



UNIVERSIDAD TÉCNICA 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 del Colegio
Técnico Daniel Córdova Toral, de la provincia del Azuay, ciudad de
Cuenca, periodo 2012 - 2013**

TRABAJO DE FIN MAESTRIA

AUTOR: Benavides Patiño, Pedro Vinicio

DIRECTORA DE TESIS: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DEL FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Cevallos Carrión Purificación Esterfilia.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013 realizado por Benavides Patiño Pedro Vinicio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Benavides Patiño Pedro Vinicio declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Purificación 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 tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f
Autor: Benavides Patiño Pedro Vinicio
Cédula: 010238568-9

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de superarme , estar conmigo en cada momento de mi vida, por darme sabiduría y por haber puesto en mi camino a personas que me han ayudado con su conocimiento y experiencia durante todo el proceso de estudio.

A Maggy, mi esposa; María Belén, María Dolores y María Salomé mis hijas, quienes han sido una pieza clave para mi desarrollo profesional y humano porque estuvieron siempre a mi lado, brindándome todo su apoyo, comprendiéndome y teniéndome paciencia durante este tiempo de estudio. De corazón perdón por el abandono que tuvieron de mi parte por dedicarme a este proyecto de preparación profesional.

A mis Padres y hermano, que en paz descansen (+++), de ellos aprendí: su ejemplo de perseverancia y constancia, los valores que me inculcaron; los que permitieron ser una persona de bien para mi familia y la sociedad.

Pedro Vinicio

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a DIOS, por haberme dado la vida; la fe en Él, el amor al trabajo y al estudio, su ayuda espiritual en todo momento me permitió culminar con éxito mi carrera.

A la tutora de la tesis, sus sabios conocimientos, sus aportes, opiniones, comentarios, sugerencias, su don de gente y su acertada dirección han sido fundamentales en la consecución del presente trabajo de investigación.

A los maestros y maestras de la UTPL de las diferentes asignaturas, su trato humano y su visión crítica, orientación y servicio inculcaron en mí, seriedad, responsabilidad y rigor académico que me ayudaron a formarme como persona y como profesional.

A mis compañeros y compañeras de estudio, cuyo ambiente de amistad, compañerismo, motivación y optimismo me ayudaron en todo momento.

Al rector, las maestras y maestros del Colegio Daniel Córdova Toral por su aporte oportuno y su apertura para la realización de la investigación.

Pedro Vinicio

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DEL FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
D E D I C A T O R I A.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.....	10
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	13
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	15
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	19
1.2.1 Análisis organizacional.....	19
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	19
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	20
1.2.1.3 Recursos Institucionales Necesarios para la Actividad Educativa.....	21
1.2.1.4 Liderazgo Educativo.....	22
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demanda de organización, regulación).....	24
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI-reglamento-plan decenal).....	25
1.2.1.7 Plan Decenal.....	26
1.2.1.8 Análisis de la persona.....	26
1.2.1.8.1 Formación profesional.....	26
1.2.1.8.2 Formación Inicial.....	27
1.2.1.8.3 Formación profesional docente.....	28
1.2.1.8.4 Formación Técnica.....	29
1.2.2. Formación continua.....	29

1.2.2.1 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	30
1.2.2.2 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	31
1.2.2.3 Características de un buen maestro.....	32
1.2.2.4 Profesionalización de la enseñanza.	33
1.2.2.5 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. ..	34
1.2.2.6 Análisis de la tarea educativa.....	35
1.2.2.6.1 La función del gestor educativo.	35
1.2.2.6.2 La función del docente.	36
1.2.2.6.3 La función del entorno familiar.	37
1.2.2.6.4 La función del estudiante.	37
1.2.2.6.5 Cómo enseñar y cómo aprender.	38
1.3 Cursos de formación.....	39
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.	39
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	40
1.3.3 Diseño, planificación y recursos, de cursos formativos.	41
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	43
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	45
2.1 Contexto Institucional	46
2.2 Los participantes	47
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	51
2.3.1 Diseño de la investigación.....	51
2.3.2 Métodos de investigación.	52
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.	52
2.4.1 Técnicas de investigación.	52
a través de ella se pudo comprender el contenido científico e ir seleccionando lo relacionado al tema de investigación.....	53
El subrayado permitió destacar las frases claves que ayudaron para estructurar el marco teórico.	53
2.4.2 Instrumentos de investigación.	53
2.5 Recursos.....	53
Para recoger información adecuada se utilizó los siguientes recursos.....	53
2.5.1. Talento Humano.....	53
Rector de la institución, Vicerrector, inspector general, secretaria del plantel y 26 docentes de bachillerato.....	53
2.5.2 Materiales.	54

Encuestas, computador, impresora, flash memory, copias, cámara fotográfica, impresora.	54
2.5.3 Económico.....	54
2.6 Procedimiento.....	54
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
3.1 Necesidades formativas.....	56
3.1.1 La persona en el contexto formativo.	63
3.2 Análisis de formación.....	64
3.2.1 La organización y la formación.....	67
3.2.2 La tarea educativa	103
3.3 Los cursos de formación.....	106
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	109
4.1 Tema del curso.....	110
4.2 Modalidad de estudios.....	110
4.3 Objetivos.....	110
4.3.1 Objetivo general.....	110
4.3.2 Objetivos específicos.....	110
4.4 Dirigido a.....	110
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios. Nivel uno.....	110
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	110
4.5 Breve descripción del curso.....	111
4.5.1 Contenido del curso.....	111
4.5.1.1 Elementos de la actualización y fortalecimiento curricular.....	111
4.5.1.1.1 El perfil de salida de los estudiantes de la educación general básica.	111
4.5.1.1.2 El perfil de salida de los estudiantes de bachillerato.	112
4.5.1.1.3 Los ejes transversales dentro del proceso educativo.	114
4.5.1.1.4 Conceptos que se emplean en la estructura curricular.	115
4.5.1.1.5 Semejanzas y diferencias entre: objetivos, destreza con criterio de desempeño e indicadores de evaluación.	117
4.5.1.1.6 Elementos que contiene una microplanificación.	118
4.5.2 Metodología	118
4.5.3 La evaluación.....	118
4.5.3.1 Concepto de evaluación.....	118
4.5.3.2 La rúbrica.....	123
4.5.3.2.1 Características de la rúbrica.	124
4.6 Duración.....	124

4.7 Cronograma de actividades del curso.....	125
4.8 Costos del curso.....	131
4.9 Certificación.....	131
4.10 Bibliografía del proyecto.....	132
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	133
BIBLIOGRAFÍA.....	134
ANEXOS.....	140

RESUMEN

La presente investigación se orienta a conocer las necesidades de formación que poseen los docentes de la Institución Daniel Córdova Toral de la ciudad de Cuenca y la importancia que tiene la profesionalización para que se actualicen constantemente y ayuden al estudiante a conseguir desempeños auténticos.

Al realizar el respectivo análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se puede percibir el desconocimiento que tiene sobre el nuevo modelo educativo que exige al profesor ser más comprometido con su profesión y buscar las estrategias que le permiten al estudiante ser el centro de su propio aprendizaje.

Se investigó a 26 docentes; para la recolección de información, se utilizaron métodos, técnicas e instrumentos que permitieron obtener datos verídicos sobre el objeto de la investigación.

Al término del estudio se puede observar la necesidad de capacitación de los docentes de bachillerato de la institución antes mencionada, encaminada a orientar hacia la enseñanza para la comprensión, con la utilización de estrategias dirigidas al cumplimiento de destrezas con criterio de desempeño. De esta manera mejorará la calidad educativa.

Palabras claves: Necesidades, formación, profesionalización, comprensión, desempeños, auténticos, estrategias, aprendizaje, destrezas, calidad y educación.

ABSTRACT

The present research get orientated to know the skills needed to succeed that teachers have in their actual acquisition process, this will contribute to the learning process in a positive manner for every student will have an additional resource to aid them in their genuine learning process.

When we analyze about the skills needed to succeed in the group of professionals that work in Daniel Cordova Toral college in Cuenca city, we can to inform about to fall to recognize and ignore. They are not work for contribute to the positive learning process. For all students we will have and additional resource, how can they get to access knowledge.

Them as well as to analyze 26 teachers and obtain explicit description about the use of methods, we know that base for the reflection current educational practices are wrong in this college.

At the end of the study shows the need for training of high school teachers of the aforementioned institution, designed to steer toward teaching for understanding, using strategies aimed at fulfilling skills with performance criterion. Thus you will improve the quality of education.

Keywords: needs, positive acquisition, resource, learning process, understanding, professionals.

INTRODUCCIÓN

El tema de la investigación es: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 - 2013; consta de cuatro capítulos. El primer capítulo contiene la información científica sobre las necesidades de formación: concepto, tipos de necesidades formativas, necesidades formativas del docente, entre otros. En el segundo capítulo consta todo lo referente a métodos, técnicas, procedimientos utilizados en la investigación de campo. El tercer capítulo hace referencia al diagnóstico, análisis y discusión de resultados. En el cuarto capítulo se encuentra el curso de formación y capacitación para los docentes, tomando en cuenta la necesidad formativa que se encontró en la institución investigada.

Juárez (2012) Hoy en día el papel de los educadores no es solo de enseñar, explicar y evaluar algunos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, debe centrarse en cómo ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las herramientas tecnológicas, tengan en cuenta sus características y les exijan un procesamiento analítico e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una fría memorización de la información. La investigación realizada fue muy positiva para la institución porque los docentes al responder las encuestas fueron reflexionando sobre las falencias que adolecen y la necesidad de capacitarse para poder impartir una enseñanza para la comprensión en donde se fusione la teoría y la práctica para que se dé el desempeño auténtico.

Para realizar el presente trabajo se contó con el apoyo y orientación permanente de la UTPL, por medio de la tutora de investigación y de las asesorías impartidas, las mismas que permitieron vencer obstáculos durante el desarrollo de la investigación para concluir de manera satisfactoria todo el proceso; el rector de la institución en la que se realizó el trabajo de campo prestó todas las facilidades, lo cual posibilitó desarrollar eficazmente la tarea investigativa. De tal manera que se pudo realizar la propuesta y lograr los objetivos planteados, que fueron los siguientes:

- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa Daniel Córdova Toral de la ciudad de Cuenca, en el periodo académico 2012 – 2013.

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, para luego diagnosticar y evaluar dichas necesidades.
- 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.

Luego de conocer la fundamentación teórica sobre el tema de investigación se realiza la investigación de campo en la institución educativa que oferta el bachillerato y se procede a evaluar para detectar los tipos de necesidades que existen en dicha institución, Finalmente se diseñó el curso de formación para los docentes de bachillerato titulado "Capacitación dirigida a docentes de bachillerato sobre la planificación micro curricular aplicable en el aula" el mismo que les permitirá tener conocimientos de los elementos que constituye una planificación que sirva para aplicar en el aula y posibilite al estudiante conseguir desempeños auténticos a través del desarrollo de destrezas con criterio de desempeño. El docente aparte de tener dominio del conocimiento científico de una asignatura debe ser creativo para realizar estrategias que estén encaminadas al logro de las destrezas. Esta planificación deja de lado la improvisación, el estudiante se convierte en sujeto activo y deja de ser el simple receptor.

El profesor al realizar la planificación dirigida al estudiante tiene que preparar el material didáctico con anticipación, el mismo que le servirá para que el estudiante se valga de él y se convierta en el creador de su propio aprendizaje. Esta parte de la investigación sin restar importancia a las otras es muy importante ya que en ella se propone algunos aspectos que permiten que el estudiante consiga verdaderos desempeños, tomando en cuenta que el maestro planificará pensando en y para el estudiante y la actividades que lo diseñe serán ejecutadas por el estudiante.

Es factible realizar esta capacitación porque la Coordinación Zonal de Educación 6 ha conformado un equipo de facilitadores, los mismos que se dirigen a las instituciones educativas para apoyar precisamente con talleres a las/os docentes para que puedan realizar planificaciones aplicables al aula y mejorar la calidad educativa. Cabe destacar que la capacitación no tiene costo alguno puesto que la Coordinación brinda el material necesario para todo el personal que desea capacitarse; además las/os docentes poseen el texto de la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010

Para el trabajo de fin de carrera de maestría se utilizaron los siguientes métodos: analítico-sintético, inductivo- deductivo, matemático y hermenéutico.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Existen algunos conceptos de necesidades de formación entre ellos:

Forem (2000) “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”.

Como se puede apreciar esta definición expresa el conocimiento, a las habilidades, a las destrezas que adquirió la persona hace mucho tiempo y que para la actualidad están desactualizados.

Kaufman (1982) “entiende por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación”.

Según esta definición en el campo educativo el docente aún maneja metodologías, recursos, técnicas de la enseñanza tradicional encaminados a la memorización de contenidos, el docente manejaría estrategias que ayudan a la producción del estudiante en el momento que se capacita, y que se actualiza.

Toda necesidad expresa la diferencia entre los resultados obtenidos y los esperados, entre los rendimientos actuales y los futuros.

Para López Camps(2005) la necesidad formativa es considerada como “el vacío existente entre los conocimientos, las habilidades y las competencias que debe tener una persona, para realizar adecuadamente su trabajo y las que realmente tiene”, cuando una persona no se actualiza, se conforma con lo que aprendió en su vida estudiantil va a tener una serie de falencias al desempeñar su trabajo, considerando la necesidad formativa dentro de la educación puedo decir que; por muchos años los docentes han trabajado con un modelo educativo tradicional que estaba encaminado a reproducir conceptos, a considerarle al estudiante como un simple receptor. En definitiva se impartía una educación bancaria. En la actualidad el docente debe ser un orientador, un guía, un facilitador y el estudiante el creador de su propio aprendizaje.

Hervás Gómez y Nogales (1997) consideran a las necesidades formativas como un producto luego de realizar un análisis, de pasar por un proceso, de hacer una valoración de las necesidades. Una necesidad formativa significa carecer de competencia para una “X” labor. Una necesidad informa la diferencia que existe, el

vacío entre lo que es y lo que debería ser; la necesidad permite darse cuenta de la diferencia que existe entre una realidad presente y otra deseada.

Deduciendo lo anotado para detectar una necesidad formativa se tiene que seguir una serie de pasos y estar seguros de que existen para buscar la solución.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Según Witkin (1996) existen tres clases de necesidades formativas:

1.- Necesidades de los receptores o usuarios: En el campo educativo hace referencia a las necesidades que tiene el alumnado; en la vida diaria se refiere a la necesidad de los clientes en distintos ámbitos. En lo que se refiere a educación el estudiante necesita investigar, ser crítico, aprender haciendo.

2.- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: Son aquellos que afectan al profesorado, a los trabajadores sociales y a los profesionales de la salud. Según lo expuesto en este punto considero que es obligación del Ministerio de Educación capacitarles a los docentes en el uso del texto Actualización y Fortalecimiento Curricular, el cual debe ser manejado por todos los docentes de educación general básica y del bachillerato, para realizar las micro planificaciones.

3.-Necesidades relacionadas a los recursos y equipamientos: Hace referencia a los perfiles profesionales, a los espacios físicos, recursos económicos, entre otros. Por ejemplo en el área educativa entre muchas necesidades está la existencia de escuelas pluridocentes y unidocentes en las cuales no se puede impartir una educación de calidad, esta necesidad debe ser tomada en cuenta por las autoridades competentes.

D`Hainaut (1979) clasifica a las necesidades formativas en cinco grupos:

1.- Necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas: En ocasiones las altas esferas gubernamentales adoptan diversas formas de poder que crean conflicto a veces con imposiciones, otras veces con negociaciones y otras llegando a consenso.

2.- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas: Las necesidades particulares se refieren a la de los individuos y las colectivas a la de los grupos. En muchas ocasiones el docente no toma en cuenta el contexto de los estudiantes, sus diferencias individuales y las clases las imparte en una sola dirección.

3.- Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes: Una persona es capaz de analizar y aceptar que tiene falencias en sus conocimientos o prácticas en el campo donde se desarrolle y en cambio otras no aceptan son cerradas. Muchos docentes no aceptan que la metodología que se está utilizando debería ser cambiada y echan la culpa al gobierno, se consideran perseguidos y no hacen el mínimo esfuerzo por cambiar.

4.- Necesidades actuales frente a necesidades potenciales: En ese momento no está presente la necesidad, pero aparece en el futuro. Por ejemplo en el campo educativo en épocas anteriores no era necesario que el docente sepa utilizar una computadora; en la actualidad es indispensable y no únicamente utilizar en el sentido de escribir sino también conocer programas que le faciliten su trabajo.

5.- Necesidades según el sector en el que se manifiestan: Ocurre en los lugares en los que se desenvuelven las personas; privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En la educación es importante que el docente detecte las necesidades de acuerdo a su lugar de trabajo; un profesor de la ciudad no tendrá las mismas necesidades que un profesor del campo, por ello es importante fijarse en el contexto del estudiante para aprovechar al máximo los recursos existentes.

Bradshaw (1972) y Zabalza (1995) distinguen cinco tipos de necesidades de formación:

1.-Necesidades Normativas: Se refiere a la desigualdad entre la situación actual y la establecida por una norma, patrón o estándar, proveniente de desacuerdos o normas legislativas, reglas institucionales. En este caso la necesidad se asemeja a una exigencia. Dentro de estas necesidades se pueden considerar los cambios de la sociedad actual, las necesidades del sistema educativo, las existencias normativas.

El modelo educativo actual ha puesto una norma: los estudiantes al terminar el nivel de básica elemental, media y superior tienen que rendir una prueba para verificar si cumplieron o no los estándares de aprendizaje, lo cual es muy beneficioso para todos, pero hay que tener en cuenta que los estudiantes que están en escuelas pluridocentes difícilmente podrán cumplir con los estándares establecidos, por lo tanto existe la necesidad de modificar la normativa existente.

2.- Necesidades sentidas: Hace referencia a las falencias percibidas por los mismos individuos interesados. Refiriéndose a esta necesidad, por ejemplo el docente cuando se prepara para obtener el título aprende muchas cosas que son importantes y que están relacionadas con el perfil profesional que se propuso obtener, luego al ejercer su

profesión se da cuenta que requiere de una serie de actividades que no fueron analizadas en su vida estudiantil.

3.- Necesidades demandadas: Son aquellas que están dadas por las exigencias de programas o proyectos educativos como resultados de una orientación específica de éstos. Los docentes deben conocer las corrientes pedagógicas actuales como el constructivismo, la pedagogía crítica, entre otras.

4.- Necesidades comparativas: Son aquellas que surgen de la comparación entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, entre otros). Con respecto a esta necesidad puedo aportar con lo siguiente: En la actualidad en lo que se refiere al campo educativo para que los estudiantes tengan una educación de calidad tienen que trabajar en estrecha relación los docentes, los padres de familia y los estudiantes; sin embargo los padres de familia del campo no se involucran en la educación de sus hijos, en cambio en los sectores urbanos es diferente.

5.- Necesidades prospectivas: Son consideradas proyectándose al futuro, tomando en cuenta los cambios que se van dando con el transcurso de los años. Por ejemplo los estudiantes culminaban el bachillerato e ingresaban directamente a la universidad, en la actualidad tienen que rendir una prueba y obtener como mínimo 800 puntos.

Hewton (1998) clasifica a las necesidades fundamentales en:

1.- Necesidades con relación al alumnado: Hace referencia al aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales que poseen los/as estudiantes. En los centros urbanos los estudiantes tienen problemas conductuales muy graves en cambio en los campos les falta motivación por parte de sus padres para que sientan gusto por el estudio.

2.- Necesidades con relación al currículo: En lo que respecta al diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos entre otros. Se considera que no debe ser utilizado el mismo currículo para las instituciones que son pluridocentes y unidocentes.

3.- Necesidades relacionadas con el profesorado: Hace referencia a la situación laboral, carrera docente. Es decir docentes impartiendo asignaturas que no están relacionadas con su perfil profesional.

4.- Necesidades del centro docente como organización: Se refiere a los espacios físicos para impartir clases, a los espacios recreacionales, a los horarios, y a los agrupamientos.

1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.

Según López Camps (2005) es necesario diagnosticar las necesidades, para luego tener una idea clara de las existentes. Las necesidades formativas pueden considerarse como el resultado de un proceso llamado evaluación de las necesidades.

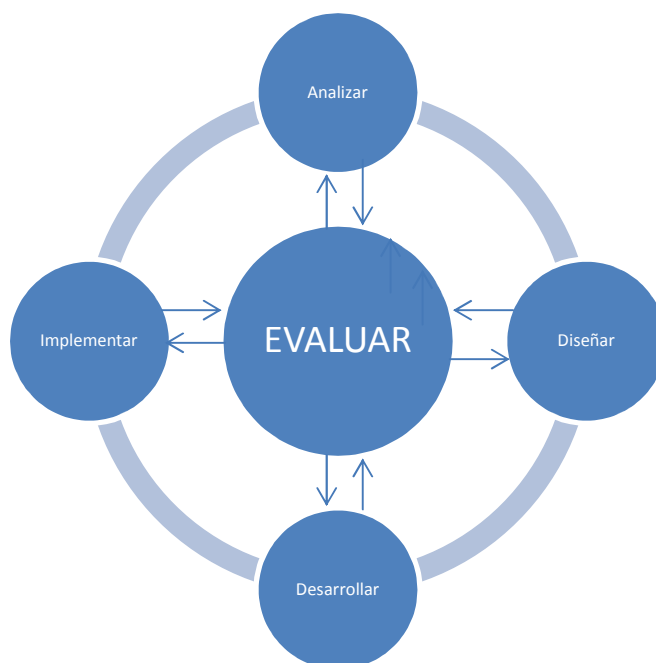
Cuando se realiza un diagnóstico de las necesidades formativas se obtiene respuesta a la pregunta ¿para qué formar?

Las organizaciones evalúan cada cierto tiempo sus necesidades para tener en claro cuáles son sus áreas de mejora. Al realizar una evaluación de sus necesidades las organizaciones detectan sus problemas para decidir qué es lo que se debe hacer y superarlo. Al tener presente las necesidades se procede a realizar un análisis para saber cuáles son las razones y causas que provocan la existencia de las mismas y establecer estrategias que permitan mejorar.

Deduciendo lo manifestado por López Camps hay que realizar un análisis de los problemas existentes en una organización, en una institución educativa en todos los aspectos. En el campo educativo sería el aspecto pedagógico, el contexto del estudiante tanto familiar como de su comunidad entre otros, para elaborar un plan de mejora e ir solucionando lo detectado acorto o largo plazo.

GRÁFICO 1

CONCEPTO DE EVALUACIÓN



Fuente: Modelo sistemático de Dick y Carey
Elaborado por: Pedro Vinicio Benavides

Para Medina y Villar (1995)“La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades” Interpretando esta cita evaluar necesidades significa recolectar información en diferentes campos y analizarla para buscar la solución de cada una de ellas según su trascendencia o repercusión.

Según López Camps (2005) el método tradicional para identificar las necesidades formativas se basaba en determinar si la formación era el camino más correcto para solucionar las falencias encontradas. Durante la fase inicial del proceso de diagnóstico lo más utilizado era la localización y análisis de problemas relacionados al rendimiento de las organizaciones; para ello se analizaba si las causas de las falencias se debían a actitudes erróneas de los trabajadores. Si esto resultaba cierto se analizaba si se debía a la falta de conocimientos actitudes o habilidades necesarias para obtener los resultados esperados.

Al realizar esta clase de análisis el objetivo era encontrar factores que podrían considerarse inductores de formación.

Se puede deducir que el método tradicional analizaba si el trabajador estaba desempeñando bien su labor y de no serlo así se debía buscar mecanismos para superar este problema.

Según Llorens Gumbau (2003) señala que existe un nuevo método para identificar, analizar y formular la demanda formativa, el requisito para que haya un buen diagnóstico de necesidades formativas es un proceso holístico el mismo que, se fija en todas las dimensiones de una organización, en las relaciones que sus diferentes partes y personas establecen entre sí y las relaciones de todos estos con su entorno; por lo tanto hay que realizar un análisis organizacional, el análisis de la tarea, análisis de la persona, entre otros.

Considerando la idea de Llorens Gumbau, es importante realizar un análisis en todos los aspectos dentro de una organización para poder solucionarla, los directivos de las instituciones educativas deben analizar con los estudiantes, padres de familia y docentes los problemas existentes en general.

Luego de esto se analiza si hay algún vacío relacionado a la productividad operativa de la organización, para obtener esta información hay que analizar el ámbito de mejorar la competitividad de sus integrantes, es decir las actividades que realizan los profesionales y qué cursos o talleres se les puede dar.

Cuando ya se ha recolectado la información relacionada a los diferentes vacíos encontrados se procede a realizar un análisis de cuáles son los objetivos de mejora, qué actividades se puede realizar en el futuro, que nuevas competencias son necesarias para los trabajadores No existe una fecha específica para que se diagnostique y se evalúe las necesidades formativas, sin embargo éstas están relacionadas a las siguientes circunstancias

Según Valero y Fernández (2001): –Cuando se realiza un análisis de la situación laboral según nuevas situaciones o expectativas, si hay posibilidades de cambio.

-Cuando existe demanda de formación para lo cual es importante considerar la organización de la institución, el recurso humano con el que se cuenta, las operaciones y tareas que se realizan.

-Cuando se fija en el contexto en el que está ubicado la institución.

De lo expuesto se puede concluir que las necesidades formativas se pueden evaluar en el momento que sea necesario y de acuerdo a las situaciones que se presentan.

GRÁFICO 2

MÉTODO PARA ANALIZAR LAS NECESIDADES FORMATIVAS

NIVEL DE ANÁLISIS	ÁMBITOS DE INFORMACIÓN	TIPO DE ANÁLISIS
Nivel estratégico.	-Proyectos de cambio o nuevas inversiones. -Cambios en el entorno y búsqueda de nuevos escenarios.	Análisis organizativo.
Nivel de resultados.	Espacios de mejora de la organización.	Análisis operativo. Análisis de las personas que integran la institución.
Nivel de ocupación.	Transformación de las competencias profesionales.	Análisis operativo. Análisis de las personas que integran la institución.

Fuente: Armijo Marianela

Elaboración: Pedro Vinicio Benavides

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Díaz y Gallegos (2002) afirman que la formación del docente en muchos aspectos está obsoleta, ya que en la actualidad la sociedad demanda otro tipo de enseñanza muy distinta a la que se venía practicando. Por ejemplo se percibe que existe falencias en lo que se refiere a las estrategias que utilizan los maestros a la hora de impartir sus clases, para superar esto el Ministerio de Educación imparte talleres por medio de SIPROFE sin embargo no todos los docentes tienen acceso a ellos, ya sea porque el sistema no acepta la inscripción o porque se llenan los cupos rápidamente, se considera que no debe existir cupo limitado, pues si ya se detectó la necesidad por qué no permitir que todos los docentes reciban estos talleres.

Ahora el maestro tiene que convertirse en guía, en facilitador del aprendizaje del alumno. Por mucho tiempo el docente era considerado como el centro de la enseñanza, impartía conceptos a los estudiantes los cuales eran únicamente receptores, luego tenían que memorizar para escribir en el examen lo que había dicho el profesor, el maestro trataba de terminar con los contenidos previstos para un determinado año y no le interesaba si el estudiante aprendió o no. De esta manera de actuar no se le debe culpar ya que cuando se preparó para esta profesión lo enseñaron así. El maestro no debe quedarse solo con los estudios realizados para ejercer su profesión, debe ir más allá, ya que resulta deficiente para la preparación profesional del profesorado.

Según Moreno y García (2008) entre las necesidades formativas del docente está la relacionada con el mantener la disciplina y el desempeño de la tutoría, por lo tanto la necesidad específica del docente sería dominar estrategias de resolución de problemas y de negociación de conflictos, otra sería el trabajo con la familia y con el equipo de profesionales, por lo tanto los maestros deben conocer muchos aspectos relacionados a habilidades sociales, y sobre todo de comunicación interpersonal para que puedan promover una cultura participativa entre todos los actores (profesores, estudiantes, padres de familia y comunidad en general) de la educación, otra necesidad formativa del docente sería, prepararse en lo referente a habilidades interpersonales, de dominio y autocontrol personal. Además debería capacitarse ya sea mediante la investigación o con talleres sobre las actividades que debe realizar en el aula para que los estudiantes sientan gusto por lo que están aprendiendo y no cometan actos indisciplinarios.

Zarzar (2003) dice que en la actualidad se implementan muchas reformas educativas, pensadas y diseñadas para que lleguen a la institución educativa y a las aulas, el que puede efectivizar estas innovaciones es el maestro, por lo tanto para que tenga éxito

las políticas educativas, el docente tiene que poseer una formación integral y permanente. Ahora el maestro ya no tiene que enseñar o transmitir conocimientos, su función es la de facilitar el aprendizaje significativo en sus estudiantes. Desde varias experiencias personales se considera que el docente debe orientar al alumno en todos los ámbitos, sea este académico, personal, profesional. El docente en la educación tradicional ha sido considerado como la persona que sabe todo y al que se debe respetar porque es superior al alumno, en la actualidad tiene que brindarle confianza al estudiante, por medio del diálogo, escucharle; de tal manera que vea en el profesor un facilitador-orientador que no sólo le guía en lo que respecta al conocimiento sino que le prepara para la vida.

Según Imbernón (2007) el maestro tiene la necesidad de profundizar en el uso de estrategias referentes a la observación, las entrevistas, los hábitos de estudio y trabajo y el manejo de instrumentos para estas estrategias, utilizar las nuevas tecnologías en el área académica, incorporar las propuestas metodológicas actuales en el desarrollo de las clases diarias, ser más exigente con él mismo para mantener una actualización continua en el campo científico.

Para nadie es novedad que los jóvenes manejan la tecnología correctamente, el docente tiene que prepararse en este campo, para que utilice este recurso como fuente de investigación en sus clases y le permita al estudiante utilizar como su material de estudio. Además debe buscar estrategias que le permitan hacer de sus clases unos verdaderos espacios en donde el estudiante se sienta a gusto y con verdaderos deseos de aprender.

Según la UNESCO (1996) para que exista un buen nivel educativo depende mucho de la formación integral del docente. Existen algunas necesidades de los docentes que deben ser tomadas en cuenta:

- 1.-La profesionalización de la enseñanza: por medio de ella se mejora los resultados de la educación y también las condiciones laborales de los docentes.
- 2.-La capacitación constante antes y durante el ejercicio: para que vaya modificando sus estrategias de trabajo adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje, estas capacitaciones pueden ser realizadas en equipo en círculos de estudio.
- 3.-Como ya se señaló anteriormente los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información: de tal manera que no se le considere como una amenaza que va a reemplazar al docente, ni tampoco como una solución para resolver problemas, sino como una ayuda eficaz en la tarea del docente.

Haciendo referencia a lo de la UNESCO considero que si estas tres necesidades que tienen los docentes se solucionarían, la calidad educativa mejoraría notablemente.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

Modelo de Rossett: Para Rossett lo más importante relacionado a detectar una necesidad es haber obtenido la información necesaria sobre los problemas que existen en las organizaciones ya que esta información permite identificar dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado. Según Rossett, al detectar las necesidades, éstas desde el inicio brindan información sobre lo que es necesario para mejorar el funcionamiento.

.Rossett (1996) afirma que el detectar necesidades tiene cinco propósitos:

1. **El estado óptimo:** Este es medido por los expertos, la documentación, tesis, entre otros, tratar de detectar cuál es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito.
2. **El estado actual:** Mediante observaciones se puede detectar el estado actual; que se hace, que no se hace, por qué los empleados no están demostrando interés.
3. **Sentimientos:** Investigar cómo se sienten los involucrados (ya sean trabajadores o directivos) con el tema, la capacitación para dicho tema, el tema como prioridad, la seguridad en cuanto al tema.
4. **Causas del problema:** Se refiere a las causas de los problemas en el funcionamiento, se evidencian cuatro causas importantes:
 - Falta de habilidades o de aprendizaje.
 - Deficiente conocimiento o habilidades para conseguir el cambio.
 - El cambio: en muchas ocasiones no llega porque no existe los materiales, las maneras o espacios de trabajo para mejorar.
 - Espacios de trabajo inapropiados, empleados desmotivados. Deben ser valorados y tratados en un marco de confianza.
5. **Soluciones:** Dar soluciones según las causas seleccionadas. Según Paz Pérez (1995) este modelo se fija en el análisis de las necesidades de formación y tiene cuatro elementos:
 1. **Situaciones desencadenantes; de donde partimos y hacia dónde vamos:** Fijarse en la situación en la que se encuentra la organización, de donde se va a empezar y cómo se puede conseguir la información

necesaria. Hay que destacar los aspectos positivos que constituyen una fortaleza y que hay que potenciarlos y los aspectos débiles que deben corregirse.

2. **Tipo de información que buscamos:** Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. **Fuentes de información:** Seleccionar el lugar para obtener la información, el contexto en donde se requiere intervenir, identificar a la persona o grupo de personas implicadas y otros aspectos que ayuden a recolectar información importante.
4. **Herramientas para la obtención de gastos:** Se refiere a los métodos o técnicas que se van a utilizar para recolectar información.

Resumiendo: El Modelo de Rosset hace referencia a lo siguiente: detectar necesidades en todos los ámbitos es como: buscar la causa del problema, fijarse si los trabajadores tienen o no el perfil adecuado, si hace falta material, el estado de ánimo de todos los integrantes de la organización puesto que juega un papel importante en el desenvolvimiento de su trabajo diario, entre otros. Las necesidades deben ser investigadas dentro del contexto, no se tiene que investigar con personas ajenas a la organización.

Modelo de Kaufman: Según Kaufman la identificación de necesidades en una empresa está presente en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores, lo importante es analizar la causa de esos problemas.

Al conocer las necesidades, estas ayudan para que se dé una correcta selección de metas y objetivos.

Kaufman (1997) la evaluación de necesidades es un análisis de situaciones entre los aspectos actuales y en los que se debería estar; según este autor, en el campo educativo habría que identificar las necesidades educativas únicamente cuando existen problemas.

Estebaranz García (1995) afirma que existen 4 modelos de evaluación de necesidades según Kaufman:

- a) **Modelo inductivo:** El eje para establecer metas y el diseño de procesos, son los propios alumnos.
- b) **Modelo deductivo:** En este modelo el eje son las metas propuestas para la educación, por ejemplo: los objetivos para un año, aquí se considera

indicadores de resultados, se analiza los procesos para conseguir la meta propuesta.

- c) **Modelo clásico:** Se define las metas o intenciones generales y en seguida separa al desarrollo de programas educativos que se ponen en práctica y se evalúan, según Kaufman, este modelo es el más usado y el menos aconsejable.
- d) **Modelo educativo y el inductivo:** Se decide según la situación de la institución educativa Kaufman afirma que la planificación curricular determina qué debe hacerse, para luego aplicar inmediatamente decisiones prácticas. La planificación permite saber “a dónde ir” y cómo podemos llegar con eficiencia.

Kaufman (1996) está considerado como un constructivista y señala que el profesor cumple a cabalidad su función cuando reconoce lo siguiente:

- Se considera a sí mismo como un aprendiz que busca nuevos conocimientos junto con sus estudiantes.
- Estimula la construcción del conocimiento a través de experiencias sensoriales y cognitivas.
- Enlaza la teoría con la práctica, al presentar problemas y estudios de caso para su solución.
- Centra tanto el aprendizaje como la enseñanza, en problemas relevantes para el estudiante.
- Diseña experiencias que maximicen el aprendizaje experiencial del estudiante.
- Estimula el aprendizaje socializado, mediante el trabajo colaborativo entre los compañeros, creando múltiples canales de comunicación.
- Propicia oportunidades para la reflexión.
- Adapta sus exposiciones y sus estrategias instruccionales en función de las necesidades emergentes de sus estudiantes.
- Respeto y estimula los puntos de vista de los estudiantes, así como sus apreciaciones o evaluaciones. El modelo de este autor ayuda para que los educadores traten el proceso educativo en base de técnicas lógicas, de definición y solución de problemas con el propósito de planificar, diseñar e implementar sistemas eficientes y útiles de aprendizaje, encaminados a las necesidades del alumno, del docente y la sociedad.

El modelo de Kaufman es muy interesante y los docentes deberían practicarlo, puesto que invita al profesor a actualizarse constantemente, a cambiar su estrategia de

trabajo para que los estudiantes aprendan haciendo por medio de la práctica, investiguen mediante grupos de trabajo, a tal punto que el aprendizaje que adquiera el alumno lo utilice cuando considere necesario.

Modelo de D'Hainaut: Según Martínez González (1993) Este modelo es generalmente utilizado en el diagnóstico pedagógico referido al alumno, para analizar los resultados educativos relacionados con la conducta, el nivel de deficiencia que existe entre el grado de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por el alumno y las metas u objetivos previamente establecidos como resultados que se deseaba alcanzar, si los resultados son negativos se procede a realizar correcciones en los objetivos curriculares establecidos.

Este modelo sigue una metodología cuantitativa de análisis de datos, luego de haber sido recopilados mediante técnicas objetivas que permitan ejecutar mediciones y cuantificaciones.

Según Zabalza (2009) para D'Hainaut en lo que se refiere a la enseñanza se debe tener en cuenta cuatro dominios:

- 1.- El dominio cognitivo: hace referencia a la actividad mental de las personas, a las operaciones intelectuales que se realiza al realizar diferentes tareas escolares.
- 2.- El dominio sensible: es la capacidad que tiene el estudiante para emitir, aceptar y discriminar los estímulos por parte de los distintos sentidos.
- 3.- El dominio afectivo: se refiere a los sentimientos, emociones, actitudes y valores.
- 4.- El dominio motor: se puede decir que es la actividad que realiza el cerebro en sus varios niveles o segmentos.

El modelo de D'Hainaut es muy interesante y aplicable porque siempre se debe partir de un diagnóstico para conocer hasta dónde ha aprendido el estudiante, para que el docente refuerce los vacíos encontrados y luego continúe con nuevos aprendizajes.

Modelo de Cox: En el campo educativo Cox afirma que se debe tener en cuenta las necesidades del profesorado porque esto permitirá identificar situaciones problemáticas que exigen una solución. Este autor relaciona el diagnóstico de necesidades con la solución de problemas comunitarios.

Se centra en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios. Cox afirma que se debe contratar profesionales para la resolución de los problemas a tratar.

Une el análisis de necesidades a la problemática comunitaria. Realiza un guía para la solución de problemas comunitarios y en esta constan los siguientes aspectos:

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción. (Gómez Gonzalvo 2006)

La afirmación de Cox es muy cierta ya que es necesario conocer las necesidades de los maestros para buscar soluciones pues ellos son los forjadores de nuevas juventudes al impartir una educación integral.

Modelo de Análisis Deductivo: Kaufman (1988) para realizar un análisis de necesidades se parte de las metas propuestas para la educación; por ejemplo pueden ser los objetivos propuestos para una etapa o ciclo de un sistema educativo, luego de esto se determinan indicadores que se prevean conseguir, posteriormente se planifica el proceso a seguir para alcanzar esas metas.

Se considera que cuando una persona se proyecta a cumplir metas va a realizar una serie de actividades para conseguirlas; si el personal docente y administrativo de una institución educativa ama su profesión siempre estará planteándose metas en beneficio de sus estudiantes y buscando estrategias para conseguirlas.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Para realizar un análisis de la educación como realidad y su proyección se debe partir del concepto de educación

Fraga, Herrera y Fernández (2009) La educación puede ser entendida en un sentido amplio, como el conjunto de procesos que tienen lugar en la sociedad, que influyen en la formación del individuo, permitiéndole recibir las diversas manifestaciones culturales que han sido creadas y utilizadas con anterioridad. De ahí, que su amplitud se refiere

no sólo al cercano medio del individuo espacial, sino que tiene implicación también en el tiempo, ya que no se limita a un periodo de la existencia del hombre, sino a toda su vida temporal.

Considero que la educación como proceso inherente de la sociedad siempre está presente y en todo momento del quehacer del hombre. En el proceso educativo participa toda la sociedad comenzando por los padres, la educación es un proceso que está relacionado con la comunicación; el ser humano se educa cuando se comunica con un familiar, con un maestro, con una realidad.

Según Corea (2012) para que un aspecto sea real necesita de tiempo y espacio. Para que una educación sea considerada como una realidad se recurre a tres argumentos:

-Histórico: La educación se da dentro de una cultura y esta influye en ella. En la actualidad la educación es mejor que hace décadas atrás, existen mayores recursos tecnológicos. La cultura debe ser concebida como un elemento primordial para la educación, para la formación, el mejoramiento y la perfección de los seres humanos. Entendida a la cultura como el conjunto de los modos de vivir y de pensar en el tiempo y en un espacio histórico social.

-Pedagógico: El ambiente es muy importante para que se desarrolle la educación.

-Social: Los pueblos más desarrollados son los que dan más impulso a la educación, tiene mayor número de instituciones educativas; la educación como causa y resultado permite el desarrollo de los pueblos.

Tomando en cuenta estos tres aspectos de la educación como realidad considero que no se debe perderles de vista ya que si bien la educación ha cambiado en el país conforme ha pasado el tiempo; sin embargo en muchas instituciones hasta el momento todavía se utiliza un modelo tradicional que no permite impartir una educación para conseguir desempeños auténticos. Es muy importante crear ambientes de aprendizaje que le permitan al estudiante aprender haciendo, para poder formar seres competentes que contribuyan al desarrollo de la patria.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

El ser humano está sometido a cambios constantes y rápidos lo cual hace que se organice, que distribuya su tiempo, que consiga las estrategias necesarias para alcanzar sus metas, sus objetivos; en otro término planifica.

Siliceo (2006): cuando ya se ha detectado la necesidad de solucionar los problemas existentes, el especialista que puede ser interno o externo debe tener un alto grado de

creatividad, de experiencia, de conocimientos para lograr las metas y soluciones deseadas. Los diferentes niveles de mando de una institución deben involucrarse en sesiones de comunicación entre todos ellos junto con el o los especialistas. Dentro de los niveles organizacionales están: directivo - ejecutivo, mandos intermedios, técnicos, operativos. Las necesidades existentes son: técnicas, humanas, administrativas; y las metas que van a ser alcanzadas dentro de esta organización son a corto, mediano y largo plazo.

Frances (2006): en las metas a largo plazo se consideran los fines, la visión, la misión, los valores de la institución.

Los planes de largo plazo deben establecer los lineamientos para los cambios que produzcan estabilidad por largo tiempo a la institución o empresa.

En el plan de mediano plazo (estratégico) se presentan los indicadores con sus metas anuales, las ideas con sus respectivas ejecuciones, entre otros.

Los planes a corto plazo serían los indicadores mensuales, las ideas con sus respectivas ejecuciones mensuales, proyectos estratégicos mensuales.

Considero que en el nivel educativo también existen las metas a largo plazo, pues toda institución educativa tiene que tener su visión, su misión; las mismas que siempre estarán presentes en el quehacer educativo. Los planes a corto y mediano plazo estarían relacionados con los aprendizajes de los estudiantes, con los objetivos específicos que se pretenden alcanzar y los objetivos del año.

1.2.1.3 Recursos Institucionales Necesarios para la Actividad Educativa.

Pérez (2006) para que una institución educativa brinde una educación con calidad y calidez debe ser tomado en cuenta lo siguiente: orientación a la diversidad, procesos de enseñanza aprendizaje, la acción tutorial, la orientación académica y profesional y el contexto socio comunitario.

Pérez nos indica recursos que al parecer son muy sencillos pero de mucha importancia: En toda institución educativa existen estudiantes que en sus hogares tienen costumbres tradiciones diferentes, en otras palabras no todos los estudiantes son iguales, a esto se suma el contexto al que pertenecen los estudiantes; de esto debe estar consiente el profesor para saber qué estrategia utilizar en su salón de clase. Considero además que un recurso primordial que debe tener el maestro y saberlo y aplicarlo es el Marco Legal Educativo ya que allí constan aspectos que indican cómo proceder todos los integrantes de la comunidad educativa como profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades, entre otros.

1.2.1.4 Liderazgo Educativo.

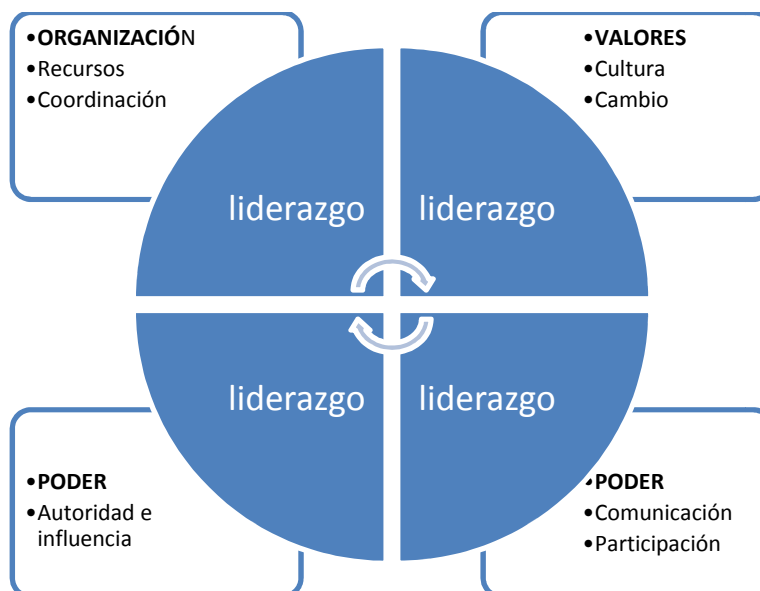
Gago (2006) El liderazgo no se refiere únicamente a la dirección de una institución educativa sino que forma parte de la vida escolar cotidiana; de tal manera que todas/os las/os docentes tienen relación con actividades de liderazgo. Un liderazgo educativo en un centro escolar ayuda para que se pueda mantener y mejorar un nivel aceptable de eficacia y operatividad educativa. Los profesores representan un papel importante en el desempeño de liderazgo ya sea como director, tutor de curso, profesor de turno, entre otros.

Un líder educativo tiene que estar convencido de su verdadera vocación para que sea un verdadero ejemplo para sus estudiantes, esto le permitirá actuar con libertad, responsabilidad y de manera democrática.

Un maestro líder respeta la autonomía del estudiante y emplea más su tiempo en ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes que exigirle respuestas, desde este punto de vista, el maestro líder es un facilitador, un guía, un acompañante en el aprendizaje.

GRÁFICO 3

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER



Fuente: Gago Rodríguez Manuel

Elaboración: Pedro Vinicio Benavides

Tipos de liderazgo:

Según Carda, Larrosa (2007) existen líderes:

1. **Autocráticos:** Son los que quieren hacer todo ellos mismos. No comunican a nadie y toman ellos solos las decisiones. El trabajo consiste en realizar todo lo que el líder dice. Este tipo de líderes causan miedo y desconfianza y siempre están a la defensiva, con él no existen unas relaciones personales.
2. **Líder administrativo:** Este líder se ve como un administrador, se preocupa por el funcionamiento de la institución, pone énfasis en lo financiero, en el fortalecimiento de los sistemas, y en la infraestructura de la organización (políticas, puestos, equipos); mantienen buenas relaciones con el personal, buen ambiente de trabajo.
3. **Democrático:** Este líder comprende que no hay organizaciones sin gente, mira a su puesto y el de los demás en términos de responsabilidades, no de status, siempre consulta para la toma de decisiones, sabe que la responsabilidad final para la toma de decisiones es la suya. El líder democrático permite que los miembros expresen sus opiniones sobre cómo hacer las cosas y a donde debe ir la institución. Fomenta la igualdad y las buenas relaciones.
4. **Colaborador:** Intenta involucrar a todos los miembros de la institución, en la dirección. Se siente igual a los demás, no se ocupa solo de un trabajo particular; identifica problemas y situaciones que deben tratarse y realizar un seguimiento de la organización en conjunto.
Las decisiones que se toman en un proceso de discusión, por la mayoría o consenso.
5. Para González (2003) existen: **El liderazgo transaccional:** Es el que llega a acuerdos con los miembros a los cuales dirige como: recompensas, castigos intercambios; y el
6. **Liderazgo transformacional:** Es aquel que ama lo que hace y que transmite a sus seguidores la misión, la visión de una institución; un líder transformacional es aquel que quiere cambiar el mundo aunque sólo sea en pequeña escala.

Considerando los tipos de líderes creo que todos ellos existen en las instituciones educativas: la mayoría son autocráticos que sin reflexionar sobre su verdadera función y misión abusan del poder y el grupo de docentes que están a su cargo se sienten limitados únicamente a cumplir órdenes sin poder opinar. También existen los líderes transaccionales pero no con todo el grupo de docentes sino con unos pocos, esto trae como consecuencia el malestar en el grupo y la discordia, esto es negativo no sólo para las relaciones interpersonales de los docentes sino también para los estudiantes, considerando que el docente es el espejo del estudiante.

Existen muy pocos líderes transformacionales que con su don de gente sacan adelante a las instituciones educativas y todo el personal docente le aprecia y le respeta.

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

Según la LOEI (2012) El Ministerio de Educación del Ecuador con el objetivo de dar una mejor educación a todos los jóvenes del país propone un bachillerato que prepare a los estudiantes para:

- 1. La vida y la participación en una sociedad democrática.** Es importante que la educación sea obligatoria hasta el bachillerato para que en los jóvenes se desarrolle el análisis crítico, de argumentación y de deliberación, que tengan un nivel cultural, entendido este como un conjunto de valores, prácticas y experiencias comunes que tiene una sociedad; y social (comprometido a mejorar las relaciones sociales) que conozcan cómo funcionan los sistemas políticos y económicos a nivel nacional e internacional, que interioricen los valores de una cultura de paz, democrática, igualitaria entre otros.
- 2. Sus estudios postsecundarios:** No debe haber una ruptura entre los estudios secundarios y los superiores. El currículo del bachillerato debe ayudar para que el estudiante, cuando termine sus estudios de secundaria pueda trabajar o continuar con la educación superior. El currículo del bachillerato debe estar bien relacionado con las demandas laborales de los diferentes sectores productivos y de las universidades, y otros centros de educación superior.
- 3. El mundo laboral y del emprendimiento:** El bachillerato ecuatoriano debe conseguir una formación que garantice calidad; para cuando el estudiante haya terminado la secundaria enfrente nuevos retos ya sea en el campo laboral o en el estudio sin temores y convencido de que lo que se propone lo puede lograr.

Para dar la oportunidad a los estudiantes de escoger la carrera universitaria que desean seguir con bases que les permitan articular el nuevo conocimiento con el que traen de la secundaria se ha creado el Bachillerato general unificado, el Bachillerato técnico; y para las personas adultas y aquellos estudiantes que no pudieron terminar el bachillerato existe la Educación artesanal.

El nuevo modelo educativo que propone el Ministerio de Educación pienso que es muy bueno ya que siempre ha estado separado educación básica, bachillerato, universidad

y cada uno actuaba por separado impartiendo conocimientos que no se interrelacionaban, lo que ocasionaba deserción de estudiantes en el bachillerato y en la universidad.

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI-reglamento-plan decenal).

LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011) cambia la estructura anterior del sistema educativo ecuatoriano con ella se demuestra que es necesario realizar profundos cambios para mejorar el servicio educativo tanto en la educación general básica como en el bachillerato y la universidad, la LOEI promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad: los estudiantes que se encuentran en esta situación, reciben un trato especial para que tengan accesos y permanencia en el sistema educativo, por ejemplo si un estudiante no tiene un documento de identidad no le impide que asista a la escuela.

Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión: La LOEI por medio del enfoque de la interculturalidad permite la inclusión, tomando en cuenta la diversidad cultural y el respeto a todas las culturas, pretende incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, ayuda a la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. El reglamento con respecto a la interculturalidad prescribe que se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el ámbito de los procesos de evaluación.

Fortalece la Educación Intercultural bilingüe: En épocas anteriores la educación intercultural bilingüe estaba separada del sistema educativo general por lo que era difícil que los estudiantes que pertenecían a esta educación obtuvieran los mismos beneficios que los otros estudiantes, pero ahora el sistema intercultural y bilingüe pertenece al mismo sistema educativo. El reglamento con respecto a este tema establece que es parte del sistema nacional de educación y está sujeto a la rectoría de la autoridad educativa nacional en todos los niveles de gestión.

Me parece que ya era hora de realizar cambios en el sistema educativo; por años se ha venido trabajando con un sistema obsoleto que no brindaba una verdadera educación de calidad, la LOEI permite que todos los estudiantes accedan al sistema educativo. Antes, los estudiantes cuyas familias que tenían niveles de ingresos económicos bajos quedaban excluidos porque no tenían recursos económicos necesarios para la matrícula, para los textos escolares, para los uniformes.

Con la LOEI y su reglamento; se permite que todos estudien, pues el gobierno se hace cargo de todas las necesidades educativas, puesto que es un derecho de todas las

personas tener una educación gratuita. El reglamento de la LOEI adopta un nuevo modelo de gestión educativa para llegar con una mejor atención a los ciudadanos y conseguir servicios completos y pertinentes en cada circuito educativo.

1.2.1.7 Plan Decenal.

El ministerio de educación y cultura (2006) junto con otras organizaciones realizaron el plan decenal de educación en el cual se recogen los compromisos internacionales, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex ministros y ministras de educación para los próximos diez años. En el mes de noviembre de 2012 se aprobó mediante la consulta popular el plan decenal de educación 2006-2015 el mismo que consta de ocho políticas educativas:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Con respecto al plan decenal de educación opino que es excelente porque hace alusión a todo lo referente a la educación: estudiantes, docentes, infraestructura, niveles de educación, entre otros; sobre todo no se realizó de manera autoritaria sino que fue sometida a votación en una consulta popular. Este plan va a permitir que el país tenga una verdadera educación de calidad siempre y cuando los actores pongan todo el empeño y dedicación para que se lleve a cabo este nuevo modelo educativo de lo contrario quedará únicamente en el papel.

1.2.1.8 Análisis de la persona.

1.2.1.8.1 Formación profesional.

Según Cartagena y Moreno (2003) la formación profesional hace referencia a la obtención de un título oficial, académico o profesional, homologado por el estado y

dado por las administraciones educativas a aquellos que han cursado enseñanzas bajo reglas.

Nolker y Schoenfeldt (1983) dice que el estudiante debe ser motivado para que aprenda más, tomando en cuenta el gusto que siente por una “x” carrera. El ser humano tiene una tendencia innata a realizar alguna actividad y a conocer asuntos relacionados a dicha actividad para poderla realizar, además tiene que adquirir formas de conducta con una finalidad determinada.

Deduciendo lo anotado el ser humano debe tener una formación profesional para desempeñar cualquier labor, ya que durante el proceso de enseñanza aprendizaje va a ir adquiriendo una serie de destrezas que le va a permitir ser competente y realizar bien su trabajo. En el periodo de formación el docente o guía juega un papel importante, ya que depende de él para que el estudiante en el futuro sea o no un profesional competente. Si el profesor imparte una educación tradicional, el estudiante no va realizar desempeños auténticos y si a esto sumamos que el profesor no tiene un perfil profesional acorde a la asignatura que está dando jamás va a poder conseguir que el estudiante tenga aprendizajes significativos puesto que ni él mismo domina el conocimiento científico.

1.2.1.8.2 Formación Inicial.

García (2002) afirma que existen muchas limitaciones que afectan a la formación de los maestros y maestras: la diferencia que existe entre la formación profesional que reciben en las universidades y las demandas profesionales en la práctica, son muy claras.

Los maestros cuando desarrollan sus tareas (prácticas en la universidad) lo hacen en un lugar cercano, dentro de su contexto, pero, cuando salen a desempeñar su labor se encuentran con realidades completamente diferentes a lo que aprendió.

La formación inicial del profesor no debe limitarse a las cuatro paredes de la universidad, debe ir más allá en el sentido de que el estudiante tiene una vida propia e interactúa con el medio al cual pertenece, el profesor universitario debe buscar estrategias para combinar lo instrumental, lo crítico, lo emocional y lo social, para formar al nuevo docente con la visión de ser parte para la transformación de la sociedad. Un estudiante universitario cómo puede hablar a su alumno cuando ya ejerza su profesión como docente sobre una ciudadanía activa, que trabaja por la transparencia, sobre la interculturalidad, si durante su formación no se movilizó a ningún lugar, no realizó voluntariado a labor social.

La educación inicial del maestro debe estar dirigida hacia la adquisición de competencias y destrezas que le permita realizar un trabajo en el aula dirigido a los aprendizajes de los estudiantes.

Este autor tiene razón al realizar las afirmaciones antes mencionadas, en la actualidad todavía se continúa en las universidades impartiendo una enseñanza tradicional que no le permite al docente crear destrezas que le permitan realizar desempeños auténticos en su vida profesional.

1.2.1.8.3 Formación profesional docente.

Según Paquay, Altet, Charlier y Perrenou (2005) el maestro es un practicante que durante largos estudios adquirió la capacidad de realizar actos intelectuales no rutinarios, para conseguir determinados objetivos; en otras palabras consiguió destrezas básicas.

Donnay y Charlier (1990) dicen que un maestro profesional debería ser capaz de:

- Analizar situaciones complejas apoyándose en varios criterios de lectura.
- Elegir de forma rápida y consiente las estrategias que mejor adapten a los objetivos y a las exigencias éticas.
- Obtener los medios adecuados de un conjunto de conocimientos, técnicas e instrumentos y utilizarlos en el momento oportuno.
- Adaptar sus proyectos en función de la experiencia.
- Analizar de forma crítica sus propias acciones y los resultados de las mismas.
- Continuar aprendiendo a lo largo de toda su carrera, luego de realizar una autoevaluación.

Para Paquay, Altet, Charlier y Perrenou (2005) el profesionalismo de un maestro se caracteriza por dominar los conocimientos científicos de su área o asignatura que imparte, las estrategias, los métodos de enseñanza, entre otros; pero también por los esquemas de percepción, análisis, decisión, planificación y evaluación; esto permite al maestro combinar sus conocimientos en una situación determinada. Además el maestro tiene que tener una actitud positiva como docente profesional: Debe estar consciente de que: Los estudiantes son educables, el respeto hacia el otro, el dominio de sus propias emociones, la apertura a la colaboración y al compromiso profesional.

Analizando lo afirmado por estos autores el docente debe ser un investigador que no se conforma con lo que ya sabe sino que va mucho más allá, se actualiza permanentemente, además debe dominar el conocimiento científico de su asignatura para que pueda buscar las estrategias necesarias para llegar al estudiante. El docente

al considerar a los estudiantes como personas que pueden ser guiadas para tener aprendizajes significativos, que se merecen el mismo respeto que él, está practicando la horizontalidad, es decir no se considera superior al estudiante.

1.2.1.8.4 Formación Técnica.

Según Saavedra (2009) la formación técnica hace referencia a diversas actividades y profesiones de varios sectores y ramas de producción de bienes y servicios como por ejemplo agricultura, ganadería, pesca, industria manufacturera, electricidad, transporte y comunicaciones entre otros.

La formación técnica está orientada a la adquisición por parte de los estudiantes de conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos acordes a un perfil profesional, cuya preparación está constituida por la formación en conocimientos: generales, científicos, tecnológicos, técnica específica y en el desarrollo de prácticas profesionales para que al culminar su carrera se inserte en el mundo laboral o formen su propio negocio.

La formación técnica se centra en un saber técnico y tecnológico con bases teórico-científicas que permite que los individuos utilicen estos conocimientos adquiridos en proceso productivos con autonomía y responsabilidad, en sectores de la producción de bienes y servicios.

Considero que es bueno que se dé la formación técnica en los colegios, ya que se combina la teoría y la práctica y con ello se da un verdadero desempeño, cuando los estudiantes se gradúan pueden trabajar o tomar una rama técnica en la universidad porque ya conocen del tema y lo van a perfeccionar.

1.2.2. Formación continua.

El docente tiene que tener una formación continua; pues en la sociedad existe una serie de problemas que requieren nuevas soluciones, nuevas competencias, nuevas estrategias, nuevos recursos.

Según Moliner, Jaume y Loren (2008) en la actualidad las transformaciones científicas, los planes políticos, económicos y sociales, entre otros suceden muy rápidamente y el conocimiento profesional se des actualiza con facilidad, por ello es necesario que los docentes no se queden únicamente con la formación inicial universitaria, tienen que actualizarse por medio de programas continuos de capacitación y de actualización que responda a las demandas sociales, a los desafíos derivados del desempeño laboral en la era de la telemática.

Según Gorodokin (2005) la formación continua es entendida como: la capacidad para realizar y utilizar estrategias por medio de un componente crítico articulando la teoría y la práctica; valiéndose de la teoría para comprobar, corregir o transformar la práctica en interrelación dialéctica; en otras palabras la teoría y la práctica van juntas, se interrelacionan y permiten el cambio.

Según lo expuesto todo cambia nada es estático, el docente no puede conformarse con lo que aprendió para graduarse, cuando ya está ejerciendo su profesión debe continuar preparándose ya que trabaja con personas y estas necesitan que se les imparta una enseñanza con técnicas, con métodos, con estrategias actualizadas.

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

Gómez y Perandones (2009) afirma que el profesorado constituye un elemento fundamental de la calidad educativa por eso es importante que todo sistema educativo este muy pendiente de la formación y actualización de sus docentes.

Los maestros son los responsables directos del proceso de enseñanza – aprendizaje y por ende de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica. El profesor es el encargado de realizar toda reforma promovida desde la administración educativa.

.Un profesor ideal que puede lograr una calidad educativa es aquel que:

- Es listo, ingenioso; y es más respetado por los estudiantes que aquellos que se consideran que no lo son.
- Es respetuoso, comprensivo, por lo tanto, sus características personales influyen mucho en el rendimiento de los alumnos, más que la formación académica.
- Es aquel cuyas perspectivas sobre el alumno y las características de este último están directamente interrelacionadas e influyen de forma gradual.

Sparks y Loucks-Horsley (1990) hablan de 4 modelos de formación del profesorado, estos son:

- 1. Formación autónoma del profesorado:** Los profesores toman la decisión de aprenden por sí mismos los conocimientos o destrezas que consideren necesarias para su desarrollo personal sin que nadie les obligue.
- 2. Modelo de formación basado en la reflexión, observación y superación.**

- **La reflexión como formación:** El docente desarrolla destrezas meta-cognitivas que le permite conocer, analizar y evaluar su práctica docente.
- **La formación basada en la reflexión sobre la acción:** Esta consiste en las sugerencias que hacen sus compañeros dirigidas al mejoramiento luego de que observan cómo está desarrollando la clase.
- **La observación como estrategia reflexiva:** Hace referencia a la observación que realizan sus compañeros pero con una serie de datos e inquietudes que tiene establecido para calificar al compañero que está impartiendo clase; esto ayuda mucho para mejorar y buscar nuevas estrategias de enseñanza – aprendizaje.

3. Formación de profesores a través de la investigación e innovación curricular: Los profesores desarrollan o adoptan un currículo, o diseñan un programa, o forman parte de un proceso de mejora de la enseñanza. Esto les permite reflexionar sobre su propia práctica y buscar formas creativas, propias para llegar a los estudiantes, aquí el profesor se vuelve investigador de su propia práctica y desarrolla muy bien su profesionalidad.

4. Formación del profesorado a través de cursos de información: La mayoría de docentes se forman a través de cursos. Los cursos tienen como finalidad desarrollar determinadas capacidades y actitudes del profesorado que ayudan a la profesionalidad del docente para mejorar la calidad educativa.

Considero que el docente debe ser lo suficientemente reflexivo para reconocer sus falencias y sus fortalezas y auto educarse constantemente por medio de la investigación, buscando cursos de capacitación, permitiendo que los compañeros observen sus clases y le den las sugerencias que le servirán para mejorarlas.

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

Según Martínez y Sánchez (1995) existen los siguientes tipos de formación:

- **Formación metodológica:** El docente debe conocer los principales métodos de la didáctica para utilizar correcta y coherentemente en el aula.
- **Formación tecnológica:** El docente debe identificar, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas necesarias para realizar una acción formativa.
- **Formación didáctica específica:** El docente debe conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas o profesiones.

- **Formación sobre la propia formación:** El profesor debe estar consciente de que debe actualizarse permanentemente.

Considero que estos tipos de formación son necesarios para que el docente tenga un buen perfil profesional que le permita conseguir desempeños auténticos en sus estudiantes. Sí el docente cambia de actitud y reconoce que lo que aprendió hace mucho tiempo atrás está obsoleto para la actualidad va a capacitarse y con ello aprenderá sobre los métodos, instrumentos tecnológicos y formas de impartir las asignaturas.

1.2.2.3 Características de un buen maestro.

Lozano (2012) dice que un buen maestro debe tener las siguientes características:

- **Cordialidad y cercanía:** El maestro tiene que conseguir con su trato que los estudiantes le tengan confianza, vean en él un verdadero líder que les va a conducir en el aprendizaje. Además debe ser cordial y amable con los representantes de sus estudiantes.
- **Entereza y autoridad:** El maestro tiene que poner las reglas claras en el aula y debe mantenerse firme cuando sea necesario y cuando la distinción de sus rol corra peligro, sin confundir con violencia, maltrato físico o psicológico a los estudiantes.
- **Paciencia:** El maestro tiene que estar consciente que no todos los estudiantes son iguales; unos aprenderán más rápido que otros. El apoyo del docente tiene que ser firme y constante y nunca puede dar nada por perdido, ni mostrarles desconfianza a aquellos estudiantes que tienen bajo rendimiento.
- **Entusiasmo y entrega:** El maestro debe tener vocación y así dará todo de sí porque ama lo que hace.
- **Humildad:** El maestro no debe presentarse como un ser que todo lo sabe y que está por encima de sus estudiantes, debe ser un ser humilde que reconoce que es un ser humano que también se equivoca y que algunas cosas desconoce.
- **Facilidad de comunicación:** El maestro tiene que tener fluidez verbal, un buen uso de la palabra para tratar correctamente a sus estudiantes y representantes.
- **Creatividad y decisión:** El maestro tiene que utilizar su creatividad para buscar estrategias que le ayuden a conseguir desempeños auténticos en los estudiantes y tiene que tener decisión para llevar a cabo sus propuestas.

- **Ser abierto y reflexivo:** El maestro debe permitir que los estudiantes se equivoquen, además debe estar consciente de que para que los estudiantes aprendan se debe seguir un proceso.
- **Capacidad de trabajo:** No hay que considerar que la tarea del docente es fácil, hay que entender que el maestro es guía, facilitador y que siempre está con los estudiantes ya sea en los trabajos individuales o grupales.
- **Buena preparación y disposición a la formación continua:** El maestro debe prepararse continuamente ya que nada es estático todo cambia.
- **Capacidad investigadora:** El maestro para impartir sus clases debe investigar y no sólo limitarse al texto que posee el estudiante.
- **Observador – orientador:** El maestro debe fijarse en la actitud del estudiante, para indagar y ayudarlo a solucionar sus problemas.
- **Capacidad de evaluación:** El maestro debe evaluar constantemente al estudiante no para ponerle una nota sino para saber si está o no logrando las destrezas requeridas.
- **Motivador:** El maestro debe motivar a los estudiantes sobre todo a los que están con rendimiento bajo para que salgan adelante.
- **Responsabilidad:** Los estudiantes aprenden mucho de lo que ven y el maestro es un espejo para ellos, por lo tanto debe ser responsable en todo el sentido de la palabra.

Por muchos años el maestro ha tenido unas características diferentes a las que propone Lozano y no tiene la culpa ya que desde que su vida estudiantil fue formado de esa manera y por eso ha actuado así considerándose superior a los estudiantes, impartiendo contenidos, evaluando para poner una nota y considerando que el estudiante es dejado y no le interesa estudiar. Es primordial que el docente cambie de actitud y adquiera las características antes mencionadas para que sea un verdadero profesor que permite a sus estudiantes sentirse bien en un aula y adquieran verdaderos desempeños.

1.2.2.4 Profesionalización de la enseñanza.

Sereno (2006) afirma que para que los profesores desempeñen eficazmente su labor en las aulas deben tomar en cuenta lo siguiente:

- Deben considerarse como aprendices activos que construyen su propio conocimiento y no se limiten en forma pasiva a receptor instrucciones, conocimientos de otros. Los maestros son capaces de buscar iniciativas, ser creativos para aplicar estrategias en el aula orientadas a mejorar su desarrollo profesional.

- Los profesores deben ser tratados como profesionales que tienen una función especial (guiar a niños/as, jóvenes, adolescentes) e incentivarlos a ejercer su liderazgo en los procesos educativos ya que son ellos los llamados a realizar cambios necesarios en las instituciones educativas; pero necesitan que las autoridades de este sector, reconozcan sus aportaciones, sus puntos de vista y estimule la participación.
- Se debe realizar un seguimiento permanente de mejoras e innovaciones para que se dé un cambio en la actitud del maestro y pueda impartir una enseñanza con calidad y calidez.
- El desarrollo profesional se tiene que situar en la práctica docente cotidiana, y no en teorías sobre contextos alejados de la realidad. Pues el maestro tiene que actuar aquí y ahora, es decir según el contexto en el que se encuentre el estudiante. Es fundamental reconocer el conocimiento profesional que tienen los maestros, y a partir de allí analizar y buscar nuevas estrategias de organización curricular.
- El maestro debe entender que es un profesional autónomo, creativo, comprometido, con valores, con capacidades pedagógicas y científicas para promover aprendizajes de calidad.

Considero que los estudiantes que se están preparando en las universidades para ser maestros deben aprender siendo constructores de su propio aprendizaje, saber que tienen que ser unos verdaderos líderes para sus estudiantes, que tienen que innovarse constantemente, realizar prácticas en sitio desde el mismo instante que comienzan su carrera, que tienen que buscar estrategias que permitan que el alumno realice verdaderos desempeños; y los maestros que ya ejercen su profesión capacitarse mediante talleres, círculos de estudio para cambiar de actitud y convertirse en verdaderos líderes de una educación de calidad.

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

Según la ley orgánica de educación intercultural(2012) la educación se divide en: escolarizada y no escolarizada.

La educación no escolarizada es la que está fuera de los niveles de educación, se ofrece con el propósito de completar, actualizar, impartir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales.

LOEI: Art. 38 (2012) “**La educación escolarizada** es acumulativa, progresiva conlleva a la obtención de un título o certificado, tiene un año lectivo cuya duración se definirá técnicamente en el respectivo reglamento; responde a estándares y currículos específicos definidos por la autoridad educativa en concordancia con el plan nacional de educación; y, brinda la oportunidad de formación y desarrollo de las y los ciudadanos dentro de los niveles inicial, básico y bachillerato”.

Estos niveles tienen subniveles: según el Art. 27 de la LOEI (2012) son los siguientes:

GRÁFICO 4
NIVELES FORMATIVOS

NIVELES	SUBNIVELES	GRADOS	EDAD DE LOS E.
Educación inicial	Inicial 1		3 años
	Inicial 2		4 años
Educación general básica	Preparatoria	1º	5 años
	Básica elemental	2º, 3º, y 4º	6 a 8 años
	Básica media	5º, 6º, y 7º	9 a 11 años
	Básica superior	8º, 9º, y 10º	12 a 14 años
Bachillerato(3años)			15 a 17 años

Fuente: Reglamento General a Ley Orgánica de Educación Intercultural

Elaboración: Pedro Vinicio Benavides Patiño

Los niveles formativos están divididos según la edad, pero cada uno de ellos se interrelacionan, es decir los ejes integradores van desde 2º de básica hasta décimo de básica y los ejes transversales desde el primero de básica hasta el bachillerato; de igual manera las macro destrezas se tienen que cumplir durante toda la educación básica, esto es muy positivo ya que el aprendizaje es un proceso que sigue una secuencia y que será medible con los estándares de calidad en cada nivel, por lo tanto el profesor debe enseñar para que el estudiante adquiera la destreza con criterio de desempeño en cada uno de los niveles.

1.2.2.6 Análisis de la tarea educativa.

1.2.2.6.1 La función del gestor educativo.

Machado (2001) afirma que las funciones del gestor educativo son las siguientes:

- Los gestores a nivel central son los encargados de garantizar la coherencia de la acción educativa en todo el país, como por ejemplo establecer un currículo básico común flexible y formular estándares de aprendizaje.
- Los gestores tanto centrales como regionales o locales deben ser orientadores de las escuelas y bachilleratos y no organismos normativos de las mismas, deben evaluar el sistema de enseñanza.
- Garantizar la disponibilidad de recursos financieros suficientes para brindar una educación de calidad.
- Garantizar la equidad esto quiere decir que se debe dar más al que tiene menos tanto en el aspecto financiero, como en la relación con el apoyo para el desarrollo de sus tareas pedagógicas.
- Hacer llegar a las escuelas los recursos humanos, materiales, tecnológicos, financieros necesarios para que se brinde una educación de calidad.
- Brindar capacitaciones contantes a los docentes.
- Incentivar la investigación tanto de los profesores como de los estudiantes.
- Promover la capacitación de los directores de los diversos establecimientos educativos.
- Incentivar la participación social en la educación, consiguiendo que otros sectores del gobierno, la sociedad civil, la comunidad educativa, aporten al mejoramiento del sector educativo.

Para que se dé una educación de calidad desde las altas esferas tienen que tener claro el objetivo que se pretende alcanzar, por ejemplo en el país existe la actualización y fortalecimiento curricular 2010 que va desde 1º de básica hasta 10º de básica, y ahora ya existe los lineamientos para bachillerato en las distintas asignaturas. Las coordinaciones zonales, Las personas que se encuentran en la direcciones distritales considero que deben ser maestros con vasta experiencia para que puedan ejercer con responsabilidad y conocimiento de causa en beneficio de la educación. Al realizar correctamente sus funciones un gestor educativo permitirá impartir una educación de calidad en todos los niveles.

1.2.2.6.2 La función del docente.

Según Tejada (2001) desde el punto de vista profesional el docente es el encargado de realizar los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje; dentro de estos procesos están: El diagnóstico, la planificación, la práctica y la evaluación de los procesos, los resultados obtenidos y otras actividades educativas dentro de la institución (dentro del campo académico).

Aparte de lo descrito otra función que tiene el docente es la que tiene que orientar a los estudiantes en valores, atender a la comunidad, de manera especial a los padres de familia, estar actualizándose constantemente y mejorando su actividad pedagógica; es obligación del docente participar en actividades formativas, culturales y deportivas que estén consideradas en el proyecto educativo institucional.

Lo que manifiesta Tejada sintetiza la función del docente ya que tiene que poseer todos lo necesario que le servirá como material de trabajo como pruebas de diagnóstico, planificación, entre otros, pero también tiene que actualizarse para que pueda responder a las necesidades educativas actuales.

1.2.2.6.3 La función del entorno familiar.

La casa (2000) considera que las instituciones educativas y el entorno familiar forman parte de un contexto educativo de desarrollo. La escuela como la familia están constituidas por personas que desempeñan un determinado papel. La familia es la primera educadora de sus hijos en los primeros años de crianza, luego que los pequeños entran en la escuela, los padres tienen que seguirles apoyando a sus hijos por ejemplo si la maestra en segundo de básica le está enseñando la lectura, los padres tienen que reforzar esto en casa y conforme el estudiante va creciendo estar siempre pendientes de él, incentivándole para que realice sus tareas, que cumpla con sus lecciones, trabajos entre otros. Ala familia se le considera como una comunidad de práctica que le va a permitir al estudiante tener aprendizajes significativos y lograr desempeños auténticos.

El rol de los padres en la educación de los hijos juega un papel muy importante. Las instituciones educativas no son las únicas responsables de la educación, los padres de familia tienen que estar más pendientes de sus hijos, visitar la institución, dialogar con los maestros; en definitiva debe realizar un seguimiento permanente a sus hijos a lo largo de su vida estudiantil.

1.2.2.6.4 La función del estudiante.

Según la LOEI (2012) Art. 8 los estudiantes tienen que cumplir con las siguientes obligaciones:

- Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones relacionadas al proceso de enseñanza- aprendizaje
- Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje.

- Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones.
- Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos.
- Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa.
- Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable.
- Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar la de los demás.
- Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos.
- Hacer buen uso de becas y material que recibe.
- Respetar y cumplir la constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al sistema nacional de educación en general a las instituciones educativas en particular.
- Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,
- Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

Considero que es positivo que exista en un artículo de la LOEI que haga referencia las obligaciones de los estudiantes para que lo conozcan y lo pongan en práctica, además estas obligaciones permiten al estudiante formarse de manera íntegra y no solo en conocimientos, sino también como un ser con valores, crítico y reflexivo.

1.2.2.6.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Hoffmann y Guire (2009) consideran que el maestro tiene que ser un tutor, un facilitador que guía el aprendizaje de los estudiantes, de esta manera el estudiante le tiene confianza al profesor, se da la horizontalidad. El maestro busca estrategias para sus clases que le permiten que el estudiante vaya construyendo su aprendizaje y deja de impartir las clases aburridas que eran las de dictar y el estudiante de simple receptor que copiaba en un cuaderno; entonces el profesor debe enseñar al estudiante a aprender y el estudiante debe enseñar al profesor a enseñar mejor. La evaluación

que realiza el maestro no debe servir únicamente para premiar o castigar al estudiante sino para fijarse si el estudiante ha aprendido o no, si ha conseguido el dominio de los aprendizajes.

Para que los estudiantes aprendan debe existir:

- Empatía: los estudiantes aprenden mejor cuando sabe que su profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- El aprendizaje activo: permitir que los estudiantes trabajen en la resolución de problemas.
- La interacción entre compañeros: se debe realizar trabajos en grupo, individuales, el profesor debe estar atento a la dinámica del grupo y evitar que algunos estudiantes no trabajen y se aprovechen de los demás. El profesor como estrategia puede utilizar los debates, las discusiones, entre otros.
- La potenciación del ego: al estudiante hay que motivarle constantemente conociendo que cada uno de ellos aprende a su ritmo, pues no todos son iguales.

Desde mi punto de vista coincido plenamente con lo que afirman estos dos autores ya que el estudiante aprende haciendo y no memorizando. El trabajo en grupo es muy bueno para que se dé el interaprendizaje, para que el estudiante exponga sus criterios pero fundamentados. El maestro al ser un guía permite que se dé un aprendizaje dinámico, divertido, en donde el estudiante se siente a gusto ya que está aprendiendo destrezas y no contenidos.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

El maestro va adquiriendo habilidades, conocimientos en la práctica diaria, lo cual le permite tener un saber artesanal y no técnico, luego de dar varias clases de una misma asignatura se convierte en una repetición de las mismas estrategias que utilizó al principio. Ante esta situación surge la necesidad de la práctica reflexiva, el dominio de los conocimientos científicos que va a enseñar, el uso de la tecnología, entre otros.

Además hay que tomar en cuenta que los objetivos de la educación han cambiado. En la actualidad el docente debe ejercer un compromiso social abierto con los más necesitados, el eje de la enseñanza- aprendizaje es el estudiante, él tiene que realizar su propio aprendizaje, etc. Ante todos estos aspectos surge la necesidad imperante de

que el maestro se actualice permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional (Pavié, 2011)

Considero que la capacitación docente es irse perfeccionando continuamente ya que cuando un docente termina su carrera y empieza a ejercer su profesión, lo que aprendió en la universidad no es suficiente, porque la práctica es diferente a la teoría, es importante que se capacite porque para que el docente ejerza bien su profesión tiene que dominar el conocimiento científico de su asignatura, técnicas, instrumentos metodologías, entre otras. Por mucho tiempo sobre todo en la básica superior y bachillerato imparten clases algunos profesionales que tienen otros perfiles y desconocen la pedagogía, estos docentes deberían capacitarse con mayor razón para que puedan dar una educación de calidad.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Según Núñez y Palacios (2001) La capacitación docente es necesaria ya que el docente todavía practica la educación tradicional, bancaria, los métodos de aprendizaje se fundamentan en que los estudiantes aprenden a partir de escuchar al profesor. Hasta hace algún tiempo se consideraba que lo que aprendió el maestro en su vida estudiantil lo iba a servir para toda la vida profesional. En la actualidad se pretende aplicar un modelo educativo que exige al docente capacitarse constantemente y cambiar su metodología de trabajo

Las ventajas de la capacitación según los autores antes mencionados son las siguientes:

- Permite que el profesor tenga otra visión de su misión.
- Le concientiza al profesor que lo que aprendió no es para toda la vida; tiene que capacitarse constantemente.
- Permite que los docentes actualicen sus conocimientos en relación con el nuevo enfoque constructivista.
- Permite que el profesor se vuelva investigativo.
- La capacitación es vista como un proceso interdisciplinario.
- La capacitación permite que los docentes trabajen en equipo.

Los inconvenientes que se encuentran cuando se trata de impartir a los docentes cursos de capacitación son los siguientes:

- Ibarra (2009) resistencia al cambio; “profesores del siglo XXI, enseñando contenidos del siglo XIX”.

- Carpio (2009) maestros encerrados en sí mismo, que no quieren aceptar el cambio, no les importa el avance de los estudiantes.
- Desconocimiento del uso de las TIC'S por parte de los docentes.
- Duque (2009) maestros que asisten a los cursos pero que no se involucran en ellos y en la práctica vuelven a lo mismo.

Desde mi punto de vista todo cambio trae resistencia y el docente por mucho tiempo trabajó con métodos que no estaban encaminados a la producción del estudiante, entonces cuando se les pide que cambien de estrategias, cuando se les dice que el centro del aprendizaje es el estudiante y que la mejor manera de aprender es haciendo, los docentes todavía se muestran reacios a aceptar esta realidad; es por ello que cuando asisten a un curso de manera obligada solamente escuchan, pero no lo llevan a la práctica.

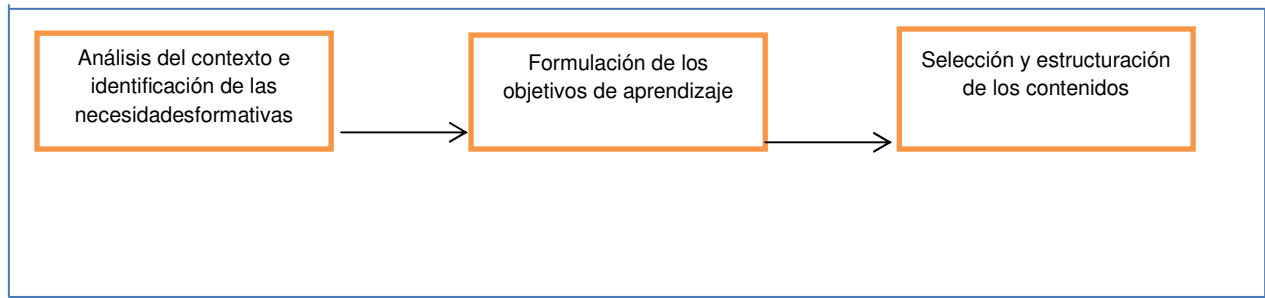
1.3.3 Diseño, planificación y recursos, de cursos formativos.

Moreno (2002) dice que el diseño formativo es el proceso de construcción y de estructuración de los elementos que integran un programa formativo que puede ser para un año, para una asignatura, para una actividad de aprendizaje, etc.

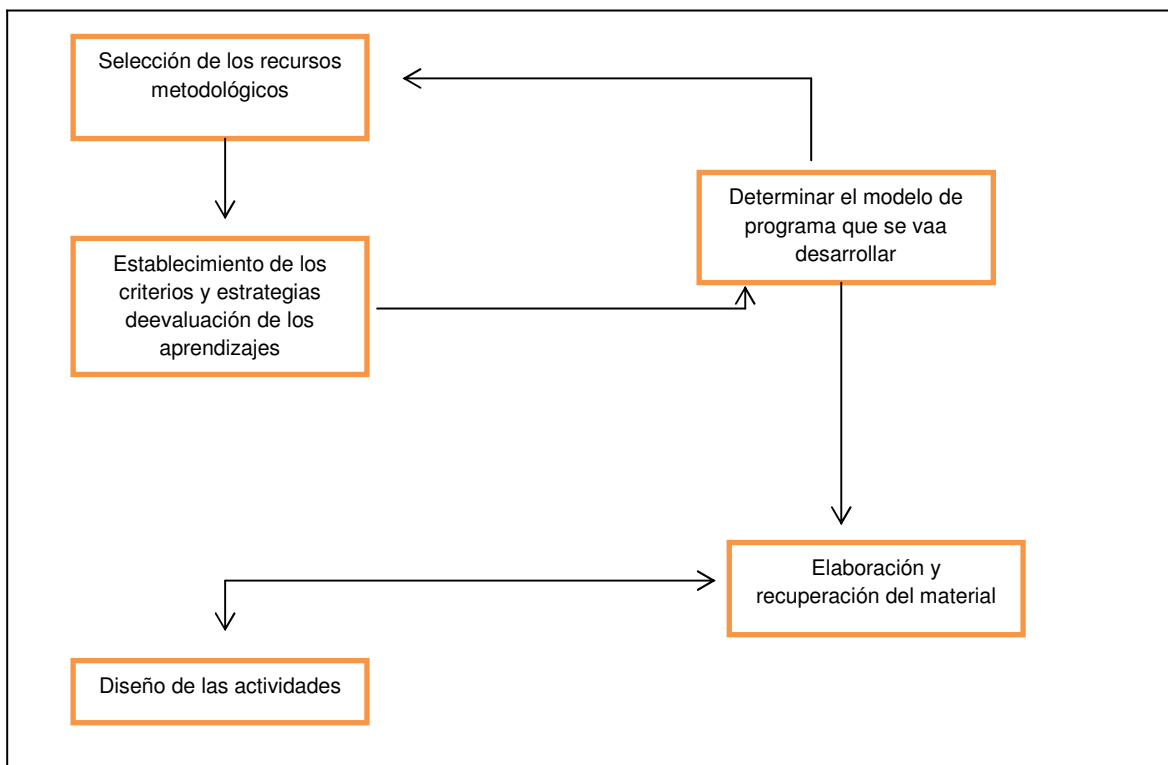
La planificación de los procesos formativos es una obligación para los que ofertan los programas formativos y un derecho de los usuarios de estos servicios. Esta planificación garantiza que los usuarios consigan, lo que se ha previsto al culminar el programa formativo, que los objetivos propuestos en esta planificación aparte de utilizar los usuarios para su trabajo, les sirva también para que se sientan bien y para su enriquecimiento personal, que le permita al usuario prever el tiempo y el trabajo que le representará seguir el programa de formación, que la metodología y los recursos que se utilizan sean los adecuados.

Para realizar una planificación se tiene que seguir un proceso:

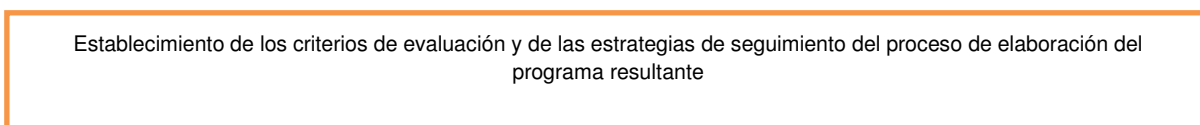
GRÁFICO 5
Análisis y definición conceptual



Desarrollo del diseño formativo



Revisión del diseño formativo



Fuente: Moreno Pilar María
Elaboración: Pedro Vinicio Benavides Patiño

En el campo educativo la planificación a nivel macro está dada por el Ministerio de Educación y los docentes tienen que basarse en él para realizar sus planificaciones considerando el contexto del alumno, porque la planificación que se realiza es para aplicar en el aula, es decir que le sirva para el docente y el estudiante, el modelo educativo que se debe seguir es el constructivista, en donde el estudiante aprende haciendo; entonces al tener claro el modelo educativo y el objetivo del mismo el docente tiene que buscar los recursos que sean adecuados para impartir sus clases, elaborar el material, diseñar las actividades, los indicadores de evaluación.

Considerando que el aprendizaje es un proceso, si el estudiante no alcanzó la destreza que se pretendió conseguir con lo planificado no se puede continuar ya que el estudiante tiene que saber para seguir con grados de complejidad más avanzados según el año de básica en el que se encuentre.

1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.

Imbernón (1994) expone que el docente debe reconocer que ejercer la profesión formativa significa estar sujeta a una evaluación externa cada cierto tiempo y a una exigencia en la calidad de su trabajo.

Sánchez (2001) dice que el desarrollo profesional engloba a la formación pedagógica inicial y permanente del docente.

Lurcovich (2006) afirma que se puede observar día a día profesores que tienen excelente dominio en lo que respecta a su asignatura, pero que están alejados totalmente del ámbito académico, de las tendencias en el campo de la enseñanza aprendizaje, de lo que significa evaluar con criterios de desempeño, de las estrategias metodológicas que se deben buscar para conseguir las destrezas con criterio de desempeño.

Libro Blanco, MEC (1989) “El sistema educativo requiere un profesor con un alto grado de capacidad de actuación y de reflexión sobre su práctica, de adaptabilidad a las situaciones conflictivas y cambiantes del aula y del contexto social. Los conocimientos propios de la formación docente se sitúan en la interacción de la teoría y la práctica, de la técnica y del arte. Se trata de un conocimiento complejo y práctico, de un saber y de un saber hacer”

Considero que una persona antes de estudiar debe tener claro que perfil profesional desea conseguir. En el caso de los docentes tienen que amar su profesión, sentir

gusto por lo que hacen sólo así podrán formarse profesionalmente de manera continua sin conformarse únicamente con lo que aprendieron en su etapa estudiantil. El maestro que ama lo que hace va a identificarse con sus estudiantes, va a comprenderles, a ayudarles y también va a sentir la necesidad de actualizarse para poder ser un profesional competente en su campo.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

La metodología empleada para realizar el marco teórico se usó los siguientes métodos: analítico- sintético y el inductivo-deductivo.

Para elaborar el marco teórico se utilizó la investigación bibliográfica y los métodos: analítico- sintético, inductivo-deductivo.

Para la investigación de campo se utilizó el método matemático, el analítico sintético, el hermenéutico;

Para el curso de formación se empleó los métodos: analítico- sintético e inductivo-deductivo.

2.1 Contexto Institucional

La investigación se realizó en el colegio Técnico Daniel Córdova Toral, que fue creado el 28 de agosto de 1968, con el acuerdo ministerial N° 1075

Tabla N° 1

1.3. Tipo de Institución

	f.	%
Fiscal	26	100,0
Fisco misional	0	0,0
Particular	0	0,0
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según se observa los resultados de la tabla N° 1 el plantel en donde se llevó a cabo la investigación de campo, es en una institución fiscal. El mencionado colegio está ubicado en la provincia del Azuay, en la ciudad de Cuenca, en la parroquia urbana Huayna-Cápac en el Pasaje El Paraíso y las Herrerías. Es una institución fiscal que lleva este nombre en honor al Dr. Daniel Córdova Toral que fue Ministro de Educación, pero antes de ello fue un excelente educador y maestro de juventudes. En este centro educativo al inicio de su creación se educaban señores y señoritas, las mismas que obtenían el título de: educación para el hogar y los jóvenes el título de mecánicos industriales; a partir del año 1990 la carrera para damas se cierra, prestando servicio únicamente a varones, ofertando el bachillerato técnico; como se puede apreciar en los resultados obtenidos en la tabla N° 2

Tabla N° 2

1.4. Tipo de Bachillerato

	f.	%
Bachillerato Técnico	26	100,0
Bachillerato en Ciencias	0	0,0
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

El colegio Técnico Daniel Córdova Toral actualmente se ha constituido en uno de los colegios que permite a la juventud cursar carreras relacionadas con: Construcción metálica, electrónica, instalación de equipos y máquinas eléctricas y electromecánica automotriz que son muy útiles, para la sociedad y el campo laboral ya que el estudiante luego de graduarse puede encontrar trabajo con facilidad.

Tabla N° 3

1.4.1. Bachillerato técnico industrial

	f.	%
a. Mecanizado y const. Metálicas.	6	23,1
b. Electrónica.	5	19,2
c. Instalación, equipos y máquinas eléctricas.	7	26,9
d. Electromecánica automotriz.	8	30,8
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según los datos obtenidos en la tabla N° 3 el 30.8% de docentes encuestados imparten clases en la carrera técnica de electromecánica automotriz y el 26.9% en instalación, equipos y máquinas eléctricas. Los docentes tienen que permitir que los estudiantes vayan combinando en su aprendizaje el contenido científico y la práctica, puesto que estas carreras permiten que los jóvenes al graduarse puedan encontrar trabajo y formar parte de la pequeña y gran industria, en último caso crear su propio taller.

2.2 Los participantes

En la presente investigación intervinieron los siguientes participantes:

- Tutora de tesis
- Autoridades y docentes del colegio
- El investigador.

En lo que respecta a las personas encuestadas se puede verificar lo siguiente:

Tabla N° 4

2.1 Genero

	f.	%
Masculino	21	80,8
Femenino	5	19,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Como se puede apreciar en la tabla N° 4 de las personas que laboran en la institución el 80.8% son de género masculino y el 19.2% son de género femenino; esto puede deberse a que el colegio oferta bachillerato técnico únicamente para varones y las carreras que imparte todavía no tiene profesionales mujeres con ese perfil.

Tabla N° 5

2.2. Edad en años

	f.	%
1) 20-30 años	0	0,0
2) 31-40 años	3	11,6
3) 41-50 años	14	53,8
4) 51-60 años	8	30,8
5) 61-70 años	1	3,8
6) Más de 7 años	0	0,0
7) No contesta	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Los docentes que participaron en la encuesta oscilan entre los 30 y 61 años de edad. Observando los resultados de la tabla N° 5 se expresa que el 53.8% de docentes

están entre las edades de 41 a 50 años y el 30.8% está entre los 51 y 60 años, lo cual manifiesta que existe una necesidad de formación.

Considerando la definición de Díaz Orosco y Gallegos Valdez (2002): la formación del docente en muchos aspectos está obsoleta, ya que en la actualidad la sociedad demanda otro tipo de enseñanza muy distinta a la que se venía practicando. Ahora el maestro tiene que convertirse en guía, en facilitador del aprendizaje del alumno. Por la edad que tienen se sobreentiende que cuando estudiaron para ser maestros estaba en boga otro modelo educativo diferente al actual.

Tabla N° 6

2.3. Estado civil

	f.	%
Soltero	0	0,0
Casado	22	84,6
Viudo	0	0,0
Divorciado	4	15,4
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 6 el 84.6% de docentes son casados, este estado civil de alguna manera les permite vivir en hogares estables y a la vez emocionalmente bien para poder realizar su trabajo con normalidad. Esta afirmación la realizó tomando en cuenta lo que dice Arias (2012) “Las personas que tienen baja inteligencia emocional generalmente no pueden mantener una relación de pareja estable pues sus prioridades se asemejan mucho a las de los niños cuando están jugando un juego. La inteligencia emocional alimenta la sabiduría innata que tienen las personas y ayuda al individuo a manejar su vida de una manera más eficaz en el trabajo...”

Tabla N° 7

2.4. Cargo que desempeña

	f.	%
Docente	23	88,4
Técnico docente	2	7,6
Docentes con funciones administrativas	1	4,0
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

De acuerdo a los resultados de la tabla siete 88.4% de personas desempeñan el cargo de docentes y el 7.6% son técnico docentes. El docente debe conocer cuál es el rol que tiene que asumir en la actualidad para que el estudiante se sienta a gusto y aprenda sin presión, ni miedo. Según Mellizo (2004) en el aula tiene que existir un clima de entendimiento entre ambas partes, el alumno tiene que sentirse protegido y respaldado por el profesor, tiene que existir una confianza y comunicación mutua, tiene que fomentar la autoestima del estudiante.

Tabla N° 8

2.5. Tipo de relación laboral

	f.	%
Contratación indefinida	3	11,5
Nombramiento	23	88,5
Contratación ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según la tabla N° 8 el 88.5% de docentes trabajan con nombramiento fiscal y un porcentaje bajo por contrato, esto es muy favorable para la institución, puesto que los docentes fiscales pueden acceder a cursos que ofrece el ministerio de educación por medio de SÍPROFE, además la coordinación zonal de educación 6 está presta para impartir talleres a maestros fiscales en la institución que solicita, por lo tanto los maestros tienen que aprovechar todas estas facilidades para que lo que aprenden en los talleres o cursos pongan en práctica en el aula y brinden una educación de calidad.

Tabla N° 9

2.6 Tiempo de dedicación

	f.	%
Tiempo completo	26	100,0
Medio Tiempo	0	0,0
Por Horas	0	0,0
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Como se puede observar en la tabla N°9 el 100% de docentes laboran las 8 horas, esta es una disposición ministerial que se tiene que cumplir, las 6 horas son pedagógicas y las dos horas se puede utilizar para elaboración de material didáctico, para capacitaciones, para realizar círculos de estudio. Al realizar círculos de estudio los docentes comparten las experiencias, actividades que pueden ser llevadas a la práctica, además ayuda para que entre ellos existan buenas relaciones sociales.

Según el Decreto, 1850 (2002) artículo9° la jornada laboral de los docentes. Es el tiempo que dedican los docentes al cumplimiento de la asignación académica; a la ejecución de actividades curriculares complementarias tales como la administración del proceso educativo; la preparación de su tarea académica; la evaluación, la calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos; las reuniones de profesores generales o por área; la dirección de grupo y servicio de orientación estudiantil; la atención de la comunidad, en especial de los padres de familia; las actividades formativas, culturales y deportivas contempladas en el proyecto educativo institucional; la realización de otras actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa e indirectamente en la educación; actividades de investigación y actualización pedagógica relacionadas con el proyecto educativo institucional y actividades de planeación y evaluación institucional

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 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 medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo:

sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

2.3.2 Métodos de investigación.

El proceso a desarrollar en la presente investigación como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación, por lo tanto aparte de aplicar el método estadístico, se empleará también el método analítico-sintético ya que luego de tener las encuestas realizadas se irá analizando cada uno de los resultados obtenidos.

para sintetizar datos relevantes que ayudarán a diseñar el taller de formación, Al investigar para estructurar la fundamentación teórica se sintetizó la información obtenida y luego se analizó, se tomó las partes más importantes, para obtener conclusiones generales; por lo tanto se utilizó el método deductivo debido a que se pudo emitir juicios de valor de carácter general partiendo de hechos particulares, el método deductivo permitió dar criterios particulares basados en hechos generales; y el método hermenéutico permitió aportar con criterios propios en base a lo investigado.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Técnicas de investigación.

Para estructurar el marco teórico se ejecutó las siguientes técnicas: lectura comprensiva;

a través de ella se pudo comprender el contenido científico e ir seleccionando lo relacionado al tema de investigación.

El subrayado permitió destacar las frases claves que ayudaron para estructurar el marco teórico.

El parafraseo contribuyó a interpretar y expresar con las propias palabras las ideas relacionadas al aspecto investigativo.

Con los organizadores gráficos se pudo relacionar conceptos de manera sintética y comprensible; el registro bibliográfico proporciona las fuentes de donde se tomó la información.

Para la investigación de campo se utilizó la técnica de la encuesta la cual permite conocer cuáles son las necesidades de formación existentes en la institución, para poder diseñar un curso de capacitación que posibilite superar dichas necesidades.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En la investigación del marco teórico se utilizó fichas nemotécnicas.

Al realizar la investigación de campo se aplicó el cuestionario que son las preguntas que forman la encuesta; este fue validado y contextualizado al entorno nacional con el propósito de indagar sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador.

Según la normativa sobre educación; en la constitución de la república del Ecuador capítulo II derechos del buen vivir Art. 27 la educación se centra en el ser humano, en su entorno, en el respeto a su propia persona y a los demás, en otras palabras los docentes tienen que impartir una educación integral (Marco legal educativo, 2012); por esta razón el cuestionario que se aplicó sirve para detectar las necesidades de formación de los docentes en relación al nuevo modelo educativo que propone la LOEI, y capacitarles para que superen estas necesidades y brinden a los estudiantes una verdadera educación de calidad.

2.5 Recursos

Para recoger información adecuada se utilizó los siguientes recursos.

2.5.1. Talento Humano.

Rector de la institución, Vicerrector, inspector general, secretaria del plantel y 26 docentes de bachillerato.

2.5.2 Materiales.

Encuestas, computador, impresora, flash memory, copias, cámara fotográfica, impresora.

2.5.3 Económico.

\$20 en copias

\$300 compra de cámara fotográfica

\$10 flash memory

\$ 150 tinta e impresiones, anillados y otros materiales pequeños.

2.6 Procedimiento

Para realizar el trabajo investigativo seguí los siguientes pasos:

- Consultas bibliográficas y en internet relacionadas a los temas que forman el marco teórico.
- Solicité una entrevista con el rector del colegio Técnico Daniel Córdova Toral Tecnólogo Santiago González para que me autorice realizar la investigación en la institución mediante encuestas.
- Entrega física de las encuestas al Sr. Rector para su aprobación.
- Diálogo con los maestros de bachillerato para solicitarles su colaboración y determinar la fecha de aplicación de la encuesta.
- Tabulación e interpretación de datos.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Tabla N° 10

3.2 Su titulación en pregrado tiene relación con

	f.	%
Licenciado en educación	11	42,4
Doctor en educación	0	0,0
Psicólogo educativo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
No contestan	14	53,8
Otra	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según Witkin (1996) entre los tipos de necesidades formativas existe una que se refiere a necesidades relacionadas a los recursos y equipamiento.

Dentro de los recursos se encuentra el talento humano con sus respectivos perfiles profesionales. De acuerdo a los resultados de la pregunta correspondiente a la tabla N° 10 menos del 50% de docentes encuestados tienen un perfil profesional acorde a su labor docente, el 53.8 no responden, esto puede deberse a que su perfil no está relacionado con la docencia, por ello surge la necesidad de capacitar a los docentes de esta institución para que puedan desempeñar correctamente su labor, ya que al tener otros perfiles, muy poco conocen de pedagogía, de didáctica, y al desconocer es imposible aplicar en el aula.

Tabla N° 11

3.2.2 Otras Profesiones

	f.	%
Ingeniero	2	7,7
Arquitecto	1	3,8
Contador	0	0,0
Abogado	1	3,8
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
No contestan	22	84,7
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según López Camps (2005) la necesidad formativa es considerada como “el vacío existente entre los conocimientos, las habilidades y las competencias que debe tener una persona, para realizar adecuadamente su trabajo y las que realmente tiene”.

Analizando las respuestas de la tabla N°11 el 15.3% de docentes poseen perfiles profesionales que no están relacionados con la docencia, al no conocer sobre pedagogía, didáctica, difícilmente pueden impartir sus clases de manera correcta, estos docentes deberían haber seguido cursos de capacitación para adquirir conocimientos que les permita impartir sus clases de manera efectiva.

Tabla N° 12

3.4 Le gustaría seguir un curso de formación

	f.	%
Si	17	65,4
No	6	23,1
No contesta	3	11,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según la UNESCO (1996) para que exista un buen nivel educativo depende mucho de la formación integral del docente. Existen algunas necesidades de los docentes que deben ser tomadas en cuenta, entre ellas se tiene la siguiente: la capacitación

constante antes y durante el ejercicio. Para que vaya modificando sus estrategias de trabajo adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje, estas capacitaciones pueden ser realizadas en equipo en círculos de estudio.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente y relacionándolo con los resultados de la tabla N° 12 que indican que el 65,4% de docentes les gustaría seguir un curso de formación. Es bueno que el docente sienta la necesidad de seguir cursos, talleres, si se considera que entre las necesidades formativas del docente la capacitación antes y durante el ejercicio son fundamentales para que se dé una educación de calidad. Cuando los docentes sienten la necesidad de capacitarse y asisten a talleres se mantienen activos, participativos y luego aplican lo aprendido en sus horas clase.

Tabla N° 13

3.4.1 Si la respuesta es positiva qué formación seguiría

	f.	%
Maestría	11	42,3
PhD	2	7,7
No contesta	13	50,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según las respuestas obtenidas en la tabla N° 13 y relacionándolas con las respuestas de la tabla anterior al parecer los docentes desean capacitarse, tal vez siguiendo cursos ya que el 50% no contestan cuando se les preguntan si desean seguir maestrías o PHD.

Tabla N° 14

4.3 Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos

	f.	%
Si	20	76,9
No	0	0,0
No Contestan	6	23,1
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Bar (1999) comenta que es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos

y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos, para ello es necesario capacitar constantemente al docente.

Los resultados de la tabla N° 14 indican que el 76.9% de docentes reconoce que le hace falta capacitarse para brindar una educación de calidad, este resultado es muy positivo porque demuestra el interés que tienen los docentes en seguir talleres o cursos de formación; mientras que un porcentaje considerable 23.1% no contestan, lo cual demuestra que no les interesa y si se les pide que asistan a un curso de manera obligatoria no van a ser participativos, tampoco lo llevarán a la práctica.

Tabla N° 15

4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación

	f.	%
Presencial	5	19,3
Semipresencial	8	30,8
A distancia	7	26,9
Virtual / por internet	3	11,5
No contestan	3	11,5
Total	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012) según el Art. 10, uno de los derechos de los docentes es: acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del sistema nacional de educación.

Con respecto a la pregunta de cómo le gustaría recibir la capacitación se observan los siguientes resultados el 19.3% desea de manera presencial, el 30.8% semipresencial y el 26.9% a distancia; el ministerio de educación oferta cursos presenciales por medio de SIPROFE, sin embargo el maestro puede realizar cursos semipresenciales por su propia cuenta buscando lugares en donde impartan este tipo de cursos; lo importante es que esté consciente que se debe capacitar permanentemente.

Tabla N° 16

4.4.1 Cuándo le gustaría recibir la capacitación

	f.	%
De lunes a viernes	6	23,0
Fines de semana	10	38,5
No contestan	10	38,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

De acuerdo a las respuestas dadas en la tabla N° 16 el 38.5% prefieren el fin de semana y esto es entendible ya que con las 8 horas de trabajo resulta difícil y cansado seguir cursos luego de la jornada diaria de trabajo.

Tabla N° 17

4.5 En qué temas le gustaría capacitarse

	f.	%
Diseño y planificación	1	3,8
Valores y Educación	2	7,6
Pedagogía Educativa	2	7,6
Gerencia/ Gestión Educativa	5	19,3
Evaluación del aprendizaje	1	3,8
Métodos y recursos didácticos	5	19,3
Teorías del aprendizaje	1	3,8
Psicología	1	3,8
Formación en la especialidad	5	19,3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	3	11,5
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según Zarzar Chaur (2003) en la actualidad se implementan muchas reformas educativas, pensadas y diseñadas para que lleguen a la institución educativa y a las aulas, el que puede efectivizar estas innovaciones es el maestro, por lo tanto para que tenga éxito las políticas educativas, el docente tiene que poseer una formación integral y permanente. Ahora el maestro ya no tiene que enseñar o transmitir conocimientos, su función es la de facilitar el aprendizaje significativo en sus estudiantes.

En la tabla N° 17 se presentan muchas temáticas para carreras técnicas, todas diseñadas para que el docente tenga una formación integral y lo practique en el aula. El 19.3% de docentes desearía tener capacitación sobre la elaboración de métodos, planificación, utilización adecuada de recursos didácticos, sobre gerencia/gestión educativa, formación en la especialidad, sienten la necesidad de actualizarse en estas temáticas según el trabajo que desempeñan en la institución.

Tabla N° 18

4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	f.	%
Falta de tiempo	9	34,6
Falta de apoyo	7	26,9
Falta de temas acorde con su preferencia	4	15,5
Falta de información	3	11,6
Altos costos	1	3,8
Otros	1	3,8
No contestan	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

El ministerio de educación (2011) la subsecretaría de desarrollo profesional educativo del ministerio de educación, con su programa sistema integral de desarrollo profesional para educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país.

Según los resultados obtenidos en esta tabla el 34.6% de encuestados afirman que un obstáculo para que no se capaciten es el tiempo, y el 26.9% contestan que no se pueden capacitar por falta de apoyo. El gobierno apoya para que los docentes se actualicen de forma gratuita, pero los profesores no tienen un verdadero interés en seguir estos cursos, los horarios en los que se imparten son. Los fines de semana (sábado) y entre semana en el horario de 15h30 a 19h30 aproximadamente, los maestros tomando en cuenta que el nuevo modelo educativo exige estar preparados, brindar una educación de calidad deben recibir los cursos los sábados a pesar de que

se sacrifique a la familia, por su propio bien, claro está que los cupos para los cursos se llenan rápidamente, por lo que los docentes que laboran en el campo no pueden inscribirse.

Tabla N° 19

4.7 Cuáles considera usted que son los motivos por los que se imparte los cursos/capacitaciones

	f.	%
Falta de calificación profesional	3	11,5
Aparición de nuevas tecnologías	6	23,2
Necesidades de capacitación	9	34,6
Requerimientos personales	4	15,4
Actualización de leyes	3	11,5
No contestan	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

UNESCO (1996) afirma que el docente debe recibir capacitación constante antes y durante el ejercicio, para que vaya modificando sus estrategias de trabajo adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje, estas capacitaciones pueden ser realizadas en equipo en círculos de estudio. Además los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información: de tal manera que no se le considere como una amenaza que va reemplazar al docente, ni tampoco como una solución para resolver problemas, sino como una ayuda eficaz en la tarea del docente.

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 19 el 34,6% de encuestados afirman que el motivo para que se imparta los cursos o capacitaciones se debe a las necesidades de capacitación; efectivamente el docente tiene que estar capacitándose continuamente ya que en la actualidad tiene que impartir las clases enfocadas en el aprendizaje del alumno y para ello tiene que cambiar las estrategias que usaba antes. El 23,2% afirman que se debe impartir los cursos por la aparición de nuevas tecnologías y esto es verdad ya que el docente tiene que utilizarlas como un recurso para impartir sus clases de forma interactiva.

3.1.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla N° 20

4.8 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	f.	%
La relación del curso con la actividad docente	8	30.7
Me gusta capacitarme	6	23.07
Favorece mi ascenso profesional	4	15.3
Obligatoriedad	7	26.9
El prestigio del docente	1	3.8
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según González (2009) se debe buscar el acercamiento a la labor docente y a la didáctica en el aula, facilitar el acceso de todos los docentes y directivos al proceso de enseñanza – aprendizaje, a la pedagogía por medio de una serie de cursos diseñados y manejados en un lenguaje sencillo y una aplicación práctica que ofrezca una forma básica para adquirir habilidades en el manejo de métodos, estrategias y técnicas para mejorar y complementar la práctica docente y lograr una sensibilización a la labor docente más cercana a los maestros, que permita observar cambios de manera directa dentro de las aulas. El motivo del maestro para capacitarse debe ser porque en los talleres imparten conocimientos relacionados a la formación docente, tomando en cuenta que lo que aprendió ya pasó de moda para esta época. Precisamente el 30.7% de docentes encuestados en la tabla N° 20 dicen que asisten a cursos de capacitación porque estos se relacionan con el perfil docente, pero el 26.9% en cambio responden que asisten por obligación; un maestro no debe asistir por obligación ya que al ir presionado no le interesa lo que digan en el taller, por lo tanto no va a aplicar en el aula.

Tabla N° 21

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

	f.	%
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos técnicos/ prácticos	10	38.4
Ambos	16	61.5
No contestan	0	0,0
Total	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según Calvo (1996) la relación entre teoría y práctica como estrategia para cualificar los procesos de enseñanza-aprendizaje, y más aún como forma de responsabilizar al docente por la investigación educativa, no siempre han sido aceptados con agrado. Se debe recordar que sobre la investigación pedagógica han pesado los supuestos racionalistas según los cuales una buena práctica pedagógica consistía en la aplicación de los conocimientos y principios teóricos comprendidos conscientemente antes de realizarla. De los docentes encuestados, el 38,4% responde que los talleres de capacitación que se imparten deben ser técnico/prácticos y el 61,5% dicen que deben ser teóricos y prácticos. La práctica y la teoría van juntas; para poder llevar algo a la práctica hay que conocer la teoría, pero si sólo se conoce la teoría y no se lleva a la práctica, no se da el verdadero aprendizaje; es por eso que los cursos de formación para docentes no deben ser únicamente teóricos sino también prácticos.

3.2 Análisis de formación

Tabla N° 22

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

	f.	%
Si	1	3.8
No	24	92.3
No contestan	1	3.8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Siliceo (2006) cuando ya se ha detectado la necesidad de solucionar los problemas existentes, el especialista que puede ser interno o externo (en este caso las

autoridades de la institución educativa) debe tener un alto grado de creatividad, de experiencia, de conocimientos para lograr las metas y soluciones deseadas. Los diferentes niveles de mando de una institución deben involucrarse en sesiones de comunicación entre todos ellos junto con el o los especialistas. Dentro de los niveles organizacionales están: directivo, comisión pedagógica, entre otros.

En relación a la pregunta: que si la institución ha propiciado cursos en los últimos años el 92.3% de los encuestados responden que no. Realmente es una pena, las autoridades del plantel deben involucrarse más en el quehacer educativo y gestionar para que el equipo de docentes de su institución se actualice, sabiendo que si el maestro realiza de manera correcta su planificación y aplica en el aula, el estudiante va a tener desempeños auténticos y esto le va a permitir que el colegio tenga prestigio por la calidad educativa que imparte. Considerando que la planificación por destrezas con criterio de desempeño con todos sus componentes permite que se dé un aprendizaje significativo, integral.

Tabla N° 23

5.2 En la actualidad conoce usted si las autoridades de la institución están laborando con proyectos

	f.	%
Si	0	0,0
No	23	88,4
No contestan	3	11.5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

D´Hainaut (1978) afirma que prever un plan de acción es preparar su éxito. La educación es una empresa demasiado importante y costosa para dejarla a los azares de la improvisación.

Según las respuestas obtenidas en la tabla N° 23 el 88.4% de encuestados dicen que las autoridades no están realizando proyecto alguno, las autoridades de la institución no se involucran en el quehacer educativo, no se sienten comprometidos con la labor que desempeñan, es importante realizar proyectos, el ministerio de educación incentiva económicamente cuando es un buen proyecto e incluso lo publica en su página. Las autoridades educativas de las instituciones deben dar el ejemplo a los docentes para poderles exigir que cumplan con sus obligaciones.

Tabla N° 24

5.2.1 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizarán en función de

	f.	%
Áreas del conocimiento	0	0,0
Necesidades de actualización curricular	0	0,0
Leyes y reglamentos	0	0,0
Asignaturas que usted imparte	0	0,0
Reforma curricular	0	0,0
Planificación y programación curricular	0	0,0
Otros	0	0,0
No contestan	26	100,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

La respuesta dada por los encuestados en esta pregunta coincide con la tabla N°22 y 23; en la institución no se está desarrollando curso alguno, tampoco se está realizando proyecto alguno para impartir cursos, por esta razón ninguno de los encuestados señalan las opciones de la tabla N° 24

Tabla N° 25

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

	f.	%
Nunca	4	15,4
A veces	5	19,2
Casi siempre	3	11,5
Rara vez	12	46,15
Siempre	2	7,7
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Si se considera los tipos de líderes que poseen las instituciones y tomando en cuenta los resultados de la tabla 25 en la que 46,15% de docentes encuestados afirma que rara vez las autoridades se preocupan para que los docentes reciban algún curso de capacitación y el 15,4% manifiestan que nunca, se podría decir que el líder de esta

institución es únicamente administrativo. Tomando en cuenta que Carda y Larrosa (2007) manifiestan que líder administrativo es aquel que se ve como un administrador, se preocupa por el funcionamiento de la institución, pone énfasis en lo financiero, en el fortalecimiento de los sistemas, y en la infraestructura de la organización (políticas, puestos, equipos).

3.2.1 La organización y la formación.

Tabla N° 26

Analiza los elementos del currículo para el bachillerato

	f.	%
1. Nunca	1	3,8
2. Rara vez	4	15,4,
3. A veces	3	11,5
4. Casi siempre	8	30,8
5. Siempre	10	38,5
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

MEC (2011): un currículo para el bachillerato todavía no ha sido elaborado por el ministerio de educación y cultura y propone formular un marco general que promueva la reforma del bachillerato e impulse el compromiso de las instituciones educativas.

Este documento formula las líneas básicas dentro de las cuales cada colegio puede elaborar su proyecto de reforma; además promueve que se gesten iniciativas de corte colaborativo, entre varias instituciones educativas, para compartir el esfuerzo de la reforma curricular o la capacitación docente.

Estos criterios establecen los principios generales del bachillerato en tres frentes: las características de perfil de los estudiantes, de la oferta educativa y de la institución educativa. Como se expone anteriormente, todavía no existe un currículo oficial para el bachillerato, pero si existe los lineamientos curriculares que el docente de bachillerato debe conocer.

Según las respuestas obtenidas en relación a si analiza los elementos del currículo para el bachillerato el 38.5% afirma que siempre lo hace; se supone que lo hace tal vez en los textos de los estudiantes o analiza el currículo de épocas anteriores porque

por el momento no existe todavía un currículo para bachillerato según este nuevo modelo educativo que está incrementando el ministerio de educación; lo único que existe son los lineamientos.

Tabla N° 27

Analiza los factores que determina el aprendizaje

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	5	19,2
3. A veces	2	7,7
4. Casi siempre	8	30,8
5. Siempre	10	38,5
No contestan	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Pérez (2006) afirma: para que una institución educativa brinde una educación con calidad y calidez debe ser tomado en cuenta lo siguiente: orientación a la diversidad, procesos de enseñanza aprendizaje, la acción tutorial, la orientación académica y profesional y el contexto socio comunitario.

Según los resultados de la tabla N° 27 el 38.5% siempre analizan los factores que determinan el aprendizaje y el 30.8% casi siempre lo hace, esto es positivo ya que el docente al indagar sobre el nuevo modelo de educación sobre todo lo relacionado a los factores que se deben tomar en cuenta para el aprendizaje podrá llevar a la práctica y brindar una educación de calidad.

Tabla N° 28

Conoce el proceso de la carrera docente en la LOEI

	f.	%
1. Nunca	5	19,2
2. Rara vez	3	11,5
3. A veces	8	30,8
4. Casi siempre	4	15,4
5. Siempre	6	23,1
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Marco Legal Educativo (2012) en el reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural Art. 301 categorías del escalafón docente. El escalafón del magisterio nacional, de acuerdo a los artículos 111 y 113 de la ley orgánica de educación intercultural, está estructurado en 10 (categorías), designadas con letras y ordenadas alfabéticamente de la J a la A, siendo esta última la categoría más alta para el magisterio con nombramiento en funciones docentes. Estas categorías corresponden a las siguientes escalas remunerativas:

CATEGORÍAS	ESCALA REMUNERATIVA EQUIVALENTE
J	Servidor público de servicio 1
I	Servidor público de apoyo 3
H	Servidor público de apoyo 4
G	Servidor público 1
F	Servidor público 2
E	Servidor público 3
D	Servidor público 4
C	Servidor público 5
B	Servidor público 6
A	Servidor público 7

Fuente: Marco legal Educativo
Elaboración: Pedro Benavides Patiño

En cuanto a la pregunta relacionada al conocimiento del proceso de la carrera docente en la LOEI, el 30.8% de docentes afirman que conocen muy poca ley de carrera docente que consta en la LOEI y el 23% afirman que lo conoce completamente. Todos los docentes deberíamos conocer no solamente la ley de carrera docente sino todo lo relacionado al docente como sus derechos y obligaciones; este conocimiento nos impulsa a seguirnos capacitándonos, no sólo por los incentivos económicos sino también porque es nuestra obligación brindar una educación de calidad.

Tabla N° 29

Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	2	7,8
3. A veces	7	26,9
4. Casi siempre	7	26,9
5. Siempre	5	19,2
No contestan	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Existen muchos factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato entre ellos está el aspecto pedagógico y dentro de él consta algunos puntos como por ejemplo el relacionado con los estudiantes MEC (2010) aprender a hacer, que a su vez tiene características asociadas con el aprender a conocer. Los estudiantes deben poner en práctica los conocimientos adquiridos y por ello precisamente los docentes son responsables de que haya aprendizajes significativos en las aulas, luego ellos serán capaces de desempeñarse en el mercado del trabajo futuro en donde se acentuará el carácter cognitivo y práctico de las tareas que realizaban en la institución.

Los aprendizajes requieren evolucionar hacia tareas de producción más intelectuales, más cerebrales, es decir que no sólo se queden en conceptos sino que vayan mucho más allá, que utilicen éstos para que se den desempeños auténticos. Cada día se exige más a los seres humanos: la formación en competencias específicas que combinen la calificación técnica y profesional, el comportamiento social, las aptitudes para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.

Según los resultados de la tabla N° 29 el 26.9% de encuestados casi siempre conoce y analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato y el 34.6% a veces, no se debe analizar a veces sino siempre para tener muy claro las estrategias que se deben usar en el aula . Ya se había anotado que para poder llevar a la práctica cualesquier acción primero se debe conocer la teoría pero no quedarse solamente allí, pues teoría y práctica van juntas, en el campo educativo no es la excepción, si el docente desconoce los factores que condicionan la calidad educativa

del bachillerato va a seguir impartiendo sus clases como lo ha venido haciendo, sin ningún cambio, únicamente impartiendo conceptos.

Tabla N° 30

Analiza el clima organizacional de la estructura institucional

	f.	%
1. Nunca	5	19,2
2. Rara vez	2	7,8
3. A veces	9	34,6
4. Casi siempre	6	23,1
5. Siempre	3	11,5
No contestan	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Méndez (2006) dice que el clima organizacional: es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional.

Obsevando los resultados de la tabla N° 30 el 19.2% nunca analizan el clima organizacional de la estructura institucional y el 34.6% a veces por lo que se puede percibir que los docentes no tienen una visión de institución, tampoco trabajan en equipo cada uno únicamente inparte su asignatura. Para que la institución educativa marche en perfectas condiciones, es decir para conseguir logros en los aprendizajes y objetivos educativos debe existir un buenclima organizacional.

Tabla N° 31

Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/ los directivos de la institución educativa

	f.	%
1. Nunca	9	34,6
2. Rara vez	5	19,2
3. A veces	8	30,9
4. Casi siempre	1	3,8
5. Siempre	3	11,5
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según Carda y Larrosa (2007) existen líderes: autocráticos, líder administrativo, democrático, colaborador, además los directores de las instituciones educativas también pueden optar por un liderazgo transaccional, o un liderazgo transformacional.

Según los resultados de la tabla N° 31 el 34.6% señalan que nunca han conocido sobre el tipo de liderazgo que ejercen los directivos, y el 30.9% a veces conocen. Estos resultados reflejan la falta de comunicación que existe en la institución entre directivos y docentes, al no existir buenas relaciones interpersonales difícilmente se puede impartir una educación de calidad.

Tabla N° 32

Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades

	f.	%
1. Nunca	7	26,9
2. Rara vez	6	23,1
3. A veces	8	30,8
4. Casi siempre	4	15,4
5. Siempre	1	3,8
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según Marconi (2012) la planificación implica metas, objetivos, estrategias y planes; elementos que, posteriormente, son reflejados mediante la organización en la estructura de la institución. En educación, estos aspectos tienen un uso muy amplio puesto que una misma institución, como el ministerio de educación, los aplica a nivel nacional, regional, local y de aula, descansando en ambos términos el éxito de la calidad educativa a cualquier nivel. Los directivos deben poseer los siguientes instrumentos que les va a permitir cumplir con las actividades durante un determinado tiempo (un año, dos o tres años), los cuales son realizados con el personal docente, estudiantes y padres de familia

Plan operativo anual o plan general anual (POA)

- Proyecto educativo de centro o proyecto educativo Institucional (PEI) (realizado con autoridades, profesores, padres de familia, estudiantes y comunidad en general).
- Proyecto curricular de centro (PCC).

-Planificaciones de aula (horarios, planes de clase, entre otros) (realizado por el docente, de esto tiene conocimiento el directivo para que se ejecute.).

Los resultados de la tabla N° 32 indican que el 26.9% desconocen totalmente y el 30.8% conocen a veces, interpretando estos resultados la institución educativa no cuenta con los elementos necesarios que deben utilizar los directivos, ya que al poseerlo todos los docentes deben conocer porque estos instrumentos son realizados en equipo y socializado por los directivos para su ejecución.

Tabla N° 33

Describe las funciones y cualidades del tutor

	f.	%
1. Nunca	1	3,83
2. Rara vez	4	15,4
3. A veces	4	15,4
4. Casi siempre	8	30,8
5. Siempre	6	23,1
No contestan	3	11,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Saavedra (2005) nos dice que el tutor es la persona capacitada y con cualidades ético, morales y espirituales capaz de sintonizar con los alumnos y acompañarlos y guiarlos hacia el desarrollo y práctica de valores y actuales positivas que fortalezcan su vida personal y social futura. Sus cualidades son:

- Interesarse por los seres humanos y atender su problemática.
- Reconocer y respetar a cada ser humano como único y distintivo.
- Recibir y comprender empáticamente las problemáticas individuales, grupales o institucionales.
- Aceptar el conflicto individual, grupal e institucional como aspecto integrantes del aprendizaje.
- Conocer los propios límites y solicitar ayuda para afrontar situaciones difíciles, tanto en lo personal como en lo estrictamente profesional.
- Proseguir en forma continua la propia formación profesional.
- Capacidad de diálogo y relaciones humanas.
- Ascendencia en el grupo.
- Espíritu crítico objetivo y reflexivo.

- Equilibrio emocional.
- Coherencia entre actitudes y principios.
- Espíritu democrático que promueva valores de solidaridad.
- Cooperación y participación.
- Sensibilidad social.

Con respecto a las funciones y cualidades del tutor el 30.8% de encuestados afirman que conocen frecuentemente esta función y el 23.1% siempre conocen. Todos sabemos que desde mucho tiempo atrás existían los guías de curso y en la actualidad los tutores, de ninguna manera se ha utilizado un sinónimo, los guías de curso eran los que dirigían ciertas actividades de un curso de estudiantes, el tutor tiene otras funciones más concretas que le permite interactuar y comprender a sus estudiantes, es más le ayuda para que despeje las dudas en su trayectoria estudiantil.

Tabla N° 34

Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula

	f.	%
1. Nunca	9	34,6
2. Rara vez	6	23,1
3. A veces	5	19,2
4. Casi siempre	2	7,8
5. Siempre	2	7,8
No contesta	2	7,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Nérici (1990), plantea la necesidad de enseñar investigando para que el educando no reciba los conocimientos ya elaborados sino que, en la medida de lo posible, los construya por sí mismo. Como práctica didáctica, la investigación en el aula es un auxiliar valioso para el desarrollo de la personalidad, pues al colocar al estudiante en contacto con nuevas situaciones, aumenta su capacidad de acción y comprensión, evitando un alumno pasivo y memorístico.

Los docentes encuestados en la tabla N° 34 responden de la siguiente manera el 34.6% nunca han tratado de conocer sobre técnicas básicas para investigar en el aula y el 23.1%; conocen muy poco; estos datos demuestran que se continúa impartiendo una educación tradicional en donde el estudiantes es un simple receptor.

Tabla N° 35

Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	3	11,5
3. A veces	6	23,1
4. Casi siempre	8	30,8
5. Siempre	5	19,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según la revista digital para profesores de la enseñanza (2009) el trabajo individual, permite dedicar mayor atención al estudiante dándole más participación en el tiempo. Facilita una atención personalizada al dedicar todo nuestro espacio y tiempo a lo que le interesa a nuestro estudiante, sin distracciones o concesiones a otros que esperan intervenir y puede que no estén muy interesados en ser meros espectadores. De igual forma, facilita una mayor cercanía e intimidad en la comunicación y favorecen un ambiente de confidencialidad en la que el estudiante pueda sentirse más libre para expresarse.

La relación grupal facilita la credibilidad de los mensajes al ser transmitidos por iguales. Multiplica la información al proceder ésta de distintos puntos de vista. Favorece que se creen ambientes de cooperación y ayuda. Amplía la red de contactos de los participantes y facilita que se produzca el efecto contagio sobre las decisiones o actividades que realizan los componentes del grupo.

Es indispensable que los maestros conozcan técnicas de enseñanza individual y grupal para que lo puedan aplicar en el aula e impartir una educación de calidad en donde los estudiantes adquieren aprendizajes significativos. Según los resultados de la tabla N° 35 en la que se les pregunta a los docentes si conocen técnicas de enseñanza individualizada y grupal el 30.8% responden que casi siempre lo conocen y el 19.2% lo conocen siempre, se podría decir que lo dominan.

Tabla N° 36

Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a las tareas docentes

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	6	23,1
3. A veces	3	11,5
4. Casi siempre	8	30,8
5. Siempre	5	19,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Molina (2012) comenta que la informática como conjunto de técnicas encargadas de la gestión automatizada de la información que utiliza como medio el computador, puede utilizarse como un apoyo para la enseñanza y estimulación de varios sentidos en los niños y jóvenes, con el fin de desarrollar y adquirir aprendizaje a través de herramientas y aplicaciones, el computador es utilizado como recurso tecnológico para afianzar y ampliar conocimientos. El uso de la informática permite que docente y estudiante interactúen más.

Observando los resultados de la tabla N° 36 el 30.8% de docentes encuestados responden que la informática casi siempre ayuda a la ejecución de tareas docentes y el 19.2% afirman que siempre la informática constituye una herramienta para la realización de tareas docentes. Los docentes tienen que analizar los trabajos investigados por los estudiantes por medio de la informática ya que en muchos de los casos únicamente imprimen y no se dan el trabajo de siquiera leerlo, el estudiante tiene que utilizar la informática como fuente de investigación, de consulta.

Tabla N° 37

Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos

	f.	%
1. Nunca	3	11,5
2. Rara vez	2	7,8
3. A veces	3	11,5
4. Casi siempre	13	50,0
5. Siempre	3	11,5
No contestan	2	7,7
TOTAL	2,6	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Las estrategias de aprendizaje según Nisbet y Shuckersmith (1987) son procesos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender.

El docente tiene que ser creativo y buscar estrategias que permitan que el estudiante sea el constructor de su propio conocimiento, la manera más fácil de aprender es haciendo, el docente utilizando las estrategias correctas va a conseguir que el estudiante adquiera aprendizajes significativos. El 50% de docentes encuestados afirman que casi siempre desarrollan estrategias que les motiva a los estudiantes a aprender.

Tabla N° 38

Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante

	f.	%
1. Nunca	5	19,2
2. Rara vez	7	26,9
3. A veces	1	3,9
4. Casi siempre	7	26,9
5. Siempre	5	19,2
No contestan	1	3,9
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según una investigación realizada por Chávez (2006) los estudiantes de bachillerato pasan por los siguientes problemas: escaso hábito para la lectura, dedican muy poco

tiempo al estudio y realización de tareas, únicamente utilizan apuntes y textos del estudiante, la principal estrategia de estudio es la memorización, además tienen una baja auto aceptación, no tienen un horizonte en su vida, falta de apoyo de la familia, falta de capacidad para la toma de decisiones. Es importante que los docentes conozcan estos problemas psicológicos por los que pasan los estudiantes para que les ayuden, les comprendan y sobre todo les eleven la autoestima. Los resultados de la tabla N° 38 indican resultados no satisfactorios ya que el 26.9% rara vez conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante.

Tabla N° 39

Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos

	f.	%
1. Nunca	5	19,2
2. Rara vez	10	38,5
3. A veces	0	0,0
4. Casi siempre	7	26,9
5. Siempre	2	7,7
No contestan	2	7,7
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según la OEA (2004) “un proyecto es un conjunto de actividades a realizarse en un lugar determinado, en un tiempo determinado, con determinados recursos, para lograr objetivos y metas preestablecidas; todo ello seleccionado como la mejor alternativa de solución luego de un estudio o diagnóstico de la situación problemática”.

Los docentes deben saber realizar proyectos analizando en equipo las necesidades de la institución y dando preferencia a las más urgentes; según los resultados de la tabla N° 39 el 38.5% de docentes encuestados rara vez plantean, ejecutan, y hacen seguimiento de proyectos educativos.

Tabla N° 40

Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunidad didáctica

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	2	7,7
3. A veces	10	38,5
4. Casi siempre	6	23,0
5. Siempre	4	15,4
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Hoffmann y Guire (2009) consideran que el maestro tiene que ser un tutor, un facilitador que guía el aprendizaje de los estudiantes, de esta manera el estudiante le tiene confianza al profesor, se da la horizontalidad. El maestro busca estrategias para sus clases que le permiten que el estudiante vaya construyendo su aprendizaje y deja de impartir las clases aburridas que eran las de dictar y el estudiante de simple receptor que copiaba en un cuaderno; entonces el profesor debe enseñar al estudiante a aprender y el estudiante debe enseñar al profesor a enseñar mejor. La evaluación que realiza el maestro no debe servir únicamente para premiar o castigar al estudiante sino para fijarse si el estudiante ha aprendido o no, si ha conseguido el dominio de los aprendizajes.

Según los resultados de la tabla N° 40 el 38.5% de docentes encuestados responden que a veces conocen la incidencia de la interacción entre profesor-alumno; esta situación no permite que se dé un aprendizaje significativo ya que no existe la horizontalidad, la confianza que debe tener el estudiante en su maestro; el maestro sigue creyéndose superior al estudiante e impartiendo la clase de manera tradicional.

Tabla N° 41

Mi formación en TIC, me permite manejar información oportuna para orientar a mis estudiantes

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	4	15,4
3. A veces	5	19,2
4. Casi siempre	9	34,6
5. Siempre	8	30,8
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según la UNESCO (1996) Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información: De tal manera que no se le considere como una amenaza que va reemplazar al docente, ni tampoco como una solución para resolver problemas, sino como una ayuda eficaz en la tarea del docente.

Según los resultados de la tabla N° 41 el 34.6% de encuestados casi siempre utilizan la información que tienen en TIC para orientar a sus estudiantes y el 30.8% lo hacen siempre. Si docentes y estudiantes le dan el uso correcto a las TIC, este recurso les va a ser muy útil dentro y fuera del aula, inclusive les facilita el trabajo.

Tabla N° 42

Percibe con facilidad problemas de los estudiantes

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	2	7,7
3. A veces	5	19,2
4. Casi siempre	11	42,3
5. Siempre	4	15,4
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Taborda (2007) nos dice la adolescencia puede ser transitada de diversas formas, lo esencial es comprender que es una etapa de crisis tanto para el joven en desarrollo

como para sus figuras parentales. Para realizar un acompañamiento acorde y con buenos resultados educativos es necesario conocer cómo se vive esta etapa.

En el bachillerato los estudiantes están pasando por la adolescencia, los docentes deben conocer los problemas que tienen para comprenderles y ayudarles, por lo tanto es muy importante que le consideren al profesor como un guía, como un tutor, para que le tengan confianza y puedan ver en él a un ser que ya pasó por esto y los puede ayudar; según los resultados que se observa el 42.3% de docentes casi siempre perciben con facilidad los problemas de los estudiantes y el 15.4% lo perciben siempre; lo importante es que no sólo lo perciban sino que los comprendan y les apoyen.

Tabla N° 43

La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	2	7,7
3. A veces	6	23,1
4. Casi siempre	7	26,9
5. Siempre	7	26,9
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Díaz y Gallegos (2002) afirman que la formación del docente en muchos aspectos está obsoleta, ya que en la actualidad la sociedad demanda otro tipo de enseñanza muy distinta a la que se venía practicando. Ahora el maestro tiene que convertirse en guía, en facilitador del aprendizaje del alumno. Fijándose en los resultados de la tabla N° 43 el 7,7% de los docentes encuestados rara vez están seguros de que la formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con los estudiantes; para que se imparta una educación de calidad, el docente tiene la obligación de buscar cursos, talleres de formación profesional que les permita actualizarse.

Tabla N° 44

Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales culturales o educativos

	f.	%
1. Nunca	7	26,9
2. Rara vez	3	11,5
3. A veces	3	11,5
4. Casi siempre	11	42,3
5. Siempre	2	7,8
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.**Autor:** Pedro Vinicio Benavides

Para Martínez (2006) el proyecto debe diseñarse, proponerse, implementarse, ejecutarse y evaluarse. En caso de detectar fallas o carencias, ha de modificarse. Según los resultados de la tabla N° 44 el 42.3% de docentes encuestados responden que casi siempre planifican, ejecutan y dan seguimiento a los proyectos económicos, sociales, culturales o educativos; esta respuesta se contradice a la dada en la tabla N° 39 en donde el 38.5% responden que rara vez hacen un seguimiento a un proyecto educativo. Los docentes no deben confundir proyecto con programa social, cultural, con recaudación de fondos. Para realizar un proyecto hay que realizar un diagnóstico para detectar las necesidades y según ellas elaborar el proyecto y ejecutarlo.

Tabla N° 45

Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	0	0,0
3. A veces	9	34,6
4. Casi siempre	6	23,1
5. Siempre	11	42,3
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.**Autor:** Pedro Vinicio Benavides

Para Ramil (2006) muchos aspectos del uso del lenguaje juegan un papel muy importante en el aprendizaje de todas las materias, no solamente en las ciencias. En las exposiciones y en todos los ámbitos de comunicación entre el profesor y los

alumnos, se debe utilizar un lenguaje claro y preciso. El 42.3% de docentes encuetados afirman que la expresión que usan es siempre la adecuada para los estudiantes; para que los estudiantes comprendan cómo realizar las tareas, las investigaciones entre otras el docente tiene que utilizar un lenguaje acorde a los estudiantes.

Tabla N° 46

Cuándo se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	3	11,5
3. A veces	4	15,4
4. Casi siempre	11	42,3
5. Siempre	4	15,4
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Para Hoffmann y Guire (2009) la potenciación del ego: al estudiante hay que motivarle constantemente conociendo que cada uno de ellos aprende a su ritmo, pues no todos son iguales.

Los docentes tienen que tener un trato cordial y amable con sus estudiantes, sobre todo con aquellos que necesitan que se les comprenda, que se les ayude porque tienen problemas. Observando los resultados de la tabla 46 el 42.3% de docentes casi siempre les comprenden a sus estudiantes y les ayudan a resolver el problema que tienen.

Tabla N° 47

La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	2	7,7
3. A veces	3	11,5
4. Casi siempre	9	34,6
5. Siempre	8	30,8
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según Moliner, Jaume y Loren (2008) en la actualidad las transformaciones científicas, los planes políticos, económicos y sociales, entre otros suceden muy rápidamente y el conocimiento profesional se desactualiza con facilidad, por ello es necesario que los docentes no se queden únicamente con la formación inicial universitaria, tienen que actualizarse por medio de programas continuos de capacitación y de actualización que responda a las demandas sociales, a los desafíos derivados del desempeño laboral en la era de la telemática.

Según las respuestas obtenidas en la tabla N° 47 el 34.6% de docentes encuestados afirman que casi siempre la formación recibida les permite orientar el aprendizaje de los estudiantes y el 30.8% afirman que siempre les sirve en la actualidad para que orienten el aprendizaje de sus estudiantes.

Como lo afirman Moliner, Jaume y Loren los cambios suceden rápidamente y si a esto se suma el año en el que obtuvieron el título los docentes, estoy completamente seguro de que la formación que recibieron los docentes muy poco les sirve en la actualidad para orientar el aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla N° 48

Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos de mis estudiantes

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	1	3,8
4. Casi siempre	10	38,5
5. Siempre	10	38,5
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

El nuevo modelo educativo se basa en el constructivismo Chrobak (1998) considera al constructivismo como: “una cosmovisión del conocimiento humano como un proceso de construcción y reconstrucción cognoscitiva llevada a cabo por los individuos que tratan de entender los procesos, objetos y fenómenos del mundo que los rodea, sobre la base de lo que ellos conocen.

Según esta definición el estudiante trae consigo sus conocimientos previos, que se constituyen en prerrequisitos para iniciar una nueva clase, el docente siempre tiene que partir de estos conocimientos previos considerando que el aprendizaje se adquiere por medio de un proceso. Según los resultados de la tabla N° 48 el 38.5% casi siempre toma en cuenta a la hora de planificar las experiencias y conocimientos de sus estudiantes y el 38.5% lo hacen siempre.

Tabla N° 49

El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	0	0,0
4. Casi siempre	8	30,8
5. Siempre	13	50,0
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según la actualización y fortalecimiento curricular de educación general básica y bachillerato educación física (2012) se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de los estudiantes, a fin de implementar sobre la marcha medidas correctivas que la enseñanza y el aprendizaje requieran.

Los docentes tienen que partir de una evaluación diagnóstica para conocer hasta dónde saben los estudiantes y desde donde inicia el aprendizaje en el nuevo periodo, la evaluación continua se refiere a la formativa que se realiza durante todo el año lectivo y la sumativa que verifica los resultados conseguidos. Según los resultados de la tabla N° 49 el 50% de docentes encuestados en su proceso evaluativo siempre incluyen estos tres tipos de evaluaciones.

Tabla N°50

Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	1	3,8
4. Casi siempre	9	34,6
5. Siempre	11	42,4
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Los estudiantes tienen que desarrollar destrezas con criterio de desempeño. Las destrezas son habilidades que el estudiante adquiere a lo largo del proceso de aprendizaje, el desarrollo de destrezas permite tener desempeños auténticos, por lo tanto las evaluaciones tienen que estar dirigidas hacia las destrezas, es decir el maestro no evalúa contenidos sino destrezas.

Según la actualización y fortalecimiento curricular de educación general básica y bachillerato educación física (2012) las destreza con criterio de desempeño es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes que caracteriza el dominio de la acción; los “criterios de desempeño” orientan y precisan el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción, según condicionantes de rigor científico-cultural, espaciales, temporales, de motricidad entre otros. La tabla N° 50 demuestra que el 42.4% siempre evalúan destrezas con criterio de desempeño y el34.6% casi siempre.

Tabla N° 51

Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales

	f.	%
1. Nunca	5	19,2
2. Rara vez	3	11,6
3. A veces	4	15,4
4. Casi siempre	5	19,2
5. Siempre	9	34,6
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides.

La ley orgánica de educación intercultural (LOEI) en el artículo 47 establece que "los establecimientos educativos están obligados a recibir a todas las personas con discapacidad, a crear los apoyos y adaptaciones físicas, curriculares y de promoción adecuadas a sus necesidades; y a procurar la capacitación del personal docente en las áreas de metodología y evaluación específica, para la enseñanza de niños con capacidades para el proceso con interaprendizaje, para una atención de calidad y calidez".

Los docentes como pasan la mayor parte de tiempo con los estudiantes y al ser guías, facilitadores del proceso de aprendizaje pueden identificar necesidades educativas especiales en los estudiantes, pero ellos por no tener el perfil profesional requerido para diagnosticar y verificar tienen que reportar a consejería estudiantil para que sea analizado y en caso de que se verifique el docente tiene que realizar adaptaciones curriculares para estos estudiantes.

Según las respuestas dadas por los docentes encuestados el 34.6% siempre identifican las necesidades especiales de los estudiantes, lo cual es positivo ya que trabajando en equipo con consejería estudiantil les permiten a estos estudiantes tener una educación de calidad y sobre todo permite a los docentes realizar un currículo adaptado que les ayuda a los estudiantes ir adquiriendo las destrezas con criterio de desempeño poco a poco.

Tabla N° 52

Cuando tengo estudiante con necesidades educativas especiales, mi planificación es inclusiva

	f.	%
1. Nunca	4	15,4
2. Rara vez	4	15,4
3. A veces	3	11,5
4. Casi siempre	6	23,1
5. Siempre	8	30,8
No contestan	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

La pregunta de la tabla N° 52 está relacionada con la pregunta de la tabla anterior, por lo tanto si los maestros detectan las necesidades educativas y piden que estos estudiantes sean evaluados y se verifica el supuesto el docente tiene que realizar una planificación inclusiva, marco legal educativo (2012) pues en el Art. 230 del reglamento de LOEI consta promoción y evaluación de estudiantes con necesidades educativas especiales: Para la promoción y evaluación de los estudiantes, en los casos pertinentes, las instituciones educativas pueden adaptar los estándares de aprendizaje y el currículo nacional de acuerdo a las necesidades de cada estudiante, de conformidad con la normativa que para el efecto expida el nivel central de la autoridad educativa nacional.

Los mecanismos de evaluación del aprendizaje pueden ser adaptados para estudiantes con necesidades educativas especiales, de acuerdo a lo que se requiera en cada caso, según la normativa que para el efecto expida el nivel central de la autoridad educativa nacional. Para la promoción de grado o curso, se puede evaluar el aprendizaje del estudiante con necesidades educativas especiales de acuerdo a los estándares y al currículo nacional adaptado para cada caso, y de acuerdo a sus necesidades específicas. Por lo tanto es obligación del docente realizar planificaciones inclusivas. Según los resultados de esta tabla el 30.8% de docentes siempre realizan planificaciones inclusivas.

Tabla N° 53

Realiza la planificación macro y micro curricular

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	3	11,5
4. Casi siempre	10	38,5
5. Siempre	12	46,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según Araujo (2009) la planificación curricular es un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo que explica los alcances que tienen los docentes y a otros en el proceso de aprendizaje. Al ser flexible permite incorporar alguna modificación de tal forma que no haya una reconstrucción total de la planificación. La planificación ayuda para el uso efectivo del tiempo y prioriza la tarea pedagógica por encima de las actividades administrativas; al momento de planificar el docente debe seleccionar y diseñar las actividades de acuerdo a las situaciones de aprendizaje que haya identificado en sus alumnos.

Según los resultados de la tabla N° 53 el 46.2% realizan siempre la planificación micro curricular. La macro planificación está dada por el Ministerio de Educación, por lo tanto el docente tiene que realizar la planificación por bloques curriculares o unidades didácticas creando estrategias de acuerdo al contexto de los estudiantes y tomando en cuenta que los estudiantes aprenden haciendo. Las estrategias deben estar encaminadas al cumplimiento de las destrezas con criterio de desempeño.

Tabla N° 54

Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	0	0,0
3. A veces	4	15,4
4. Casi siempre	15	57,7
5. Siempre	7	26,9
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Pavié (2011) afirma que el eje de la enseñanza- aprendizaje es el estudiante, él tiene que realizar su propio aprendizaje.

El 57.7% de docentes encuestados consideran que casi siempre los estudiantes son los autores de su propio aprendizaje. Los estudiantes aprenden haciendo, por lo tanto son ellos los que van construyendo su propio aprendizaje, pero el docente como se mencionó anteriormente tiene que buscar estrategias que permitan que se dé el aprendizaje ya que no se trata de que el estudiante memorice contenidos sino que se sirva de ellos para resolver problemas, cuando los conocimientos son aplicados en la práctica se da un desempeño auténtico en los estudiantes.

Tabla N° 55

Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula

	f.	%
1. Nunca	1	3,8
2. Rara vez	4	15,4
3. A veces	2	7,7
4. Casi siempre	7	26,9
5. Siempre	10	38,5
No contestan	2	7,7
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según Tejada (2001) desde el punto de vista profesional el docente es el encargado de realizar los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje; dentro de estos

procesos están: El diagnóstico, la planificación, la práctica y la evaluación de los procesos, los resultados obtenidos y otras actividades educativas dentro de la institución

Lozano (2012) el maestro tiene que conseguir con su trato que los estudiantes le tengan confianza, vean en él un verdadero líder que les va a conducir en el aprendizaje.

Observando los resultados de la tabla N° 55 el 38.5% de docentes siempre dan a conocer a los estudiantes cuáles son sus funciones dentro del aula.

La relación docente-alumno en el aula es muy importante para crear un clima agradable en donde se pueda realizar aprendizajes auténticos. Los maestros al dar a conocer sus funciones, permiten que se dé una horizontalidad entre maestro y alumno; es decir el maestro tiene obligaciones pero también las tiene el alumno y si cada uno de ellos los cumple se va a dar una verdadera educación de calidad.

Tabla N° 56

Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos

	f.	%
1. Nunca	1	3,8
2. Rara vez	4	15,4
3. A veces	2	7,7
4. Casi siempre	8	30,8
5. Siempre	11	42,3
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Clery (2011) la evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados y previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación. Es una de las etapas más importantes, que debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final de la labor docente, si no antes, durante y después del proceso educativo, ya que esto nos va a permitir conocer el material humano que estamos conduciendo, además también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el desarrollo del que hacer educativo.

Cuando se les pregunta a los docentes si elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos el 42.3% contestan que lo elaboran siempre. Sin embargo hay que tener en cuenta que en la actualidad las pruebas no son el único instrumento que se utiliza para evaluar, también se lo hace mediante tareas, trabajos grupales, individuales, lecciones. Además las pruebas elaboradas tienen que estar encaminadas a conocer si se cumplieron o no las destrezas con criterio de desempeño.

Tabla N° 57

Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector diapositiva, pizarra y videos)

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	4	15,4
3. A veces	2	7,7
4. Casi siempre	12	46,1
5. Siempre	8	30,8
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según Rodríguez (2007) los medios audiovisuales son los medios de comunicación social que tienen que ver directamente con la imagen como la fotografía y el audio. Los medios audiovisuales se refieren especialmente a medios didácticos que, con imágenes y grabaciones, sirven para comunicar mensajes y contenidos específicos.

La televisión, el cine y los videos, en el contexto educativo, son medios para el aprendizaje. Resultados de investigaciones desarrolladas demuestran que dentro de los valores educativos que contienen, están los siguientes: programas televisivos, películas y videos apropiados, da por resultado un mayor aprendizaje en menos tiempo y una mayor retención de lo aprendido, que se da a partir del lenguaje de las imágenes en movimiento y mensajes atractivos, que despiertan el interés por aprender, motiva la actividad del conocimiento, desarrolla la creatividad y estimula la fantasía, y acelera el ritmo de la clase.

Fijándonos en los resultados de la tabla N° 57 el 30.8% de docentes siempre utilizan adecuadamente medios audiovisuales. Los medios audiovisuales son recursos que se deben utilizar para el aprendizaje de los estudiantes, pues estos nos permiten impartir valores, ser críticos, reflexivos, entre otros.

Tabla N° 58

Diseña programas de asignaturas y desarrolla unidades didácticas

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	8	30,8
4. Casi siempre	11	42,3
5. Siempre	6	23,1
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

MEC (2011) el ministerio de educación dio a conocer los lineamientos curriculares del nuevo bachillerato ecuatoriano, en cumplimiento a esta disposición, los colegios con régimen sierra aplicarán, a partir de septiembre, la malla curricular del primer año del bachillerato, en lo que se refiere a las nuevas asignaturas que están organizadas por áreas y cuyos lineamientos curriculares establecen objetivos, macro destrezas, destrezas con criterios de desempeño y los indicadores esenciales de evaluación.

Los lineamientos curriculares también existen para los otros años de bachillerato, el docente al no poseer la macro planificación tiene que basándose en los lineamientos realizar una planificación para su asignatura y desarrollar la unidades didácticas, esto le facilitará el trabajo en el aula porque ya prepara material que será llevado a la práctica.

Es alentador saber que si existen maestros comprometidos con su labor, que diseñan programas de su asignatura y desarrollan unidades didácticas. Esto se aprecia según los resultados de la tabla N° 58 en donde el 42.3% de docentes afirman que casi siempre lo hacen.

Tabla N° 59

Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista cuestionario)

	f.	%
1. Nunca	2	7,7
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	10	38,5
4. Casi siempre	6	23,1
5. Siempre	7	26,9
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según la Junta de Andalucía (2003) las técnicas que se utiliza para la acción tutorial entre otras son: la entrevista que es una conversación organizada con el fin de comprender un comportamiento o esclarecer las opciones de una situación problema.

El cuestionario es un instrumento, útil en la investigación psicopedagógica, que permite obtener información procedente de gran número de personas sobre cualquier tema educativo.

La observación sistémica que puede definirse como la selección, el registro y la codificación de un conjunto de conductas o productos de éstas que realizan los alumnos y las alumnas

El socio drama se define como un conjunto de procedimientos de observación y análisis de las relaciones intergrupales que se expresan en una serie de índices y esquemas gráficos, y permiten medir y describir la estructura de las relaciones socio-afectivas, que subyacen en los grupos pequeños.

Los docentes deben aplicar técnicas relacionadas con la acción tutorial para conocer a sus estudiantes y saber qué dificultades emocionales tienen para ayudarles y comprenderles, para poder trabajar con sus padres, con consejería estudiantil, etc.

Según las respuestas dadas por los docentes el 38.5% a veces aplican técnicas para la acción tutorial y el 26.9% lo aplican siempre. Creo que todos deberían aplicar, y no sólo los tutores de curso, porque este aspecto también permite que se dé una educación con calidez y calidad.

Tabla N° 60

Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	4	15,4
3. A veces	10	38,5
4. Casi siempre	10	38,5
5. Siempre	1	3,8
No contestan	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Rojas (2001) El aspecto administrativo, comprende el conocimiento y aplicación de las normas vigentes, la conservación y uso de archivos, organización del plantel, coordinación intra e intersectorial, relaciones humanas en la comunidad, el planeamiento, organización, ejecución y evaluación de la tarea educativa, etc.

Según los resultados de la tabla N° 60 el 38.5% de docentes encuestados a veces conocen sobre la estructura organizativa institucional y otro 38.5% siempre lo conoce. En el momento que un docente ingresa a trabajar en una determinada institución debe conocer todos los aspectos relacionados a ella, entre estos lo referente a lo administrativo para poder recurrir a ello en caso que fuera necesario, ya sea por situaciones personales o por sus estudiantes.

Tabla N° 61

Diseña planes de mejora de la propia práctica docente

	f.	%
1. Nunca	1	3,8
2. Rara vez	3	11,5
3. A veces	6	23,2
4. Casi siempre	11	42,3
5. Siempre	5	19,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según el MEC (2012) plan de mejora es un instrumento que se utiliza para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la

autoevaluación institucional. Es fundamental enfocarse en los aprendizajes de los estudiantes y contar con las fortalezas de la institución. Al identificar y priorizar los problemas hay que escoger aquellos que podemos solucionar y no confundirlos con aquellos que son producto de factores externos en los cuales no se puede incidir.

Según lo que se observa en la tabla N° 61 el 42.3% de docentes casi siempre realizan planes de mejora tomando en cuenta su propia práctica docente. Considero que todos los docentes deberían analizar, reconocer cuáles son las falencias que existen en la práctica docente justamente para elaborar un plan de mejora y ejecutarlo. Ayudaría mucho a mejorar la calidad educativa de la institución si el equipo de docentes realiza un plan de mejora.

Tabla N° 62

Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres

	f.	%
1. Nunca	1	3,8
2. Rara vez	8	30,8
3. A veces	3	11,6
4. Casi siempre	9	34,6
5. Siempre	5	19,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según Martínez (2005) en el proceso real de enseñanza (para prácticas de laboratorio o talleres), se puede utilizar los métodos que a continuación se presentan y que no están aislados, sino que se ponen en práctica paralelamente y combinados entre sí, de forma continua en cada clase.

Los métodos suelen clasificarse en:

- Ilustrativo- explicativo: está vinculado con la exposición por el docente del contenido en las clases; sin embargo, la instrucción se desarrolla con ayuda de los medios de enseñanza.
- Reproductivo: con la ayuda de este método, el profesor prepara al estudiante para la solución de problemas y otras formas de ejercitación; se parte de un algoritmo conocido y se desarrolla la repetición de los conocimientos y las habilidades.

- Exposición problemática: este método, aunque obliga al estudiante a razonar junto con el profesor, no propende; el papel activo lo desempeña el docente. Se utiliza fundamentalmente en las conferencias.

El colegio dónde se realizó la investigación de campo es técnico por lo tanto sus docentes deben utilizar las técnicas adecuadas para la enseñanza práctica, sin embargo al preguntarles si diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres el 34,6% dice que lo hace casi siempre y el 19.2% responde que lo hace siempre, considerando estos resultados lo mayoría lo utiliza, tal vez los otros no lo hacen porque imparte algunas asignaturas que no pertenecen al área técnica.

Tabla N° 63

Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente de la asignatura y del profesor

	f.	%
1. Nunca	2	7,7
2. Rara vez	6	23,1
3. A veces	2	7,7
4. Casi siempre	13	50,0
5. Siempre	3	11,5
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según Fernández (2000) al analizar su propia práctica el docente puede tomar decisiones de tipo individual o colectivo. Además el proceso de evaluación debe basarse en instrumentos flexibles, elaborados y consensuados con el profesorado que faciliten su formación y su implicación en el proceso. Cualquier instrumento de evaluación puede ser adaptado e incluso elaborado en sitio por los profesores, que por medio del intercambio y participación pueden determinar los indicadores que consideren viables para el análisis de su función.

Según los resultados de la tabla N° 63 el 50% de docentes casi siempre diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente de la asignatura y del profesor. Cuando los docentes están conscientes que tienen que autoevaluarse se puede crear en equipo dentro de la institución instrumentos para la realización de la autoevaluación y luego aplicar, según los resultados que se obtengan se podrá realizar un plan de mejora, ya que cuando el docente reconoce que tiene falencias

pedagógicas acepta gustoso capacitarse y no asiste por obligación, incluso pueden realizar círculos de estudio entre compañeros, con otros de otras instituciones educativas.

Tabla N° 64

Utiliza adecuadamente la técnica expositiva

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	7	26,9
4. Casi siempre	10	38,5
5. Siempre	8	30,8
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

La técnica expositiva para Bell (2009) se refiere a la exposición como aquella técnica que consiste principalmente en la presentación oral de un tema. Su propósito es transmitir información de un tema determinado, propiciando la comprensión del mismo. Para ello el docente se auxilia en algunas ocasiones de encuadres fonéticos, ejemplos, analogías, dictado, preguntas o algún tipo de apoyo visual; todo esto establece los diversos tipos de exposición que se encuentran presentes y que se abordan a continuación: exposición con preguntas, en donde se favorecen principalmente aquellas preguntas de comprensión y que tienen un papel más enfocado a promover la participación grupal.

Fijándonos en los resultados de la tabla N° 64 el 38.5% de docentes encuestados responden que casi siempre utilizan adecuadamente la técnica expositiva y el 30.8% lo utilizan siempre. Considerando que la técnica expositiva como su nombre lo dice es una exposición en donde interviene la mayor parte del tiempo una sola persona y el resto son oyentes; el docente debería utilizar esta técnica cuando la situación amerita, no siempre porque de alguna manera no permite que se dé un aprendizaje activo en los estudiantes.

Tabla N° 65

Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	0	0,0
3. A veces	6	23,1
4. Casi siempre	13	50,0
5. Siempre	7	26,9
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.**Autor:** Pedro Vinicio Benavides

Para Pérez (2006) la didáctica es un conjunto de conocimientos que permiten a quienes la estudian, llevar a cabo la profesión de enseñar; los profesores que realizan su labor docente han estudiado algo relacionado a la didáctica y/o algún aspecto del campo de la educación; Pero existen muchos docentes que realizan su trabajo repitiendo las formas que aprendieron cuando fueron estudiantes.

En la tabla N° 65 constan los resultados relacionados a la pregunta que se realiza a los docentes que llenaron la encuesta. La pregunta es: valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura; el 50% responden que casi siempre valoran y el 26.9% valoran siempre. Una cosa es valorar, reconocer, que la didáctica utilizada en una asignatura en un determinado momento haya sido muy buena y otra muy distinta es seguir utilizando la misma didáctica durante toda su vida profesional. El docente tiene que prepararse didácticamente durante todo el tiempo ya que no todos los estudiantes son iguales.

Tabla N° 66

Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	1	3,8
4. Casi siempre	12	46,2
5. Siempre	12	46,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.**Autor:** Pedro Vinicio Benavides

Marqués (2011) indica que buscar y preparar materiales para los alumnos es: elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos. Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto y las propias características del profesor.). Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso).

Un docente no puede utilizar recursos que sean desconocidos para los estudiantes a la hora de impartir sus clases porque no permiten que se dé desempeños auténticos. El estudiante aprende mucho más rápido cuando utiliza recursos que conoce; por ejemplo en una institución del campo no se puede llevar una hamburguesa para hablar de la receta de cocina, pero si se les presenta un cuy con papas de seguro los estudiantes por sí solos estructurarán la receta para ese plato típico.

Al preguntarles a los docentes que si utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje el 46.2% lo utilizan casi siempre y el otro 46.2% de docentes lo utilizan siempre; como se mencionó anteriormente, esto va a permitir que los estudiantes alcancen las destrezas con criterio de desempeños, es decir se den desempeños auténticos.

Tabla N° 67

El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	3	11,5
3. A veces	6	23,1
4. Casi siempre	5	19,2
5. Siempre	12	46,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según Amatabreu (2004) los problemas de razonamiento lógico son los que no dependen del contenido sino del razonamiento lógico; de un razonamiento natural,

adecuado, correcto. Para resolver cualquier problema se tiene que razonar, se necesita un contenido matemático elemental.

Los estudiantes no pueden aprender de manera mecanizada, es decir únicamente contenidos; los estudiantes tienen que resolver problemas en la asignatura que sea por medio de un razonamiento lógico, coherente y siempre tiene que partir de problemas reales, que conozca el alumno para que los pueda resolver por medio del razonamiento. El 19.2% de docentes de la institución en donde se llevó a cabo la investigación de campo responden que casi siempre usan problemas reales para trabajar el razonamiento lógico con sus estudiantes. El 46.2% de docentes responden que usan siempre problemas reales.

Tabla N° 68

Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	8	30,8
4. Casi siempre	5	19,2
5. Siempre	12	46,2
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Plutarco “El cerebro no es un vaso por llenar, sino una lámpara para encender” Según el texto para docentes llamado curso de “didáctica del pensamiento crítico” (2011) una meta central de la educación actual es formar personas preparadas para enfrentar críticamente situaciones e ideas, esto supone favorecer en cada momento de la experiencia educativa, y en todas las asignaturas, a estrategias de revisión de las ideas que presentan los textos, evaluar constantemente las ideas de los compañeros, las propias y las de los docentes, a la luz de evidencias y teorías que establecen coherencia, sostenibilidad y fuerza de las ideas que circulan en el salón de clases. El reto de los docentes hoy, es saber aprovechar los diversos momentos de trabajo educativo (lecturas, discusiones, elaboración de escritos, etc.) para introducir estrategias variadas que lleven a fortalecer la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico.

Según lo expuesto en este texto para poder desarrollar la comunicación y el pensamiento crítico el docente tiene que crear estrategias que permitan interactuar entre estudiantes, exponer su punto de vista luego de realizar una investigación. El estudiante tiene que investigar para que con el conocimiento que ya tiene realice desempeños, por ejemplo en el área de Lengua y Literatura el estudiante investiga todo lo relacionado a la carta, luego guiándose en lo investigado elabora una carta y ese es ya un desempeño auténtico.

Analizando los resultados de la tabla N° 68 se observa que el 19.2% de docentes encuestados casi siempre diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico y el 46.2% lo diseña siempre.

Tabla N° 69

Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación

	f.	%
1. Nunca	0	0,0
2. Rara vez	1	3,8
3. A veces	5	19,3
4. Casi siempre	7	26,9
5. Siempre	13	50,0
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides

Según Careaga (2005) los objetivos redactados de forma clara, constituyen una herramienta fundamental para la planificación de un bloque o una clase, puesto que permiten escoger de forma racional, las metodologías de enseñanza y las estrategias de aprendizaje, así como también las formas de evaluación.

Los objetivos no provienen de la inspiración ocasional de alguien o de la habilidad para la redacción de los mismos, sino que provienen de diferentes fuentes:

- Un exhaustivo análisis de los propios conocimientos, destrezas y actitudes.
- Formas de resolver problemas.
- Intereses, necesidades y características de los estudiantes.

Según los resultados de la tabla N°69 el 26.9% de docentes responden que casi siempre plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación y el 50% afirman que plantean siempre.

Cuando se plantea los objetivos específicos en una planificación se tiene que tener en cuenta que estos tienen que estar relacionados con las destrezas con criterio de desempeño. Todos los elementos de la planificación deben estar diseñados para que se dé el cumplimiento de las destrezas.

3.2.2 La tarea educativa

Tabla N° 70

Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

	f.	%
SI	20	76,9
NO	6	23,1
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Maquilón (2011) indica que en la actualidad un profesor necesita una preparación de carácter profesional que tendría más eficacia si con los conocimientos que está adquiriendo va unida la práctica realizada en centros educativos según sea su perfil; por lo tanto un profesor que va a ejercer su profesión debe poseer tres aspectos: científico, didáctico y profesional, el último aspecto hace referencia a su perfil profesional en una determinada disciplina.

En la institución que se llevó a cabo la investigación de campo el 76.9% de docentes poseen el perfil profesional relacionado con la asignatura que imparten. Los docentes al dar asignaturas que están relacionadas con su perfil profesional tienen la oportunidad de buscar las estrategias necesarias para llegar al estudiante ya que domina el conocimiento científico de la asignatura y le es muy fácil idear estrategias, tomando en cuenta que trabajar con adolescentes no es igual que trabajar con niños, el estudiante de bachillerato tiene que ser más responsable, trabajar de manera autónoma, sin esperar que el profesor le esté vigilando, pero para ello el docente tiene que estar consciente que si no planifica actividades que estén encaminadas hacia el estudiante, las clases siempre serán tediosas.

Tabla N° 71

1.3. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	f.	%
1-5años	0	0,0
6-10 años	2	7,7
11-15 años	1	3,8
16-20 años	5	19,2
21-25 años	7	26,9
26-30 año	6	23,3
31-35 años	1	3,8
36-40 años	1	3,8
No contestan	3	11,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

En metas educativas 2021 (2010) se dice que las instituciones de formación docente y los profesores responden todavía hoy muy fuertemente al modelo fundacional de la escuela y de los sistemas educativos de la modernidad, que está en crisis y debe ser reemplazado. Entre otras cosas, este modelo fundacional suponía la posibilidad de educar a través de escuelas idénticas en contextos diversos, y proponía la formación de maestros y profesores para trabajar en sistemas estructural y metodológicamente homogéneos durante toda su vida.

Según los resultados de la tabla N° 71 el 26.9% de docentes trabajan de 21 a 25 años en el bachillerato, el 23.3% laboran de 26 a 30 años en el bachillerato, 19.2% de 16 a 20 años; se podría decir que los docentes dominan el conocimiento científico de todas las asignaturas del bachillerato y junto con esto por años han utilizado la misma metodología para impartir sus clases sin tomar en cuenta la individualidad del estudiante, tampoco el nuevo modelo educativo.

Tabla N° 72

Cuántos años de servicio docente tiene usted

	f.	%
6-10 años	1	3,8
11-15 años	2	7,7
16-20 años	1	3,8
21-25 años	5	19,3
26-30 años	7	26,9
31-35 años	6	23,2
36-40 años	1	3,8
N/C	3	11,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Leat (1993) manifiesta que los maestros que tienen muchos años de servicio se resisten al cambio por su forma de pensar, por miedos a enfrentar los cambios.

Los resultados de la tabla N° 72 indican que el 26.9% de docentes trabajan entre 26 y 30 años, el 23.2 % tienen entre 31 y 35 años de servicio; aunque no se debe generalizar pero la mayoría de docentes que tienen muchos años de servicio no aceptan cambio alguno a lo mejor porque ya se acostumbraron a trabajar de una determinada manera y tienen temor a no poder hacerlo que se les pide actualmente o porque están cansados y muchas de las veces prefieren jubilarse.

Tabla N° 73

Señale el nivel más alto de formación académica que posee

	f.	%
Bachillerato	7	26,9
Nivel técnico o tecnológico superior	4	15,4
Lic. Ing. Eco, Arq. Etc. (3er nivel)	13	50,0
Especialista (4° nivel)	0	0,0
Maestría (4° nivel)	2	7,7
PhD (4° nivel)	0	0,0
No contestan	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Héctor Chávez (2012) “la docencia en el país siente que debe prepararse mejor, porque existe mayor rigor para con los profesores, y para ello hay que enfrentar el reto de superarnos”.

Las respuestas que dan los docentes a la pregunta relacionada al nivel de preparación académica no son alentadoras únicamente el 7.7% de docentes han estudiado una maestría, los demás han permanecido por muchos años con único título que adquirieron.

3.3 Los cursos de formación.

Tabla N° 74

Curso y Capacitaciones en los últimos años

	f.	%
Uno	6	23,1
Dos	5	19,2
Tres	5	19,2
Cuatro	4	15,4
Cinco	0	0,0
Seis	0	0,0
Siete	0	0,0
No contestan	6	23,1
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdoba Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según el ministerio de educación de la república de Argentina (2009) La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. La formación continua, 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.

Según se observa los resultados de la tabla 74 el 23.1% de docentes han seguido un curso y el 19.2% dos y tres cursos. Como se anota anteriormente la formación del docente debe ser continua, más aún cuando se está impartiendo en el país un nuevo modelo educativo totalmente diferente al tradicional, uno o dos cursos tomados no son suficientes para dar solución a todas las necesidades.

Tabla N° 75

1.3. Total en horas (aproximado) tiempo del curso

	f.	%
0. No contesta	6	23,2
1. 0-25 horas	3	11,5
2. 26-50 horas	1	3,8
3. 51-75 horas	3	11,5
4. 76-100 horas	3	11,5
5. Más de 100	10	38,5
Total	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Sereno (2006) afirma que el maestro es concebido como un profesional autónomo, creativo, éticamente comprometido con los valores, con capacidades pedagógicas y científicas para promover aprendizajes de calidad, es por ello que debe capacitarse constantemente para ejercer su profesión con calidad y calidez.

El 38.5% de docentes han realizado más de 100 horas de curso. Es recomendable seguir cursos intensivos ya que allí un docente aprende más, porque cuando es de pocas horas, el facilitador por terminar con la temática programada imparte en forma superficial.

Tabla N° 76

En cuanto al último curso recibido, hace que tiempo lo realizó

	f.	%
1. 0-5 meses	12	46,2
2. 6-10 meses	5	19,2
3. 11-15 meses	0	0,0
4. 16-20 meses	0	0,0
5. 21-24 meses	0	0,0
6. Más de 25 meses	2	7,7
7. No contestan	7	26,9
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según los resultados de esta tabla el 46.2% de docentes han seguido un curso hace cinco meses. Los cursos son de mucha ayuda para el docente sobre todo cuando

asiste porque siente la necesidad de actualizarse y no por obligación, ya que si un docente asiste sin sentir deseos de superación sino obligado, le va a parecer que todo es lo mismo y que únicamente está perdiendo el tiempo; es preocupante observar en la tabla que el 26.9% no contestan ya que puede significar que desde que se graduaron jamás siguieron curso alguno.

Tabla N° 77

El curso lo hizo con el auspicio de

	f.	%
El gobierno	16	51,5
De la institución donde labora	1	3,8
Beca	0	0,0
Por cuenta Propia	5	19,2
No Contestan	4	15,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Daniel Córdova Toral.

Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.

Según el marco legal educativo (2012) en el capítulo IV sobre derechos y obligaciones de los docentes en el Art. 10 manifiesta lo siguiente: los docentes del sector público tienen los siguientes derechos: acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del sistema nacional de educación.

El ministerio de educación oferta cursos de formación gratuita para los docentes, sin embargo no todos tienen acceso a ellos debido a que el cupo es limitado y muchos docentes a pesar de querer seguir el curso no lo hacen por la razón antes indicada, además en muchas ocasiones el mismo sistema no permite que se realice la inscripción ya que sale la siguiente frase, este curso no está habilitado para el lugar en donde usted trabaja.

La tabla N° 77 indica que el 51.5% de docentes han tomado cursos que ha ofertado el gobierno y el 19.2% han tomado cursos por su propia cuenta. Estos resultados indican que los docentes están conscientes de que se deben actualizar porque nada es estático, todo cambia y en la educación también existen cambios.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso.

Capacitación dirigida a docentes de bachillerato sobre la “Planificación micro curricular aplicable en el aula”.

4.2 Modalidad de estudios

El curso será presencial y tendrá una duración de 60 horas

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo general.

- Capacitar a los docentes sobre la planificación micro curricular aplicable en el aula.

4.3.2 Objetivos específicos.

- Analizar los elementos de la Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica 2010.
- Establecer las semejanzas y diferencias entre: Objetivos, destrezas con criterio de desempeños e indicadores esenciales de evaluación.
- Lograr: Objetivos, destrezas con criterios de desempeño e indicadores de evaluación.
- Analizar los elementos que contiene una micro planificación.
- Realizar en grupo una micro planificación.
- Explicar la importancia de realizar evaluaciones auténticas.
- Crear indicadores de evaluación relacionados a la destreza con criterio de desempeño.
- Elaborar en grupo una matriz para una evaluación auténtica (rúbrica).

4.4 Dirigido a

Docentes del colegio Técnico Daniel Córdova toral de la ciudad de Cuenca.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios. Nivel uno.

Se impartirá este nivel debido a que los docentes desconocen el verdadero objetivo de la planificación actual y consideran que únicamente se han cambiado los términos y que todo es igual que antes, es decir todavía se sigue planificando para dar contenidos y no para desarrollar las destrezas con criterio de desempeños.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Texto o fotocopios de la Actualización o fortalecimiento curricular de la educación general básica 2010.
- Computadora (opcional).

- Pliegos de papel periódico.
- Marcadores.
- Fotocopias.

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenido del curso.

La actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica 2010 es un documento, el cual constituye un referente curricular flexible que establece aprendizajes comunes mínimos y que puede adaptarse de acuerdo al contexto y las necesidades del medio escolar.

Este documento se basa en los principios de la pedagogía crítica que ubica al estudiante como protagonista principal del aprendizaje, también se basa en el constructivismo y el cognitivismo. Este documento tiene como objetivo desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, el quehacer educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permite interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del buen vivir. (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, 6º año)

4.5.1.1 Elementos de la actualización y fortalecimiento curricular.

4.5.1.1.1 El perfil de salida de los estudiantes de la educación general básica.

Al terminar la educación general básica los jóvenes estudiantes serán capaces de:

- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y el mundo contemporáneo a través del conocimiento de las disciplinas del currículo.

- Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
- Interpretar y aplicar, a nivel básico, un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas, que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

4.5.1.1.2 El perfil de salida de los estudiantes de bachillerato.

El Ministerio de Educación y Cultura ha planteado el Bachillerato General Unificado con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos, el objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para una vida laboral y del emprendimiento.

Para que los estudiantes estén preparados para estos grandes retos necesitarán, como mínimo, ser capaces de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente lo que implica poder expresarse por escrito con corrección y claridad, razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas, comprender su realidad natural y su realidad social, actuar como ciudadanos responsables de una sociedad democrática y participativa, manejar sus emociones y sus relaciones sociales, cuidar de su salud y bienestar personal, llevar adelante formas de emprendimiento económico, social o cultural y aprender por el resto de sus vidas.

Por lo tanto, es necesario contar con un sistema educativo general que ofrezca ciertos aprendizajes básicos comunes que se consideran necesarios para alcanzar los objetivos, en general se propone un bachillerato general unificado por las siguientes razones:

- a) Debido a la excesiva dispersión de su oferta curricular, los bachilleratos existentes no permiten garantizar un perfil de salida con aprendizajes básicos comunes para todos los bachilleres ecuatorianos, lo cual impide que tengan acceso a las mismas oportunidades.
- b) El actual sistema exige una especialización prematura y una hiperdiversificación, lo cual a menudo trae como consecuencia que los estudiantes tomen decisiones erradas que los afectan por el resto de sus vidas.
- c) Los currículos de este nivel carecen de articulación con los niveles de EGB y con la educación superior.

El actual bachillerato en ciencias vigente hasta el 2011, cuyos planes y programas de estudio datan de fines de los años setenta, está desactualizado y es poco pertinente para las necesidades del siglo XXI.

Para ello, se propone que todos los estudiantes adquieran aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales. Además, en el nuevo programa se ofrecen, por un lado, asignaturas optativas que permitirán a los estudiantes que así lo decidan profundizar en áreas científicas y, por otro lado, módulos adicionales que les permitirán adquirir competencias laborales en distintas áreas profesionales. Lo importante es que la elección de una u otra opción de estudios no limita las opciones futuras de los bachilleres: todos deberán estar preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática, para continuar con estudios superiores y para integrarse al mundo laboral o del emprendimiento. (Ministerio de Educación, 2011).

Este nivel educativo comprende tres años de escolaridad: primero, segundo y tercer años de Bachillerato. Al concluir este nivel, el estudiante será capaz de:

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

- **Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.** Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural; participar activamente en la sociedad; resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural. Esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- **Actuar como ciudadano responsable.** Regirse por principios éticos-morales que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumplir con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medioambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.
- **Manejar sus emociones en la interacción social,** de modo adecuado, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- **Cuidar de su salud y bienestar personal.** Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud general.
- **Emprender.** Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- **Aprender por el resto de su vida.** Acceder a la información disponible de manera crítica. Investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa. (Currículo de la Educación Física para la educación general básica y bachillerato, 2012).

4.5.1.1.3 Los ejes transversales dentro del proceso educativo.

El Buen Vivir es el principio rector de la transversalidad en el currículo.

El Buen Vivir y la educación interactúan de dos modos. Por una parte, el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, en la medida en que permite el desarrollo de las potencialidades humanas y, como tal, garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas. Por otra parte, el Buen Vivir es un eje esencial de la educación, en la medida en que el proceso educativo debe contemplar la preparación de los futuros ciudadanos para una sociedad inspirada en los principios

del Buen Vivir, es decir, una sociedad democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, tolerante con la diversidad y respetuosa de la naturaleza.

Los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deben ser atendidas en toda la proyección curricular desde el primero de básica hasta el bachillerato, con actividades concretas, integradas al desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño de cada área de estudio. En sentido general, los ejes transversales abarcan temáticas tales como:

➤ **La interculturalidad**

El reconocimiento a la diversidad de manifestaciones étnico-culturales en las esferas local, regional, nacional y planetaria, desde una visión de respeto y valoración.

➤ **La formación de una ciudadanía democrática**

El desarrollo de valores humanos universales, el cumplimiento de las obligaciones ciudadanas, la toma de conciencia de los derechos, el desarrollo de la identidad ecuatoriana y el respeto a los símbolos patrios, el aprendizaje de la convivencia dentro de una sociedad intercultural y plurinacional, la tolerancia hacia las ideas y costumbres de los demás y el respeto a las decisiones de la mayoría.

➤ **La protección del medioambiente**

La interpretación de los problemas medioambientales y sus implicaciones en la supervivencia de las especies, la interrelación del ser humano con la naturaleza y las estrategias para su conservación y protección.

➤ **El cuidado de la salud y los hábitos de recreación de los estudiantes**

El desarrollo biológico y psicológico acorde con las edades y el entorno socio-ecológico, los hábitos alimenticios y de higiene, el empleo productivo del tiempo libre.

➤ **La educación sexual en los jóvenes**

El conocimiento de su propio cuerpo y el respeto a su integridad, el desarrollo de la identidad sexual y sus consecuencias psicológicas y sociales, la responsabilidad de la paternidad y la maternidad. (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, 6º año).

4.5.1.1.4 Conceptos que se emplean en la estructura curricular.

➤ **Eje curricular integrador del área:** Es la idea de mayor grado, de generalización del contexto de estudio que articula todo el diseño curricular.

- **Eje del aprendizaje:** Se deriva del eje curricular integrador en cada área de estudio y es el hilo conductor que sirve para articular las destrezas con criterio de desempeño de la educación general básica
- **Objetivos educativos del año:** hace referencias a las grandes metas que pueden ser alcanzadas en el proceso educativo dentro de cada año de estudio.
- **Bloque curricular:** Es el que organiza e integra un conjunto de destrezas con criterio de desempeño alrededor de un tema generador.
- **Destreza con criterio de desempeño:** Se refiere al saber hacer, relacionado con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad.
- **Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje:** Son orientaciones metodológicas y didácticas para poder realizar actividades que ayuden a desarrollar la destreza con criterio de desempeño.
- **Indicadores esenciales de evaluación:** Se refieren a los resultados de aprendizaje identificando el desempeño esencial que deben demostrar los estudiantes.

El desempeño auténtico se refiere a la formación integral de la persona: Saber, saber hacer en la vida y para la vida, saber ser, saber emprender todo en equipo para el convivir.

Posee un desempeño auténtico el estudiante cuando utiliza sus saberes en la solución de problemas y precisamente allí es en donde se cristaliza las destrezas con criterio de desempeño. (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, 6º año).

Los desempeños auténticos de aprendizaje pueden ser la respuesta a la pregunta acerca de cómo lograr que el aprendizaje escolar verdaderamente prepare a los niños y jóvenes para entender y actuar en el mundo a su alrededor como agentes constructivos y de cambio.

La cualidad de la autenticidad se define a partir de las características que adopten esos desempeños al ser planeados intencionalmente como ambientes de aprendizaje. Así, los desempeños son auténticos en la medida en que extraen o reproducen de la vida y de las experiencias humanas reales, tal como o de manera similar a como ocurren en los contextos de comunidades y culturas específicas. Si esto se cumple, los desempeños auténticos exigen trabajo intelectual similar al de quienes se desempeñan en la vida real en esas comunidades y/o culturas específicas, aun las

científicas, académicas y profesionales, sean ellos personas comunes que usan lo que saben en sus actividades cotidianas o expertos que utilizan su conocimiento especializado en la solución de problemas propios de sus diferentes campos de acción y disciplina. Los desempeños auténticos, resultarán significativos para quienes los realizan en la medida en que lo que se aprende al realizarlos y las actividades mismas se relacionen con sus experiencias y conocimientos previos. (Ministerio de Educación, 2011).

4.5.1.1.5 Semejanzas y diferencias entre: objetivos, destreza con criterio de desempeño e indicadores de evaluación.

Las semejanzas entre estos tres elementos que forman parte de la estructura curricular es que estos sirven para que el estudiante adquiera desempeños auténticos.

La diferencia está en que cada uno de ellos persigue objetivos distintos.

- **Objetivo:** El objetivo se compone de tres partes que son: Acción (verbo en infinitivo), conocimiento (tema) y el fin(a donde quiero llegar).
- **Destreza con criterio de desempeño:** También se compone de tres partes: Acción (verbo en infinitivo), conocimiento (tema) y grado de complejidad (grado de profundidad).
- **Indicador:** Tiene tres partes: Acción (verbo en tercera persona del presente del modo indicativo), conocimiento (tema), resultados (el estudiante alcanzó o no la destreza con criterio de desempeño) (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, 6º año)

En resumen los elementos del currículo son:

- Perfil general.
- Perfil del área.
- Objetivos del área.
- Objetivos del año.
- Macro destrezas con criterio de desempeño.
- Indicadores esenciales de evaluación.

Organizadores:

- Áreas del conocimiento.
- Eje curricular integrador.
- Eje de aprendizaje.
- Bloques curriculares.

Orientadores:

- Mapa de conocimientos o precisiones para la enseñanza – aprendizaje.

4.5.1.1.6 Elementos que contiene una microplanificación.

- Número del bloque y título del mismo.
- Datos informativos.
- Objetivo.
- Eje curricular integrador
- Eje transversal
- Eje de aprendizaje
- Destreza con criterio de desempeño.
- Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.
- Recursos didácticos
- Evaluación: Técnicas e instrumentos.

4.5.2 Metodología.

Para esta capacitación se utilizó y se utilizará la siguiente metodología:

- Para la investigación teórica se utilizó los métodos: Analítico-Sintético e Inductivo deductivo. La técnica de la lectura comprensiva, fichas nemotécnicas.
- Para impartir el taller se utilizará el método Sistémico. Las técnicas de trabajo grupal, el debate, sinopsis, resolución de problemas.

4.5.3 La evaluación.

4.5.3.1 Concepto de evaluación.

- Evaluación: “Enjuiciar sistemáticamente el mérito o el valor de un objeto” (Stufflebeam y Shinkfield, 1987). (Evaluación del aprendizaje).

Desde este punto de vista la evaluación evalúa resultados, de forma sistemática, en el proceso. En las instituciones educativas se evalúa por quimestres. En el año son dos quimestres. Cada quimestre tiene tres parciales y el examen de quimestre. En el parcial hay que considerar las siguientes aportaciones del estudiante: Tareas independientes, trabajos individuales, trabajos grupales, lecciones y la prueba del bloque (que se le llama también sumativa).

- Eisner (1985) define a la evaluación como “ayudar a otro a ver lo que no podría ver por sí mismo”. (Evaluación para el aprendizaje).

Tomando en cuenta lo que dice Eisner la evaluación permite que el estudiante vaya dándose cuenta de las equivocaciones que comete y las corrija hasta que lo haga completamente bien, sólo ahí se ha conseguido el desempeño auténtico. Por ejemplo

si el docente le enseñó la carta y le pide al estudiante que escriba una carta. El estudiante le presenta al profesor y la falta el saludo, el profesor por medio del diálogo le hace caer en cuenta ese error y lo devuelve el trabajo para que lo realice bien; el maestro devolverá el trabajo al estudiante las veces que sean necesarias hasta que lo realice bien.

- Herman, Aschbacher y Winters (1992) nos dicen que la evaluación auténtica se caracteriza por “demandar que los aprendices resuelvan activamente tareas complejas y auténticas mientras usan sus conocimientos previos, el aprendizaje reciente y las habilidades relevantes para la solución de problemas reales”.

La evaluación auténtica se enfoca en el desempeño del aprendiz e incluye una diversidad de estrategias de instrucción-evaluación no sólo holísticas, sino rigurosas. La evaluación auténtica enfatiza la importancia de la aplicación de la habilidad en el contexto de una situación auténtica, “de la vida real”.

Para una adecuada evaluación el docente debe considerar los siguientes aspectos:

- ¿Las actividades planteadas son aplicables a mi realidad como docente?
- ¿Las actividades planteadas presentan objetivos acordes con aquellos que el BGU plantea para el primer año de bachillerato?
- ¿Las actividades planteadas se enfocan en el desarrollo de destrezas o en la transmisión de contenidos?
- ¿Las actividades planteadas toman como temas a tratar aquellos conocimientos esenciales que plantea el BGU para el primer año de bachillerato? ¿Van más allá de los conocimientos esenciales?
- ¿Las actividades planteadas presentan novedades pedagógicas o son actividades tradicionales? (Recuerde que no hay razón por la que una actividad tradicional no sea una excelente herramienta didáctica).
- ¿Las actividades planteadas fomentan desempeños auténticos por parte de los estudiantes?
- ¿Las actividades planteadas presentan opciones para estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje, habilidades e intereses? (Ministerio de Educación, 2011).

La evaluación se realizará con la técnica de la observación, el instrumento que se utilizará es la ficha de observación.

El taller que se llevará a cabo es participativo, los docentes con el material que disponen realizarán actividades individuales y grupales y luego lo expondrán a los demás.

Al concluir el taller el docente entregará una planificación microcurricular realizada por él en la que se demuestre que puede ser aplicada en su asignatura y sirva para que los estudiantes realicen desempeños auténticos.

Al concluir el taller el docente expondrá una matriz de evaluación realizada por él de acuerdo a la asignatura que imparte en el que conste todos sus elementos.

Lectura motivadora:

Cierto día, una niña de sexto año de EGB llegó a casa con un pésimo informe. Su padre, lógicamente entró en cólera y dijo: “Mira, eres una niña muy inteligente y siempre te ha ido muy bien en la escuela. Hace dos semanas te pregunté cómo ibas en la escuela y tú me dijiste que divinamente.

-¿Cómo puedes decir que te estaba yendo bien y traer a casa este informe? ¿Cómo explicas eso?”.

Llorando, la niña le respondió:

“Papá, no sé en qué se basan esas calificaciones”.

Sin duda alguna, ella estaba en lo correcto. Con frecuencia esperamos que los estudiantes sencillamente sepan qué es lo que hace que un ensayo sea bueno, o qué es un buen proyecto de ciencias, o un buen dibujo, en lugar de articularles los estándares. Si la maestra lo escribe, tal vez en la forma de una matriz, entonces la niña sabría “qué es lo que cuenta” y su trabajo sería mejor. Esa niña tan sólo necesitaba ayuda para saber en qué se basaban las calificaciones.

CUADRO Nº 6

DIFERENCIA ENTRE LA EVALUACIÓN TRADICIONAL Y LA EVALUACIÓN AUTÉNTICA.

Evaluación Tradicional	Evaluación Auténtica
Exige al alumno:	Exige al alumno :
Seleccionar o tener que dar una respuesta	Desarrollar una tarea de desempeño.
Resolver una tarea artificial	Resolver una tarea concebida a partir de la vida real.
.	Se evalúan capacidades cognitivas y se

Se evalúan solo capacidades cognitivas	incluyen aspectos emocionales o sociales.
Recordar o reconocer el conocimiento	Construir o aplicar conocimiento.
Una tarea estructurada por el docente	Una tarea estructurada por el docente y el alumno.
Emplear evidencia indirecta de lo aprendido	Valorar la evidencia directa en desempeños.
Estructurada a partir de un único evaluador.	Dinámica que incluye a múltiples evaluadores.
Manejar la evaluación con criterios implícitos	Trabajar a partir de criterios explícitos.
Unidireccionalidad en la comunicación	Retroalimentación constructiva y continua

Fuente: Sergio Tobón Tobón

Elaboración: Pedro Vinicio Benavides Patiño

CUADRO N° 7

Técnicas e instrumentos para una evaluación auténtica

TÉCNICA	INSTRUMENTOS	CATEGORÍA
Observación	Ficha de observación Registro anecdótico Lista de cotejo Escalas de valoración	Actividades individuales en clase. Actividades grupales en clase
Entrevista	Guía de entrevista Guía de preguntas	AIC AGC
Encuesta	Cuestionario Cuestionario de saberes previos. Cuadro de registro de capacidades	AIC
Prueba de ejecución	Guía de las actividades	AGC

	por realizar. Guía de trabajo.	Trabajo Académico Independiente.
Sinopsis	Organizadores gráficos: Mentefacto Mapa conceptual Rueda de atributos ...	Actividades individuales en clase. Actividades grupales en clase
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación Escala de autoconcepto	AIC AIC
Coevaluación	Cuestionario de coevaluación Lista de cotejo Juego de clase	AIC AGC
Resolución de casos y problemas	El caso o problema Guía de discusión	AGC Trabajo Académico Independiente. AIC
Debate y asamblea Juego de roles Dilemas morales Resolución de problemas Contar historias vividas Diálogo, conversatorio	Guía de discusión Instrumentos para sistematizar respuestas	Actividades individuales en clase. Actividades grupales en clase
Análisis de producciones del alumno (Trabajos de aula)	Cuaderno de clase y de trabajo Producciones escritas:	AIC AGC

	resúmenes, monografías, ensayo Portafolio Informes de laboratorio Producciones orales Proyectos Reportes Resolución de ejercicios y problemas.	TAI Lecciones
Prueba oral	Cuestionario	Evaluación sumativa
Prueba escrita	Cuestionario Cuestionario de base estructurada	Evaluación sumativa Evaluación sumativa
Prueba objetiva	Cuestionario	Evaluación sumativa
Prueba de libro abierto	Cuestionario	Evaluación sumativa
Prueba de ejecución	Guía de trabajo Lista de cotejo Escala estimativa Ensayo	Evaluación sumativa

Fuente: Muñoz Sherling Ángeles

Elaboración: Pedro Vinicio Benavides Patiño

4.5.3.2 La rúbrica.

Según Vera Vélez (2008) es un instrumento de medición en el cual se establece criterios y estándares por niveles, mediante la disposición de escalas, que permiten determinar la calidad de la ejecución de los estudiantes en unas tareas específicas.

Según Díaz Barriga (2002) una rúbrica es también un instrumento de graduación de calidad para cada criterio del trabajo o actividad, que abarca, desde excelente hasta muy deficiente. Son guías de puntaje que permiten describir el grado en el cual un aprendiz está ejecutando un proceso o producto.

4.5.3.2.1 Características de la rúbrica.

- Se basan en criterios de desempeños claros y coherentes.
- Evalúan productos y procesos del estudiante con objetividad y consistencia.
- Describen lo que será aprendido.
- Descriptivas (a veces numéricas).
- Ayudan a supervisar el propio trabajo.
- Ayudan a eliminar subjetividad en la evaluación y en la ubicación de niveles.
- Son una poderosa herramienta didáctica, capaz de contribuir significativamente a la mejora de los procesos de A-E en su conjunto.

4.6 Duración.

El curso se llevará a cabo los días sábados a partir del 5 de abril del 2014 hasta el sábado 24 de mayo, con una duración de 8 horas diarias. Como el curso está diseñado para 60 horas, los docentes asistirán 8 sábados consecutivos.

CUADRO N° 8

4.7 Cronograma de actividades del curso.

HORAS	Sab. 5 de abril	Sab.12 de abril	Sab.19 de abril	Sab. 26 de abril	Sab.3 de mayo	Sab. 10 de mayo	Sab.17 de mayo	Sab. 24 de mayo
8h-8h15	Bienvenida, motivación, comentarios	Bienvenida, motivación, comentarios	Bienvenida, motivación, comentarios	Bienvenida, motivación, comentarios	Bienvenida, motivación, comentario	Bienvenida, motivación, comentario	Bienvenida, motivación, comentario	Bienvenida, motivación, comentario
8h15-8h25	Activación del conocimiento previo: Trabajo en grupos: Conformación de grupos: por áreas disciplinares.	Activación del conocimiento previo: Trabajo en grupos: Conformación de grupos: por áreas disciplinares.	Activación del conocimiento previo: Trabajo en grupos: Conformación de grupos: por áreas disciplinares.	Activación del conocimiento previo: Trabajo en grupos: Conformación de grupos: por áreas disciplinares.	Activación del conocimiento previo: Trabajo en grupos: Conformación de grupos: por áreas disciplinares.	Activación del conocimiento previo: Trabajo en grupos: Conformación de grupos: por áreas disciplinares.	Activación del conocimiento previo: Trabajo en grupos: Conformación de grupos: por áreas disciplinares.	Activación del conocimiento previo: Trabajo en grupos: Conformación de grupos: por áreas disciplinares.

	Plenaria	Plenaria	Plenaria	Plenaria	Plenaria	Plenaria	disciplinarios. Plenaria	Plenaria
8h25-9h15	Presentación del documento de la Actualización curricular y lectura participativa	Análisis de objetivos e indicadores de evaluación y su estructura	Trabajo en grupo sobre la evaluación tradicional y la elaboración auténtica, Lectura del material entregado y socialización entre los miembros del grupo	Presentación de las técnicas de evaluación que se pueden utilizar en el proceso de enseñanza aprendizaje	Diálogo y enumeración de los elementos de la microplanificación , destacando la importancia que tiene la destreza con criterio de desempeño	Presentación de dos indicadores esenciales de evaluación	Trabajo individual: Elaboración de la planificación microcurricular de un bloque que contenga todos los elementos para la asignatura que imparte el docente	Elaboración de una matriz de evaluación para la tarea independiente e individual

9h15-10h15	Trabajo en grupo: Elaboración de organizadores gráficos relacionados a los elementos de la Actualización Curricular	Elaboración de objetivos. Indicadores esenciales. Destrezas con criterio de desempeño para las asignaturas que los docentes imparten	Realización de organizadores gráficos relacionados al tema de estudio en cada uno de los grupos	Elaboración de trabajos prácticos utilizando las técnicas de evaluación que se conoce	Trabajo individual: Elaboración de una planificación con dos destrezas con dos destrezas que se pretende desarrollar en su asignatura poniendo énfasis en las estrategias metodológicas.	Trabajo individual: Elaboración de los indicadores de logro o criterios de evaluación tomando como base las destrezas y el indicador esencial de evaluación presentado anteriormente.	Elaboración de la planificación microcurricular de un bloque que contenga todos los elementos para la asignatura que imparte el docente (en caso de necesitar puede pedir ayuda al facilitador)	Elaboración de una matriz de evaluación para un trabajo en grupo
10h15-10h45	Receso	Receso	Receso	Receso	Receso	Receso	Receso	Receso
10h45-	Exposición de	Exposición de	Exposición de	Exposición de	Continuación	Continuación	Revisión del	Exposición de

11h	los trabajos realizados	los trabajos realizados.	los trabajos realizados.	los trabajos.	con el trabajo	del trabajo	trabajo por el facilitador	los trabajos realizados
11h-12h40	Trabajo en grupo sobre: Ubicación de los elementos de la Actualización curricular en las asignaturas de: Matemáticas, Lengua y Literatura, CN,EESS	Trabajo en grupo sobre los bloques y sus componentes. Análisis sobre las estrategias metodológicas. Planificación completa para una estrategia.	Socialización sobre la evaluación según el Reglamento de la LOEI desde el art. 184 hasta el art.214	Trabajo individual planificación de una evaluación para dos destrezas de la asignatura que el docente imparte que estén encaminadas a conseguir desempeños auténticos.	Continuación con el trabajo	Continuación del trabajo	Realización de la corrección del trabajo que está realizando	Elaboración de una matriz de evaluación para la sumativa del bloque o para el examen del quinquemes-tre
12h40-13h	Exposición de los trabajos	Exposición de los trabajos	Continuación de la socialización	Continuación del trabajo y despedida	Continuación del trabajo		Continuación del trabajo	Continuación del trabajo

13h-14h	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo
14h-15h	Presentación de diapositivas sobre la importancia de realizar una planificación	Análisis sobre los pasos que se sigue para impartir una clase. Significado del ACC, ERCA	Análisis sobre la forma de realizar evaluaciones en el aula.	Exposición del trabajo y opiniones sobre el mismo por parte de los integrantes del taller.	Exposición del trabajo realizado	Continuación del trabajo	Exposición de las planificaciones realizadas y evaluación de las mismas por parte de los integrantes del taller (coevaluación)	Continuación del trabajo
15h-16h	Trabajo en grupo sobre las destrezas: concepto, estructura, elaboración de destrezas por los grupos de	Elaboración de un modelo de plan de clase tomando en cuenta lo analizado anteriormente.	Realización de trabajos prácticos sobre el tema anterior.	Análisis de los indicadores esenciales de evaluación de la Actualización curricular y la relación que	Exposición del trabajo realizado	Exposición del trabajo realizado	Exposición de las planificaciones realizadas y evaluación de las mismas por parte de los	Exposición de las evaluaciones realizadas y comentario sobre el tema de trabajo por parte de los

	trabajo			guarda con las destrezas con criterio de desempeño.			integrantes del taller (coevaluación)	integrantes del taller.
16h-16h30	Exposición de los trabajos en grupo y despedida.	Exposición de los trabajos y despedida.	Exposición de los trabajos y despedida	Exposición del trabajo realizado.	Exposición del trabajo realizado	Exposición del trabajo realizado	Exposición de las planificaciones realizadas y evaluación de las mismas por parte de los integrantes del taller (coevaluación)	Exposición de las evaluaciones realizadas y comentario sobre el tema de trabajo por parte de los integrantes del taller.

4.8 Costos del curso.

El taller no tiene costo alguno ya que todos los materiales que se van a necesitar tienen que traerlo los docentes (copias, texto de la Actualización Curricular, el Marco Legal Educativo, 2012, entre otros). El Taller lo impartirá un funcionario de la Coordinación Zonal 6.

4.9 Certificación.

Para que los docentes puedan recibir un certificado, tienen que asistir al taller, en caso de una situación extrema pueden faltar máximo 4 horas ya que si tiene muchas faltas no puede continuar con el taller. Además para recibir certificado tiene que entregar una microplanificación realizada por él y una matriz de evaluación asimismo realizada por el docente.

4.10 Bibliografía del proyecto.

Díaz Barriga, Frida. (2002). Evaluación de aprendizajes significativos. En línea. Recuperado en: www.cneq.unam.mx/cursos.../EVALUACION_AVIENTICA.ppt.

Gómez Lucas, Cecilia. La Evaluación Formativa. En línea. Recuperado en: fua.ua.es/dspace/.../1/LA%20EVALUACION%20EVALUACION%20FORMATIVAPDF

Guerra, Miguel Ángel. (2002). Evaluación Educativa: Un Proceso de Diálogo. En línea. Recuperado en: www.terras.edu.ar/.../8SANTOS-GUERRA-Miguel-Angel-cap2y5-EE.pdf

Margalef. (2005). Características de una Evaluación Auténtica. En línea. Recuperado en: www.sideboom.com/presentations/gg072/Caracteristicas_de_una_Education_Autentica.

Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010. Imprenta Don Bosco-Quito. Quito- Ecuador.

Ministerio de Educación (2011). Bachillerato General Unificado. Imprenta Don Bosco-Quito. Quito- Ecuador.

Ministerio de Educación. (2012). Marco Legal Educativo. Editogran S.A. Quito-Ecuador

Tobón Tobón, Sergio. (2006). Evaluación Tradicional y Evaluación por Competencias. En línea. Recuperado en: www2.minedu.gob.pe/digesupt/formacioninicial/wp/_descargas/bdigital/026_evaluacion_tradicional_y_por_competencias.pdf.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

Finalizada la investigación se concluye que:

- Los referentes teóricos indagados sobre las necesidades de formación permitieron comprender que es muy importante reflexionar, analizar sobre lo que ocurre en las instituciones en el campo profesional y al detectar las falencias hay que atacarlas para superarlas.
- Varios docentes no han cursado capacitación alguna desde el momento que ingresaron a laborar en la docencia.
- Los cursos de formación permiten al docente actualizarse, abandonar la enseñanza tradicional y utilizar nuevas estrategias en el aula para adquirir desempeños auténticos de los estudiantes.

RECOMENDACIONES:

- Las autoridades educativas de la institución en donde se llevó a cabo la investigación deben hacer una reunión con todo el personal docente y analizar sobre las necesidades de formación y de qué manera repercuten en la institución.
- Los docentes deben realizar círculos de estudio y así compartir conocimientos y experiencias que ayudan a mejorar la calidad educativa.
- El directivo tiene la obligación de gestionar cursos de formación profesional para que el personal docente se capacite permanentemente y los conocimientos recibidos lo aplique en las aulas.

BIBLIOGRAFÍA

Amatabreu, Mauricio. (2004). Problemas de razonamiento lógico. Recuperado en: www.slideshare.net/politikomico/problemas-de-razonamiento-logico-libro-de-preguntas.

Anderson. (1991). Resistencia al cambio docente.

Armijo, Marianela. (2009). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública. ILPES/CEPAL.

Caballero Caballero, Adelicio, Hernández María Luz y Pizarro Meijon, María Ángles. Caballero Hernández Pizarro. Fundamentación Psico_Didáctica de una Propuesta de Intervención Diagnóstica_Orientadora para los Docentes en el Bachillerato. En línea. Recuperado en: www.tendenciaspedagógicas.com/Articulos/2007_q2_07pdf.

Calvo, Gloria. (1996). El Docente Responsable de la Investigación Pedagógica. En línea. Recuperado en: www.vanrepcultural.org/blaavirtual/educacion/expodocen5c.htm.

Candelario Sereno, Tomás. (2006). La formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza. Recuperado en: portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej_jalisco.gob.mx.investigacion_educativa/files/pdf/formaciondocenteyprofesionalizacionCANDELARIO.pdf.

Careaga, Adriana. (2005) ¿Por qué es importante establecer objetivos en la planificación de un curso? Recuperad en: www.dem.fmed.ed.uy/unidad.psicopedagogica/documentos/objetivos.pdf.

Cartagena Ros, José Manuel y Lorenzo Moreno, José Manuel. (2003) Profesores de Educación Secundaria. Madrid-España.

Chávez Urbide, Alfonso. (2006). Bienestar psicológico y su influencia en el rendimiento académico de estudiantes de nivel medio superior. Recuperado en: digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/pdf/ALFONSO_CHAVEZ_URIBE.pdf.

Corea, Mario. (2012). La Educación como Realidad. En línea. Recuperado en: www.slideshare.net/MarioCorea/educacion_como_realidad.

Díaz Orozco, María Elena y Gallegos Valdés, Rodrigo. (2002). Formación y Práctica Docente en el Medio Rural. México.

Díaz Urbano, Dolores. (2010). Transformación de la educación. Recuperado en: fido.palermo.edu/servicios-duc/publicacionesdc/vista/detalle-articulo.php?id-articulo=2658eid_libro=128.

Docencia Universitaria; (2001) Avancos Recents.

Ebehard Schoenfeldt, Helmut Nolker. (1983). Función Profesional. España.

Estebaranz García, Araceli. (1995). Didáctica e Innovación Curricular. España.

Estebaranz García, Araceli. (1999). Didáctica e Innovación Curricular. Segunda Edición. Universidad de Sevilla.

F. Arias, Sonia B., Consejos para Parejas. En línea. Recuperado en: http://consejos_para_parejas.blogspot.com/2012/0/01_archive.html.

Fraga Rodríguez, Rafael; Herrera Padrón, Caridad y Fernández Lobeiras, Gumersindo. (2009). Didáctica para Áreas Profesionales. Quito-Ecuador.

Frances, Antonio. (2006). Estrategia y Planes para la Empresa con el Cuadro de Mando Integral. México.

Gago Rodríguez, Francisco Manuel. (2006). La Dirección pedagógica en los Institutos de Enseñanza Secundaria.

García, Carlos Marcelo. (2002). La Formación Inicial y Permanente de los Educadores. En línea. Recuperado de: <https://www.google.com.es/#q=formacion+inicial>

García Hoz, Víctor. (1996) Formación de Profesores para la Educación Personalizada. Madrid.

García Ruíz, María Rosa. (2006). La Formación Continua. Estudios de las Necesidades Formativas en el Ámbito Empresarial de Cantabria. España.

Gómez Gonzalvo, Clara Esther. (2006) Revista Electrónica de las Ciencias Médicas. Cienfuegos Medisur. [DIALNET.EVALUACIONDELDESARROLLOPROFESIONALDOCENTE_2950064-3PDF. \(PROTEGIDO\)-ADOBEREADER.](http://DIALNET.EVALUACIONDELDESARROLLOPROFESIONALDOCENTE_2950064-3PDF_(PROTEGIDO)-ADOBEREADER)

Gómez Lucas, C y Peradonés Gonzáles, T. (2009). La Formación del Profesorado como Factor Decisivo de la Excelencia Educativa. Gray Company. En Línea. Recuperado en: <http://rua.va.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/propuestas%20cap.%201.pdf>.

González Medina, Claudia Margarita. (2009). Reflexiones de Profesionales de la Educación. En línea. Recuperado de: www.oei.es/metas2021/reflexiones2/83b.pdf.

González Morales, Dislayne y Díaz Alfonso, Yoel Michael. (2009). La importancia de promover en el aula estrategias de aprendizajes para elevar el nivel académico en los estudiantes de psicología. Recuperado en: www.rieoei.org/investigacion/1379Gonzalez.pdf.

Imbernón, Francisco. La Formación Permanente del Profesorado. 10 Ideas Clave.

Hoffmann, Ronald y Y.McGuire, Sandra. (2009). Cómo Enseñar y cómo Aprender Según Dos Profesores con 40 Años de Experiencia. En línea. Recuperado en: francisthemulenews.wordpress.com/2010/08/12/como-enseñar-y-como-aprender-según-dos-profesores-con-40-años-de-experiencia/

Imbernón, Francisco. (1999) La Formación y Desarrollo Profesional del Profesorado.

Juarez, Alexander. (2012). Rol del docente en la actualidad. Recuperado en: 93juarez.com/2012/03/rol-de-docente-en-la-actualidad.html.

Lacasa, P. (2000). Entorno Familiar y Educación Escolar: La Intersección de dos Escenarios Educativos. En línea. Recuperado en: www.ucx.es/ed1ladip/investiga/entornopdf.

Lindón, Moliner M, Jaumet, V, Castellón, L y Loren, Cecilia. (2008). La Formación Continua Como Proceso Clave en la Profesionalización Docente: Buenas Prácticas en Chile. Recuperado en: www.rnace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1-pdf.

Llorens Gumbau, Susana. Detección de Necesidades formativas: Una Clasificación de Instrumentos. Pág. 17. IDIAZVI.WEBS.ALL.ES/DETNECFOR.PDF.

López Campos, Jordi. (2005). La Formación con Calidad. EPISE PRAXIS. Las Razas-Madrid.

López Campos, Jordi. (2005). Planificar la Formación con Calidad. Madrid.

LópezTamayo, PedroÁngel. (1993). Recuperado en: www.ilustrados.com/tema/1224/como-desarrollar-pensamiento-logico-matematico-alumnos.htm.

Lozano, Martín Vicente. (2012) ¿Qué cualidades debe tener un buen maestro? En línea. Recuperado en: blog.smconectados.com/2012/12/18/que_cualidades_debe_tener_un_buen_maestro/

Machado, Ana Luiza. (2001). El Rol de los Gestores Educativos en el Contexto de la Descentralización de la Escuela. En línea. Recuperado en: blogfcbc.files.wordpress.com/2012/03/6-machado-ana-luiza.pdf.

Maquilán Sánchez, Javier J. (2011). La formación del profesorado en el siglo XXI. Recuperado en: edit.um.es/library/docs/books/978469428412.pdf.

Martínez, Enrique y Sánchez, Salanova. (1995). Formación del Profesor. Revista Aviaria. Recuperado en: www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975foraciondocente.htm.

Martínez González, Raquel Amaya. Diagnóstico Pedagógico. Pág. 102.

Martínez Olmedo, Elsa. (2005). Qué es un proyecto educativo. Recuperado en: www.vaneh.edu.mx/docencia/VI_lectura/maestria/documentos/LEC35pdf.

Matos, Yuraima y Rasek, Eva. (2008). La observación, discusión y demostración: Técnicas de investigación en el aula. Volumen 14. Recuperado en: www.realyc.org/pdf/761/76111892003.pdf.

MEC. (2001). Lineamientos Administrativos Curriculares del Bachillerato en Ecuador. En línea. Recuperado en: www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm.

Mellizo Sanz, Carmen. (2004). Importancia de la Interacción Profesor Alumno. En línea. Recuperado por: www.monografias.com/trabajos18/interaccion_profesor_alumno/interaccion_profesor_alumno.shtml.

Ministerio de Educación. (2012). Marco legal educativo. . Imprenta Don Bosco-Quito. Quito- Ecuador.

Ministerio de Educación. (2011). Curso de didáctica del pensamiento crítico. Recuperado en: www.educacion.gob.ec/wp_content/uploads/downloads/2013/03/siprofe_didactica-del-pensamiento-critico.pdf .

Ministerio de Educación de Argentina. (2009). Educación de calidad para una educación más justa. Recuperado en: portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/.

Moreno, Pilar María. (2002). Diseño y Planificación del Aprendizaje. En línea. www.biblio.colmex.mx/curso_formacion_formadores/NdCdeFfopdf.

Núñez R., Nemencio y Palacios C., Pedro G. (2011). La Superación Docente Continua: Algunos Criterios para su Perfeccionamiento. En línea. Recuperado en: www.rieoei.org/deloslectores/771Nunez.pdf.

Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2009). Metas Educativas.

Paguay, Léopold, Altet, Marguerite, Charlier, Eveline y Perrenovd, Philippe. (2005). La Formación Profesional del Maestro, Estrategias y Competencias. México.

Parra Launga, Antonia, Madrigal Martínez, Ana María, Redondo Duarte, Sara, Vale Vasconcelos, Patricia y Navarro Asencio, Erique. (2006) Orientación Educativa: Fundamentos Teóricos, Modelos Institucionales y Nuevas Perspectivas. Madrid-España. CIDE.

Pauré, Alex. (2011). Formación Docente: Hacia una definición del Concepto de Competencia Profesional Docente. En línea. Recuperado en: http://www.aufor.com/aufop/4ploaded_files/articulos/1301587967pdf.

Pere Marqués, Graells. (2011). Los docentes: Funciones, roles, competencias necesarias, formación. Recuperado en: peremarques.pangea.org/docentes.htm.

Pérez Rivera, Graciela. (2006). Didáctica general: Heterogeneidad y formación de profesores. Recuperado en: www.monografias.com/trabajos32/profesor_didactica-exito_practica/profesor_didactica_exito_practica.shtm.

Pérez Serrano, Martina. ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? En línea. Recuperado en: WWW.TENDENCIASPEDAGOGICAS.COM/ARTICULOS/1999-04-021.PDF.

Rossett, Allison. (2002). Guía para la Evaluación de Necesidades Formativas. FACTAM, S.L. Madrid.

Saavedra, Cornelio. (2009). Formación Docente y Técnica. En línea. Buenos Aires-Argentina. Recuperado en: portal.educacion.gov.ar/superior/formación-tecnica/formación_tecnica.

Seijas Ramos, Sonia. (2011) Proyecto para el Análisis de Necesidades Formativas para el País en la UDC. Unidad de Formación y Asesoramiento. En línea. Recuperado en: WWW.UDC.ES/CUFIE/UFA/PAS/DOCUMENTOS/PROXECTO_CASTELAN.PDF.

Sereno, Tomás Candelario. (2006). La Formación del Docente y los Procesos de Profesionalización para construir competencias para la enseñanza. En línea.

Recuperado de: portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej.jalisco.gob.mx/interseccion-educativa/files/pdf/formaciondocenteyprofesionalizacioncandelario.pdf.

Siliceo Aguilar, Alfonso. (2006). Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Limusa.

Taborda, Andrea Bibiana. (2007). Adolescencia, docentes y fracaso escolar: Conocer y comprender a nuestros adolescentes para evitar su fracaso escolar. Recuperado en: portal.educ.ar/debates/eid/cultura/debate/adolescencia-docentes-y-fracasos.php.

Tejada Fernández, José. (2001). Formación Docente y Formación para la Innovación. www.um.edu.ar/catedras/claroline/backends/download.php?url=LQNFMjctxoz1bmNp825fZGg;ZW50ZV95x27vc1fcFgsyv9pbm5vdlquwhZGFfRRle18uLi5

Zabalza, Miguel A. (2005). Diseño y Desarrollo Curricular. Segunda Edición.

Zarzar Charur, Carlos. (2003). La Formación Integral del Alumno. ¿Qué es y cómo propiciarla? México.

ANEXOS
CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN”
DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ _____
✓ _____

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA**

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.
De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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

Cuenca, a 3 de diciembre de 2012

Tecnólogo
Santiago Gonzales
RECTOR DEL COLEGIO TÉCNICO "DANIEL CORDOVA TORAL"

Su despacho

De mi consideración:

Luego de saludarle a usted de la manera más respetuosa, solicito se me permita realizar una encuesta a los docentes de La Institución que usted acertadamente dirige, para posteriormente proponer un proyecto de investigación cuyo tema es "El Diagnóstico de necesidades de formación del docente de bachillerato".


Por la favorable que brinde a la presente reitero mis sentimientos de gratitud y estima.

ATENTAMENTE



Pedro Vinicio Benavides Patiño

Recibido
Santiago Gonzales
3/12/12
Autoregistrado



FOTOGRAFÍAS



Fuente: Logo del Colegio Daniel Córdova Toral.
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Rector y secretaria del Colegio técnico Daniel Córdova Toral
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Personal de colecturía del Colegio técnico Daniel Córdova Toral participando en la encuesta
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Docente del Colegio técnico Daniel Córdova Toral participando en la encuesta
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Docentes del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral participando en la encuesta
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Docentes del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral participando en la encuesta
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Docentes del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral en su receso
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Alumnos del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral en una jornada de trabajo
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Alumnos del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral en una jornada de trabajo
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Alumnos del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral en una jornada de trabajo
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño



Fuente: Alumnos del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral en una jornada de trabajo
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Alumnos del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral en una jornada de trabajo
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Estudiantes del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral divirtiéndose
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Estudiantes del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral recreándose
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Estudiantes del Colegio Técnico Daniel Córdova Toral recreándose
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Estudiantes del Colegio Técnico Daniel Córdova terminando su labor
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Docentes y estudiantes saliendo de una jornada de trabajo
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Adecantamiento de la institución
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Adecentamiento de la institución
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.



Fuente: Adecentamiento de la institución
Autor: Pedro Vinicio Benavides Patiño.