



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 nacional Chordeleg, de la provincia de Azuay, ciudad de Chordeleg, período 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Carpio Guarnizo, Germania de Jesús.

DIRECTOR: Díaz Agila, Olga Marleni, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Díaz Agila Olga Marleni.

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 nacional Chordeleg, de la provincia de Azuay, ciudad de Chordeleg, período 2012-2013 realizado por: Carpio Guarnizo Germania de Jesús, 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 Carpio Guarnizo Germania de Jesús declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg, de la provincia de Azuay, ciudad de Chordeleg, período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Olga Marleni Díaz Ágila director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 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.....

Carpio Guarnizo Germania de Jesús

Cédula: 1103235956

DEDICATORIA

Con todo cariño dedico el presente trabajo a mis padres Enma y Mariano que son la razón de mi existencia, a mis hermanas-os por su apoyo incondicional para culminar con mi meta propuesta, a mis sobrinas-os que con su ternura me motivan para seguir preparándome cada día.

Con cariño
Germania de Jesús

AGRADECIMIENTO

Al terminar esta etapa de formación académica, agradezco primeramente a Dios por darme la vida, por haberme iluminado en la realización y culminación de este trabajo de investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, en la persona de cada uno de sus docentes que impartieron los diferentes módulos y todos quienes integran la misma por la formación recibida en esta noble institución, de una manera especial a la magister Olga Marleni Díaz Agila directora de tesis quien sin escatimar esfuerzo me oriento y apoyo para terminar mi trabajo de investigación.

A las autoridades en la persona de la licenciada Cristina López Vázquez, personal docente, administrativo y de servicio del colegio nacional Chordeleg, de la provincia del Azuay, ciudad de Chordeleg por la apertura y todas las facilidades brindadas para la realización de esta investigación.

A mis abnegados padres, hermanas/os por su apoyo y comprensión brindada durante el período de estudios, en fin a todos y cada uno de mis amigos/as que con sus palabras me animaron a continuar para cumplir con mi meta, a mis compañeras/os de la Unidad Educativa María Mazzarello por su ayuda brindada en el transcurso de mi aprendizaje.

La Autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
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.....	6
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	12
1.2 Análisis de las necesidades de formación	14
1.2.1 Análisis organizacional.....	15
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.	16
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.....	19
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	20
1.2.1.4.1 Tipos de liderazgo.....	20
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).	21
1.2.1.5.1 Características del Bachillerato Ecuatoriano.	21
1.2.1.5.2 Demandas de Organización.....	22
1.2.1.5.3 Regulación.....	23
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	24

1.2.1.6.1 Reformas a LOEI.	24
1.2.1.6.2 Reformas al Reglamento de la LOEI.	24
1.2.1.6.3 Reformas al Plan Decenal.	25
1.2.2 Análisis de la persona.	25
1.2.2.1 Formación profesional.	26
1.2.2.1.1 Formación Inicial.	26
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.	27
1.2.2.1.3 Formación Técnica.	28
1.2.2.2 Formación continua.	29
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje. .	30
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	31
1.2.2.5 Características de un buen docente.	32
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.	33
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. .	34
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.	35
1.2.3.1 La función del gestor educativo	35
1.2.3.2 La función del docente.	36
1.2.3.3 La función del entorno familiar.	36
1.2.3.4 La función del estudiante.	37
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.	38
1.3 Cursos de formación	39
1.3.1 Definición e importancia en 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 en la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	42
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	44
2.1 Contexto.	45
2.2 Participantes	46
2.3 Diseño y métodos de investigación	50
2.3.1 Diseño de la investigación.	51
2.3.2 Métodos de investigación.	51
2.3.2.1 Analítico.	51
2.3.2.2 Sintético.	51
2.3.2.3 Inductivo.	52
2.3.2.4 Deductivo.	52

2.3.2.5	Hermenéutico	52
2.3.2.6	Estadístico.....	53
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	53
2.4.1	Técnicas de investigación.....	53
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	54
2.5	Recursos	54
2.5.1	Talento Humano.....	54
2.5.2	Materiales.....	55
2.5.3	Económicos.....	55
2.5.4	Recursos institucionales.....	56
2.6	Procedimiento	56
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		58
3.1	Necesidades formativas	59
3.2	Análisis de la formación.....	71
3.2.1	La persona en el contexto.....	71
3.2.2	La organización y la formación.....	73
3.2.3	La tarea educativa.....	77
	Los cursos de formación	82
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....		85
4.1	Tema del curso.....	86
4.2	Modalidad de estudios.....	86
4.3	Objetivos	86
4.3.1	General.....	86
4.3.2	Específicos.....	86
4.4	Dirigido a	87
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	87
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	87
4.5	Breve descripción del curso.....	87
4.5.1	Contenidos del Curso.....	87
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	87
4.5.3	Metodología.....	88
4.5.4	Evaluación.....	88

4.6 Duración del curso	88
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	88
4.8 Costos del curso.....	89
4.9 Certificación	89
4.10 Bibliografía	89
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	92
ANEXOS.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipo de institución investigada	45
Tabla 2 Tipo de bachillerato que ofrece el establecimiento educativo	46
Tabla 3 Docentes encuestados por género	47
Tabla 4 Estado Civil de los docentes investigados.....	47
Tabla 5 Edad.....	48
Tabla 6 Cargo que desempeña.....	48
Tabla 7 Relación laboral.....	49
Tabla 8 Tiempo de dedicación	49
Tabla 9 Nivel más alto de formación académica que posee	50
Tabla 10 Su titulación tiene relación con el Ámbito Educativo.....	59
Tabla 11 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	60
Tabla 12 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación.....	60
Tabla 13 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel	61
Tabla 14 En que le gustaría capacitarse	61
Tabla 15 Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos	62
Tabla 16 Cómo le gustaría recibir la capacitación	63
Tabla 17 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría capacitarse	64
Tabla 18 En que temáticas le gustaría capacitarse	65
Tabla 19 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	66
Tabla 20 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	67
Tabla 21 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparte cursos de capacitación.....	69
Tabla 22 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	70
Tabla 23 La persona en el contexto formativo.....	71
Tabla 24 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	73
Tabla 25 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios de capacitación.....	73
Tabla 26 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento.....	74
Tabla 27 Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	75
Tabla 28 La organización y la formación	76
Tabla 29 Las materias que imparte tienen relación con su formación.....	77

Tabla 30 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	78
Tabla 31 Tarea educativa	79
Tabla 32 Análisis de formación	81
Tabla 33 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	82
Tabla 34 Totalización en horas	82
Tabla 35 Hace qué tiempo lo realizó	83
Tabla 36 Auspicio del curso realizado	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modalidad para la capacitación.....	63
Figura 2: Temáticas en las que le gustaría capacitarse	65
Figura 3: Obstáculos para capacitarse.....	67
Figura 4: Motivos para asistir cursos de capacitación	68
Figura 5: Motivos por los que se imparten cursos de capacitación.....	69
Figura 6: La persona en el contexto formativo	72
Figura 7: Organización y formación	77
Figura 8: Tarea educativa	80

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg del cantón Chordeleg, provincia del Azuay, período 2012-2013". Esta investigación–acción de enfoque descriptivo es un estudio transeccional/transversal ya que se recoge los datos en un momento específico y es de carácter exploratorio, para ello se utilizó los métodos sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico, además las técnicas de investigación como la observación, entrevista, encuesta acompañada de un cuestionario a través del cual dieron su punto de vista 20 profesores de bachillerato, mismo que permitió recoger datos que determinan fortalezas y debilidades en temas relacionados a la práctica pedagógica, y de esta manera cumplir con los objetivos planteados.

Los resultados obtenidos reflejan debilidades entre otras como la falta de métodos y recursos didácticos para aplicar en el aula, proponiendo para ello desarrollar un proyecto de formación docente "Estrategias metodológicas para la producción de aprendizajes auténticos en el bachillerato" como un aporte en el desarrollo profesional y ejercicio de la docencia ecuatoriana.

Palabras clave: Necesidades, formación, docente, bachillerato, capacitación.

ABSTRACT

This research addresses the issue of diagnosis training needs of high school teachers from the national school Chordeleg Chordeleg the province of Azuay, period 2012-2013. " This action research descriptive approach is a transactional / transversal study since the data is collected at a specific time and is exploratory in nature , for this method , synthetic, inductive, deductive , hermeneutical and statistics was used also techniques research such as observation, interview, survey accompanied by a questionnaire through which gave his view 20 high school teachers , which made it possible to collect background that determine strengths and weaknesses in areas related to teaching practice , and thus meet objectives.

Results reveal weaknesses including the lack of teaching resources and methods to implement in the classroom, by proposing to develop a teacher training project " Methodological strategies for the production of authentic learning in the high school " as a contribution to the professional development and exercise of the Ecuadorian teaching.

Keywords: Needs, training, teaching, school, training.

INTRODUCCIÓN

El artículo 28 de la Constitución de 2008 expresa la obligatoriedad de la educación en sus niveles inicial, básico y de bachillerato. Esta normativa abre las posibilidades de que mayor número de personas accedan a terminar sus estudios secundarios e incluso el tercer nivel de educación se legisla como gratuito por lo que el Ecuador es uno de los países con mayor número de años de educación obligatoria y gratuita de América Latina.

Nuestro país necesita que todos sus ciudadanos reciban, como mínimo, el beneficio de una etapa de escolarización más larga, más completa y de mejor calidad que la obtenida solamente con la educación básica y que, como consecuencia, estén mejor preparados para enfrentar las exigencias ya sea en el campo laboral, de acceso a las universidades, etc.

Abordar un tema tan importante como el de las necesidades formativas docentes es importante y necesario, ya que el campo educativo redunda en todas las esferas del desarrollo de la sociedad. La planificación de las acciones, participación y compromiso de quienes intervienen en los procesos son la base esencial para que los procesos se den con eficiencia y poder diseñar los planes de mejora con cursos de formación y mejoramiento profesional, es uno de los objetivos de la presente investigación.

Una necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado [por el grupo].” Witkin y Altschuld (1995, p. 4) La formación del docente tiene que ir orientada a lograr flexibilidad, disposición al cambio, actualización constante en función de mejorar como persona, como profesional, tomando en cuenta los avances científicos, técnicos y tecnológicos. Por lo que los principios que se insertan en la concepción de los saberes del docente son: “un sistema de conocimientos, integrado por conceptos, categorías, principios, regulaciones, etc. Un sistema de habilidades, integrado por un conjunto de acciones, con carácter creador, en dependencia del nivel de asimilación y un conjunto de valores, sentimientos, actitudes, que se reconoce como componente integrado en cada área de estudio. Addine. (1998).

El tema de investigación según la opinión de los profesores de bachillerato no se ha dado a nivel de su institución una investigación de esta naturaleza, tampoco a nivel local, dentro de las políticas de perfeccionamiento docente, se debe tomar en cuenta los resultados obtenidos

para que la práctica pedagógica sea revisada y actualizada continua y permanente por los docentes de bachillerato y en general.

La presente investigación sobre el diagnóstico de necesidades de formación del docente de bachillerato es importante porque hay la garantía de que mejorando la preparación del docente, redunde en bien de los educandos y por ende de la sociedad, habla también de la posibilidad de un mejoramiento profesional para que el trabajo en las aulas sea efectivo dando al maestro oportunidades en su preparación para desempeñarse con eficiencia. Por lo que ha sido factible realizarla, ya que se ha contado con el asesoramiento y orientación permanente de los asesores de la universidad, el material proporcionado, la colaboración del rector y profesores del colegio que me brindaron las facilidades.

La investigación se ha fundamentado en tres objetivos específicos que son: fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, que ha sido alcanzado mediante la investigación bibliográfica que constituyo el fundamento teórico al trabajo.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, objetivo que se cumplió a través de la aplicación de los instrumentos de investigación.

Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, basado en las conclusiones que señalan que es apremiante plantear una propuesta para abordar la capacitación en “Estrategias metodológicas para la producción de aprendizajes auténticos en el bachillerato”

Le invito comedidamente a enterarse de los resultados de la investigación, su análisis y lineamientos de la propuesta que en su conjunto recogen valiosas experiencias y expectativas.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

El concepto de necesidad no es algo estático, los deseos humanos son adaptables y progresivos, las necesidades son propias de todo organismo vivo y consisten en una sensación provocada por la idea de que nos falta algo ya sea a nivel material, orgánico o sentimental.

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Por el contrario el término formación Casimiro (2007) lo define como “un esfuerzo sistemático y planificado por modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actividades a través del aprendizaje, conseguir la actuación adecuada de una actividad o rango de actividades en el mundo es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente un trabajo o una tarea dada” (p.17)

Así también lo consideran Kaufman (1982) o Witkin (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También Alvira (1991) juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser. La necesidad de formación es el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su profesión (Montero, 1992).

A criterio personal las necesidades de formación son un estado de carencia, escasez o falta de una particularidad de capacidades necesarias para desempeñar de forma efectiva la profesión y varían de acuerdo a las exigencias de la sociedad. La diferencia entre lo real y lo deseado en los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un profesional es lo que hace que se llame necesidad de formación.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos.

La teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, señala cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización.

Reyes (2005) señala otras teorías relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades, reconocen dos clases, denominadas respectivamente higiénicas y motivadoras, también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia).

Uno de los campos más concretos de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos para distinguir las necesidades formativas y es así autores como: Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones.

- Necesidades de los receptores o usuarios: Es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos: son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

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

- Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas: Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.
- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.; Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.
- Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes: Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- Necesidades actuales frente a necesidades potenciales: La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales.
- Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979): establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones. Bradshaw (1972) distingue cinco tipos de necesidades de formación:

- La necesidad normativa: hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación.
- Las necesidades sentidas: constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados, la percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica
- Las necesidades demandadas: vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- Las necesidades comparativas: son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).

- Las necesidades prospectivas: son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión.

Bradshaw (1972), reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- Necesidad normativa: con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- Necesidad percibida: relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- Necesidad expresada: manifestada en un programa o servicio concreto.
- Necesidad relativa: equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Colen (1995) es muy simple, en ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- Necesidades del sistema: que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- Necesidades del profesorado: originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Como se puede apreciar son múltiples los aportes realizados por autores en relación a los tipos de necesidades formativas, para concluir y desde mi experiencia considero que las necesidades formativas pueden ser de tipo técnico para cuya utilización el profesorado requiere formación (Ej. Pizarra digital, plataformas formativa, etc); práctico entendida como aquella formación que el profesor adquiere habilidades para utilizar didácticamente nuevas técnicas o utensilios (Ej. Formación necesaria para llevar adelante un proyecto); crítico surge de la reflexión y la valoración crítica de su trabajo profesional y del rumbo del centro educativo (Ej. Proyecto de mejora).

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Las necesidades formativas pueden considerarse como el resultado práctico de un proceso que se conoce con el nombre de evaluación de las necesidades de una organización. La

evaluación de necesidades formativas constituye, por tanto, un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye, así, un campo de investigación eminentemente aplicado por su vocación de base para la acción y para la innovación en los procesos de formación. A la hora de evaluar las necesidades de formación, es necesario centrarse en tres pasos. Seija (2011)

- Análisis de la organización: que comprende el análisis de los objetivos de la organización (misión/visión), metas a corto y largo plazo, filosofía de trabajo, etc.
- Análisis de los puestos de trabajo: tanto los orgánicos como los funcionales y el trabajo que se desarrolla dentro de cada uno de ellos. Para esto convendría analizar también la misión/visión de cada departamento y realizar un mapa de procesos de cada una de las tareas fundamentales que se realizan en el servicio.
- Análisis de las competencias reales de los trabajadores: es importante definir cada una de ellas con la finalidad de potenciar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio trabajador, esto ya no vendría determinado no sólo por las necesidades de formación que requiere el trabajo, sino también las necesidades formativas personales que puedan detectar cada uno de los sujetos.

Un programa de formación y desarrollo profesional del docente en ejercicio debe partir de las necesidades de las personas implicadas, y esto requiere una evaluación de dichas necesidades, por ello se hace decisivo un proceso de investigación evaluativa que permita detectar las situaciones

El evaluar las necesidades formativas permite crear una serie de itinerarios formativos que abarcasen una formación general y necesaria para la ejecución de las actividades para obtener una mejora laboral dentro de la organización o entidad.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

La tarea principal del docente es lograr que los niños aprendan, en la sociedad, muchas personas y muchas instituciones enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y espacio socialmente delimitado y reglamentado para su acción es por ello que las necesidades de formación del docente son permanentes.

Se puede manifestar que el profesor es el sujeto que tiene la responsabilidad de conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje; para lo cual, básicamente, requiere planificar, buscar los recursos didácticos, gestionar el proceso y evaluar.

El progreso de la educación depende en gran medida de la formación y de la competencia del profesorado, como también de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador, para construir la excelencia en la educación, es fundamental contar con un personal docente competente y muy motivado y con una cultura profesional complementaria.

La sociedad actual demanda una reorientación y una apertura hacia el autoaprendizaje; se necesitan formas de enseñanza más activas y eficaces, estimulantes y potenciadoras de los procesos de construcción de conocimientos en los estudiantes, los grandes procesos de reforma que se han dado en nuestro país han enfatizado la capacitación de los maestros.

Regalado (2012) expresa “la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador”.

De acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Educación del Ecuador en relación con los estándares para el desempeño docente son cuatro las principales áreas o dimensiones básicas que el docente actual necesita conocer para su aplicación en el aula siendo estas:

- Dominio disciplinar y curricular
- Gestión del aprendizaje
- Desarrollo profesional
- Compromiso ético

Frente a esta realidad la necesidad de formación del docente de bachillerato ecuatoriano es cada vez más imprescindible para poder desarrollar las características de mejor docente, contando con conocimientos, habilidades y actitudes que aseguren en los estudiantes los aprendizajes deseados.

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

Los Modelos de análisis de necesidades, se constituyen en un abanico de propuestas, es importante seleccionar aquel que se ajuste a las características de la tarea que se pretende emprender, y de esta manera se norman procedimientos, técnicas e instrumentación que se requiere para lograr los objetivos planteados en la investigación.

Pérez (2005) existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención.

Modelo de Rosett

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Este modelo tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes “DE DÓNDE PARTIMOS Y HACIA DÓNDE VAMOS”
2. Tipo de Información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas Y Soluciones
3. Fuentes de Información
4. Herramientas para la elaboración de datos

Modelo de Kaufman

Este modelo pretende reunir todos los datos sobre una serie de problemas vividos por un sector de la población, para llegar a la adecuada toma de decisiones sobre la implantación o no de un programa de intervención, así como para determinar su amplitud, formular objetivos a conseguir y fundamentar todo el proceso de planificación e implantación y su posterior evaluación.

Sus elementos fundamentales son:

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, entorno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.
- Priorización de necesidades

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes.

1. Tomar decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
5. Determinar las condiciones existentes.
6. Determinar las condiciones que se requieren.
7. Conciliar discrepancias de los participantes.
8. Asignar prioridades entre discrepancias y seleccionar aquellas que se les vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de Cox

F.M Cox (1987), uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente, abarca los siguientes elementos.

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

Modelo de D'Hainaut

Este modelo realiza un estudio sistemático en base a cinco dimensiones (Bausela 2007)

- Necesidades de las personas versus necesidades de los sistemas.
- Necesidades particulares versus necesidades colectivas.
- Necesidades conscientes versus necesidades inconscientes.
- Necesidades actuales versus necesidades prospectivas.

- Necesidades según el sector donde se manifieste:
 - Privado y familiar.
 - Social.
 - Político.
 - Cultural.
 - Profesional.
 - Ocio.

Modelo Deductivo

ROGER, D. KAUFMAN (1972) señala en este modelo que el punto de partida son las metas propuestas para la educación; pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento y se trazan los procesos para lograr las metas propuestas.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Se constituye en uno de los principales componentes del estudio, se analizará desde tres grandes enfoques analíticos:

- El de organización
- El de la tarea educativa
- El de la persona

Para realizar un análisis de necesidades de formación es necesario incluir la detección (sistematización e interpretación) como el tratamiento de la información recogida. Para Pérez (2005) el análisis de necesidades consiste “en un estudio sistemático de un problema que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes para tomar decisiones futuras.” El análisis de necesidades es una parte integral e indispensable de un ciclo global y sistemático en la planificación, implementación – evaluación de un programa.

Para Bausela (2007) son diversos los instrumentos y técnicas disponibles para desarrollar un análisis de necesidades, el cuestionario es la técnica más usual en la evaluación de necesidades, dado que proporciona datos críticos y útiles siempre que la secuencia de aplicación sea correcta. Un análisis de necesidades comporta una serie de *ventajas* que

conviene tener en cuenta para comprender la importancia de su correcta realización entre ellas:

- Consigue el compromiso de todos los implicados en el proceso,
- Genera el apoyo de las instituciones,
- Involucra a todas las fuentes antes de ejecutar cualquier solución,
- Ofrece información para realizar evaluaciones de la intervención,
- Ahorra tiempo y esfuerzo en la fase de diseño y planificación de programas,
- Conlleva ahorro económico porque ayuda a utilizar correctamente los recursos, a través de una gestión más eficaz,
- Reconoce otras formas de abordar los problemas, mediante alternativas basadas en datos reales y no en imposiciones, tradiciones, opiniones, sentimientos, caprichos,
- Ayuda a implicar en mayor medida los diversos elementos involucrados en el proceso.

Una vez realizado el análisis de necesidades formativas es posible diseñar un Plan de Formación que responda a las necesidades de la institución, reconociendo a un proceso lógico y secuenciado en el que se tenga en cuenta el estado actual de la organización, su evolución en el futuro y todos aquellos cambios que puedan afectarla, como pueden ser cambios normativos, tecnológicos o todos aquellos que requieran la ampliación de las competencias y habilidades de los docentes. Se puede considerar como el eje central de la investigación ya que permite identificar la distancia entre lo actual y los resultados anhelados por la institución.

1.2.1 Análisis organizacional.

Responde a cómo está funcionando la organización y las dificultades en las que se incurriría de no existir una buena planificación. Según el Instituto Nacional de la administración Pública (1997) “El Análisis Organizacional es una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización”.

Para que las instituciones logren un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores, retantes y participativos; con un personal motivado e identificado con la organización, considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevados.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Al considerar a la educación como un medio que promueve sostener, desarrollar y transformar la realidad de las sociedades, se plantea que la sociedad ecuatoriana no debe estar exenta de participar en los temas relacionados con el quehacer educativo local, nacional e internacional con el fin de avanzar hacia una construcción justa y equitativa que impulse el desarrollo nacional. La vida actual nos exige conocimientos, la tecnología avanza rápidamente, la globalización es real, la economía está creciendo, pero también la población, es por ello que se implementan planes de estudio dentro de los sistemas educativos.

La educación es la transformación de los pueblos y un pueblo sin educación no progresa por ello se hace necesario que todos los docentes se comprometan a aportar al desarrollo de las políticas planteadas por gobierno actual; para cambiar la educación estancada que han dejado gobiernos anteriores y alcanzar una educación de calidad y de calidez. (Consejo Educativo, 2010). Una de las políticas gubernamentales de cada país es concentrar en cada acción el logro de altos estándares de calidad en la educación, entendida esta como el camino más idóneo para abrazar el éxito en la vida, tomando en cuenta los criterios de “La calidad en la educación” (Martínez, 2009, 13).

Nuestro país requiere primordialmente de una transformación revolucionaria en lo que hasta ahora se ha invertido económicamente dentro de la formación de niños, adolescentes, hombres y mujeres de toda edad. Al ser el Estado el organismo rector de impulsar el Plan Decenal de Educación que regula y controla las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades de este sistema, por ello es que debe asignar en forma oportuna y permanente, según lo dicta el Art. 342 de la constitución, los recursos para la educación que son considerados prioritarios y equitativos. Por lo tanto las garantías que da el Estado para la transformación de la educación deben unir fuerzas con los actores educativos como son docentes, padres de familia, autoridades y educandos en forma integral, coeducativa, desde una visión transversal y con enfoque en los derechos de cada miembro.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Toda institución debe diseñar planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, estos planes pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la organización. La planeación es una actividad primordial en una organización cuya intensión principal es la de desempeñarse en un ambiente de mejoramiento continuo. La

planificación estratégica es el camino que la dirección de una institución elige para poner en práctica la misión de la organización; utilizando los recursos humanos, físicos y financiero en forma más efectiva y eficiente posible.

En el año 2006 representantes importantes de diversos sectores sociales del país, organismos internacionales y no gubernamentales, al igual que representantes del Ministerio de Educación y Cultura, unieron esfuerzos para definir a corto, mediano y largo plazo una agenda educativa que encamine programas educativos con objetivos y metas reales que beneficien a los educandos ecuatorianos y por ende a su sociedad. El resultado fue el Plan Decenal de Educación. La participación ciudadana instauró ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006– 2015) en políticas de Estado, de las cuales la política N° 7 es la que constituye la base para los lineamientos referidos al tema docente (Ministerio de Educación, 2007). Entre las metas están:

1. Diseño y aprobación del sistema de formación docente hasta junio del 2007
2. Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente
3. Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010.
4. Capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008.
5. Formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del año 2008.
6. Determinación de oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas a partir del año 2010.
7. Aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.
8. Evaluación de impacto de los egresados de la Universidad Pedagógica, de la formación docente de educación infantil y educación básica del país, para evaluar los

indicadores del sistema y el desempeño profesional en su comunidad educativa, a partir del año 2014.

9. Hasta junio del 2007 se diseñará el sistema de desarrollo profesional
10. Hasta diciembre del 2007 se implementará el sistema de desarrollo profesional por créditos.
11. Diseño de materiales de apoyo para el desarrollo profesional de todos los niveles y modalidades.
12. A partir del año 2009 se realizará seminarios taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica.
13. Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, Internet, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.
14. Hasta el año 2007 se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país.
15. Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.
16. Desde el año 2008 hasta la implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de

todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos de aula del sistema educativo. Fabara (p.18-19).

17. Hasta el 2007 se diseñará el sistema de remuneraciones en función de la formación, capacitación, especialización y desempeño docente.
18. Hasta el 2007 se formulará el proyecto de reformas a la Ley de carrera docente.
19. Hasta el 2006 se desarrollará un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación, en forma progresiva, a 19 000 nuevos docentes en los próximos cuatro años.

Las metas establecidas en el plan decenal permiten visualizar la tardía en el cumplimiento de la transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana siendo la más necesaria para el proceso de formación docente inicial. Las metas relacionadas al desarrollo profesional docente, mejora salarial e incremento de nuevos personal, el plan de jubilación entre otras se han cumplido en su mayoría, quedando pendiente aún la meta de la recategorización de los docentes.

2.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.

Para el cumplimiento de la misión institucional es necesaria una serie de recursos que constituyen el patrimonio con el que la institución lleva a cabo su actuación. Incluimos los recursos materiales y humanos. Los recursos materiales según Marqués, P. (2002) corresponden a “aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos” en este grupo están los recursos materiales disponibles que tiene la institución en lo que corresponde a infraestructura e instalaciones apropiadas para el intercambio de aprendizajes, entre educadores y estudiantes; dentro y fuera del aula. El espacio físico disponible para la ambientación, en los minutos de receso, es indispensable para el esparcimiento de los educandos.

Los recursos humanos Marqués P. (2002) considera también a los recursos humanos, con un “nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación. Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización.” El recurso humano contempla al profesional de la docencia de la entidad, se requiere que esté actualizado con técnicas y didácticas contemporáneas, disposición para el

trabajo en equipo; con dedicación que apoye a elevar la calidad del servicio educativo que oferta la entidad; en este sentido, es muy importante la participación y compromiso del docente con la institución.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Liderazgo educativo es la capacidad que tiene una persona para establecer un clima laboral favorable para todos quienes integran la institución educativa, mediante acuerdos, y compromisos establecidos libre y voluntariamente, encaminados siempre hacia el logro de los objetivos comunes. Guillen (2010) el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requieren estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio. El liderazgo tiene valor cuando un miembro de grupo influye en la motivación o en el resto de competencias del grupo.

1.2.1.4.1 Tipos de liderazgo.

Criollo (2012) considera como un proceso de influencia mutua entre líder y seguidor, destacando al liderazgo en:

1. *Líder Transaccional*.- Es una relación de influencia entendida como cambio, en la que el seguidor cede en su comportamiento, adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.
2. *Líder Transformacional*.- Se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.
3. *Líder Servidor*.- Se da una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta, logrando la adhesión mediante la confianza.

Para Álvarez (2013) destaca dos tipos de liderazgo que los rectores y directores de colegios y escuelas pueden aplicar: el líder centrado en las personas (democrático, permisivo, orientado a seguidores) es sensible hacia los subordinados como personas; y, el líder centrado en las tareas (autocrático, restrictivo, orientado a tareas, socialmente distante, directivo y orientado a estructuras) suprema preocupación por la tarea misma y no por los trabajadores como personas. Para concluir del tipo de liderazgo que la administración del centro educativo opte depende el comportamiento de sus integrantes, esto es la capacidad

del grupo para dejarse dirigir, compartir las ideas, permanecer en él y ejecutar las acciones que realicen para el cumplimiento de los objetivos del centro.

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

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) en su Art. 43 establece el Nivel de Educación Bachillerato.- El bachillerato general unificado (BGU) comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a. Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- b. Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

1.2.1.5.1 Características del Bachillerato Ecuatoriano.

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Es necesario puntualizar que en los debates realizados al proceso de aplicación del bachillerato unificado (Peñañiel, 2011) especifica que las características de los bachilleres del 2014 son: capacidad para ser un aprendedor toda la vida, destrezas que le permitan estar siempre preguntándose las cosas, destrezas de comunicación en su idioma y en una lengua extranjera, destrezas de pensamiento matemático desarrollado, destrezas de pensamiento científico en las áreas de ciencias sociales y experimentales, y , el bachiller técnico tenga las herramientas y competencias laborales para desarrollarse en el área técnica.

1.2.1.5.2 Demandas de Organización.

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda.

El nuevo bachillerato es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones post-graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional. En consecuencia, viene impulsando las siguientes acciones:

- Compensar las desigualdades en equidad y calidad lo que implica ampliar la cobertura, garantizar calidad educativa y definir una nueva regulación.
- Monitorear una buena gestión educativa, que asegure que en el proceso se garantice la necesaria atención a la diversidad del alumnado de modo que se evite la deserción por motivos de origen socioeconómico o cultural.
- Organizar el sistema educativo como un verdadero sistema, que incluya las diferentes modalidades y se articule el conjunto del sistema. Modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales.
- Vincularse con las demandas de la comunidad, la Educación Superior y las necesidades del mundo del trabajo.

Para concluir el bachillerato general unificado ecuatoriano demanda de una reestructuración del aprendizaje con relación al bachillerato anterior en donde el aprendizaje se centraba en absorber y recordar información, el rol del profesor era de transmitir conocimientos y el del estudiante recibirlos, con la nueva oferta de bachillerato el aprendizaje debe ser significativo, contextualizado en una tarea auténtica de la vida real, interdisciplinario, los contenidos organizados, coherentes guardando relación entre sí, el currículo debe ser flexible; el rol del profesor es de guiar, orientar y estructurar el aprendizaje, mientras que el estudiante es protagonista activo del aprendizaje para lo cual debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

1.2.1.5.3 Regulación.

El ministerio de Educación regulará y ejercerá el control del bachillerato general unificado en base a lo establecido en:

- Constitución Política de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
- Reglamento a la LOEI
- Acuerdo Ministerial Nro. 242 -11 del 05 de Julio de 2011

- Acuerdo Ministerial Nro. 307-11 del 23 de Agosto de 2011

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

1.2.1.6.1 Reformas a LOEI.

Han sido múltiples las reformas educativas ecuatorianas en los últimos años y es así como en el segundo suplemento, registro oficial Nro. 417 publicado el jueves 31 de marzo de 2011 quedan derogadas las normas y cuerpos legales que han sido reformadas para garantizar una educación de calidad. Con la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe (LOEI) se pretende ejercer un mayor control y ejecutividad en las acciones de las Unidades Educativas, tanto fiscales como particulares, es notorio el beneficio en el campo de la educación fiscal cuya regulación orgánica funcional merecía reformas y actualizaciones; así mismo la descentralización y desconcentración de funciones es uno de los grandes avances pues se crean instancias centrales, distritales, zonales y de circuitos, para llegar en forma directa a los actores y a las unidades educativas.

Según Moreno (2011) la LOEI permite revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional. Además asegura que la interculturalidad transversalice a todo el sistema. Determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, de las realidades e historias no oficiales así como de los saberes locales; la ley propicia y promueve la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente; para lo cual el reto del docente es cada vez una necesidad latente para su desempeño profesional eficaz.

1.2.1.6.2 Reformas al Reglamento de la LOEI.

Con el fin de mejorar la calidad educativa en el registro oficial Nro. 754, publicado el 06 de julio del 2012 se derogan expresamente los cuerpos normativos y todas sus reformas para entrar en vigencia el nuevo Reglamento a la LOEI, es importante destacar que entre las reformas las más importantes están el respeto a los derechos pero también rescata la

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

Entre las reformas educativas están los niveles de gestión en donde la Autoridad Educativa Nacional está conformada por niveles cada uno con facultades específicas que garantizan la educación, las adaptaciones curriculares y el contenido; el sistema de evaluación que con los estándares describe los logros esperados y con los indicadores se evidencia el cumplimiento de los mismos, también está el desempeño de los profesionales de la educación, la evaluación de la gestión de los establecimientos educativos y su desempeño; la malla curricular del bachillerato, entre otras reformas que ayudan a mejorar el servicio educativo ecuatoriano.

1.2.1.6.3 Reformas al Plan Decenal.

La política 7 del Plan Decenal de Educación, se refiere a la revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida ya que el docente es un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación. El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. En 1996 se oficializó un nuevo currículo para la Educación General Básica fundamentado en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales que recibió el nombre de "Reforma Curricular de la Educación Básica".

Las reformas implementadas al plan decenal según Vidal (2012) son iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

1.2.2 Análisis de la persona.

Salonova y Grau (1999) se refieren a que para realizar un análisis de la persona es indispensable identificar quien necesita formación y que formación necesita. El comportamiento humano debe ser entendido como una labor de desarrollo personal, con

un respeto a los demás y el entorno, es decir si el ser humano se comporta en sus actos con justicia, veracidad y prudencia, es un ser con sentido ético que contribuye a la perfeccionamiento humano. La ética es considerada una tarea que todos los seres humanos debemos practicarla para actuar bien. Pero esta tarea no siempre es fácil, es decir en algunos casos es complicado ser prudente, o decir la verdad. En definitiva van a existir factores internos o externos que dificulten el obrar bien. Pero el ser humano no debe conformarse en solo no hacer el mal, sino debe proyectarse a hacer el mayor bien posible, por medio de las virtudes y hábitos que ha adquirido, con una visión maximalista hacia la excelencia personal, buscando el bien para uno mismo y para los demás. Es por ello que el proceso de enseñanza – aprendizaje debe tener como objetivo practicar las virtudes y hábitos para llegar al bien común.

1.2.2.1 Formación profesional.

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, responsable. Mulder, Weigel y Collings (2011) consideran “la formación profesional como una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.”

La expresión formación profesional designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, sea que esta sea adquirida en la escuela o en el lugar de trabajo. La formación profesional es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que se puede hacer; capacidades y competencias; lo que quiere hacer: intereses y deseo y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las necesidades actuales en el campo laboral.

1.2.2.1.1 Formación Inicial.

Según Vidal (2010) “la formación docente inicial está en una encrucijada, pues las exigencias del mundo contemporáneo respecto a los aprendizajes requeridos para responder a esas demandas, han cambiado profundamente al compararlas con aquellas de los inicios de la república, en el siglo XIX, cuando se inicia la estructuración de la educación pública en el

Ecuador”. “La formación docente inicial es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa, lastimosamente en el Ecuador, esta formación tanto en los IPED como en la universidades presenta una insuficiente formación pedagógica didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que van a enseñar. Por otro lado los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimientos pedagógicos” el Comercio (2009).

Las reformas al sistema educativo se revelan con la gratuidad de la educación que permite el incremento del alumnado y por ende el aumento creciente de los conocimientos a impartir, es lo que da lugar a la figura profesional de la enseñanza, por consiguiente a la necesidad de su formación inicial profesional; formación que necesita ser cambiada de conocimientos generales a aprendizajes auténticos que puedan ser plasmadas en lo posterior en cada uno de los destinatarios. Por ello las instituciones que ofertan educación inicial deben desempeñar un papel clave en la promoción de la profesión docente.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy en día una misión esencial de la Educación. Casanova (2003: 10), afirma que la formación profesional docente es una actividad educativa orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral, con una dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

Su finalidad es la formación de profesores y profesoras que sean capaces de evaluar la necesidad potencial y la calidad de la renovación de la planificación, del diagnóstico y de la evaluación, que sean capaces de modificar tareas institucionales continuamente, en un intento de adaptación a la diversidad del alumnado y sobre todo debe implicar estrategias que ayuden al profesorado a tomar decisiones consientes y autónomas.

Se puntualiza que la formación profesional docente ecuatoriana debe experimentar un cambio radical no solo en las capacidades cognitivas sino también en los campos de la vida intelectual, cultural y social, contribuyendo así al predominio de la información y el conocimiento.

1.2.2.1.3 Formación Técnica.

La formación técnica atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura, pesca, minas y canteras, industrias manufactureras, electricidad, gas y agua, construcción, transporte y comunicaciones, energía, informática y telecomunicaciones, salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

En el Ecuador ha existido una marcada preferencia por la formación profesional universitaria y por carreras tradicionales, y una tendencia a subvalorar la educación técnica profesional y tecnológica, muchas veces por verla en menos, por su corta duración o considerarla de baja calidad.

Esta situación va a cambiar radicalmente en nuestro país. El Gobierno Nacional va a invertir más de USD 308 millones en la transformación física y académica de 40 institutos superiores técnicos y tecnológicos públicos (ISTTP) hasta el 2016. La Subsecretaría de Formación Técnica, Tecnológica, Artes, Música y Pedagogía de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) trabaja en el proyecto de reconversión de la formación técnica y tecnológica busca fortalecer la educación superior no universitaria a fin de que los ISTTP respondan a las demandas de los sectores estratégicos, prioritarios y de servicios públicos esenciales acordes con los objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Esta reconversión, que contempla la construcción, renovación y equipamiento de los institutos seleccionados, podrá contar –en un futuro- con un sistema de educación técnica y tecnológica superior conformado por 20 institutos tecnológicos sectoriales (INTES), especializados en áreas específicas de la industria y la producción; y, 20 institutos tecnológicos territoriales (INTTER), con capacidad de ofertar varias carreras de interés para el desarrollo territorial.

El país necesita personas productivas por ello es necesario que el sistema educativo ecuatoriano realice cambios significativos en su estructura y oferta formativa, entre ellos la creación del Bachillerato Técnico Productivo –BTP-, que se caracteriza por un año de formación optativa, adicional al Bachillerato Técnico, orientado a satisfacer las demandas productivas, fomentar el autoempleo y contribuir al desarrollo nacional, con mayor grado de profesionalización y competencia.(Diario el ciudadano 2013-02-24). Consciente de la

necesidad de transformación en la oferta de bachillerato técnico considero indispensable se implemente programas de capacitación continua al personal técnico y seguimiento a los proyectos productivos.

1.2.2.2 Formación continua.

Comprende el conjunto de políticas y acciones dirigidas a afirmar la condición profesional de los docentes en servicio y mejorar su desempeño de acuerdo a las nuevas metodologías, estrategias de aprendizaje y avances de las ciencias de la educación, para asegurar calidad en la educación y buenos resultados de aprendizaje de los alumnos y alumnas. El resultado debe ser que los docentes alcancen las competencias profesionales correspondientes para todos los niveles. (Rubio, F., Morales, L., Estrada, J., & Pineda 2010)

La formación continua tiene como objetivos centrales:

1. Propiciar el aprendizaje organizacional, es decir, aquel que permita que la escuela alcance un alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal. El objetivo es garantizar un ambiente y condiciones apropiadas para el aprendizaje colectivo y el uso adecuado de la información de los procesos de seguimiento y evaluación a fin de mejorar el currículo y la educación.
2. Dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes.
3. Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje.
4. Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo, a fin de que, a partir de un aprendizaje colaborativo entre los directivos del mismo circuito educativo, se promueva la mejora del aprendizaje de los estudiantes de cada institución del circuito.
5. Promover la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación.
6. Incorporar, de forma habitual, la rendición de cuentas dirigida a docentes, estudiantes, familias y comunidad, y así promover una participación y diálogo fluido entre todos los actores, de cara al mejoramiento permanente de la calidad educativa de la institución.

La realidad ecuatoriana en relación a la formación continua está siendo conducida por la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo a través del programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores SIPROFE, en donde el único fin es potencializar por medio de acciones estratégicas el cumplimiento de objetivos comunes en lo concerniente a la formación del profesorado. Cabe destacar que a pesar de las ofertas en los distintos cursos el nivel de acceso a la capacitación de los docentes sigue siendo deficiente para el número de docentes que existen a nivel nacional. Es así como el SIPROFE tiene ofertados los cursos que se adjuntan a continuación en el siguiente gráfico, entre otros.

Listado de cursos ofertados por SIPROFE
Seleccionar Oferta
Lectura Crítica
Inclusión Educativa
Desarrollo del Pensamiento Crítico
Orientación y Acogida
Inclusión Educativa 2da Edición
Lectura Crítica 2da Edición
Didáctica de las Matemáticas
Orientación y Acogida (Básica y Bachillerato)
Orientación y Acogida (Educación Inicial)
INTRODUCCIÓN AL CURRÍCULO
Actualización Curricular de Lengua y Literatura de 2do a 7mo de EGB
Actualización Curricular de Estudios Sociales de 8vo a 10mo de EGB
Introducción a las Tecnologías de la Información y Comunicación
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y ABUSO SEXUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO
Actualización Curricular de Lengua y Literatura de 8vo a 10mo de EGB
Actualización Curricular de Estudios Sociales de 2do a 7mo de EGB
Inclusión Educativa (AfroEcuatorianos)
Lectura Crítica Popular Permanente
ACTUALIZACIÓN CURRICULAR PARA ZONA RURAL

Fuente: Ministerio de Educación Del Ecuador

Como se puede apreciar en el gráfico la formación continua si está siendo ejercida por la autoridad educativa, a criterio personal es necesario que las capacitaciones sean masivas en donde todo el personal tenga la oportunidad de formarse.

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

La formación del profesorado no es otra cosa más que la enseñanza profesionalizadora para la enseñanza (Rodríguez, 1980). Esta formación con carácter de profesionalización representa en forma fundamental una contribución a la mejora de la calidad del aprendizaje. Enseñar podría hacerlo cualquiera, pero no igual que un profesor, que tiene finalidades concretas, que son el que los sujetos se eduquen. La formación del profesorado debe responder a varios principios, como lo es:

- El continuo, donde el desarrollo profesional docente es un aprendizaje constante y que nunca termina.
- La necesidad de actualización, innovación, cambio y desarrollo curricular.
- Aplicar los conocimientos de formación en bienestar de un desarrollo organizativo de la escuela.
- Conectar el conocimiento didáctico con los contenidos académicos.
- La aplicación e integración de la teoría y la práctica como un elemento fundamental en el aprendizaje.
- Que el profesor se cuestione sus creencias y prácticas institucionales, es decir la crítica reflexiva.

Los aprendizajes son el resultado de procesos cognitivos individuales mediante los cuales se asimilan informaciones (hechos, conceptos, procedimientos, valores), se construyen nuevas representaciones mentales significativas y funcionales (conocimientos), que luego se pueden aplicar en situaciones diferentes a los contextos donde se aprendieron. Los procesos de aprendizaje son las actividades que realizan los estudiantes para conseguir el logro de los objetivos educativos que pretenden. Constituyen una actividad individual, aunque se desarrolla en un contexto social y cultural, que se produce a través de un proceso de interiorización en el que cada estudiante concilia los nuevos conocimientos en sus estructuras cognitivas previas; debe implicarse activamente reconciliando lo que sabe y cree con la nueva información.

De la calidad en el procesos de aprendizaje depende la interacción entre profesores y alumnos - y entre alumnos- en el aula, a las ayudas que los profesores ofrecen en esos procesos y al grado en que estas ayudas se ajusten a los recursos cognitivos, motivacionales, emotivos y relacionales de que disponen los alumnos ponen en marcha para aprender, es aquí donde el docente debe poner en práctica sus principios de formación que deben estar de acuerdo a la ética profesional que sería la que incida en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

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

Para que un profesional de la educación pueda responder al reto de enseñar con tendencia a la transformación, se tendría que considerar dos tipos de formación:

Formación Profesional Inicial: la formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

La Formación Profesional Inicial en el **sistema educativo**, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Formación profesional permanente: debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita al docente realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada al contexto social. A criterio personal el desarrollo profesional permanente es una estrategia fundamental para dar respuesta a las nuevas necesidades que se presentan en el sector educativo en sus diferentes dimensiones ya sea tecnológicas, pedagógicas.

Tipos de Formación Permanente

El artículo 313 del Reglamento a la LOEI señala que “la oferta de la formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional”.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Un buen docente es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o

aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles) (Goe, 2007; Wenglinsky, 2000). Adicionalmente, los estudios de Wenglinsky (2002) señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor.

Para que un docente logre desempeñarse eficientemente a criterio personal debe tener vocación, pasión por la enseñanza y demostrar las características que se detallan a continuación:

- Demostrar aceptación con la cultura y valores nacionales.
 - Tener una alta formación científica, técnica y humanística.
 - Demostrar los manejos suficientes de la tecnología educativa.
 - Demostrar liderazgo y autodesarrollo permanente.
 - Ser un orientador y facilitador del aprendizaje.
 - Tener capacidad para analizar y aplicar innovaciones pedagógicas.
 - Demostrar capacidad y conocimiento adecuado de las técnicas participativas y grupales.
- Además la asistencia puntual, planificación por bloques, comunicación con los estudiantes y representantes, desempeño pedagógico responsable, evaluación permanente, cumplimiento de deberes y derechos, impecable imagen profesional, control de la disciplina en el aula, organización y utilización de material didáctico son características propias de un buen docente.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización es un proceso dinámico que permite el desarrollo integral del saber y quehacer de la disciplina en forma consciente, comprometida y organizada. Es el proceso por medio del cual las personas modifican y transforman sus características y conductas en busca de un estatus profesional. Profesionalización de la enseñanza no es más que disponer del cúmulo de conocimientos necesarios en un área, paralelo al aprendizaje continuo, valores éticos y morales y aplicarlos a una de las actividades y prácticas más nobles que desarrolla el ser humano que es la enseñanza. La misma implica el desarrollo de técnicas y métodos de

variado estilo que tienen como objetivo el pasaje de conocimiento, información, valores y actitudes desde un individuo hacia otro.

La Profesionalización de la enseñanza implica identidad, competencias, requisitos, carrera profesional, evaluación y formación. La competitividad, la productividad, la eficacia y la eficiencia en las sociedades donde la producción del saber y de un capital humano resultan ser cada vez más las prioridades, han conducido a los gobiernos a reformar en profundidad sus sistemas educativos y sus currículos escolares.

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

Para Sanguino, S.,1990) capacitación significa “desarrollar y fomentar la aptitud para la realización de una tarea”. Esta tarea puede ser de índole intelectual o motriz, o bien una combinación de ambas, lo cual se denomina también como habilidad psico – motriz. La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país.

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. El Capítulo Cuarto, artículo 10 de la LOEI indica, las y los docentes del sector público tienen derecho a: 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 desarrollo educativo es el cumplimiento de cada una de las etapas o edades normativas de la educación, hasta su fase final, que debe ser la formación técnico- profesional, al lado de cada uno de los factores socio-económicos que participan en la formación del educando y en relación al proyecto educativo nacional, con la finalidad de fomentar la unidad en la diversidad y el desarrollo de destrezas generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales e internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Según Moltó (2009) tarea educativa es “aquella tarea que es realizada por los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje para que cumpla un objetivo de aprendizaje propuesto”. La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la *tarea educativa* con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra. Esto no es neutral, sino que está matizado por la historia, política, sociedad y posturas ideológicas y pedagógicas que lo enmarcan y de aquí la importancia de una buena formación y permanente actualización.

La educación siempre tiene por objeto promover el aprendizaje, experimentado por el alumno o el estudiante que tiene por objeto la adquisición efectiva de valores, normas, conocimientos y aptitudes nuevas. La presencia o ausencia de aprendizaje dependen de varias condiciones como son, la motivación general del alumno que es condición imprescindible del éxito de la educación, la capacidad del profesor de organizar la enseñanza y presentar los conocimientos y aptitudes con la preparación en métodos de enseñanza, así como con la disponibilidad del tiempo necesario, de un apropiado equipo y material didácticos de calidad.

El educador puede crear un ambiente de respeto, participativo, recreativo, dinámico pero sobre todo que exista una motivación y la participación del padre de familia en algunas ocasiones, porque es importante que ellos sean parte de la formación de sus hijos. Es importante que el profesor enseñe y desarrolle en los alumnos aquellas habilidades esenciales e importantes para la vida como lo es la habilidad para comunicarse efectivamente con los demás.

1.2.3.1 La función del gestor educativo

El Ministerio de Educación tiene como misión apoyar y dar seguimiento a la gestión educativa en los ámbitos administrativo y pedagógico de los establecimientos educativos fiscales, particulares y fiscomisionales en todos los niveles y modalidades de educación para la formación integral, inclusiva e intercultural de los niños, niñas, jóvenes y adultos del país. El nuevo modelo de gestión educativa es un proyecto que inicio su gestión en enero de 2010 y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación.

Este modelo persigue la desconcentración nacional de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización de servicio público, así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades. La función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica.

El gestor educativo lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional.

1.2.3.2 La función del docente.

La función docente consiste en crear las condiciones adecuadas mediante su actuación para que los conocimientos que construyan los alumnos sean significativos y por ende logren un desempeño auténtico, de ahí que la función docente es de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y la evaluación de los mismos procesos, sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. Para alcanzar los logros esperados en el puesto de docente el Ministerio de Educación del Ecuador ha implementado los estándares de desarrollo profesional docente como las herramientas necesarias para ofertar calidad educativa.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Que, el Artículo 44 de la Constitución de la República obliga al Estado, la sociedad y la familia a promover de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurar el ejercicio pleno de sus derechos; atendiendo al principio de su interés superior, donde sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas. La familia es la primera escuela del niño, en ella aprende aspectos esenciales para el desarrollo como persona. El modo en que los padres tratan a sus hijos (ya sea con una disciplina estricta o con un desorden notable, con exceso de control o con indiferencia, de modo cordial o brusco, confiado o

desconfiado, etc.), tiene unas consecuencias profundas y duraderas en la vida emocional de los hijos.

La educación de los niños nace en casa, en el entorno familiar y los valores que este le transmite a través de los hábitos. Las formas, la conducta y el comportamiento social son aspectos muy importantes al momento de ingresar en una institución educativa para desarrollar conocimientos, los cuales nacen en el seno de cada familia. Mantener un ambiente familiar adecuado, contribuirá sin duda alguna a un mejor desempeño escolar.

Es muy importante que los padres faciliten a sus hijos el desarrollo de sus capacidades de aprendizaje y de obtención de conocimientos mediante la ayuda adecuada, experimentación y refuerzos positivos. Debe ser estimulado y ayudado a desarrollar su percepción, sus sentidos, su memoria, su atención, su lenguaje, su pensamiento lógico y sobre todo, su capacidad de pensar y reflexionar para que acepte el desafío de crecer y aprender.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Básicamente, el estudiante se caracteriza por su **vinculación con el aprendizaje** y por la búsqueda de nuevos conocimientos sobre la materia que cursa o que resulta ser de su interés. Vera (2006) señala como funciones del estudiante:

- Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
- Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
- Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
- Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
- Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
- Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
- Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
- Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
- Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.

- Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
- Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Enseñar un conocimiento es tarea relativamente fácil para quien lo domine, pero educar en el conocimiento es sólo tarea de los grandes maestros, de los grandes formadores, capaces de despertar la sed de conocer y de orientar al alumno en la búsqueda de los medios que le darán acceso al conocimiento. Sin lugar a dudas la enseñanza está relacionada con el aprendizaje. Pero son dos fenómenos diferentes, el aprendizaje es un proceso interno que ocurre dentro de la mente de una persona y la enseñanza es una actividad visible, el alumno es el protagonista del aprendizaje, el educador es el protagonista de la enseñanza. Pero si bien el aprendizaje no necesita siempre de un profesor, la enseñanza necesita siempre de un alumno y de un conocimiento.

Se debe enseñar con intenciones hacia otro. Ese otro puede ser un niño, un adulto, un grupo. Pero lo que sí queda claro es que no enseñamos porque sí, sino para producir cierto cambio en otra u otras personas. En el encuentro entre educador y alumno, se encuentran dos personas, con sus historias, sus valores, sus costumbres, sus sentimientos y sus conocimientos. El educador debe ser consciente de esto y manejar los sentimientos y emociones que el acto de enseñar y el grupo de alumnos despiertan en él o en ella.

Aprender implica un cambio que involucra a la persona en forma completa porque pone en juego su identidad, lo que hoy es y lo que hoy sabe, para pasar a ser alguien diferente en el futuro, alguien que sabe otras cosas y puede hacer cosas nuevas. Aprender es un proceso interno y personal, de modo que no puede iniciarse desde fuera. Es preciso que la tarea orientadora del maestro encuentre eco en la sensibilidad del alumno para aprender y para avanzar en su desarrollo.

1.3 Cursos de formación

Jaramillo (2013) señala que “en base a las necesidades de formación detectadas, los cursos de formación son una de las estrategias formativas que se puede considerar para tratar de dar solución, en parte a los requerimientos detectados” (p. 24). Cuando hablamos de curso hacemos referencia a aquel espacio curricular en el cual un docente o profesional se encarga de impartir conocimientos a un número determinado de alumnos. El curso forma parte de la educación formal ya que está sistematizado en torno a un tema, a una proyección temporaria, al material que se utilizará, a las estrategias prácticas pensadas para cada temática, a un saber pre-existente también formalizado. Así, se diferencia por ejemplo de la educación informal que una persona puede desarrollar a lo largo de su vida por el simple hecho de convivir en sociedad.

Desde este punto de vista, la formación implica mucho más que la adquisición del conocimiento científico y técnico necesario para desempeñar un rol profesional, implica también el desarrollo de la persona, del ser social, individual en todas sus potencialidades. La formación docente brinda al profesor los principios didácticos que fundamentan el ejercicio de la docencia mediante tareas de análisis, se valoran conceptos implícitos dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje partiendo desde la planeación hasta la evaluación. Para concluir curso de formación es la acción o acciones a desarrollar para dar solución a vacíos detectados en la formación de un profesional.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación ha cobrado gran importancia para el éxito, no sólo de las organizaciones modernas, sino para los propios individuos. Las capacidades se definen como el conjunto de conocimientos y experiencia que dan una ventaja sobre los competidores. La capacitación desempeña una función central en el crecimiento y refuerzo de estas capacidades. Se entiende *capacitación docente* como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Sin capacitación al docente, no hay calidad en educación. Cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores. Por tanto, la nueva cultura del aprendizaje requiere un nuevo perfil de alumno y de profesor, nuevas

funciones docentes, que solo serán posibles desde un cambio de mentalidad, una variación en las concepciones profundamente arraigadas de unos y otros, sobre el aprendizaje y la enseñanza para afrontar esta nueva cultura del aprendizaje.

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias y trabajo en equipo.

1.3.2 Ventajas e Inconvenientes.

La educación y la capacitación constituyen procesos de formación del talento humano que, en la sociedad del conocimiento en la cual vivimos, han pasado a constituir la base estratégica del desarrollo de los países. La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo con avanzadas tecnologías. Otra de las importancias de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos.

Una buena capacitación permite fortalecer un sistema de formación permanente centrado en la escuela así como prepararme para cumplir con los requerimientos del cargo que actualmente se ocupa.

Los programas de capacitación actuales no responden a las exigencias y necesidades que surgen del propio cambio educativo; en la mayoría de los casos tienen un carácter bastante puntual y técnico con inconvenientes para llevar a la práctica, limitándose a eventos cortos, no sistemáticos ni planificados para procesos de largo alcance. Además, se han caracterizado porque sus objetivos estén direccionados a la capacitación de aspectos puntuales en la aplicación curricular más que al desarrollo profesional y personal del docente. “Con una ausencia casi total de metodologías que respondan a la materialización de los nuevos enfoques educativos, y al desarrollo de competencias en su mayoría desligadas del uso de la ciencia, la tecnología, el desarrollo intelectual” .

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Los cursos formativos deben estar diseñados para brindar una formación en las diferentes áreas de la educación.

Actualmente el sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores – SIPROFE busca mejorar y potenciar 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. Los cursos formativos están diseñados para:

- Afianzar la calidad del sistema educativo.
- Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa

En base al tema de estudio los cursos formativos están planificados para cumplir con los objetivos específicos del Plan Decenal de Educación planteado para el período 2006-2015 es el de consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Para el bachillerato este objetivo se ha materializado con la creación del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), que tiene como propósito ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. Como todo proceso de cambio, estos objetivos solo se consolidarán con la acción colaborativa de todos aquellos que están involucrados en el proceso. El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana. Para su planificación es necesario:

- Los elementos que se incluyen en la planificación sean tratados de manera acertada y precisa.
- Exista unidad y coherencia entre todos los elementos incluidos en la planificación.
- La planificación realizada guarde relación con los lineamientos del Bachillerato General Unificado.
- La planificación realizada es aplicable a la realidad del docente en cuestión.
- La planificación realizada está enfocada en el desarrollo de destrezas y no en la mera transmisión de conocimientos.

Los medios o recursos didácticos engloban todo el material didáctico al servicio de la enseñanza y son elementos esenciales en el proceso de transmisión de conocimientos.

Recurso educativo: es cualquier material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas.

Recurso humano: son todos los participantes dentro del curso de formación como son el tutor, participantes, directivos.

Recursos financieros: constituye la parte económica en este caso el financiamiento para llevar a cabo un curso formativo.

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

Una formación como desarrollo profesional debe proponer un proceso de formación que capacite al profesorado en conocimientos, destrezas y actitudes para desarrollar profesionales reflexivos o investigadores; en ellos, se considera como eje clave del currículum de formación del profesorado el desarrollo de instrumentos intelectuales para facilitar las capacidades reflexivas sobre la propia práctica docente.

La formación del profesional docente es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos, es por ello que el profesor debe conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar haciendo uso de estrategias para lograr un mayor grado de aprendizaje.

El docente en la actualidad debe parecer como punto central y factor prioritario de la deseada calidad de educación, el trabajo y sus funciones que desempeña en su labor son la clave que determinan el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje y, a largo plazo, la formación de nuevas generaciones. Es importante considerar que la formación del profesional en la docencia no solo es al momento que el profesor se inicia como tal, este aspecto se tiene que cuidar a lo largo de la trayectoria académica y profesional, pues el docente es responsable de

la formación continua, ya que siempre hay algo nuevo de aprender y alguien de quien podemos aprender algo nuevo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio Chordeleg, del cantón Chordeleg, fue creado mediante Decreto Ministerial No. 1369 de fecha 13 de diciembre de 1973 con el nombre de Colegio Guillermo Durán Arcentales, posteriormente mediante Decreto Nro. 548, del 28 de agosto de 1980 y según disposiciones de la Comisión de Estímulos y Sanciones de la Dirección Provincial de Educación, resuelve designar con nuevos nombres a los Establecimientos de Educación de la Provincia de Azuay y, a partir del mes de noviembre de 1980, por resolución de las Autoridades del Plantel se le designa con el nombre de Colegio Nacional Mixto “Chordeleg”. Está ubicado entre las calles Juan Bautista Cobos y vía al Sígsig, en la parroquia y cantón Chordeleg, provincia del Azuay; ofreciendo a la ciudadanía los servicios educativos desde Octavo a Décimo de Educación Básica y el Bachillerato, en la sección diurna.

En la actualidad sirve a 962 estudiantes de todo nivel y diferente clase social, ofrece Educación Básica Superior, Bachillerato General Unificado y se encuentra en la última fase de calificación para la implementación del Bachillerato Internacional.

A continuación mencionó algunos datos informativos sobre la institución investigada resumida en las tablas estadísticas que adjunto.

Tabla 1 Tipo de institución investigada

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	19	95
Particular	0	0
Fiscomisional	1	5
Municipal	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

El Art. 53 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural menciona los tipos de instituciones y dice que “pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares...” Las instituciones educativas cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y tanto las públicas como las privadas y se articulan entre sí como parte del sistema educativo nacional” En el presente caso la investigación se realizó con el 95% de los docentes que laboran en una institución de tipo fiscal, o sea pública y uno que tiene nombramiento en otro colegio fiscomisional pero está integrado al colegio de Chordeleg.

Tabla 2 Tipo de bachillerato que ofrece el establecimiento educativo

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	16	80
Bachillerato Técnico	00	00
No contesta	4	20
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg.

Al momento de aplicar la encuesta la institución educativa oferta un solo bachillerato en ciencias o bachillerato general unificado (BGU), manifestando los encuestados de forma verbal que se está realizando los últimos trámites para la implementación del Bachillerato Internacional, considerando que abre las puertas para nuevas oportunidades tanto para estudiantes como para docentes, se considera que es una gestión positiva para el futuro de esta institución educativa que beneficiará a la comunidad de Chordeleg.

2.2 Participantes

En el diagnóstico para determinar las necesidades de los docentes de bachillerato, se debe incluir a todos los actores del proceso educativo

La investigación se realizó en el Colegio Chordeleg que cuenta con treinta y ocho docentes que laboran en la institución, de los cuales se tomó una muestra de 20 docentes que imparten asignaturas en el nivel de bachillerato, a quienes se aplicó la encuesta para el proceso de investigación propuesto, siendo la única fuente que se recurrió para obtener la información a ser analizada. La institución no tiene bachillerato técnico. Para el efecto se detalla algunos datos informativos.

Tabla 3 Docentes encuestados por género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	09	45
Femenino	11	55
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Los datos de la tabla Nro. 3 presentan que el 55% de los/as profesionales son mujeres y el 45% son varones. Los resultados reflejan que el mayor número de profesionales en esta institución son mujeres.

Tabla 4 Estado Civil de los docentes investigados

Opción	Frecuencia	%
Soltero	03	15
Casado	16	80
Viudo	00	0
Divorciado	00	0
No contesta	1	05
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

El concepto de estado civil existe desde el momento en que el ser humano crea la institución del matrimonio, pero el mismo se vincula específicamente con el alcance que tiene el Estado como institución política para organizar y regir el establecimiento de vínculos de este tipo. (Diccionario ABC). Hay diferentes tipos de estado civil que varían de acuerdo al tipo de relaciones que una persona mantenga con otra. Entre los más comunes está el estado casado que corresponden al 80% de los docentes y solteros el 15%. Entre los solteros son los más jóvenes que recién han ingresado con contrato y nombramiento al magisterio.

Tabla 5 Edad

Opción	Frecuencia	%
De 20 - 30 años	5	25
De 31 - 40 años	8	40
De 41 - 50 años	6	30
De 51 - 60 años	0	0
De 61 - 70 años	0	0
No contesta	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En el cuadro de referencia Nro. 5 la edad del personal que labora en el nivel de bachillerato de esta institución el 40% corresponde a la edad de 31 a 40 años, el 30% de 41 a 50 años, el 25% de 20 a 30 años y un 5% que no indica su edad. Son edades que permiten ofrecer criterios y procesos educativos que contribuyan al cambio de la educación. Edades que evidencian una gran fortaleza y dinamismo para trabajar, ya que es un factor importante en el ejercicio de la profesión.

Es la época donde la persona se encuentra en capacidad de rendir lo máximo, su experiencia, -experticia - y madurez suponen superioridad personal, están capacitados para un desempeño responsable y el liderazgo de los directivos, su preocupación de mejoramiento profesional del personal docente motiven el trabajo eficiente.

Tabla 6 Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	%
Docente	19	95
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

La docencia es una actividad que requiere la preparación humanística, pedagógica, didáctica y del conocimiento amplio, además una cultura general para saber cómo llegar al estudiante porque además de ser importante enseñar, es sustancial en la profesión tener conciencia de que el docente debe educar y ayudar a la formación integral de los estudiantes. El docente

debe estar preparado para cuando le toque asumir funciones administrativas tenga la eficiencia en su desempeño.

De la muestra investigada el cargo que desempeña el 95% ejercen la función de docentes con la responsabilidad de áreas de estudio determinadas, y el 5% corresponde a un docente con funciones administrativas y que según la Ley, los administrativos tienen una carga horaria de ocho horas clase.

Tabla 7 Relación laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	14	70
Contratación ocasional	6	30
Reemplazo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Según el Art. 261 del Reglamento de la LOEI, la carrera educativa pública incluye a los profesionales de la educación que tienen nombramiento fiscal. En el magisterio hay profesores con nombramiento que corresponde en este caso al 70% de los docentes, que luego de un proceso han accedido a ese puesto, el 30% tienen contratación ocasional que cubre el año calendario susceptible de ser renovado y que también siguen el proceso de pruebas que ahora el INEVAL les aplica para que tengan la opción de estabilizarse en su función docente como profesores con nombramiento, cuya reglamentación está en los Acuerdos Ministeriales.

Tabla 8 Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	20	100
Medio Tiempo	0	0
Por horas	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

El Reglamento de la LOEI en el Capítulo II indica las modalidades de sistema nacional de educación, Art. 24.- La educación presencial que se rige por la asistencia regular al establecimiento educativo y que es la exigencia de las ocho horas laborables. En la tabla Nro. 8 se observa que el 100% de los docentes se dedica a tiempo completo a la labor educativa

como está establecido en el Art. 40 del Reglamento a la Ley Orgánica de educación intercultural.

Tabla 9 Nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Género			
	Femenino		Masculino	
	F	%	f	%
Bachillerato	-	-	-	-
Nivel técnico o tecnológico superior	-	-	-	-
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	10	90,9	8	88,89
Maestría (4° nivel)	1	9.1	1	11.11
Total	11	100	9	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

El nivel de formación de los docentes es analizado en base a los resultados obtenidos en la tabla Nro. 9 de las encuestas aplicadas las docentes mujeres en el 90.9% y el 88,89% de los docentes varones poseen título de tercer nivel, mientras que apenas el 9,1% de las docentes y el 11,11% de los docentes poseen título de cuarto nivel.

De lo que se deduce que la mayoría tienen el título de tercer nivel en las diferentes especialidades especialmente técnicas, pero como se estableció el bachillerato general unificado, las especialidades que ofrecía el colegio se han eliminado y al quedar sin carga horaria les están asignando otras áreas de estudio. De ahí que hace falta la profesionalización, capacitación y mejoramiento profesional para asumir los retos de las innovaciones educativas que deben estar preparados los maestros.

2. 3 Diseño y métodos de 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 (Jaramillo, 2013):

- 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.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.1 Diseño de la 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.

2.3.2 Métodos de investigación.

En toda investigación es necesario utilizar métodos que conduzcan al conocimiento de lo que científicamente se necesita investigar, para lo cual se debe seguir acciones y procedimientos metódicos. Los métodos que se aplicó en la investigación son:

2.3.2.1 Analítico.

Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. *Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.* Este método permitió conocer más del objeto de estudio para explicar las necesidades educativas del docente de bachillerato. (Ruiz, 2012)

2.3.2.2 Sintético.

Responde a un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. O sea que la síntesis apoyó en la comprensión cabal de la esencia del conocimiento del problema planteado en todas sus partes y particularidades.

2.3.2.3 Inductivo.

Para Munch (2009) el método inductivo es un proceso en el que parte de hechos particulares para obtener conclusiones o leyendas universales, esto significa pasar de los hechos obtenidos a base de observaciones, comparaciones, abstracciones, experimentaciones, al planteamiento de hipótesis, leyes, principios y teorías. Se distinguen cinco pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la experimentación para manipular y determinar los cambios, la comparación que establece semejanzas y diferencias, la abstracción en donde separa los rasgos semejantes y la generalización formula el concepto, regla o teoría basada en la abstracción.

2.3.2.4 Deductivo.

Se caracteriza porque va de lo general a lo particular Munch (2009). Parte de verdades previamente establecidas como principio general para luego aplicar a casos individuales y comprobar su validez, tal el caso como en la presente investigación se partió de verdades establecidas como es el diagnóstico de las necesidades de formación de docentes de bachillerato para luego deducir por medio del razonamiento lógico de un proceso riguroso de encuestas, entrevistas, investigaciones académicas, análisis de la oferta educativa y comprobar su validez. Los pasos a seguir en este método son: aplicación, comprensión y demostración.

2.3.2.5 Hermenéutico.

Este método se dice que es la técnica, el arte y el proceso para relacionar con otras ramas, evitando el mal entendido e interpretando, comprendiendo y develando.

- a) Parte de que el ser humano es por naturaleza interpretativo.
- b) No existe verdad, sino que la hermenéutica dice su verdad.
- c) Es deconstructiva, porque sólo deconstruyendo se reconstruye de otra manera.

El método hermenéutico afirmó la inserción de cada uno de los elementos del texto dentro de un todo.

2.3.2.6 Estadístico.

El método estadístico consiste en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación Munch (2009). Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de una o varias consecuencias verticales deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Las características que adopta, los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión. El método estadístico tiene las siguientes etapas: Recolección (medición), Recuento (computo), Presentación, Descripción y Análisis.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

La investigación fue llevada a cabo tomando en cuenta los requerimientos de la Universidad, y entre las técnicas que se utilizó están:

Entrevista: Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación. Fue necesaria en el diálogo entre la Rectora y la solicitante para la obtención de la autorización para realizar el trabajo investigativo, solicitar direcciones, teléfono, material sobre la historia del colegio entre otros.

Encuesta: Técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario, el cual fue preparado por la Universidad y entregado a cada maestrante para que aplique en la institución seleccionada con el propósito de enfocar y direccionar la investigación, así como recopilar información necesaria para realizar el diagnóstico.

Observación directa: Trata de conseguir un procedimiento o método que permita la argumentación de los resultados obtenidos, así como, su replicabilidad. Se utilizó para observar el contexto en general, comprender las características y el comportamiento dentro del medio en el que se desenvuelven estas actividades académicas.

Lectura: Constituyó el proceso de reflexión tendiente a realizar interpretaciones y generalizaciones, punto de partida para la elaboración del marco teórico, empleada para la recopilación de información, selección de material, fuentes bibliográficas, que ayudó a dar cumplimiento con la investigación del tema propuesto.

2.4. 2 Instrumentos de investigación.

El instrumento utilizado para la recolección de la información del presente estudio fue el cuestionario de “Necesidades de formación a los docentes de bachillerato” estructurado en una extensión de cuatro hojas, con carácter anónimo en donde consta el objetivo del instrumento, instrucciones para contestar el instrumento en su parte inicial y luego se lo divide en seis bloques: 1. Datos institucionales; 2. Información general del investigado; 3. Formación docente; 4. Cursos y capacitaciones; 5. Respecto de su institución educativa; y 6. En lo relacionado a su práctica pedagógica, cada a pregunta con el espacio para las respuestas.

El objeto del cuestionario es obtener información confiable sobre la principal dificultad que tienen los docentes de bachillerato del establecimiento, considerando la información que dispone la institución para el funcionamiento del bachillerato en ciencias.

Cabe recalcar que este cuestionario aplicado a los docentes, fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja y, fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo Reglamento.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

El Talento Humano que participó en el diagnóstico de necesidades de formación fueron los docentes que dictan clases en el bachillerato del colegio nacional Chordeleg, quienes brindaron su apoyo en el llenado de los cuestionarios, constituyéndose en el aporte fundamental para la investigación, colaboraron un total de 20 docentes que laboran en el

bachillerato que corresponde al 100% de los encuestados. Adicionalmente se requirió de la Rectora que también labora en el bachillerato y la investigadora quienes participaron en el proceso.

2.5.2 Materiales.

Los materiales utilizados para el presente trabajo de investigación fueron:

- Guía didáctica del PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I y II
- Cuestionarios para aplicar la encuesta
- Esferos
- Computadora e impresora
- Papel bond
- Fotocopias
- Evidencias fotográficas
- Acceso a internet para consultas
- Orientaciones del EVA

2.5.3 Económicos.

Para el desarrollo del proyecto de investigación y su presentación del informe final a la Universidad los recursos económicos son asumidos totalmente por la maestrante y se detalla a continuación:

COSTO	VALOR
Fotocopias	5,00
Acceso a internet	40,00
Transporte	120,00
Impresiones	40,00
Materiales de escritorio	2,00
Varios	35,00
TOTAL	\$242,00

Elaborado: Germania Carpio G.

2.5.4 Recursos institucionales.

El recurso institucional empleado para la investigación es el colegio Chordeleg y la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.6 Procedimiento

El procedimiento que se siguió en la investigación se dio inicio con los módulos de Proyectos I y Proyectos II de la maestría en curso, en sus cronogramas de actividades tal como presento a continuación:

Lectura de los lineamientos dados en la guía didáctica de la materia de proyecto I y entorno virtual del aprendizaje información fue la base para desarrollar la investigación. Luego se realizó el trabajo de campo que consistió en establecer y seleccionar la institución educativa en donde se va a ejecutar la investigación (colegio Chordeleg), seguidamente se presentó el oficio y entrevista a la Rectora para obtener la autorización, petición que fue aceptada inmediatamente, una vez dada la autorización mediante una entrevista con la Inspectora General del establecimiento se obtuvo datos solicitados por la universidad para iniciar con el proyecto de investigación, además el número de docentes que laboran en el bachillerato quienes se constituyeron en la selección de los participantes para aplicar las encuestas (muestra).

Se envió la información solicitada por la Universidad al correo necesidadesformativas2012@gmail.com enviando los datos para ser aprobados: maestrante, nombre de la Institución Educativa, rector, teléfonos, dirección y número total de docentes de bachillerato.

Confirmada la respuesta por el equipo de planificación de la Universidad, Se preparó los instrumentos para aplicar la encuesta, en este caso fotocopias y material adicional, se aplicó el cuestionario, codifico y clasifíco las encuestas de acuerdo a cada nivel evaluado, tabulando los datos, se ingresó los resultados a “matriz de resultados.xls” proporcionada por la Universidad y se envió al correo electrónico: necesidadesformativas2012@gmail.com.

Se continuo con la estructuración de tablas estadísticas, lectura y revisión de material bibliográfico para la elaboración del Marco Teórico, Metodología y demás apartados del

informe; la redacción y presentación del informe de “Proyecto de Grado I” y la entrega del trabajo en el Centro Universitario.

Posteriormente en el último semestre se inicia con la tutoría de proyectos II por el Magister Fabián Jaramillo y la designación del Director de Tesis (Magister Olga Díaz), se continua con la ejecución del proyecto donde con la guía del tutor se avanza con la revisión y reestructuración del marco teórico, metodología, diagnóstico, análisis y discusión de resultados para continuar con la redacción de las conclusiones y recomendaciones y se asiste a la primera asesoría presencial el 03 de agosto para la revisión individual del informe de investigación y de acuerdo a las sugerencias realizadas se revisa el contenido de la tesis y se estructura la propuesta diseñando el curso de formación docente.

Se sigue con la segunda asesoría presencial (14 de Septiembre del 2013) donde el director de tesis, revisa y califica el trabajo realizado a través del Informe de Calificaciones de Proyecto de Investigación II; para luego proceder a la corrección de la tesis y el envío del borrador final al director de la tesis a través del correo electrónico; el director de la tesis, revisa y aprueba el trabajo.

Se recibe la autorización del Director para la impresión de la tesis, debiendo el autor proceder a la revisión final, impresión y anillado para ser entregado por triplicado al Centro de apoyo de la UTPL; de ahí se envía a los miembros del Tribunal de Grado para la revisión, calificación y aprobación; debiendo recibir los informes aprobados o con correcciones hasta el 04 Enero 2014. A continuación se realiza la corrección final de la tesis de acuerdo a lo indicado por los tribunales y del director; se envía a continuación el trabajo anillado para calificación y aprobación final por parte del tribunal (2da revisión) hasta el 10 de febrero 2014.

Se procede finalmente a la reproducción y empastado de la tesis aprobada y a su envío vía email a la biblioteca bbc@utpl.edu.ec y el envío del curso de formación docente al correo necesidadesformativas2012@gmail.com; se envía las tesis empastadas a la UTPL hasta el 19 de Febrero 2014; debiendo sustentar y defender lo actuado hasta el 27 de Febrero del 2014.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez aplicado las encuestas a los docentes de bachillerato del colegio nacional mixto Chordeleg y realizado el procesamiento de la información el resultado que se obtuvo sobre el diagnóstico de las necesidades es el que detallo a continuación:

3.1 Necesidades formativas

Tabla 10 Su titulación tiene relación con el Ámbito Educativo

Opción	Frecuencia	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	18	90
Doctor en Educación	0	0
Psicólogo educativo	1	5
Psicopedagogo	1	5
Otro Ámbito	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Mulder, Weigel y Collings (2011) consideran “la formación profesional como una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria”. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

En tal virtud en la tabla N° 10 se destaca que la totalidad de la muestra seleccionada tiene el título en relación con el ámbito educativo, esto se considera un aspecto muy importante para la institución educativa ya que al ser profesionales formados en este sentido, están en la capacidad de desarrollar su trabajo de manera coherente aprovechando todas sus capacidades. Sin embargo, es tarea pendiente para el 90% del profesorado encuestado mejorar su experiencia como profesionales a través de la consecución del cuarto nivel.

Tabla 11 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
Ingeniero	2	10
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	18	90
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

La tabla N° 11 refleja datos que indican que el 10% de esta población encuestada posee titulación de pregrado en relación con otras profesiones. Si observamos la tabla anterior podemos agregar que estos títulos son adicionales a los del ámbito educativo, por lo que se considera pertinente que se aprovechen en las diferentes actividades multidisciplinares que la labor educativa lo requiera.

Tabla 12 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación

Opción	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	2	10
Otros ámbitos	0	0
No contesta	18	90
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Referido a la titulación en el nivel de posgrado los docentes investigados expresan en un 10% tiene este nivel, lo cual es preocupante considerando que “el Consejo de Educación Superior considera a la formación de posgrado como una actividad conducente al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación”. Por lo tanto, se aprecia que el 90% de esta población debe asumir con mucha responsabilidad esta realidad y empezar el proceso de formación y especialización en este sentido.

Tabla 13 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	%
SI	14	70
No	2	10
No contesta	4	20
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

La aspiración que predomina en relación a obtener una titulación de cuarto nivel se refleja en la tabla N° 13, como podemos observar el 70% de esta población tiene esa intención, considero que a este porcentaje se debe unir el resto de docentes que no se expresan favorablemente en esta opción ya que como profesional puedo acotar que la formación es nuestro mejor aliado para seguir superándonos en todos los ámbitos de la vida.

Tabla 14 En que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Maestría	14	70
PhD	2	10
No contesta	4	20
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Entre las obligaciones de las y los docentes de acuerdo al Art. 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su literal k dice: "Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes." De ahí que la formación y mejoramiento profesional debe responder a aspectos como: la continuidad, la innovación, la aplicación en la vida profesional, la integración entre la teoría y la práctica, y la permanente autocrítica de su labor como docente, entonces se entiende que el 80% de los docentes encuestados tiene el interés de seguir superándose en su nivel académico. Actitud poco comprensible la que toma el 20% de esta población al no opinar en relación a este tema que para nosotros los docentes debe ser muy acogido.

Tabla 15 Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opción	Frecuencia	%
SI	20	100
NO	0	0
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Formación Profesional Permanente: Debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita al docente realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada al contexto social. El artículo 313 del Reglamento a la LOEI señala que la formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

Hay que tomar en cuenta que no es solamente la preparación académica sino que de acuerdo a lo que escribe la profesora María Dolores Lasso en la revista Educación, señala que: “a diferencia de otras profesiones, para que un educador cumpla a cabalidad su labor, no es suficiente con hacer lo que se espera. Para cumplir adecuadamente su labor, un maestro necesariamente debe tener la disposición de brindar aquellos componentes emotivos personales que incentiven el aprendizaje y brinden las condiciones necesarias para aprender.

En este sentido el 100% de los docentes encuestados comparten esta aseveración, al mostrar el interés por seguir capacitándose en temas educativos para el ejercicio de la vida profesional. Con esta intención se considera que todos estos tópicos mencionados en relación a la formación docente serán de gran apoyo para el mejoramiento pedagógico y académico en beneficio de los estudiantes.

Tabla 16 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	8	40
Semipresencial	6	30
A distancia	2	10
Virtual-Internet	4	20
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

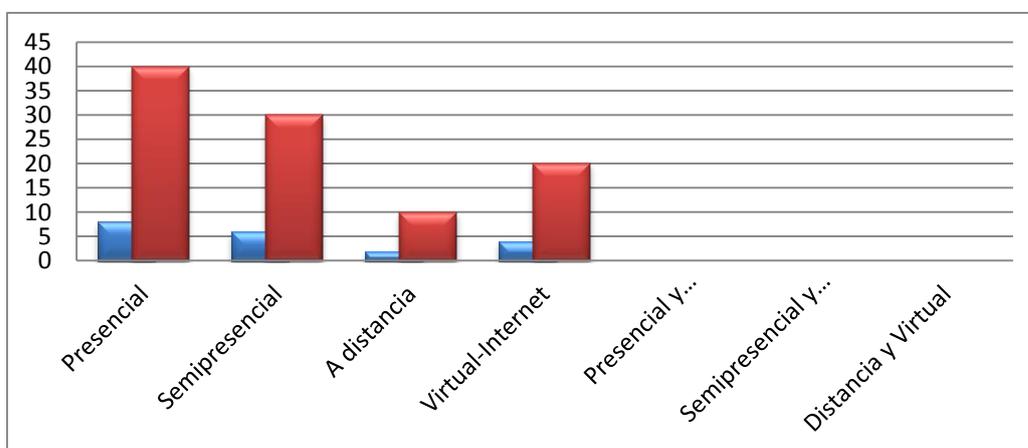


Figura 1. Modalidad para la capacitación

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En la tabla N° 16 muestra la información concerniente a las formas preferidas para recibir procesos de capacitación y el 40% de esta población opta hacerlo de manera presencial. La formación presencial puede ser considerada la más pertinente para todo proceso de capacitación por el contacto permanente entre el profesor y los alumnos lo cual permite una atención más próxima y personalizada hacia los estudiantes y una detección de los problemas que puedan existir de forma más rápida.

El 30% considera que lo realizaría de manera semipresencial, esto con la finalidad de poder cumplir con las diferentes responsabilidades, esta posición es plenamente comprendida, no olvidemos que se trata de profesionales que además de tener responsabilidades académicas, también tienen un compromiso con su familia. Por esta razón también se destaca un

porcentaje mínimo del 10% que prefiere la capacitación a distancia que es una modalidad que se asemeja a la anterior.

Por otra parte existe un 30% que prefiere hacerlo virtualmente por internet, utilizando con mayores beneficios las tecnologías de la información y la comunicación en la educación, considero como profesional una opción bastante interesante para tener que cada docente debemos ir tomando en cuenta para seguir actualizándonos. En definitiva las modalidades resultan ser el medio para poder lograr este objetivo, ya depende de nuestras posibilidades para elegir el medio, lo verdaderamente importante es que se pueda acceder a la capacitación para nuestro beneficio y de toda la comunidad educativa

Tabla 17 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
De lunes a viernes	9	45
Fines de semana	6	30
No contesta	5	25
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Los datos obtenidos en la tabla N°17 indican los horarios preferentes para seguir cursos de capacitación, en este sentido el porcentaje más notable muestra que se prefiere los horarios de lunes a viernes para el efecto. Así mismo existe un porcentaje que se inclina por la opción de los fines de semana, quedando un importante 25% sin opinar al respecto.

Estos datos son muy importantes que se van a tomar en cuenta en la planificación y diseño del curso de capacitación que se presenta como alternativa ya que según el Art. 117 de la LOEI después de la jornada laboral “el tiempo restante...estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, etc...” hasta cumplir las ocho horas de trabajo diario, por lo que es un espacio factible para el desarrollo de la propuesta de capacitación que se plantea en el presente informe de investigación.

Tabla 18 En que temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía	11	55
Teorías del aprendizaje	3	15
Valores y Educación	3	15
Gerencia/Gestión educativa	3	15
Psicopedagogía	4	20
Métodos y recursos didácticos	9	45
Diseño y recursos didácticos	7	35
Evaluación del aprendizaje	8	40
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	20
Formación en temas de mi especialidad	11	55
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	40
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	30
No contesta	0	0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

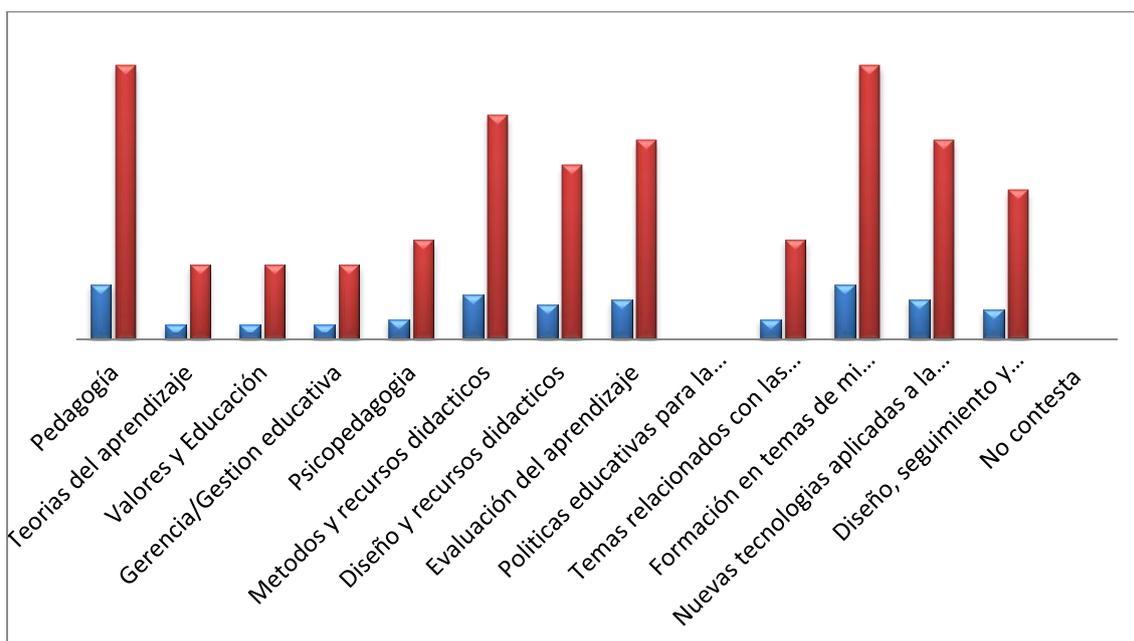


Figura 2: Temáticas en las que le gustaría capacitarse

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En la tabla 18 se presenta las temáticas en las que les gustaría capacitarse y existe una coincidencia que el porcentaje del 55% desean capacitarse en temáticas relacionadas a la especialidad y también a pedagogía educativa, el 45% en métodos y recursos didácticos, 40% en nuevas tecnologías aplicadas a la educación y evaluación de aprendizaje, un 35% en

diseño y planificación curricular ,un 30% en diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, seguido de un 20% en psicopedagogía y temas relacionados con las materias a su cargo y finalmente el 15% hacen referencia a teorías del aprendizaje, Gerencia, gestión educativa, valores y educación.

Las necesidades de formación siempre serán diversas dentro de un grupo de docentes ya que cada docente tiene diferentes tipos de falencias y cada una de ella puede ser considerada como un requerimiento de formación.

Así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin et al. (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes.

Tabla 19 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	13	65
Altos costos de los cursos o capacitaciones	7	35
Falta de información	3	15
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	2	10
Falta de temas acordes con su preferencia	6	30
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	0	0
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

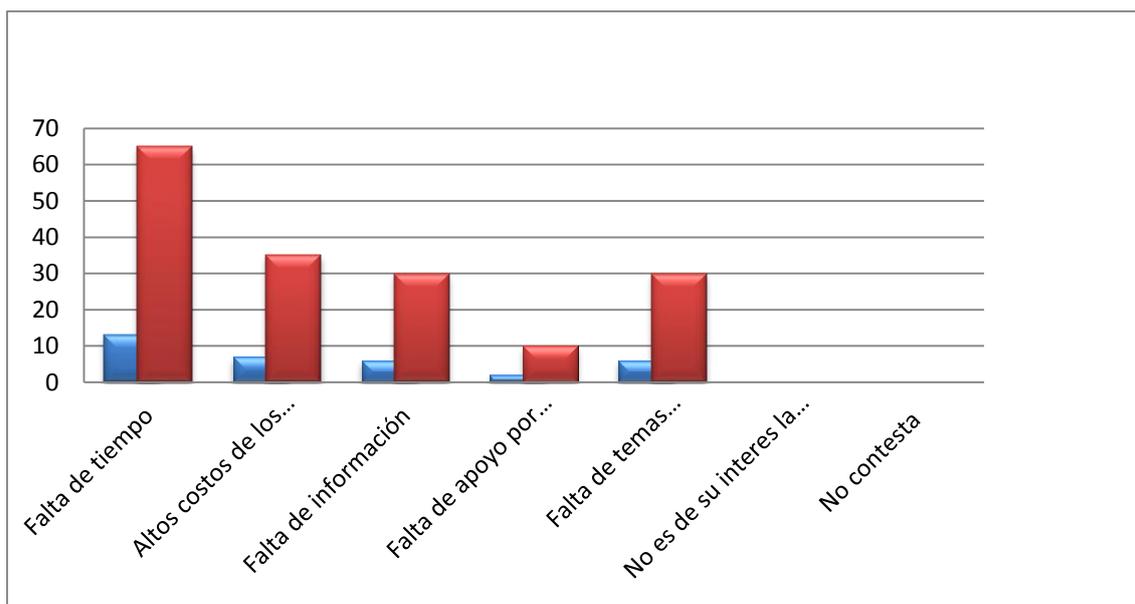


Figura 3: Obstáculos para capacitarse

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En la tabla 19 está referida hacia los obstáculos que se pueden presentar para no ser parte de un proceso de capacitación. Los resultados aquí obtenidos manifiestan que el 65% de los docentes encuestados tienen complicaciones por la falta de tiempo, también es considerado como un obstáculo a los altos costos de la vida, en este sentido se expresaron el 35%, así mismo la falta de información (30%), y la falta de temas acordes son las complicaciones que generalmente pueden ser analizados y discutidos ya que puedo considerar que son aspectos que se pueden superar y de esta manera poder acceder a un proceso de formación. La legislación educativa nacional destaca, entre los factores que favorecen la calidad de la enseñanza, la cualificación y formación del profesorado, la investigación, la experimentación y la renovación educativa.

Tabla 20 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
La relación del curso con la actividad docente	11	55
El prestigio del ponente	1	5
Obligatoriedad de asistencia	15	70
Favorece mi ascenso profesional	3	15
La facilidad de horarios	4	20
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	0	0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

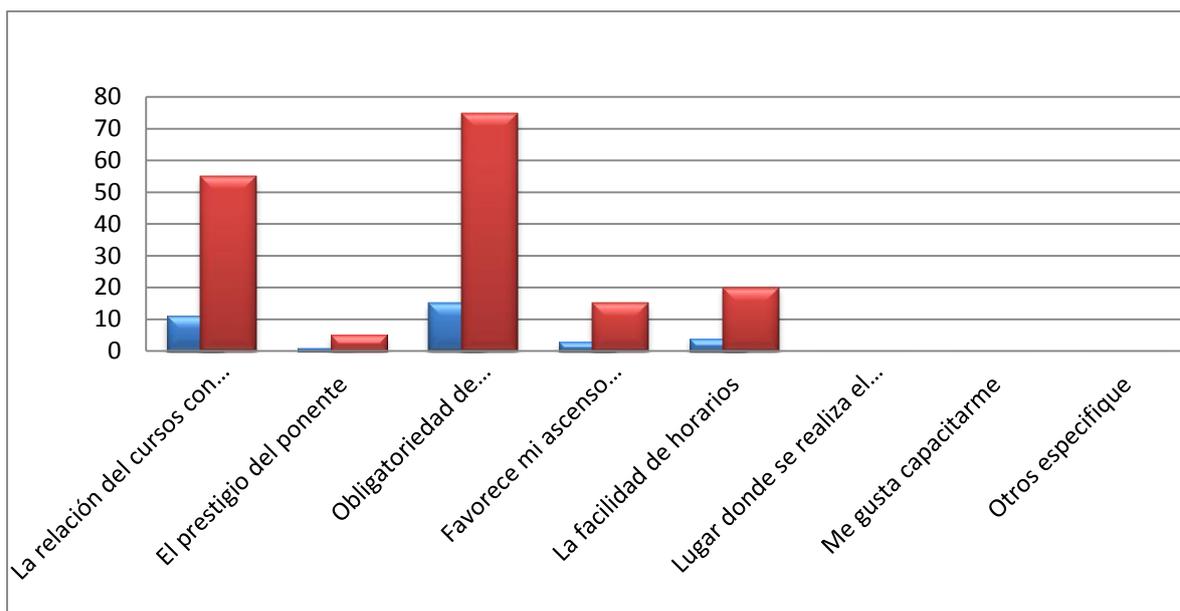


Figura 4: Motivos para asistir cursos de capacitación

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Si las necesidades de formación que afectan al profesorado en el ámbito educativo están relacionadas con la planificación, gestión y desarrollo de los programas. En la Tabla N° 20 se observan resultados en los que los motivos más determinantes para asistir a los cursos de capacitación por parte de los docentes, es la obligatoriedad que existe al respecto. El 70% de esta población sostiene este criterio. Un 55% considera va a los cursos por la relación del curso con la actividad docente.

Para la tipología de Colen (1995) las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes: Necesidades del sistema; que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes y las necesidades del profesorado: originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Si las necesidades formativas según la teoría pueden ser clasificadas en diferentes formas, nuestros docentes encuestados en porcentajes menores consideran que en su caso los motivos para asistir a capacitaciones pasa por el prestigio del ponente (5%), esta aseveración debe ser tomada en cuenta, no por tratarse efectivamente de una razón plenamente justificada, sino más bien para tener en cuenta que es importante que los facilitadores de los procesos de capacitación sean profesionales que efectivamente soluciones todas las inquietudes de los participantes.

Tabla 21 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparte cursos de capacitación

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	11	55
Falta de cualificación profesional	1	5
Necesidades de capacitación continua y permanente	15	75
Actualización de leyes y reglamentos	3	15
Requerimientos personales	4	20
Otros	0	0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

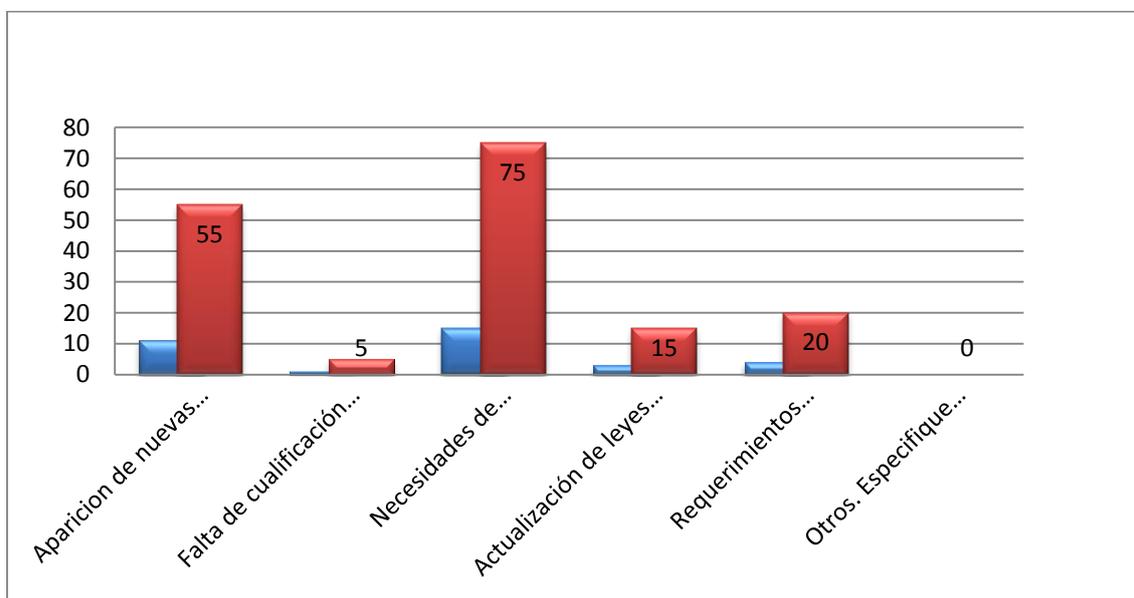


Figura 5: Motivos por los que se imparten cursos de capacitación

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En el análisis de los resultados obtenidos en la tabla 21, es importante destacar el buen criterio del 75% de esta población que considera que los cursos de formación, son en base a las necesidades de capacitación continua y permanente, también se considera dentro de este análisis la aparición de las nuevas tecnologías con un 55%, y en gran parte existe mucha razón en dicha aseveración por ser estas tecnologías las que se encuentran más expuestas a la desactualización por la gran cantidad de propuestas adaptables a las características del medio en donde se van a utilizar

Los demás porcentajes que la tabla ha reflejado les dan poca importancia, por lo que la falta de cualificación profesional (5%), la actualización de leyes y reglamentos (15%) y los requerimientos personales (20%), cierran las opciones elegidas por los docentes encuestados.

La política 7 del Plan Decenal de Educación, se refiere a la revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida ya que el docente es un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación.

Tabla 22 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	1	5
Aspectos técnicos/prácticos	7	35
Ambos	12	60
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En la tabla 22 se puede observar la opinión de los docentes en cuanto a los aspectos que consideran más importantes en el desarrollo de una capacitación, en este sentido es relevante destacar que con buen criterio los maestros consideran en un 60%, la posibilidad de que en un proceso de capacitación se dé la debida atención a los dos aspectos, tanto teóricos como técnico/prácticos.

En la docencia se conoce que la teoría debe ser replicada con la práctica, es la forma de llevar de la mano estos dos aspectos, la practica que no es más que un conjunto de actividades específicas propias de cada tema abordado tiene que estar orientada a reflejar lo que teóricamente explica la ciencia y de esta manera notar y hacer notar a los demás que la formación profesional a más de favorecer los procesos educativos debe contribuir a mejorar el entorno familiar de los docentes de manera que se adquieran actitudes, habilidades y disposiciones orientadas al desarrollo humano de las personas.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto.

Tabla 23 La persona en el contexto formativo

Opción	1		2		3		4		5		N/C		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	1	5	2	10	7	35	10	50	0	0	20	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	1	5	2	10	11	55	6	30	0	0	20	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	0	0	6	30	10	50	4	20	0	0	20	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	5	4	20	13	65	2	10	0	0	20	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	1	5	6	30	9	45	4	20	0	0	20	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	1	5	3	15	13	65	3	15	0	0	20	100
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	1	5	4	20	9	45	6	30	0	0	20	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	1	5	7	35	9	45	3	15	0	0	20	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	2	10	4	20	11	55	3	15	0	0	20	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	5	3	15	14	70	2	10	0	0	20	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	3	15	12	60	4	20	1	5	20	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	3	15	8	40	9	45	0	0	20	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	5	5	25	8	40	4	20	2	10	20	100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	2	10	12	60	5	25	1	5	0	0	20	100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0	3	15	16	80	1	5	0	0	20	100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	2	10	4	20	5	25	9	45	0	0	20	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	4	20	9	45	6	30	1	5	20	100
Total	0	0	15	75	75	375	169	845	77	385	4	20	340	1700
Porcentaje	0	0	1	5	4	20	10	50	5	25	0	0	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

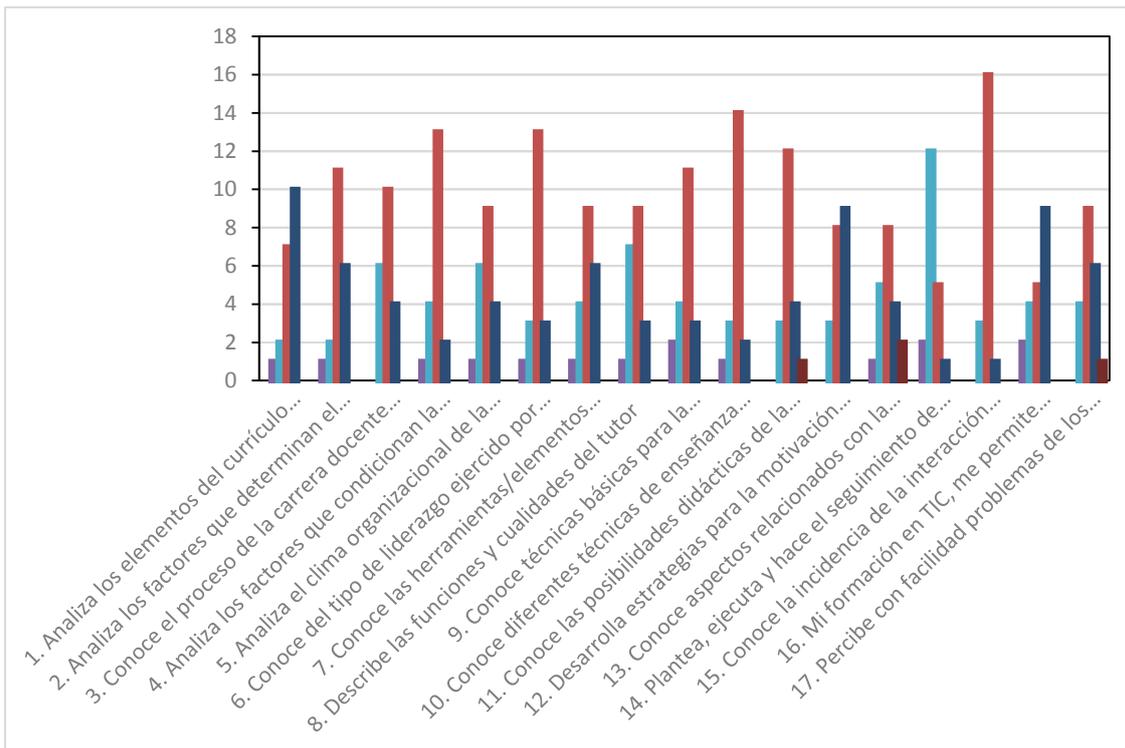


Figura 6: La persona en el contexto formativo

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Los resultados obtenidos del análisis de la formación de la persona en el contexto formativo muestran que el 50% del personal de la institución educativa conocen el contexto formativo, y el 25% sabe analizar el contexto, actividad que es indispensable para la enseñanza como lo expresa Rafael Feito (2013) “debería estar adaptada a las necesidades y ritmos de aprendizaje, con un currículo flexible para poder profundizar en los contenidos en que el alumno muestre mayor interés. Una educación que potencie la formación, la capacidad pedagógica y didáctica del profesorado, en la que el alumno pueda participar en parte en la planificación de su proceso de aprendizaje y en la que todos o al menos profesores, padres y alumnos estemos comprometidos con los valores consensuados y con el día a día”, en función del interés de los alumnos en un tema determinado o de cara a lograr la profundización en una capacidad determinada que el alumno sienta mayor motivación por desarrollar.

La persona en el contexto formativo, es un tema que ha despertado el interés y la reflexión de las formas de enseñanza de los docentes que a veces más es verbalista y una transmisión de información que no es conocimiento si no es asimilada.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla 24 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
SI	7	35
NO	12	60
No contesta	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En lo referente al análisis de formación se puede apreciar en la tabla N° 24 que en la institución no se está trabajando acertadamente en la elaboración de cursos que ayuden en la formación del personal docente, la misma que debe responder a dos tipos:

Formación Profesional Inicial: tiene finalidad preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional adaptándose a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir al desarrollo personal y ejercicio de una ciudadanía democrática.

Formación Profesional Permanente: Debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita al docente realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada al contexto social. Para el cumplimiento de estas etapas el reglamento de la LOEI en el artículo 313 señala que la formación permanente debe sujetarse a los términos de complementaria o remedial, entonces la complementaria esta diría al desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico. Mientras que la formación remedial es obligatoria y se encarga de ayudar a superar las limitaciones que tuviera un docente. Es necesario entonces que en el Colegio Nacional Chordeleg, se trabaje más en este sentido para brindarles a los docentes una posibilidad más cercana a la capacitación permanente que en la actualidad es muy necesaria.

Tabla 25 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios de capacitación

Opción	Frecuencia	%
SI	2	10
NO	17	85
No contesta	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Un porcentaje significativo del 85% de los docentes no conocen de que si se tiene planificado cursos o seminarios, lo que evidencia que no hay un plan operativo anual, para tener organizada una agenda de los eventos en los diferentes ámbitos que se deben cumplir en el año lectivo. No se puede dejar de lado la indiferencia de interesarse en conocer e insertarse en las actividades del colegio y no dejar solamente a las autoridades.

Es importante recordar a los directivos del colegio que la capacitación de profesores es una tarea sustancial y noble que la mayoría de instituciones educativas deben propiciar para su docente con la finalidad de establecer parametros necesarios y actualizados para impartir sus clases con los estudiantes, ayuda en la motivación para un cambio de actitud, incremento de habilidades didácticas, nuevas metodologías, técnicas y estrategias para el trabajo en el aula.

Tabla 26 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Opción	Frecuencia	%
Áreas de conocimiento	4	20
Necesidades de actualización curricular	3	15
Leyes y reglamentos	2	10
Asignaturas que usted imparte	3	15
Reforma curricular	2	10
Planificación y programación curricular	5	25
No contesta	11	55

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En la tabla 26 se observa en que función la institución educativa distribuye los diferentes cursos que se realizan para mantener en los docentes una capacitación permanente. La panificación curricular es el tema más atendido al respecto con el 25%, después las áreas del conocimiento con el 20% y las necesidades de actualización curricular y asignaturas específicas con el 15% respectivamente, estos son los resultados más destacados al respecto.

Sin embargo nos damos cuenta el porcentaje más elévalo es el 55% que se refiere a los docentes que no contestan esta interrogante, personalmente considero a este porcentaje como un indicador que debe preocupar a las autoridades de este plantel educativo para tomar las correcciones necesarias y poder brindar los elementos para que todos se sientan atendidos en lo referente a las necesidades de formación.

Tabla 27 Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Opción	Frecuencia	%
Siempre	11	55
Casi siempre	5	25
A veces	2	10
Rara vez	1	5
Nunca	1	5
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

La tabla 27 muestra el resultado inherente a la participación de los docentes en cursos de formación permanente, se puede apreciar que las autoridades de la institución en este sentido si están fomentando la participación de los mismos, situación que debe de ser aprovechada por los docentes del plantel. Ya que entre siempre y casi siempre el 80% de los encuestados manifiestan que si se da apertura a ese tipo de actividades, ya que el docente tiene que buscar por su cuenta también su mejoramiento profesional, no por obligación ni compromiso sino por el deseo de superación.

Tabla 28 La organización y la formación

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														
Opción	1		2		3		4		5		n/c		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	1	5	5	25	9	45	5	25	0	0	20	100
2. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	2	10	6	30	10	50	1	5	1	5	20	95
3. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	3	15	10	50	6	30	1	5	20	95
4. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución	0	0	1	5	3	15	13	65	3	15	0	0	20	100
5. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	2	10	11	55	7	35	0	0	20	100
6. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	4	20	8	40	8	40	0	0	20	100
7. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	1	5	3	15	9	45	7	35	0	0	20	100
8. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	5	0	0	1	5	10	50	8	40	0	0	20	100
9. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	1	5	2	10	6	30	9	45	2	10	0	0	20	100
10. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	5	3	15	8	40	6	30	2	10	0	0	20	100
11. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	3	15	10	50	7	35	0	0	20	100
12. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	1	5	9	45	10	50	0	0	20	100
13. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	1	5	16	80	3	15	0	0	20	100
TOTAL	3	15	10	50	46	230	130	650	69	345	2	10	260	1290
PORCENTAJE	0	0	1	5	4	20	10	50	5	25	0	0	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

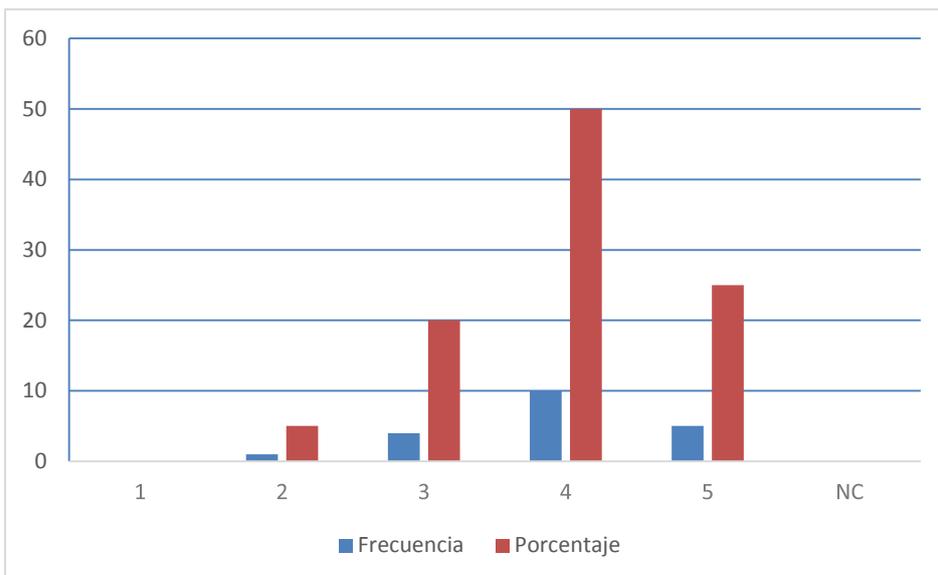


Figura 7: Organización y formación

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Son motivo de análisis los datos en cuanto a: conocimiento de la carrera docente, el clima organizacional de la estructura institucional, el liderazgo ejercido por los directivos de la institución, la forma en la que se planifican las actividades en el plantel, las cualidades del tutor, el seguimiento necesario a los proyectos, la estructura organizativa de la institución, la ejecución de planes de mejora en la práctica docente, la permanente autoevaluación de la práctica docente y el planteamiento de los objetivos específicos de aprendizaje.

En todos estos aspectos se observa nuevamente que el ítem 4 con un 50% referido a un alto nivel de cumplimiento en las temáticas planteadas se cumple, sin embargo existe un resultado a destacar del 20% que no se organizan en la formación, será necesario revisar este aspecto por parte de la institución para evitar que hayan descuidos en la organización para la formación.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla 29 Las materias que imparte tienen relación con su formación

Opción	Frecuencia	%
SI	19	95
NO	1	5
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Si están relacionadas directamente con su formación las materias que imparte ya que el 95% contesta afirmativamente En relación a la tarea educativa la tabla N° 29 hace referencia que las materias que se imparten por parte de los docentes sí están relacionadas directamente con su formación

Según las instituciones educativas y principalmente en todo el sistema educativo, se deben incorporar profesionales acordes a las necesidades existentes, está ha sido una de las grandes falencias del Ministerio de Educación puesto que no se estaba considerando la especialización del docente, es decir se les encarga materias en las que no poseen mucha experiencia. Un ejemplo evidente es lo que sucede con la enseñanza de Informática, no se incluye profesionales en el tema y se encarga a docentes expertos en manualidades u otras especialidades.

Tabla 30 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	Frecuencia	%
Primero, Segundo y Tercer año	0	0
Primero y Segundo	3	15
Primero y Tercero	2	10
Segundo y Tercero	2	10
Primero	4	20
Segundo	2	10
Tercero	2	10
No contesta	5	25
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En los resultados referentes a la tabla N° 30 se aprecia que el 25% no contestan, el 20% de maestros trabajan con el primer año, el 15% trabajan con el primero y segundo año y el 10% con primero y tercero como solo segundo, solo tercero. Se puede agregar que esta población seleccionada representa a todo el nivel de bachillerato, por lo tanto, toda la información recopilada está expuesta en relación al tema de estudio.

Tabla 31 Tarea educativa

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														
Opción	1		2		3		4		5		n/c		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	2	10	8	40	10	50	0	0	20	100
2. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	1	5	6	30	8	40	5	25	0	0	20	100
3. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	4	20	11	55	4	20	1	5	20	100
4. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	5	0	0	9	45	4	20	4	20	2	10	20	100
5. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	2	10	0	0	4	20	12	60	1	5	1	5	20	100
6. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	5	25	13	65	2	10	0	0	20	100
7. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	5	0	0	8	40	8	40	1	5	2	10	20	100
8. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	5	0	0	6	30	12	60	1	5	0	0	20	100
9. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	3	15	12	60	4	20	1	5	20	100
10. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	3	15	10	50	5	25	2	10	20	100
11. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	1	5	11	55	7	35	1	5	20	100
12. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	4	20	7	35	8	40	1	5	20	100
13. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	1	5	14	70	3	15	2	10	20	100
14. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	1	5	10	50	8	40	1	5	20	100
TOTAL	5	25	1	5	57	285	140	700	63	315	14	70	280	1400
PORCENTAJE	0	0	0	0	4	20	10	50	5	25	1	5	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

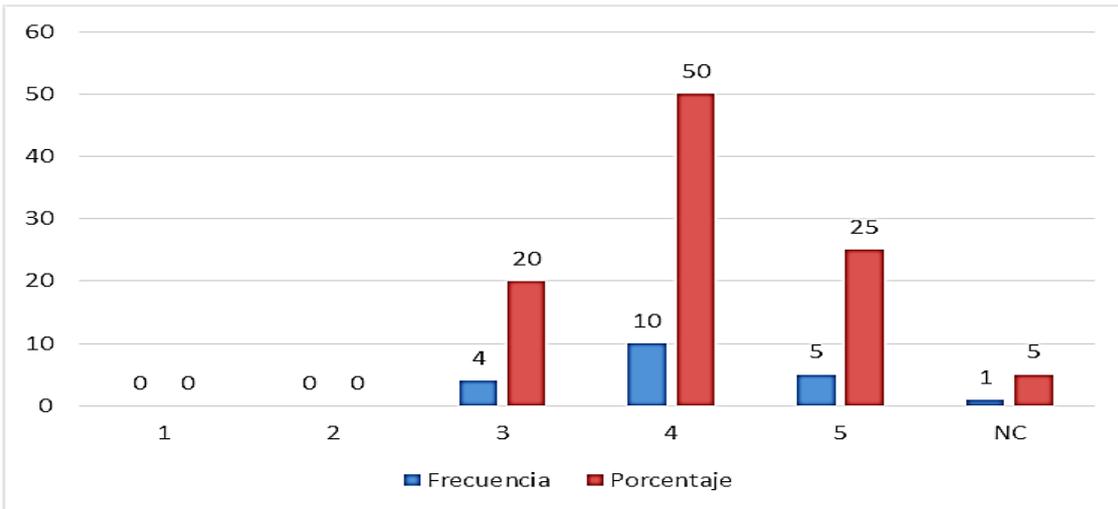


Figura 8: Tarea educativa

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Es importante revisar la información en cuanto a la tarea educativa, es este sentido se abordó sobre elaborar pruebas para la evaluación, uso de medios audiovisuales, el diseño de programas de las asignaturas, aplicación de técnicas, análisis de la cultura organizativa, diseños de planes de mejora, el valor de la experiencia, la utilización de los recursos del medio, el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico y el desarrollo de estrategias que ayude a fortalecer la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico.

La tarea educativa está orientada hacia todos estos aspectos y algunos más que posiblemente se nos están escapando, la información que la tabla nos presenta en este sentido sigue siendo positiva, son los ítems 4 con 50% y 5 con un 25% los que predominan, a pesar de esos resultados es recomendable no descuidar los valores que si existen en proporciones menores y hacer referencia a los ítems que no tiene un valor cualitativo aceptable. Es importante resaltar que por mínimos que sean los porcentajes en escenario que reflejan bajos niveles, deben preocupar a las autoridades educativas y a todos los docentes de la institución porque no se puede permitir que el problema continúe creciendo y se convierta en un gran inconveniente a resolver.

Tabla 32 Análisis de formación

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	Media obtenida					No Contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Aspectos de profesionalización	0	5	20	50	25	0	100%
La organización y la formación - planificación	0	5	20	50	25	0	100%
Tarea educativa	0	0	20	50	25	5	100%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

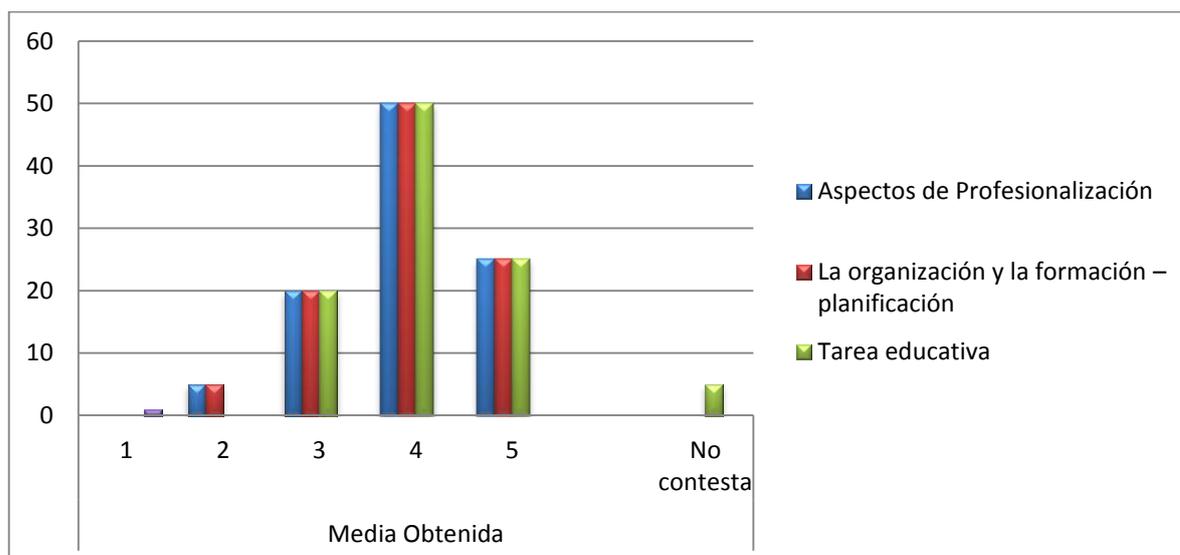


Figura 9: Análisis de formación

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

La práctica pedagógicas analizada mediante los resultados expuestos en la tabla 32 en el análisis de la formación, como se puede observar en el resumen presentado existen tres parámetros sobre los cuales se resumen un conjunto de actividades que son parte de dichos temas los mismos que son calificados en una escala del 1 al 5 donde 1 es la menor y 5 la máxima calificación.

En el aspecto de profesionalización están analizados los criterios de los docentes que determinan el aprendizaje en los alumnos, en este sentido los ítems 4 con un 50% y 3 con el 20% son los más considerados por los profesores.

Dentro de este mismo tema se consideran otros factores como: las limitaciones que condicionan el aprendizaje, la psicología del estudiante, el análisis de los problemas en los estudiantes, el nivel de competencia profesional propio frente a la realidad educativa e identificación y apoyo a los estudiantes con necesidades educativas especiales. Cada uno de estos temas tiene una tendencia más elevada en el ítem N°4 el cual es un indicativo muy aceptable para la práctica pedagógica.

Los cursos de formación

Tabla 33 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
De 1 a 5	16	80
De 6 a 10	3	15
De 11 a 15	0	0
No contesta	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En lo referente a los cursos de formación, la tabla número 33 indica que en los dos últimos años el promedio de cursos a los que han asistido los docentes esta entre 1 y 5, se considera un promedio bajo si se toma en cuenta los diferentes cambios de los que ha sido objeto la educación en nuestro país.

“Cuando se hace referencia a un curso, estamos hablando de un tipo de educación formal, por estar sistematizado en torno a un tema, a una proyección temporaria, al material que se utiliza a las estrategias practicas pensadas para la temática, a un saber pre-existente formalizado”. Entonces si no hacemos algo para que nuestra formación permanente sea promovida con mayor énfasis estamos expuestos a dejar de ser docentes competentes dentro del sistema educativo, por lo tanto, compañeros docentes es labor pendiente, no podemos tener esos promedios tan bajos en niveles de capacitación.

Tabla 34 Totalización en horas

Opción	Frecuencia	%
0-25 horas	0	0
26-50 horas	1	5
51-75 horas	0	0
76- 100 horas	1	5
Más de 100 horas	8	40
No contesta	10	50
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

En relación a las horas de capacitación que han recibido la tabla N° 34 indica que están entre 25 y más de 100 horas, a las que los docentes de este plantel han asistido, sin embargo, el

50% de los encuestados no brinda respuesta alguna en relación al tema, este es un indicativo alarmante que de alguna manera debe preocupar a las autoridades de la institución.

Esta realidad en la asistencia de los docentes a los cursos se vive, ya que no todos pueden acceder ya sea porque no avanzaron a inscribirse en la página del Ministerio o porque éstos no se ofrecen para el bachillerato y/o para la especialidad.

Tabla 35 Hace qué tiempo lo realizó

Opción	Frecuencia	%
De 1 a 5 meses	16	80
De 6 a 10 meses	2	10
De 11 a 15 meses	1	5
De 16 a 20 meses	0	0
De 21 a 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

La tabla 35 presenta información inherente al tiempo que ha pasado después de la última capacitación recibida. La mayoría de docentes ha participado de algún tipo de capacitación hace 5 meses atrás. Considero que es necesario fomentar la masiva participación de todos los docentes en temas de interés que ayuden a mejorar aún más el nivel profesional de los docentes.

Tabla 36 Auspicio del curso realizado

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	17	100
De la institución donde labora	1	5
Beca	0	0
Por cuenta propia	1	5
Otro auspicio	0	0
No contesta	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio nacional Chordeleg

Sobre el auspicio del último curso recibido por los docentes, como se observa en la tabla 36 fue por medio del gobierno, en este sentido la institución educativa está aportando de manera

mínima para la formación permanente de los docentes, es momento de que se tomen correctivos al respecto para tener una participación más activa que beneficie al cuerpo docente de este colegio.

El compromiso tiene una importancia vital en el desempeño docente, ya que permite asumir una actitud responsable en el trabajo para lograr el bien común a través de la educación, la profesión de docente debe caracterizarse por una serie de exigencias tanto personales como profesionales que vayan encaminadas a fortalecer la propia elección por el magisterio.

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

Estrategias metodológicas para la producción de aprendizajes auténticos en el bachillerato

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad de estudios será aplicada de acuerdo a los resultados obtenidos en el curso que se determinó que la mayoría de docentes prefieren sea presencial.

4.3 Objetivos

4.3.1 General.

- Diseñar un curso de formación destinado a los docentes de bachillerato sobre estrategias metodológicas para la producción de aprendizajes auténticos en los estudiantes preparándolos para la vida, la participación en una sociedad democrática, sus estudios post-secundarios, el mundo laboral y el emprendimiento.

4.3.2 Específicos.

- Brindar a los docentes de bachillerato un espacio para la evaluación de su tarea docente reflejada en estrategias metodológicas que utilizan en producción de aprendizajes auténticos.
- Reforzar en los docentes de bachillerato las estrategias necesarias para el diseño y desarrollo eficiente del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Determinar aspectos como la naturaleza de la asignatura, los objetivos, intereses de los alumnos, contexto del aula, para la utilización de estrategias metodológicas adecuadas.
- Promover la vinculación del alumno a una actividad significativa y productiva para agilizar el aprendizaje y el trabajo intelectual.

4.4 Dirigido a

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El curso a desarrollar está dirigido a docentes considerados en el nivel dos y tres, que ya poseen una trayectoria de tres y más años de experiencia docente, que han tenido oportunidad de seguir algunos cursos, pero que en las encuestas puntualizan que hace falta ampliar las habilidades pedagógicas – didácticas para el diseño y desarrollo de la planificación tomando en cuenta la relación y coherencia de todos los elementos del currículo y poder mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

La exigencia de la participación en un curso, que será autorizado por la Dirección Distrital, entre sus requerimientos está la asistencia al mismo en un 95% o sea que debe asistir a las cuatro sesiones programadas

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del Curso.

PRIMERA SESIÓN: relación de los elementos del currículo en la planificación de la clase

SEGUNDA SESIÓN: los métodos didácticos y su utilización

TERCERA SESIÓN: técnicas para la producción de aprendizajes auténticos

CUARTA SESIÓN: la evaluación

(Ver anexo 5)

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

Se solicitará que un Asesor pedagógico de la Dirección Distrital, sea quien socialice en talleres este curso.

4.5.3 Metodología.

Se ha considerado una metodología activa, participativa y compartida, basado en los principios del aprendizaje cooperativo.

4.5.4 Evaluación.

Para la evaluación se tomará en cuenta los trabajos individuales enviados, la participación en los trabajos grupales, exposiciones, aportes de experiencias significativas y la prueba, todo ello sumará 10 y la mínima para aprobar será 7/10.

4.6 Duración del curso

El tiempo que se empleará para el desarrollo de las cuatro sesiones del curso es de treinta horas distribuidas los días lunes de 15h 30 a 18h30, a desarrollarse en el mes de marzo y abril del 2014.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

El cronograma a ejecutar para el desarrollo del curso es el siguiente:

Actividades	Horas	mar-03	mar-10	mar-17	mar-24	mar-31	abr-07	abr-14	abr-21	abr-28
Socialización del curso. Lineamientos generales	1	x								
Sesión N° 1: Relación de los elementos del currículo en la planificación de la clase	2	x								
Investigación y realización de las actividades sugeridas	5		x							
Sesión N° 2: Los métodos didácticos y su utilización	3			x						
Investigación y realización de las actividades planteadas	4				x					
Sesión N° 3: Técnicas para la producción de aprendizajes auténticos	3					x				
Investigación y realización de las actividades planteadas	4						x			
Sesión N° 4 La evaluación	3							x		
Sustentación de trabajos y realización de las actividades planteadas	3								x	
Clausura del Curso	2									x

Elaboración: Germania Carpio

4.8 Costos del curso

Recurso	Costo
1.Materiales de oficina	40,00
2.Impresiones (anillados)	40,00
3.Movilización de Tutor	30,00
4.Imprevistos	30,00
Total	\$140,00

Elaboración: Germania Carpio

4.9 Certificación

- Certificado de 20 horas autorizado por la Dirección Distrital de Educación
- Se aprobará con el 95% de asistencia, la evaluación será sobre diez puntos. El 60% evalúa el ministerio de educación con una evaluación de salida y 40% asigna el instructor distribuidos a través de la participación individual, trabajo de grupo, etc. y se aprueba con una calificación mínima de 7 puntos.

4.10 Bibliografía

- Díaz Barriga Frida (2010) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Ediciones McGRAW- HILL/INTERAMERICANA EDITORES. S.A. DE C.V. México D.F.
- Llaca Gaviño Pedro Luis y otros; (2006) Herramientas y soluciones para docentes, Ediciones Euromexico, SA. de C.V. Lima- Perú
- Ministerio de Educación (2012) Documentos pedagógicos, Lineamientos. Quito - Ecuador.
- Orejuela Eduardo, de Hernández Juanita, Hanks Cindy, Montaña Ana María, Schrom Katya, (1999) Estrategias Educativas para el aprendizaje Activo. Graficas Universal, Quito.

CONCLUSIONES

El diagnóstico de necesidades formativas del profesorado constituye el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente, es el que permite analizar la situación organizacional a nivel de bachillerato y planificar los elementos de mejora.

- Los docentes de bachillerato del colegio Chordeleg desde sus diversos ambientes hacen necesaria una constante formación que les permite reforzar la orientación e inducción tanto a los modelos de innovación curricular, como a la profesión y al aprendizaje basado en los métodos y recursos didácticos necesarios para aplicar a en la vida diaria.
- En lo referente a la práctica pedagógica que el docente aplica en clases durante su proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes, es la adecuada, más existen aspectos como su falta de conocimientos de métodos y recursos que dificultan el desenvolvimiento activo en el aula.
- Reconocer la importancia que el docente a seguir capacitándose en temas educativos, esto facilitará su participación en cursos de formación educativa cuyo objetivo será mejorar aspectos deficientes que estos docentes reconocieron como tales en la encuesta realizada.
- Si una de las necesidades actuales de los docentes de bachillerato del Colegio Chordeleg es conocer estrategias y recursos activos entre una de las más importantes para aplicar en su tarea educativa, al ser cubiertas se contribuirá con su mayor eficiencia.

RECOMENDACIONES

De las conclusiones anotadas surgen las siguientes recomendaciones que contribuirán a mejorar la formación de los docentes de bachillerato:

- A los directivos del colegio nacional Chordeleg, que luego de la obtención de los resultados del diagnóstico analicen la situación organizacional de la institución y planifiquen acciones que mejoren las carencias detectadas en los docentes de bachillerato.
- Aprovechar y potenciar la actitud de cambio del talento humano para aplicar el plan de mejora.
- Capacitar a los docentes de la institución mediante un curso de formación en métodos y recursos activos que les permitan desarrollar aprendizajes auténticos en los estudiantes.
- A los docentes que participaron en esta investigación que consideren la importancia que tiene la aplicación de métodos y recursos activos para que generen un aprendizaje activo en sus estudiantes.
- Valoren y aprovechen cada una de las oportunidades de formación que ofrezcan los directivos para que faciliten su desenvolvimiento eficiente y eficaz en el aula.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, L. (2013). Guía Didáctica de Toma de Decisiones. (Primera edición).Loja – Ecuador: EdiLoja.
- BAUSELA, E., (2007) Análisis de Necesidades en el Proceso de Diseño en un Programa de Orientación. Revista Electrónica De Educación y Psicología Número 3 pp.1- 5. Recuperado de revistas.utp.edu.co/index.php/repes/article/download/5321/2591
- Bonilla, D., (2012). *Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el período académico 2010-2011* (Tesis Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo). Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3177/1/Tesis%20de%20Bonilla%20Urbanismo%20Dany%20Luciano.pdf>.
- Criollo, J., (2012). Realidad de la práctica pedagógica y curricular en la educación general básica y bachillerato de la Unidad Educativa Técnico Salesiano del cantón Cuenca y de la Escuela Fiscal La Paz del cantón Nabón, provincia del Azuay en el año lectivo 2011-2012 (Tesis Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo).
- Casimiro, F. (2007).Procedimiento para la Gestión de la Formación de Recursos Humanos en Empresas Estatales Angolanas de Telecomunicaciones. Caso Movitel/ Cabinda. (Disertación Doctoral). Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/fcl/fcl.pdf>
- Dubois, M. (2010). Actividad educativa y formación del docente. Revista *Legenda*,15(12) recuperado de : <http://150.185.138.216/index.php/legenda/article/view/731/1485>
- El diccionario de la lengua española (2001). Madrid. (22° edición).recuperado de <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/hacia-la-23a-edicion/actualizaciones-y-consultas>
- Editorial don Bosco. (s.f). Sin capacitación al docente, no hay calidad en educación. Recuperado de: <http://www.edibosco.com/UserFiles/File/pdf%20corregido/LA%20CAPACITACION%20DOCENTE.pdf>

- El Ciudadano. (2013-02-24). La educación técnica despegará en Ecuador. Periódico digital del gobierno de la revolución ciudadana. Recuperado de http://www.elciudadano.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=39917:la-educacion-tecnica-despegara-en-el-ecuador&catid=4:social&Itemid=45
- El comercio. (2009). Formación Docente: un requisito de la calidad. Recuperado http://www.elcomercio.com/noticias/Formacion-docente-requisito-calidad_0_21597935.html
- Formación del profesorado (n.d). Recuperado de http://www.observatorio.org/colaboraciones/2003/PROFESORADO%20-%20PedroChagoyan%204ene03_3.html
- Fabara, E. (2013). Estado del arte de la formación docente en el Ecuador. Cuadernos del contrato social por la educación N° 8. Recuperado http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion_docente.pdf
- Instituto Nacional de la Administración Pública. (1997). La innovación y el análisis organizacional. (Tomo dos). Recuperado <http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/publicaciones/docs/capacitacion/organi2.pdf>
- Jaramillo, F., (2013). Proyecto de investigación II. Loja- Ecuador, Editorial EdiLoja.
- Las 5 características de los maestros más eficaces (n.d) Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>
- Lenoir, Y. y Morales, M. (2011). El enfoque por competencias y profesionalización de la enseñanza: una clarificación conceptual. : *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(1). Recuperado de <http://scholar.google.com.ec/scholar?hl=es&q=Lenoir%2C+Y.%2C+%26+Morales+G%C3%B3mez%2C+M.+A.+%282011%29.+El+enfoque+por+competencias+y+profesionalizaci%C3%B3n+de+la+ense%C3%B1anza%3A+una+clarificaci%C3%B3n+conceptual&btnG=&lr=>

- Ley Orgánica de Educación Intercultural, Segundo Suplemento, Registro Oficial N. 417, jueves 31 de marzo de 2011. Quito- Ecuador.
- La voz del Artesano. (2012, febrero 07). Características del nuevo bachillerato ecuatoriano. [Mensaje en blog]. Recuperado de <http://planificacionbv.blogspot.com/2012/02/caracteristicas-del-nuevo-bachillerato.html>
- Ministerio de Educación y Cultura <http://www.educacion.gob.ec/icons.html>
- Moreno, Mao. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural fue publicada en el Registro Oficial. Recuperado el http://maomorenolara.com/index.php?option=com_content&view=article&id=309:ley-organica-de-educacion-intercultural-fue-publicada-en-el-registro-oficial&catid=31:ley-de-educacion-intercultural-&Itemid=46
- Molto E.,(2009). Importancia de las tareas educativas y del concepto situación del Objeto Físico en los cursos de Física. Recuperado <http://journal.lapen.org.mx/May09/LAJPE%20242%20preprint%20f.pdf>
- Mulder, M., Weigel, T., y Collings, K. (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE. Revista de currículum y formación del profesorado, número 12 (3). Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/15183/1/rev123ART6.pdf>
- Munch, L. y Ángeles,E.(2009). Métodos y Técnicas de Investigación. México: Trillas
- Pérez, M., (2005). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Segunda edición. Recuperado <http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA4&lpg=PA4&dq=p%C3%A9rez+campanero+maria+de+la+paz+perez+campanero&source=bl&ots=v9VjQBVEZ&sig=oFtpxlEyAT4uypogzICoNOluA&hl=es&sa=X&ei=G6f7UfwqgerxBKDsgEA&ved=0CEEQ6AEwBQ#v=onepage&q=p%C3%A9rez%20campanero%20maria%20de%20la%20paz%20perez%20campanero&f=false>
- Plan Decenal de Educación 2006 – 2015. Consejo Nacional de Educación. Quito- Ecuador.

- Portilla, A., (2002). La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5017/abpr1de5.pdf?sequence=1>
- Regalado, E., (2012-05-24). Formación del docente. El diario Manabita de libre pensamiento. Recuperado de www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/
- Reglamento a Ley Orgánica de Educación Intercultural, Segundo Suplemento, Registro Oficial N. 754, jueves 26 de julio de 2012. Quito - Ecuador
- Reyes, M., (2005). El diagnóstico de necesidades de formación. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Rubio, F., Morales, L., Estrada, J., & Pineda, B. (2010). Estrategia del Sistema Nacional de Formación Docente y Plan de Implementación. Recuperado de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnadw865.pdf
- Seija, S., (2011). Análisis y diagnóstico de necesidades Formativas recuperados de http://www.udc.es/cufie/ufa/pas/documentos/proyecto_castelan.pdf
- Salazar, A. (19-08-2011). Docentes serán capacitados en medio del proceso de aplicación del bachillerato unificado: Peñafiel. Recuperado http://www.ciudadaniainformada.com/noticias-ciudadania-ecuador0/noticias-ciudadania-ecuador/ir_a/ciudadania/article//docentes-seran-capacitados-en-medio-del-proceso-aplicacion-de-bachillerato-unificado-penafiel.html
- Sanguino, S. (1990). Educación y ciencia. Volumen N°1. Un programa de capacitación y actualización docente como medio para la profesionalización de la enseñanza. Recuperado <https://www.google.com.ec/search?hl=es&noj=1&q=por+definici%C3%B3n+capacitacion+significa+desarrollar+y+fomentar+la+aptitud+para+la+realizaci%C3%B3n+de+una+tarea&nirf=por+definici%C3%B3n+capacitacion+significa+desarrollar+y+fomentar+la+actitud+para+la+realizaci%C3%B3n+de+una+tarea&sa=X&ei=wqL1Ur70CNDhsATzoIKIDA&ved=0CCoQ8BYoAQ&biw=1024&bih=497>
- Valdéz, T. y Herrera M. (2012). Gestión del liderazgo y valores en el centro educativo ITSA “José Benigno Iglesias” del cantón Biblián durante el año lectivo 2010-2011 (Tesis Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional).

- Vera S. (2006) .Rol y función del estudiante dentro de la metodología de enseñanza aprendizaje. Rev. Med. Vallejana, 2 (3), recuperado de http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?pid=S181720752006000200006&script=sci_arttext
- Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de Currículo y Formación del profesorado*, 11 (1) Recuperado de www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf
- Vidal, G. (2012). El BID se interesa por la reforma educativa ecuatoriana. Recuperado <http://www.conocimiento.gob.ec/el-bid-se-interesa-por-la-reforma-educativa-ecuatoriana/>
- Zabalza, M. (2000). Diseño y Desarrollo Curricular. (Octava Edición). Recuperado http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/dis_des.pdf.

ANEXOS

ANEXO 1: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

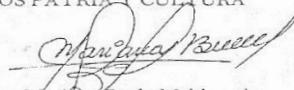
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



ANEXO 2: AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



Colegio Nacional Mixto "CHORDELEG"

Dirección: Calle Juan Bautista Cobos s/n Teléfono: 2223-280 2223381
CHORDELEG -A2UAY

Chordeleg, diciembre 09 del 2012

LA SUSCRITA RECTORA DEL COLEGIO NACIONAL "CHORDELEG"

A petición de la maestrante Germania de Jesús Carpio Guarnizo, estudiante de Gerencia y Liderazgo Educativo, de la Universidad Técnica Particular de Loja.

AUTORIZO

La ejecución de la investigación sobre "**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato**" y la propuesta de cursos de formación en el centro educativo, con el compromiso entre las partes involucradas de proporcionar toda la información requerida y de hacerlo de manera honesta y transparente.

Atentamente,

Lic. Cristina López Vázquez
**RECTORA COLEGIO NACIONAL
MIXTO "CHORDELEG"**



ANEXO 3: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO



--

**CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN”
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	Masculino	1	Femenino	2
2.3 Estado civil	Soltero	2	Casado	3
	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):	_____			
2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7
	Docente con funciones administrativas	8		
2.4. Tipo de relación laboral:	_____			
	Contratación indefinida	9	Nombramiento	10
	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12
2.5. Tiempo de dedicación:	_____			
	Tiempo completo	12	Medio tiempo	13
	Por horas	14		
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18
	3°	19		
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:	_____			

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: (Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse (Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
- ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

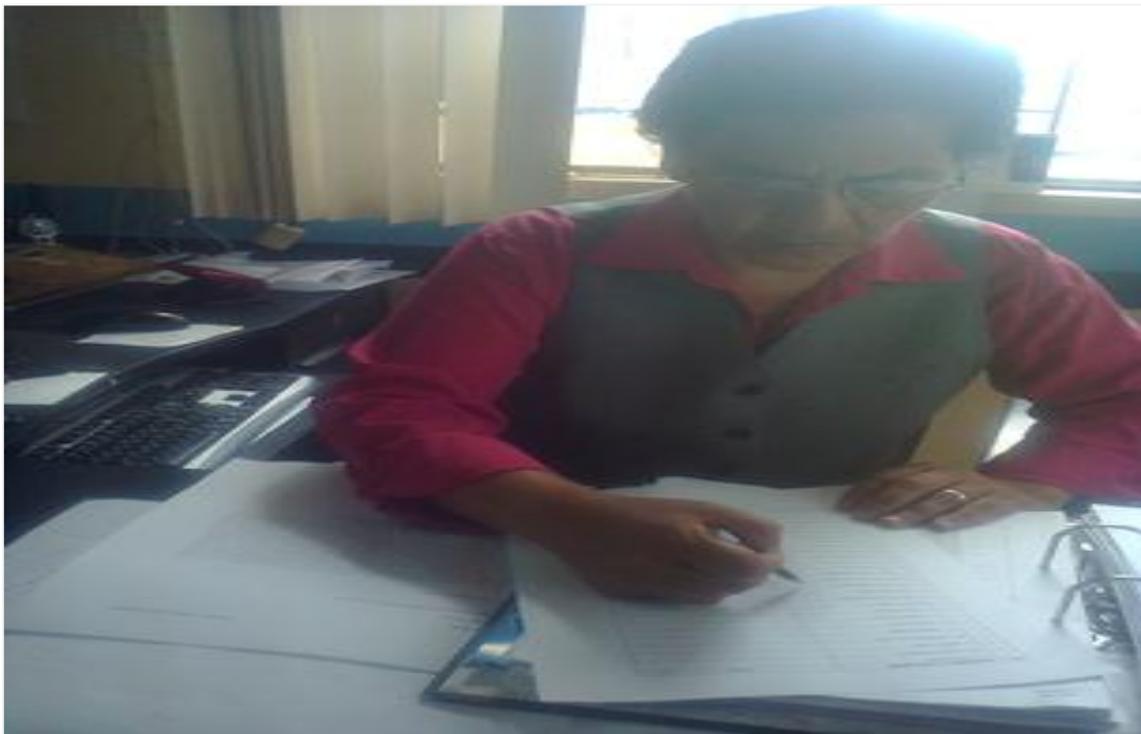
6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

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

Ítems	1	2	3	4	5
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los					
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

ANEXO 4: EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A DOCENTES DE BACHILLERATO COLEGIO NACIONAL CHORDELEG



ANEXO 5: EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A DOCENTES DE BACHILLERATO COLEGIO NACIONAL CHORDELEG

PRIMERA SESIÓN: relación de los elementos del currículo en la planificación de la clase

ACTIVIDADES

1. Descripción

Según Cool, el currículo puede considerarse como "un proyecto que preside las actividades educativas escolares, precisa las intenciones de las mismas y proporciona pautas de acción adecuadas y útiles para los profesores que tienen la responsabilidad directa de llevarlas a la práctica"

1.1. Objetivo

Determinar la importancia de la organización sistemática y coherente del hecho educativo.

1.2. Motivación: (10')

- Saludo y bienvenida.
- Dinámica de integración

Los roles se asignan roles de profesores del área de Física, Química, Educación para la Democracia, Historia y Ciencias Sociales, etc. conforme a las circunstancias. Se reúnen por grupos, se presentan y dialogan sobre el rol que representan, ventajas, dificultades, etc. hacer una pequeña resonancia ¿cómo les parece el juego? Y la relación con el trabajo que desempeñan.

1.3. Presentación del tema:(30')

- Introducción (conversación y manifestación de experiencias)
- Presentación del material en diapositivas: El diamante curricular
- Explicación participativa de cada uno de los elementos del currículo: Propósitos, contenidos, secuenciación, método, recursos y evaluación.
- Ejemplificar la sistematización en un ejemplo de planificación de clase.

1.4. Trabajo en grupo:(30´)

- Formación de tres grupos de acuerdo al color de la tarjeta que escribieron su nombre.
- Nombrar un coordinador/a de grupo y un secretario/a relator
- Indicaciones para el trabajo en cada grupo de acuerdo a la guía de trabajo.

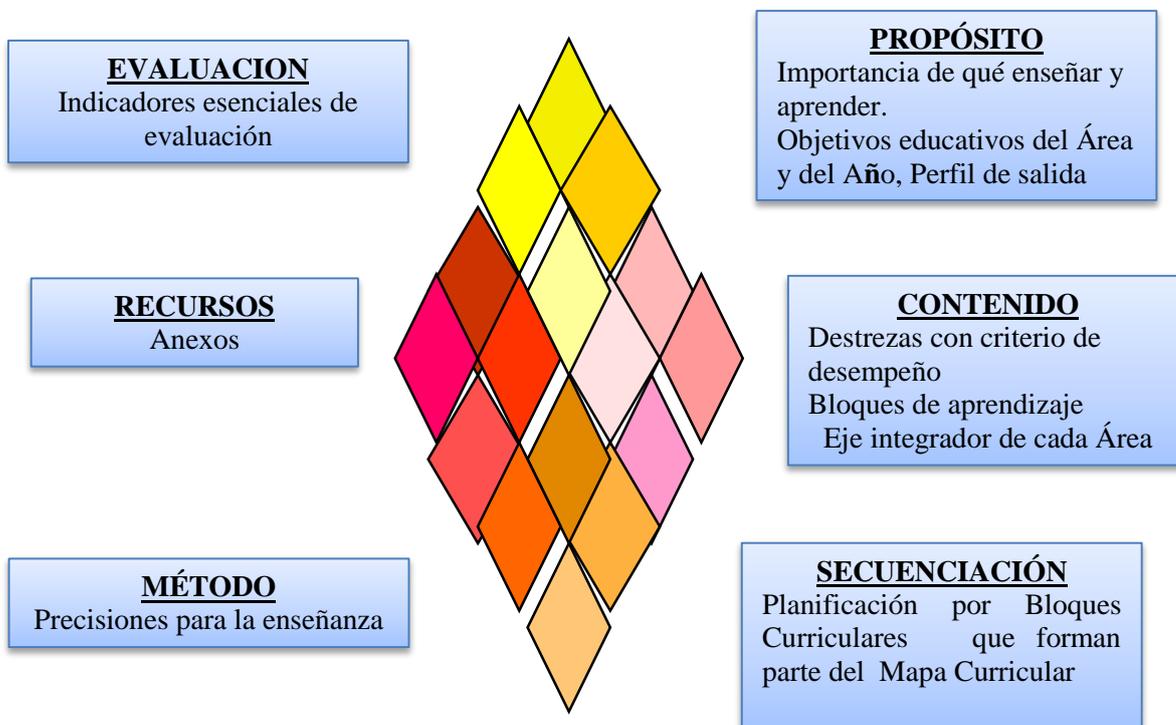
1.5. Presentación de trabajos:(30´)

- Exposición del trabajo, cada grupo
- Preguntas, inquietudes

1.6. Conclusiones y Mensaje:(20´)

- Compartir las conclusiones a las que han llegado acerca de la importancia de relacionar los elementos del currículo en la planificación.
- Expresar o escribir en el pizarrón una frase del tema de la presente sesión.

**GUÍA DE TRABAJO N° 1
DIAMANTE CURRICULAR**



1. **PROPÓSITO:** constituyen los objetivos educativos de área y año.
Objetivos educativos de área: orientan el alcance del desempeño integral que deben alcanzar los estudiantes en cada área de estudio
Objetivos educativos de año: expresan las máximas aspiraciones que pueden ser alcanzadas en el proceso educativo dentro de cada año de estudio.
2. **CONTENIDOS:** básicamente los contenidos responden a la pregunta ¿qué enseñar? y se definen como el objeto de estudio en cada una de las áreas del currículo. Es el conjunto de conocimientos o información científica que están en estrecha relación con los propósitos. Estos contenidos están presentes en cada una de las destrezas con criterio de desempeño.
3. **SECUENCIACIÓN:** responde a la pregunta ¿Cuándo enseñar? Y consiste en determinar el ordenamiento del qué debo enseñar primero y qué después. Para responder esta interrogante el docente debe tener presente que, para tratar un contenido, es preciso partir de los conocimientos previos o prerrequisitos que son insumos básicos para abordar un nuevo conocimiento. La secuenciación se evidencia en los bloques curriculares y en el mapa de conocimientos.
4. **MÉTODO:** el método responde a la pregunta ¿Cómo enseñar? y consiste en el conjunto de técnicas, procedimientos y prácticas utilizadas por el docente que hacen posible el aprendizaje; esto es el logro de los objetivos y las destrezas con criterio de desempeño. Las estrategias metodológicas las encontramos en las precisiones para la enseñanza y aprendizaje de cada una de las áreas.
5. **RECURSOS:** responden a la pregunta ¿Con qué enseñar? Y constituyen las ayudas didácticas o materiales que el docente utiliza en el proceso de aprendizaje. Se convierten en facilitadores o medios de aprendizaje y están en función al propósito y al área de estudio; por lo que su utilización debe ser pertinente. Orientaciones sobre recursos encontramos en las precisiones para la enseñanza y aprendizaje

6. EVALUACIÓN

Responde a la pregunta ¿Se cumplió? Es el proceso de verificación de logros alcanzados por el estudiante. Permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de las destrezas con criterio de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua

Se explicita en los indicadores esenciales de evaluación que son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje.

“Se evalúa para retroalimentar y mejorar el proceso”

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA DE CLASE

1. DATOS INFORMATIVOS:

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1.1. INSTITUCIÓN: | 1.4. AÑO DE |
| 1.2. LUGAR Y FECHA: | 1.5. ÁREA: |
| 1.3. DOCENTE: | 1.6. TÍTULO DEL BLOQUE: |
| | 1.7. TEMA: |

- Eje Curricular Integrador:

- OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL BLOQUE 1:. (p... Texto)

2. RELACIÓN ENTRE COMPONENTES CURRICULARES:

Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de evaluación/indicadores de logro	Actividades de evaluación (Técnica e instrumento)
	-Círculo de aprendizaje.			

3. Bibliografía:

4. Observaciones:

SEGUNDA SESIÓN: los métodos didácticos y su utilización

ACTIVIDADES

2.1. Descripción:

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

2.2. Objetivo:

- Reconocer los pasos en el proceso de un método y adaptarlo a la planificación de su área de estudio.

2.3. Motivación: (10')

- Saludo, bienvenida y felicitación por su asistencia puntual.
- Rompehielo:
- Aplauso de la lluvia: Inicia golpeando en la palma el dedo índice, luego dos dedos, tres, cuatro, palmas, rápido, más rápido, fuerte; a continuación se procede en sentido inverso, hasta que cese la lluvia con el dedo índice y cada vez más lento.

2.4. Cantar: Todo el mundo en este grupo

Todo el mundo en este grupo

se tiene que divertir

todo aquello que yo haga lo tienen que repetir.

A bailar, a bailar, todo el mundo a bailar (se baila mientras se canta)

Todo el mundo...

Aplaudir, a aplaudir todo el mundo a aplaudir;

a bailar, a bailar, todo el mundo a bailar,

Todo el mundo...

A brincar, a brincar, todo el mundo a brincar

aplaudir, a aplaudir, todo el mundo a aplaudir;

a bailar, a bailar, todo el mundo a bailar

Todo el mundo (Se propone más verbos y acciones respectivas, se piden a los participantes y se va retrocediendo en los mismos).

- Síntesis de la experiencia de la sesión anterior.

2.5. Presentación del tema: (30')

- Introducción (conversación y manifestación de experiencias)
- Participación sobre aspectos importantes de los métodos de aprendizaje y logros en su aplicación.

2.6. Trabajo en grupo: (30')

- Formación de tres grupos de acuerdo a la completación de palabras (métodos, aprendizaje, procesos)
- Escoger un método para aplicarlo a una planificación de una clase.
- Indicaciones para el trabajo en cada grupo.
- Nombrar un coordinador/a de grupo y un secretario/a relator.

2.7. Presentación de trabajos (30')

- Exposición del trabajo, cada grupo
- Tiempos concretos de parte del grupo y de los demás.

2.8. Conclusiones y Mensaje (20')

- Compartir las conclusiones
- Redactar una recomendación para sí mismo.

GUÍA DE TRABAJO N° 2

LAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS Y EL APOYO DE LOS MÉTODOS DIDÁCTICOS

Las estrategias metodológicas constituyen la secuencia de procesos, técnicas y acciones a ejecutarse como experiencias significativas para generar aprendizajes. Su integración permite que no se rompa esa unidad, mereciendo mucha atención aquellas actividades grupales mediante las cuales se logra un aprendizaje compartido, se desarrollan destrezas de socialización y comunicación importantes.

De igual forma son apropiadas las actividades de búsqueda y descubrimiento o redescubrimiento. Tienen que planificarse y desarrollarse en forma coordinada, creadora y participativa, encaminadas al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las estrategias metodológicas se tienen que subordinar a las condiciones psicológicas de quien aprende y tienen por objeto llevarlo a redescubrir por sí mismo los conocimientos. "La acción didáctica debe partir del bagaje de conocimientos adquiridos previamente por los alumnos (esquemas de conocimiento) y ayudarles a progresar mediante la construcción de nuevos aprendizajes significativos en el sentido establecido por las intenciones educativas correspondientes a sus edades.

Debemos los maestros conocer esas intenciones educativas, grado de competencia de los alumnos para alcanzarlas y, al mismo tiempo ser capaces de guiarles en el proceso de aprendizaje.

Método es la dirección hacia el logro de un propósito, siguiendo el mejor camino, más razonable, el que garantiza la consecución de la finalidad propuesta. Implica un proceso de ordenamiento y una dirección del pensamiento y de la acción para lograr algo previamente determinado; contiene la idea de la organización y sugiere la existencia de procedimientos para conseguir lo que se desea.

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

Método didáctico es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación del aprendizaje. Para los tipos de métodos son tenidos en cuenta aspectos como: la forma de razonamiento, la coordinación del área de estudio, la concretización, la sistematización de la enseñanza, las actividades del alumno, la globalización de los conocimientos, la relación profesor – alumno, trabajo del alumno, abordaje del tema de estudio.

El docente dentro de la gama de métodos debe buscar cual es el adecuado para la asignatura y el tema a desarrollar, por lo que a continuación se enuncia algunos de ellos.

a. MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

Es el contacto directo con los fenómenos de la naturaleza (físicos y humanos). Aporta, a su vez, el material concreto para la conceptualización objetiva y precisa de dichos fenómenos.

PROCESO DIDÁCTICO

- 1. Observación** Se interiorizan los fenómenos físicos y humanos a través de los sentidos.
- 2. Descripción** Se separan las partes del todo distinguiendo sus características.
- 3. Interpretación** Se perciben las causas y efectos del tema en estudio.
- 4. Comparación** Se establecen semejanzas y diferencias entre los hechos o fenómenos observados.
- 5. Generalización** Se llega a conclusiones, y el conocimiento es transferido al estudio de otras asignaturas.

b. Método de estudio dirigido: Consiste en que el aprendizaje es realizado por el alumno, haciendo investigaciones, análisis y resolución de problemas, el maestro realiza el trabajo de orientación y guía, tiene como etapas: las actividades de iniciación, formación de grupos, motivación, planteamiento del trabajo a realizar, precisar las orientaciones básicas, la bibliografía, tiempo de duración. Se da luego las indicaciones verbales, las informaciones complementarias, para llegar a la evaluación del trabajo realizado.

c. Método experiencial: es un método que engloba el ciclo de aprendizaje, adaptado por David Kolb en 1984, la metodología representa un enfoque innovador, incorpora una estructura flexible de actividades en el aula, donde el papel del maestro es el de mediador creando ambientes de aprendizaje estimulantes, impulsando hacia el aprendizaje

independiente, ya que les permite reflexionar sobre su experiencia, llegar a conclusiones propias e identificar aplicaciones.

El proceso experiencial sigue un ciclo vivencial y teórico conformado por cuatro fases:

EXPERIENCIA CONCRETA (Actividad, “haciendo”) concretada a través de vivencias directas o indirectas, visualizaciones, videos, simulaciones, juegos, preguntas, lecturas, actividades de arte, experiencias, por tanto se parte de hechos propios de la vida.

La OBSERVACIÓN REFLEXIÓN, propicia compartir experiencias vividas, siendo el papel del facilitador ayudar a los participantes a recrear la experiencia, verbalizar lo que piensan y sienten, sistematizar las observaciones, etc. por lo que es importante considerar el compartir, contrastar, comparar, discutir, observar, procesar, reflexionar.

La GENERALIZACIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN, consiste en establecer conceptos y generalizaciones surgidos del total de detalles producidos durante la experiencia concreta y reflexión, para deducir de la experiencia, haciendo conclusiones e identificando principios generales.

La APLICACIÓN, se cumple planificando más comportamientos efectivos para encontrar respuestas de cómo utilizar estos aprendizajes, el maestro propicia a través de actividades, una visión prospectiva a los estudiantes a encontrar la utilidad práctica del conocimiento adquirido.

d. Método de Resolución de problemas: Se llama resolución de problemas al proceso de búsqueda y aplicación de un principio o conjunto de principios, apropiados para encontrar la solución de un problema. La resolución de un problema constituye la mayor expresión de conocimientos y habilidades en toda disciplina y más aún si consideramos que los problemas existen en todas las actividades de la vida humana, pues este método propicia la utilización y sistematización del pensamiento reflexivo y el juicio crítico, ofreciendo a los alumnos la oportunidad de compartir criterios, esfuerzos, conocimientos y habilidades.

Este método permite al alumno, definir claramente el problema, enunciar el objetivo, formular diferentes soluciones y establecer el valor creativo de cada una, ordenar las soluciones propuestas en función de su posibilidad, probar dichas soluciones hasta llegar a la solución correcta, evaluar críticamente los resultados de cada solución ensayada, determinar este procedimiento para aplicar en otros problemas. Las etapas son:

- **ENUNCIADO DEL PROBLEMA:** El maestro formula con claridad, concisión y precisión del texto del problema.
 - **IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:** El alumno lee el problema tantas veces sean necesaria hasta que identifique los datos, las incógnitas y las relaciones posibles entre los mismos. Estas actividades deben interpretarse con atención, y, formular la identificación de problema es lo que se llama también el planteo.
 - **FORMULACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN ESTRATEGIAS:** Formula y lee el problema, propone posibles soluciones, instrumentando hipotéticamente el problema en base a criterios de solución, de resultados probables, que se analizan para formular soluciones válidas.
 - **RESOLUCIÓN:** Consiste en la ejecución de situaciones ideales para trasladar a situaciones concretas de la vida. El alumno utilizará diversos procedimientos, se plantea ejercicios ingeniosos, compara con otros problemas antes resueltos, (analogía) o descompone en problemas parciales, el profesor guía y propone.
 - **VERIFICACIÓN DE SOLUCIONES:** Se analiza las soluciones, se determina si es única o múltiple y se comprueba la propuesta.
- e. Método Comparativo:** Consiste en dirigir el aprendizaje en base a comparaciones, de aspectos del medio ambiente, físicos y humanos, pero es necesario que el alumno conozca básicamente los diferentes aspectos.

Las etapas son:

OBSERVACIÓN: Percibir los fenómenos físicos y humanos, concretos o simbólicos a través de los órganos de los sentidos.

DESCRIPCIÓN: Conocer y caracterizar los elementos de cada uno de los medios a estudiarse.

COMPARACIÓN: Establecer semejanzas y diferencias entre dos o más elementos.

ASOCIACIÓN: Proceso mental que permite relacionar los diferentes elementos de los lugares y hechos estudiados con la realidad.

Las estrategias ubican a un alumno frente a un hecho fenómeno o material en el tiempo y en el espacio. Se debe delimitar los aspectos a estudiar, por ejemplo: Hacer una lista de aspectos

componentes, identificar características sobresalientes, reconocer personajes y funciones, relacionar aspectos conocidos y desconocidos, valorizar la importancia de cada elemento, ordenar en grupo los elementos comunes y no comunes, escribir resúmenes parciales y totales, etc.

f. Método de observación Establece características y determina aplicaciones en base a la percepción o análisis y a la interpretación de los hechos o fenómenos de la naturaleza.

El Proceso didáctico que se sigue consta de:

- PERCEPCIÓN: Capta y describe los hechos o fenómenos para reflexionar y registrar datos.
- ANÁLISIS: Descompone el todo en sus partes distinguiendo sus características
- INTERPRETACIÓN: Encuentra aplicaciones sobre el hecho o fenómeno
- COMPARACIÓN: Establece semejanzas y diferencias entre los hechos o fenómenos observados.
- CONCLUSIÓN: Conceptualiza, y el conocimiento es transferido a otras áreas de estudio.

g. Método de itinerario o viaje imaginario: Llamado también viaje imaginario, es un proceso para dirigir el aprendizaje a través de la realización de un viaje. Para utilizar el maestro tiene una serie de materiales para objetivizar el aprendizaje como mapas, croquis, dibujos, gráficos, etc.

Las etapas en las que se desarrolla son

OBSERVACIÓN: Percibir a través de los sentidos las características de los objetos sujetos de estudio, aquí el alumno debe familiarizarse con el material básico, leer su título, interpretar símbolos, colores, cartográficos, etc.

LOCALIZACIÓN: Ubicación y delimitación del área o concretar lo que ha de estudiarse en la relación por estos puntos de referencia.

PREPARACIÓN E IMAGINACIÓN DEL VIAJE: Dentro de la clase imaginará la vía y medio de transporte, e itinerario a seguir y culminará realizando ligeramente el viaje.

EXTRACCIÓN DE LA INFORMACIÓN: Es la etapa más importante porque aquí el alumno obtiene datos de los materiales utilizando las fichas, guías y hojas de trabajo entregados para el objeto con las indicaciones teóricas. **COMPARACIÓN:** los datos se extraen en forma

individual o grupal, se analizan o seleccionan o se extraen de la información requerida a cada tema.

GENERALIZACIÓN: Es necesario relacionar siempre la importancia del contenido histórico y geográfico para el hombre y de esa manera sintetizar el tema.

h. Método de Laboratorio, Es un método factible que se puede emplear en la orientación del aprendizaje, con las respectivas guías de trabajo y las propuestas claras sobre lo que se tiene que hacer. Para aplicación de este método se sugieren algunas condiciones: Que los alumnos estén enterados del trabajo y que cuenten con una infraestructura física, material, buena biblioteca, aparatos y otros materiales, para que puedan descubrir leyes, principios, conceptos, fortaleciendo el aprendizaje.

Este método tiene 7 etapas:

PLANEAMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA: El alumno y el maestro, observan el medio ambiente y seleccionan un problema factible de ser resuelto.

RECOLECCIÓN DE EXPERIENCIAS: El alumno puede pedir información al maestro o a sus compañeros, consultar apuntes para que guíe la situación para la resolución del problema.

EJECUCION DE EXPERIENCIAS: Se organizan grupos, se realiza la experimentación utilizando el material específico.

APRECIACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS: El trabajo de su grupo con el de los demás va analizando semejanzas y diferencias de los procedimientos empleados.

COMPROBACIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS: Investigar bibliográficamente. El alumno compara los procedimientos empleando las fuentes bibliográficas, rectifica su información y amplía el conocimiento, compara datos y reformula el tema.

CONCLUSIONES: En base a lo realizado y a la consulta bibliográfica se elabora la ley que engloba actividades.

APLICACIÓN: El alumno tiene libre oportunidad para poner en práctica las soluciones positivas la solución del medio.

TERCERA SESIÓN: Técnicas para la producción de aprendizajes auténticos

ACTIVIDADES

3.1. Descripción:

Las técnicas de estudio son el conjunto de estrategias particulares que permiten agilizar el aprendizaje y el trabajo intelectual. La participación del profesor no termina con la propuesta inicial de trabajo en clase, dada su experiencia y progresivo dominio de los aspectos didácticos y, organizador del proceso de enseñanza y aprendizaje, tiene el rol de promotor para la vinculación del alumno a una actividad significativa y productiva.

3.2. Objetivo:

Promover la utilización de las técnicas de aprendizaje en el diseño y desarrollo de la planificación de aula.

3.3. Motivación: (10')

- Saludo y bienvenida
- Rompehielo:

Cantar:

¿Cómo están mis amigos cómo están? MUY BIEN

¿Y sus hijos cómo están, cómo están? MUY BIEN

Haremos lo posible, por hacernos más amigos; (darse la mano) ¿Cómo estás Patricia, cómo estás?

¿Cómo están los papás cómo están? MUY BIEN

¿Cómo están las mamás, cómo están?

Haremos lo posible, por hacernos más amigos; (darse la mano) ¿Cómo están los presentes, cómo estás?

(Puede arreglar la letra según las circunstancias.

- Síntesis de la sesión anterior con la participación de los docentes.

3.4. Presentación del tema: (30')

- Procesamiento de experiencias y explicación del tema.
- Comentar sobre aspectos del tema.

- Evidenciar la importancia de las técnicas de aprendizaje en el desarrollo de la clase.

3.5. Trabajo en grupo: (30')

- Formación de tres grupos de acuerdo la numeración correspondiente.
- Indicaciones para el trabajo en cada grupo de acuerdo a la guía de trabajo, para la utilización de una técnica en el diseño de un plan de clase
- Nombrar un coordinador/a de grupo y un secretario/a relator.

3.6. Presentación de trabajos (30')

- Exposición del trabajo, cada grupo
- Ejemplos concretos de cómo utilizar una técnica de aprendizaje.

3.7. Conclusiones y compromisos (20')

- Compartir las conclusiones
- Redactar un compromiso sobre la utilización correcta de las técnicas de aprendizaje.

GUÍA DE TRABAJO N° 3

TÉCNICAS PARA EL APRENDIZAJE AUTÉNTICO

Las técnicas de estudio son el conjunto de estrategias particulares que permiten agilizar el aprendizaje y el trabajo intelectual. La participación del profesor no termina con la propuesta inicial de trabajo en clase, dada su experiencia y progresivo dominio de los aspectos didácticos y, organizador del proceso de enseñanza y aprendizaje, tiene el rol de promotor para la vinculación del alumno a una actividad significativa y productiva.

La elección de una técnica de aprendizaje no puede basarse en la intuición, o creer que son recetas, que seguidas dan resultados óptimos. Así como los demás elementos del currículo, las técnicas deben guardar correspondencia con: los objetivos de la asignatura, las unidades y, los temas que se va a enseñar.

Es necesario conocer algunos aspectos para decidir cuál o cuáles son las más adecuadas.

- a. La naturaleza de la asignatura, que recoge la información actualizada, seleccionada y dosificada.
- b. Los objetivos, contenido y metodología, que en un sentido general deben estar articulados con las técnicas y procedimientos.
- c. Los intereses, características culturales, experiencias previas de los alumnos, grado de integración.
- d. El contexto del aula, la sala de clase, pupitres, recursos disponibles, tiempo, etc.
- e. La influencia en el grupo y el nivel de integración del profesor con el mismo, poder de comunicación, su carácter, etc.

El trabajo grupal

Los alumnos reducen su experiencia respecto al trabajo grupal, solamente en las ocasiones que el profesor formando equipos, envía que realicen determinadas tareas y generalmente ahí, unos trabajan y otros escriben sólo su nombre. Es necesario que el profesor ejecute acciones tendientes a modificar esta conducta, única forma de lograr los objetivos de socialización propuestos.

Dando la verdadera dimensión que tiene la evaluación como un proceso continuo, hace que el grupo que integra el curso, tenga frente a sí el logro de objetivos fijados en torno a los

contenidos curriculares específicos, trabajando de manera cooperativa sin perder su individualidad, aprendiendo a comunicarse con los demás, desterrando la competitividad que tanto daño hace y lo que es peor, muchos profesores la han fomentado.

Es fundamental y decisivo generar seguridad venciendo miedos, conflictos, ansiedades, etc. para una interacción grupal que lleve siempre una intención didáctica en clase.

La diferencia entre la propuesta que pretendemos hacer y el manejo usual de las técnicas, radica en que los profesores deben trabajar con sus alumnos, para una integración de las formas de trabajo individual y grupal en función de fines orientados hacia el logro de nuevas formas de producción del conocimiento y no la tradicional memorización, que se convierte en una repetición a veces sin sentido.

Técnicas didácticas:

a. De la exposición: Es conveniente su utilización cuando se: inicia, resume, aclara, comenta o recapitula un tema de estudio, sin perder de vista que es una técnica auxiliar.

b. Encontrar la idea principal: Todas las técnicas de estudio parten de la localización de la idea central del tema, para reconocerla debemos distinguir algunas características:

- Expresa una información amplia y genérica, que incluye otras frases u oraciones.
- Generalmente es la más abstracta.
- Es imprescindible dentro del escrito.
- Puede no estar expresada de una manera explícita, en ninguna frase o palabra clave, sino que está implícita dentro de todo el párrafo. Para encontrarla es preciso extraerla de entre los elementos gramaticales que la rodean.
- La idea puede no encontrarse en un solo párrafo sino en dos o más, en este caso es necesario encajar las piezas, o pensamientos y armar la idea mentalmente.

Las ideas secundarias se reconocen porque repiten con otras palabras la idea principal, la aclaran mediante detalles, la aprueban o contradicen; la supresión de éstas apenas si altera el contenido del mensaje.

Ejemplo: ¿Qué es el constructivismo? El constructivismo, *considera que el aprendizaje humano es siempre una construcción interior*, aún en el caso de que el educador/a acuda a una exposición magistral, pues ésta no puede ser significativa si sus conceptos no encajan ni se insertan en los conceptos previos de los estudiantes.

- c. Tomar apuntes:** La enseñanza verbal, todavía dominante, obliga a tomar notas de las exposiciones del profesor, hoy en día ya se da poco, por cuanto cada asignatura se maneja con un texto básico. Pero hay datos que se deben tomar en apunte para organizar, recordar y aprender.

De tal forma que para tomar apuntes es importante contar con cuadernos o libretas organizadas para las diferentes áreas de estudio, clasificadas, resaltados, de acuerdo a su conveniencia, con espacios para complementar el conocimiento realizando otras consultas.

Elaborar frases breves y significativas que condensen y representen el contenido de la lección, captando la información más significativa, que le facilite luego clasificarla en títulos y subtítulos.

Para tomar notas con rapidez y ahorrar espacio, es conveniente disponer de un código personal de abreviaturas o signos que nos evitan escribir palabras completas ej. + Más, positivo, mejor, - menos, negativo, inferior, < menor, > mayor, H, historia, etc.

- d. De investigación bibliográfica:** Consiste en que el estudiante busque, obtenga, recopile datos e información, para que se informe, confirme, consolide, profundice, amplíe, busque soluciones y tenga bases para fundamentar la discusión sobre un tema o problema, pero en forma sistemática y organizada.

- e. Redacción de trabajos escritos:** El equipo de trabajo realiza su investigación ya sea de campo o bibliográfica,

- Discuten sobre los hechos, conceptos y aspectos de la información obtenida, la forma de resumir, presentar el trabajo, la estructura formal del mismo con: título, justificación, contenido, conclusiones, fuentes donde se extrajo la información, etc.
- Cada participante se ejercita en la construcción de enunciados claros y precisos.
- El equipo revisa el trabajo, comprueba datos, estructura del formato, claridad, comprensión, etc. para la presentación, exposición, análisis y entrega como material de aprendizaje.

- f. Técnica de Taller Pedagógico:** Esta técnica consiste en dividir al grupo-clase en subgrupos de seis alumnos y alumnas. Cada subgrupo trabaja sobre un aspecto particular del tema, a partir de fichas o guías de estudio que contienen los objetivos, las actividades a cumplirse y la evaluación para verificar el conocimiento.

Objetivos

- Fomentar destrezas para trabajos grupales y de estudio.
- Desarrollar el juicio crítico y la tolerancia.
- Incentivar la capacidad para elaborar una propuesta e intercambiar ideas.

Proceso

1. Señalamiento e identificación del tema.
2. Elaboración de documentos de apoyo (fichas o guías de trabajo).
3. Selección de bibliografía.
4. Organización de grupos de trabajo con los alumnos (seis alumnos o alumnas por cada subgrupo)
5. Entrega de material y explicación con instrucciones necesarias.
6. Desarrollo de actividades en grupos, con el asesoramiento del profesor o profesora.
7. Elaboración de carteles que contengan la síntesis del trabajo de cada subgrupo.
8. Plenaria.
9. Conclusiones.
10. Evaluación.

g. Técnica ¿Cómo formular preguntas?

Objetivos

- Desarrollar en el estudiante un espíritu crítico sobre los temas que se plantean en el aula.
- Proponer un ánimo amplio en el saber, por parte de los educandos, con el fin de que sus preguntas, guardando la coherencia debida con la temática general puedan ser en sí mismas un formato de la clase.

Es útil ya que ayuda decididamente a hacer de la clase un espacio de interesante reflexión, animación, desarrollo, de campo de trabajo e investigación.

- 1) Presentación del tema.
- 2) Conformación de grupos de alumnos y alumnas.
- 3) Formulación de preguntas que vayan desde las inquietudes más simples a las más complejas. Pueden utilizarse las siguientes palabras: ¿Quién?, ¿Cómo?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Por qué?, ¿Para qué?
- 4) Intercambio de preguntas e inquietudes, y cotejar las mismas.

- 5) Registro de cada pregunta en la pizarra, clasificándolas en dos grupos: las preguntas que serán respondidas en el proceso de estudio del texto sobre el tema, y las preguntas que no serán respondidas por el texto.
- 6) Las mismas preguntas pueden dar origen a la elaboración de consultas e investigaciones.

h. Técnica Concordar-Discordar

Objetivos:

- Definir la posición individual y grupal en relación con una de afirmaciones.
- Desarrollar habilidades para la discusión y el análisis en equipo.
- Desarrollar la capacidad para fundamentar y exponer las opiniones personales.
- Desarrollar la capacidad para escuchar y analizar diferentes puntos de vista con detalle y precisión

Utilidad, Permite practicar la tolerancia, el respeto a las ideas ajenas; desarrolla la práctica democrática del «derecho a la discrepancia».

Proceso

1. Planteamiento al grupo de una serie de afirmaciones (de 5 a 10).
2. Trabajo en silencio e individual para indicar si están de acuerdo o no con cada una de las afirmaciones.
3. División del grupo en equipos de cinco, seis o siete personas y explicación de las siguientes indicaciones:
El trabajo en equipo consiste en decidir, por consenso, si están de acuerdo o no con cada una de esas afirmaciones.
No deben decidir por mayoría de votos, sino a través de la discusión y fundamentación de las opiniones personales.
4. Asignación de 20 a 35 minutos para el trabajo en equipos, dependiendo del número de afirmaciones.
5. Establecimiento de un mini reglamento para las intervenciones, puntualizando los temas de convergencia y divergencia.
6. Posteriormente cada equipo presenta sus conclusiones. Propiciar que el estudiante presente un pensamiento ordenado, sistemático y desarrolle una elemental oratoria en clase.

7. El docente anota en el pizarrón la decisión de cada equipo en relación con cada una de las afirmaciones. En las afirmaciones en donde haya diferencia entre los equipos, propiciará la discusión y fundamentación de cada opinión para llegar a un consenso grupal.
8. El docente indica al grupo lo que considera acertado y los puntos en los que faltó profundizar o afinar detalles; aclara las dudas que hayan quedado y complementa.
9. Enseguida se realiza una evaluación de la técnica: de su utilidad para el logro de los objetivos, del nivel de avance del grupo, etc.

2. REPRESENTACIONES GRÁFICAS:

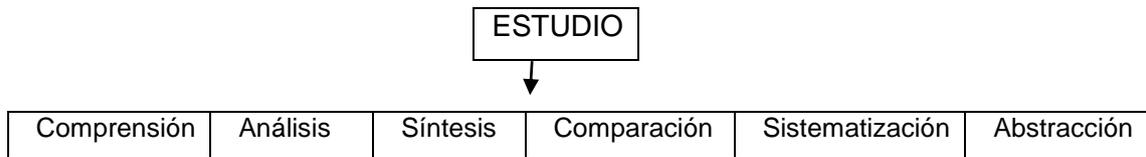
EL CUADRO SINÓPTICO

- Puede realizarse con ayuda de llaves, tomar la forma de diagrama o usar columnas y/o filas.
- Lectura inicial global, que permita determinar los elementos esenciales del tema.
- Análisis de los diferentes aspectos para relacionar los elementos constitutivos del tema.
- Representar esquemáticamente las relaciones existentes entre los elementos que van a estructurar el cuadro sinóptico.

Desarrollo de destrezas { Las destrezas de decodificación están al servicio de esta comprensión, por lo que siempre se desarrollan a partir de la lectura de un texto significativo para los niños.

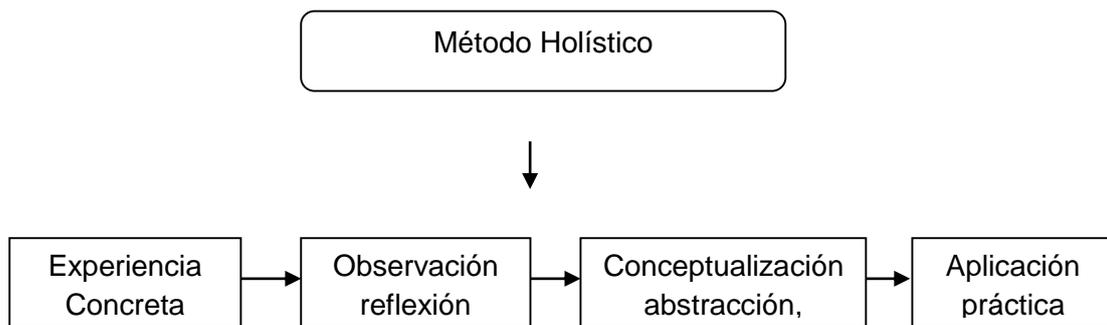
EL DIAGRAMA

- Es una representación gráfica que abarca de una manera global, todos los aspectos de un tema. Se parte de una idea principal que en casos vendría a ser el tema de clase, de unidad o contenido de la asignatura.
- Su representación depende de la creatividad del profesor o del estudiante, en forma de una rama con hojas, de un árbol, con figuras geométricas enlazadas, etc.
- Debe ser claro, secuencial, breve y correcto.

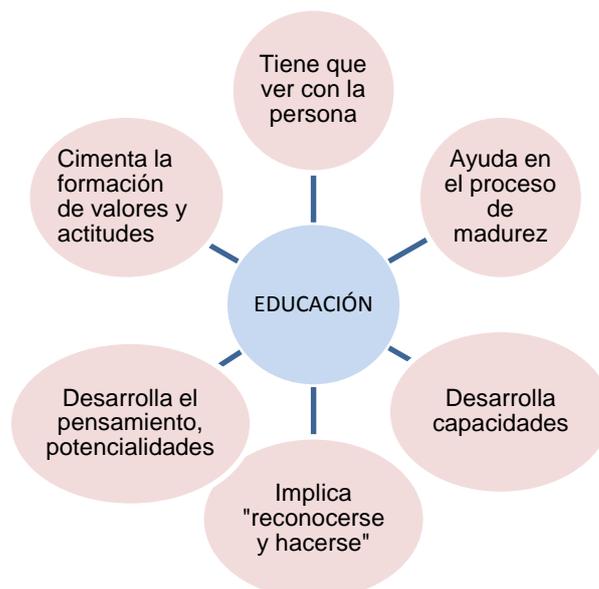


EL ESQUEMA

- Es una síntesis lógica y gráfica, que señala relaciones y dependencias entre ideas principales y secundarias. Facilita la visión de la estructura textual al hacerlo en “un golpe de vista”. Se lee de izquierda a derecha.
- Es un procedimiento de expresión escrita sintético y esencialmente gráfico.
- Las ideas se establecen de manera jerarquizada, ordenada, clara y lógica.



RUEDA DE ATRIBUTOS



Este instrumento provee una representación visual del pensamiento analítico, dado que invita a profundizar en las características de un objeto determinado.

Se coloca el objeto que se está analizando en el centro o eje de la rueda. Luego se escriben los atributos principales en los rayos de la rueda. El número de rayas puede variar según el número de atributos que se definan del objeto. También puede elaborarse la rueda con un número determinado de rayos e instruir a los alumnos que dejen en blanco los que no puedan llenar. A menudo, ver el rayo en blanco estimula a los alumnos a seguir esforzándose por pensar en otros atributos.

EL MAPA CONCEPTUAL

El mapa conceptual es una técnica creada por Novak, quien lo representa como un diagrama en el que de esquemática se hace las relaciones significativas entre los diversos conceptos de un mismo tema, manteniendo un sentido unitario en forma de proposición.

El mapa conceptual como respuesta al modelo del aprendizaje significativo concuerda en que es:

- a. Centrado en el alumno y no en el profesor,
- b. Atiende al desarrollo de destrezas.
- c. Pretende el desarrollo armónico de la persona en todas sus dimensiones.

Las características y elementos de los mapas conceptuales se pueden resumir en:

- a. Es un gráfico con entramado de líneas que confluyen en una serie de puntos.
- b. Los puntos de confluencia se reservan para los términos conceptuales que se sitúan en un recuadro.
- c. Los **conceptos relacionados** se unen por una línea —
- d. El sentido de relación se aclara con «palabras-enlaces» que se escriben con minúscula junto a las líneas de unión.
- e. Dos conceptos, junto a las palabras-enlaces, forman una proposición.

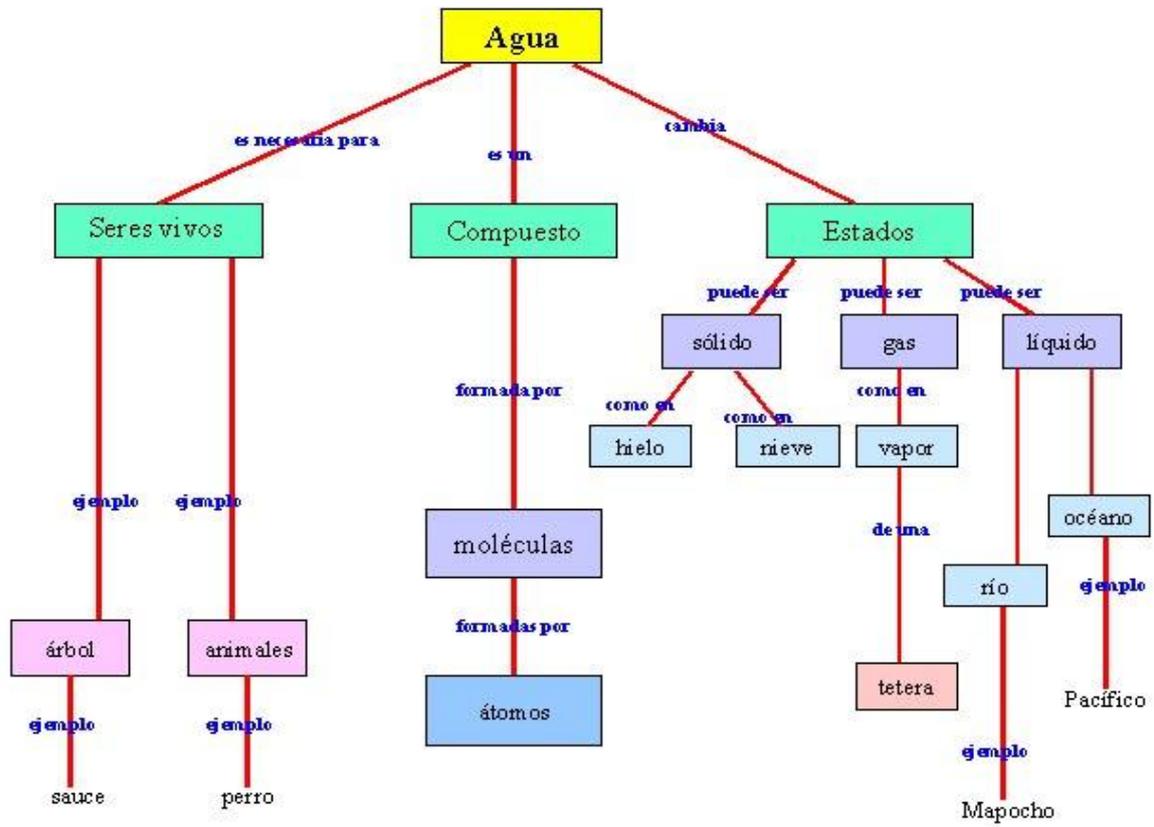
Se estructura con dos elementos fundamentales que son:

- a. **La proposición**, consta de dos o más términos conceptuales (conceptos) unidos por palabras (palabras -enlaces) para formar una unidad semántica.

- b. Palabras-enlace**, sirven para unir los conceptos y señalar el tipo de relación existente entre ambos. Sus características son:
- a. **Jerarquización**, los conceptos están dispuestos por orden de importancia o de «inclusividad». Los más inclusivos ocupan los lugares superiores de la estructura gráfica.
 - b. **Selección**, constituyen una síntesis o resumen que contiene lo más importante y significativo de un mensaje. Es preferible realizar mapas con diversos niveles de generalidad.
 - c. **Impacto visual**, se pretende siempre que el mapa esté bien presentado, con claridad y objetividad e ir mejorándolo.

Cómo enseñar la elaboración de un mapa conceptual.

- Comprensión de los términos concepto y palabras-enlace.
- Escoger el tema que se tenga dominio.
- El profesor escribe en la pizarra en dos columnas.
- Una columna con los conceptos principales del tema que se extraen y la otra con las palabras de enlace que pueden ser: preposiciones, artículos, verbos.
- Estructurando luego el mapa conceptual.
- Su importancia radica en que ayuda a la comprensión, asimilación y retención de las ideas principales del tema, habiendo una memorización comprensiva, fijando la atención en los conceptos más significativos y que están graficados.
- Ya en la memoria a largo plazo se facilita porque: se reduce el número de elementos a recordar, se agrupan estos elementos, recibiendo la información a través de los sentidos, (oír, ver, hacer, dialogar).



CUARTA SESIÓN: La evaluación

ACTIVIDADES

3.1. Descripción:

- La evaluación no es una finalidad sino un medio, una actividad que debe realizarse tomando en cuenta no sólo el aprendizaje de los alumnos, sino también las actividades de enseñanza del profesor y su relación con dichos aprendizajes.

3.2. Objetivo:

- Proponer actividades evaluativas que eleven el nivel de actualización de los docentes en técnicas de evaluación de los aprendizajes.

3.3. Motivación: (10')

- Saludo y bienvenida
- Dinámica de ambientación
- Evaluación
- Lluvia de ideas de los temas anteriores

3.4. Presentación del tema: (30')

- Procesamiento de experiencias evaluativas positivas y negativas
- Explicación del tema.
- Importancia de las técnicas innovadoras de evaluación.

3.5. Trabajo en grupo: (30')

- Formación de tres grupos de acuerdo a la numeración correspondiente.
- Indicaciones para el trabajo en cada grupo de acuerdo a la guía de trabajo, para evaluar en los distintos momentos de la clase.
- Tomar un tema del libro y de acuerdo a la destreza con criterio de desempeño, establecer los indicadores de evaluación.
- Nombrar un coordinador/a de grupo y un secretario/a relator.

3.6. Presentación de trabajos (30')

- Exposición del trabajo, cada grupo
- Ejemplos concretos de cómo redactar un ítem evaluativo para prueba escrita.

3.7. Conclusiones y compromisos (20')

- Compartir las conclusiones
- Reflexiones sobre el curso y su cumplimiento de expectativas.

GUÍA DE TRABAJO N° 4

LA EVALUACIÓN

La evaluación constituye una reflexión crítica sobre los momentos y factores que intervienen en el proceso didáctico, al atenderla entonces de manera prioritaria, nos permite observar los logros o falencias que se producen en el aprendizaje y descubrir la forma de corregirlos. La evaluación por lo tanto no es una finalidad sino un medio, que su carácter integral obliga a referirse más al individuo que a las áreas de estudio y exige del profesor sensibilidad para interpretar los datos que facilitan las medidas objetivas.

La evaluación es un elemento que tiene íntima relación con los demás componentes del currículo.

Con los *objetivos* que dan los criterios para asumirlos en la evaluación, a su vez la evaluación a los objetivos mismos, relacionando a éstos con los resultados de aprendizaje.

Con los *contenidos*, que son la integración conceptual que se considera en la evaluación.

Se evalúa la metodología entendida como organización general de las actividades. Comprobando así la coherencia entre método, contenido, objetivo y evaluación.

Es un proceso permanente e integral que parte de la evaluación diagnóstica, hacia la formativa y sumativa. Los instrumentos de evaluación pueden ser: Pruebas objetivas, consultas, exposiciones, informes, trabajos prácticos grupales, ejercicios, observaciones, entre otros; que realmente los logros y superen las dificultades que el estudiante ha presentado en el proceso de aprendizaje. Se recomienda de manera fundamental, valorar formativamente al estudiante.