocen los principios teóricos de esta disciplina. “Solo conocen ciertas aplicaciones.

La formación de los maestros está centrada básicamente en las metodologías pedagógicas, que no son más que recetas de cómo hacer cosas en clase”.

Principios básicos

La aplicación de la teoría El constructivismo nos informa que el profesor dejó de existir es una tergiversación de los principios del constructivismo, señaló Ordóñez.

Al llevar a la práctica este principio, toda la responsabilidad del aprendizaje recae en el alumno, lo que implica que investiguen, hagan una valoración, expongan y presenten un resultado sin mayor intervención del profesor. Este proceso, sin una guía, puede llevar al estudiante a un aprendizaje equivocado.

Ordóñez señala que el maestro constructivista debe diseñar ambientes de aprendizaje en los que el estudiante pueda desarrollar actividades con el apoyo del profesor y sus compañeros. Este principio se conoce como Aprendizaje de muchas fuentes.

El desempeño auténtico es otro principio constructivista importante que promueve los trabajos de campo y el uso de una metodología basada en los problemas. Si bien este recurso es muy utilizado, especialmente a nivel superior, en su aplicación debe tomarse en cuenta la

autenticidad de la disciplina que cada alumno está aprendiendo.

Un elemento que el maestro puede y debe emplear en clase es traer a cuento las experiencias de sus alumnos, aplicando así otro principio: La gente aprende de su experiencia.

El aprendizaje es un proceso es considerado por Ordóñez como el principio más difícil de aplicar. Todo maestro debe tenerlo en cuenta, según dijo. “No podemos olvidar que el aprendizaje está en constante proceso de cambio y en una mejoría permanente”, agregó.

Ordóñez aseguro que los profesores deben entender que los niños y jóvenes que están aprendiendo con ellos tienen más habilidades de lo que creen. “Hoy en día el profesor tiene que convertirse en un observador tremendo de lo que los alumnos pueden hacer y de lo que realmente hacen cuando se les permite”.

DISEÑANDO TAREAS EFECTIVAS DE DESEMPEÑO

Muchos profesores a menudo reflexionan acerca de sus primeros años de enseñanza y recuerdan tiempos divertidos, excitantes y normalmente, frustrantes, como aprender cómo diseñar una “lección divertida” que mantenga a sus alumnos comprometidos. Mientras los profesores se tornan más cómodos con sus capacidades de enseñanza, menor tiempo será dedicado al manejo del aula y diseño de la lección, y una exploración más profunda será usada para la alineación de la currícula que vaya más allá de las “actividades” de lección y tareas del libro. Grant Wiggins y Jay McTighe, los fundadores del modelo Entendiendo por Diseño, apoyan aquel proceso que se enfoca en el diseño de la instrucción curricular basada en estándares y enfocada en el dominio del alumno.

Esto es algunas veces considerado como “una mirada atrás” ya que los profesores deben pensar primero en las evaluaciones, antes de las actividades de lección. Además, el planear hacia atrás para obtener los resultados deseados no es nuevo. Más recientemente, Stephen Covey (1989), en el libro de gran éxito, *Seven Habits of Highly Effective People (Siete Hábitos de Personas Altamente Efectivas)*, informa que las personas efectivas de varias profesiones son más exitosas cuando son orientadas hacia una meta y planean visualizando el resultado en sus mentes (como fue citado por Tomlinson y McTighe, 2006). De manera similar, Entendiendo por Diseño consiste de tres componentes:

- Resultados Deseados: El dominio de conceptos clave/estándares de estado/habilidades
2. Evidencia de Evaluación: Evidencia para evaluar el dominio de los “Resultados Deseados”
 3. Plan de Aprendizaje: Actividades de lección

Consecuentemente, cuando los profesores usan el enfoque “Entendiendo por Diseño”, deben identificar primero qué estándares (o conceptos/habilidades claves) serán el enfoque para la instrucción, y luego determinar cuáles son las evaluaciones auténticas, cuáles son evaluaciones significativas, y cuál es el desempeño basado en las evaluaciones seleccionadas que permitirán a los alumnos demostrar su comprensión. Una vez que estos componentes sean tratados, luego y solo luego, los profesores podrán apuntar a detalles particular de las ideas y actividades de la lección.

El proveer un panorama de Entendiendo por Diseño como un modelo de currículo instructivo ha sido provisto inicialmente, para demostrar cómo las evaluaciones alternativas, como las evaluaciones basadas en el desempeño, diarios reflexivos, autoevaluaciones del alumno, y revisiones por pares se están tornando más y más importantes en el diseño del currículo a lo largo de la nación, en las escuelas y distritos similares en los Estados Unidos. Los distritos están comúnmente ordenando estos tipos de evaluaciones dentro del diseño del currículo, sin importar si el enfoque Entendiendo por Diseño sea usado, u otro similar.

Evaluaciones Basadas en el Desempeño

Para entender lo que está detrás de una tarea de desempeño, se debe entender primero qué implica el término “evaluación basada en el desempeño”. En pocas palabras, una evaluación basada en el desempeño se refiere a cualquier proceso de evaluación que implica la simulación de una actividad de la vida real, y en la cual los profesores evalúen el desempeño de los alumnos. (Bachman, 2002; Norris, Brown, Hudson, & Yoshioka, 1998; Norris, Hudson, & Bonk, 2002; Weigle, 2002). Consecuentemente, al considerar las técnicas de evaluaciones tradicionales y estandarizadas, como una práctica de verdadero o falso, un examen de opción múltiple u otra evaluación estandarizada, las evaluaciones de desempeño son muy diferentes. Específicamente, el primer propósito de una evaluación basada en el desempeño y de entender mejor cómo los alumnos se desempeñan más allá de un ambiente de examinación tradicional. Una evaluación basada en el desempeño dependerá entonces altamente en las habilidades de comunicación de los alumnos e implicará comúnmente una tarea abierta (como citado por Calhoun-Deville, 2001). En pocas palabras, una tarea de desempeño es solo un ejemplo de evaluación basada en el desempeño que requiera que los alumnos completen, típicamente, una actividad de la vida real para demostrar sus conocimientos, como en un juego de roles, en el cual se representa al cajero de una tienda para demostrar la habilidad de dar cambio de forma rápida y precisa.

Componentes de una Tarea de Desempeño

Como un medio de crear “desempeños de entendimiento” más auténticos, como definido por Wiggins y McTighe, ellos recomiendan que los profesores elaboren tareas de evaluación usando el acrónimo GRASPS (General Responsibility Assignment Software Patterns o Patrones Generales de Software para Asignación de Responsabilidades). Esto incluirá:

- 1) una **meta** de la vida real
- 2) un **rol** significativo para el alumno
- 3) **audiencia** de la vida real auténtica (o simulada)
- 4) una **situación** contextualizada que implique una aplicación al mundo real
- 5) **productos** y **desempeños** generados por el alumno
- 6) **estándares** y evidencia / o **criterio** para juzgar el éxito.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

WEBGRAFÍA

Alberto M. (11 de 02 de 2013). Proyección. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de La Educación Prohibida: <http://maslibroslibres.wordpress.com>

Arancibia Herrera, M., Miranda Jaña, C., Pérez San Martín, H., & Koch Ewertz, T. (26 de 07 de 2008). NECESIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES TÉCNICOS. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Revista Electrónica Estudios Pedagógicos XXXIV, N° 1: <http://www.mingaonline.uach.cl/scielo>.

Arroyo, C. (14 de 04 de 2013). Blog El País Ayuda al Estudiante. Recuperado el 08 de 08 de 2013, de ¿Qué enseñar y cómo aprender?: <http://blogs.elpais.com/ayuda-al-estudiante/2013/04/que-ensenar-y-como-aprender.html>

Arrupe, O. E. (s.f.). Programa de Equidad, Proyecto de Aprendizaje desde la Actividad N° 1. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de La calidad educativa en el nivel de concreción un aporte desde otra mirada y otro lugar: <http://www.rieoei.org>

Asociación Ecuatoriana de editores de libros de texto. (2013). El impacto de la reforma curricular en la educación de los ecuatorianos. *Didáctica*, 6,7.

Ausubel, D. (06 de 2011). Resumen de la Teoría del aprendizaje significativo. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Blogpot: <http://www.TEORIASDEAPRENIZAJEUAGRM.BLOGPOT.COM>

Bonals, J. (10 de 2005). Trabajo en pequeños grupos en el aula. Recuperado el 08 de 08 de 2013, de books.google: <http://books.google.com.ec/>

Casares Arrangoiz, D. (2000). Líderes y Educadores. Recuperado el 30 de 07 de 2013, de El maestro, creador de una nueva sociedad: <http://books.google.com.ec/books> (pg. 118)

Cepero Fadruga, E., Fernández Aedo, R., & Server García, P. (2000). Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías. Recuperado el 08 de 08 de 2013, de La Formación Docente en la Nueva Sociedad de la Información: <http://www.ripei.org/>

Congreso Mundial de la Educación. (29 de 07 de 1998). Resolución sobre la Educación Técnica y la Formación Profesional. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Segundo Congreso Mundial Internacional de la Educación: <http://www.oit.org.pe>

Culcay Pillacela, M. A. (21 de 12 de 2012). El tipo del liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Reposorio de la Universidad Técnica de Ambato: <http://repo.uta.edu.ec/handle>

Díaz Barriga, Á. (07 de 01 de 2013). Formación Profesional. Recuperado el 29 de 07 de 2013, de Análisis y propuestas sobre modelos curriculares: <http://www.vetcomunicaciones.com.ar>

Documentos de google. (s.f.). La función directiva y el gestor educativo. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de virtual.funlam.edu.co: <http://www.docs.google.com/pdf>

EDIBOSCO. (s.f.). Capacitación Docente. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Sin capacitación al docente, no hay calidad en educación: <http://www.edibosco.com>

El Universo. (19 de 09 de 2009). Ley de Educación endurece requisitos para ser maestro. Recuperado el 29 de 07 de 2013, de Propuesta de Ley de Educación: <http://www.eluniverso.com/>

FORO EDUCATIVO BOLIVIANO. (11 de 2006). Foro Educativo Boliviano. Recuperado el 29 de 07 de 2013, de Formación Docente: <http://www.foroedubol.galeon.com/>

García Llamas, J. (s.f.). La formación permanente del profesorado: motivaciones, realizaciones y necesidades. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs>

García Ruíz, M. R. (11 de 2006). La formación continua: estudios de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de <http://www.dialnet.unirioja.es//>

Giroux, H. A. (1990). Los profesores como intelectuales, Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. Recuperado el 20 de julio de 2013, de <http://www.casadellibro.com/>

González, J. R. (2011). Evaluación de Instituciones Educativas. (Trillas, Ed.) Recuperado el 20 de 07 de 2013

González, J. R. (2011). Evaluación de Instituciones Educativas . México: trillas.

Grupo de trabajo para la salud y desarrollo comunitario. (2013). Universidad de Kansas. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Estilos de Liderazgo/capitulo 13 sección 3: <http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/>

Ibañez Goudeau, K. (s.f.). Formación Inicial Docente. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de La clave para el cambio Educativo: <http://karoll.bligoo.com>

La confusa función del actual docente. (s.f.). Recuperado el 20 de 07 de 2013, de <http://www.portal.educ.ar/debates>

La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. (15 de 06 de 2007). Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Profesorado: revista de currículum y formación de profesorado: <http://www.ugr.es>

Lerner, D. (1994). Capacitación en servicio y cambio en la propuesta didáctica vigente. Recuperado el 30 de 07 de 2013, de Lectura y Vida: <http://www.lecturayvida.fahce.unlp.edu.ar>

Marcos Marcos, C. (06 de 2008-2009). Documento de Psicología Social. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Análisis de Necesidades de Cualificación y Formación- Educación: <http://www.eduso.files.wordpress.com>

Marqués Graells, P. (07 de 08 de 2011). Los docentes: Funciones, roles, competencias necesarias, formación. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Docentes: <http://www.peremarques.net/docentes.htm>

Medisur. (2006). Revisata Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Investigación Pedagógica: <http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2950064.pdf>

Ministerio de Educación y Cultura. (2012). Bachillerato General Unificado. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Página del Ministerio: <http://www.educacion.gob.ec>

Ministerio de Educación y Cultura. (s.f.). Superior- Formación Técnica. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Formación Técnica: <http://portal.educacion.gov.ar>

Ministerio de Educación y Cultura. (31 de 03 de 2011). Registro Oficial, Organo del Gobierno del Ecuador. Recuperado el 29 de 07 de 2013, de Ley Organica de Educación Intercultural: <http://www.educacion.gob.ec>

Nelli. (16 de 11 de 2011). Necesidades formativas del docente que aplica las tics para obtener calidad en le proceso. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de blog/necesidades-formativas-del-docente-que-aplica-las-tics-para-obtener-calidad-en-el-proceso/:
<http://www.formacionytecnologia.com>

Paulino, M. (s.f.). La función docente en la sociedad actual. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Universidad de Sevilla: <http://www.prometeo.us.es/idea/publicaciones/paulino/2a.pdf>

Pérez Campero, M. P. (2000). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Ediciones Narcea: www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2950064.pdf

Pérez Serrano, M. (01 de abril de 1999). ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Universidad Autónoma de Madrid: <http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos>

Ramos Chagoya, E. (01 de 07 de 2008). Métodos y Técnicas de investigación. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Otros conceptos de economía: <http://www.gestiopolis.com/htm>

Revista Educativa. (s.f.). La influencia del ambiente familiar. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de <http://www.solohijos.com/html/articulo.php>

Revista Latinoamericana. (s.f.). Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Formación Docente: <http://www.rinace.net/rlei>

Ruiz, K. (14 de 06 de 2010). Instrumentos de Investigación. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Ciencias Sociales: <http://cienciassocialeskathy.obolog.com>

S/A. (1997). Revista Electrónica Interuniversitaria . Obtenido de Formación del Profesorado: <http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>

Serrano, M. P. (01 de 04 de 1999). Qué necesidades de formación perciben los profesores? Obtenido de Universidad Autónoma de Madrid: www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/

Solange, G., & Alvarez , F. (Agosto de 2007). ¿Qué y para qué la formación de Docentes Técnicos? Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Revista electronica Profesión Docente: <http://www.revistadocencia.cl/pdf>

Tavárez Marzán, M. (s.f.). Teorías Pedagógicas. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Escuela de Pedagogía UASD: <http://saberes.wordpress.com>

Tejada, N. (2004). Elaboración de planes, programas y cursos de formación. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de centro-documental: <http://dipujaen.es>

Tu diccionario Fácil. (s.f.). Definición ABC. Recuperado el 2013 de 07 de 2013, de Definición de Tarea: <http://www.definicionabc.com/>

UNESCO. (s.f.). Estándares UNESCO de competencia en tic para docentes. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Formación profesional de docentes y reforma educativa: <http://www.eduteka.org/modulos>

Vargas Flores, L. M. (15 de 09 de 2010). La formación Docente. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Docente: <http://www.chubut.edu.ar>

Wheelen, T. y. (2007). Administración Estratégicay administración de negocios. Recuperado el 20 de 07 de 2013, de Capitulo 5 Análisis Interno: análisis organizacional pg.104: <https://docs.google.com/> <http://biblio3.url.edu.gt>

7. ANEXOS

ANEXOS N° 1

ANEXOS N° 2

ENCUESTA A LOS DOCENTES

ANEXOS N° 3

Fotografías



Fuente: Entrada principal a la institución

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.



Fuente: Edificio Bloque 1 donde se encuentran las oficinas de administración

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P



Fuente: Docentes llenando la encuesta

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P



Fuente: Docentes llenando la encuesta

Realizado por: Lcda. Mónica Arévalo P.

ANEXOS N° 4

Correos con la aprobación del proyecto

• **Re: Datos Informativos Proyecto 1**

UTPL Proyecto 1
10/12/2012

[UTPL](#)

Para: Monica Arevalo



Buenas Tardes
Monica

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su proyecto, sin embargo en la guía didáctica se establece la fórmula que usted debe realizar para consultar la muestra de profesores con los que puede trabajar

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

• **Fwd: Solicito ayuda**

UTPL Proyecto 1
12/12/2012

Para: Monica Arevalo



Buenos dias

Monica

El cálculo está mal realizado, revise en el EVA, está publicado un archivo que les sirve para calcular la muestra.

Usted debe encuestar a 83 personas, esto según el dato que proporciona. Revise.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

• **Re: Petición**

UTPL Proyecto 1
12/03/2013

Para: Monica Arevalo



Buenas Tardes
Mónica

La matriz ha sido receptada con fecha 29/12/2012 no existe ningún inconveniente con la misma por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

- **autorización presentación de tesis**

Ester Cevallos
6:30

Para: Monica Arevalo



Estimada Mónica mediante el presente autorizo a usted la presentación de anillados.

Saludos.