



**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 Portoviejo, sección nocturna, del cantón Portoviejo, provincia de  
Manabí, periodo lectivo 2012 – 2014**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Plaza García Oscar Jimmy

DIRECTOR: Zaldumbide Andrade, Wilson René, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Wilson René Zaldumbide Andrade.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional Portoviejo, sección nocturna, del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, periodo 2012 – 2014, realizado por Plaza García Oscar Jimmy, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, en cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Plaza García Oscar Jimmy declaro ser el autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional Portoviejo, sección nocturna, del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, periodo 2012 – 2014, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Wilson René Zaldumbide Andrade, director del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f\_\_\_\_\_

Autor Plaza García Oscar Jimmy

Cédula: 1306133420

## DEDICATORIA

A Dios por darme el don de la vida y el amor para poder actuar con libertad. A Geomara, mi esposa por amarme y apoyarme en todos mis sueños y ser la compañera ideal en mi vida. A Melissa y Adriana, mis amadas hijas por ser mi esperanza para luchar cada día con esfuerzo y perseverancia. A Adriana, mi madre por amarme sin condición. A mis estudiantes por haberme convertido en un maestro con sentido.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haberme dado la sabiduría necesaria para poder llegar a la meta propuesta.

A mi esposa Geomara por ser soporte moral y espiritual en cada sueño que visiono.

A Melissa y Adriana por apoyarme en cada momento de mis actividades diarias.

A la institución educativa donde laboro, Unidad Educativa Cristo Rey por darme la oportunidad de desempeñarme como docente.

Al Colegio Nacional Portoviejo por permitirme la investigación que desarrollé.

A la UTPL, a sus maestros, de manera especial al Mgs. René Zaldumbide por su sabiduría y paciencia para culminar esta titulación.

A la Ing. Mónica Véliz Pincay, Dra. Ximena Rueda, a la Ing. Viviana Zambrano, a la Mgs. Carroll Moreira, al Ing. Jaime Gutiérrez y al Ing. Julio Saltos por el apoyo incondicional en éste mi sueño hecho realidad.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA</b>	<b>ii</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>1</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Necesidades de formación</b>	<b>9</b>
1.1.1. Concepto.	9
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	9
1.1.2.1. Necesidades del profesorado.	11
1.1.2.3. <i>Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo.</i>	11
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	11
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	12
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y Deductivo)	13
1.1.5.1. <i>Modelo de Rosett.</i>	13
1.1.5.2. <i>Modelo de Kaufman.</i>	14
1.1.5.3. <i>Modelo de D' Hainaut:</i>	15
1.1.5.4. <i>Modelo de Cox:</i>	16
1.1.5.5. <i>Modelo Deductivo:</i>	18
<b>1.2. Análisis de necesidades de formación.</b>	<b>19</b>
1.2.1. Análisis organizacional.	19
1.2.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección</i>	19
1.2.1.2. <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	20
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	20
1.2.1.4. <i>Liderazgo educativo (tipos).</i>	21
1.2.1.4.1. <i>Líder autocrático.</i>	22
1.2.1.4.2. <i>Líder democrático.</i>	22
1.2.1.4.3. <i>Líder paternalista.</i>	22
1.2.1.4.4. <i>Líder participativo.</i>	22
1.2.1.4.5. <i>Líder autoritario.</i>	22
1.2.1.5. <i>El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).</i>	23
1.2.1.6. <i>Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).</i>	26
1.2.1.6.1. <i>Plan decenal de educación</i>	31

1.2.2.	Análisis de la persona.	33
1.2.2.1.	Formación profesional.	33
1.2.2.1.1.	Formación inicial.	33
1.2.2.1.2.	Formación profesional docente.	34
1.2.2.1.3.	Formación técnica.	35
1.2.2.2.	Formación continua.	35
1.2.2.2.1.	Estrategias del desarrollo profesional en los docentes.	35
1.2.2.2.2.	Importancia de la formación continua en la empleabilidad de los docentes.	36
1.2.2.2.3.	Adaptación de la formación continua de los docentes a la necesidades de los alumnos.	36
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	37
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	39
1.2.2.5.	Característica de un buen docente	40
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza.	40
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	42
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.	43
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.	43
1.2.3.2.	La función del docente.	44
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.	52
1.2.3.4.	La función del estudiante.	54
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.	55
1.2.3.5.1.	Nuevas oportunidades para enseñar.	56
1.2.3.5.2.	Nuevas formas de aprender.	56
1.2.3.5.3.	Hacia una educación global.	57
1.3.	Cursos de Formación.	58
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente.	58
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.	59
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	59
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	60
1.3.4.1.	La formación del profesorado en competencias docentes.	60
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>		<b>62</b>
2.1.	Contexto.	63
2.2.	Participantes.	63
2.3.	Diseño y métodos de investigación.	63
2.3.1.	Diseño de la investigación.	63
2.3.2.	Métodos de investigación.	64
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.	65
2.4.1.	Técnicas de investigación.	65
2.4.2.	Instrumentos de investigación.	65
2.5.	Recursos.	65
2.5.1.	Talento humano.	65
2.5.2.	Materiales.	65

2.5.3. Económicos.	65
2.6. Procedimiento.	66
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>67</b>
3.1. Necesidades formativas.	68
3.2. Análisis de la formación.	68
3.2.1. La persona en el contexto formativo.	68
3.2.2. La organización y la formación.	69
3.2.3. La tarea educativa.	69
3.3. Los cursos de formación	69
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE</b>	<b>103</b>
4.1. Tema del curso.	104
4.2. Modalidad de estudio.	104
4.3. Objetivos.	105
4.4. Dirigido a.	105
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.	105
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	105
4.5. Breve descripción del curso.	106
4.5.1. Contenidos del curso.	106
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.	107
Otros: Coordinadora de cursos Prematrimoniales en Catedral Metropolitana de la ciudad de Portoviejo.	109
4.5.3. Metodología.	110
4.5.4. Evaluación.	110
4.6. Duración del curso.	111
4.7. Cronograma de actividades a desarrollar.	111
4.8. Costos del curso.	112
4.9. Certificación.	113
4.10. Bibliografía.	113
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>114</b>
<b>CAPÍTULO 6: REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>115</b>
<b>CAPÍTULO 7: ANEXOS</b>	<b>119</b>



## RESUMEN

La investigación efectuada en el Colegio Portoviejo, presentó resultados que reflejan que una de las mayores problemáticas es la insuficiente capacitación docente; siendo ésta una debilidad de la educación ecuatoriana. Los participantes de este proceso investigativo fueron 22 maestros de bachillerato del Colegio Nacional Portoviejo, sección nocturna, de la ciudad de Portoviejo.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue un cuestionario, elaborado por la UTPL, con varias preguntas; éste se enfocó a indagar sobre las necesidades formativas de los docentes de bachillerato. Entre los principales resultados obtenidos fue evidente que los docentes de esta institución necesitan cursos de formación en: Pedagogía Educativa, Diseño y Planificación Curricular y TICs.

Gracias a este trabajo de investigación, se evidenció la necesidad de formación que requieren los docentes de bachillerato; desplegándose la propuesta de capacitación inmediata en Diseño y Planificación Curricular; teniendo claro que ésta, ayudará a los docentes a impartir sus conocimientos dentro de un ambiente organizado y productivo.

Esta investigación brinda un aporte fundamental al docente, sabiendo que un maestro debe estar en constante formación y actualización pedagógica.

Palabras claves: proceso investigativo, necesidades formativas, cursos de formación, actualización pedagógica.

## **ABSTRACT**

The research done at Portoviejo High School, presented results which show that one of the biggest problems is the lack of teacher training, being this a weakness of the Ecuadorian education. The participants in this research process were 22 teachers of Portoviejo High School, evening section, of Portoviejo city.

The resource that was applied to collect the information was a survey, done by the UTPL, with several questions; this was focused to investigate about the formative needs of High school teachers. Among the main results obtained, it was evident that the teachers of this institution need training in: educative pedagogy, designing and planning and TICs.

Thanks to this research, it was seen the need of formation that teachers of High School require, displaying the immediate training design in teaching and curricular planning; being clear that it will help the teachers to impart their knowledge in a productive and well organized environment.

This research gives an essential contribution to teachers, knowing that a real teacher must be in constant training and pedagogic updating.

**KEYWORDS:** Research process, need of formation, formative needs, pedagogic updating.

## INTRODUCCIÓN

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

El diagnóstico de la investigación realizada en el Colegio Nacional Portoviejo, da como resultado las necesidades urgentes de formación docente en áreas como: Pedagogía Educativa, Diseño y Planificación Curricular y nuevas tecnologías; aplicadas a la educación y otros temas relacionados a su asignatura. Los docentes de esta institución pueden y deben de ser capacitados aprovechando que son profesores fiscales, a tiempo completo. Cada docente debe asumir una formación permanente con la intención de mejorar el servicio y poder brindar una educación de calidad.

La importancia de aplicar la técnica de la encuesta tuvo el propósito de ayudar a la formación de este grupo de maestros con propuestas innovadoras y con el deseo de mejorar su nivel profesional y académico. La mayor oportunidad, consistió en que el gestor educativo de esta institución, colaboró de forma directa en este proceso; ya que para él como Rector, la educación es el pilar fundamental para la transformación de docentes y estudiantes quienes son los beneficiarios directos de este proyecto.

Los recursos económicos, fueron asumidos por el investigador y beneficiario directo, esto ayudó a conocer los cambios de los docentes y además formarse como buenos líderes educativos.

En la presente investigación se plantea un objetivo general y de él se desglosa objetivos específicos que darán cumplimiento con lo propuesto; lo mencionado se describe a continuación:

El objetivo general: es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013. Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Conociendo así, que todos los objetivos propuestos fueron cumplidos con éxito, para el bienestar de la institución educativa investigada, como es el Colegio Nacional Portoviejo, de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí.

La metodología utilizada estuvo basada en un estudio transeccional / transversal al recogerse datos en un solo momento; exploratorio, debido a que en un momento específico se realiza una exploración inicial y descriptivo, ya que se realizó una descripción de los datos recolectados, siendo producto de la aplicación del cuestionario.

Se debe tener presente que todo lo que el docente logre en su formación humana y profesional, será el referente de los estudiantes; queremos una sociedad con estudiantes creativos, propositivos, que no tengan miedo para expresarse con libertad, que puedan emitir juicios de valor de acuerdo a las circunstancias que les toque vivir.

Por lo tanto, las actividades de investigación determinan que los docentes necesitan un curso en Diseño y Planificación Curricular, que servirá de mucha ayuda a los docentes del bachillerato como actores educativos. Además se motiva a los docentes a continuar con su formación integral, a través de cursos y talleres.

Este trabajo es un aporte a la sociedad, que lleva consigo el sentido propositivo de ser un docente investigativo con miras a ayudar y fortalecer a la sociedad por medio de la educación; y así continuar con la formación de juventudes que es una labor muy importante y satisfactoria para el docente. Además se pone a su disposición, un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, para que puedan formar parte de este aporte cognitivo a través de una lectura concienzuda.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

### **1.1.1. Concepto.**

El término necesidad proviene de latín “necesitar” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida. Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial. Desde el ámbito de la educación de adultos el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual. Sí la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las actitudes.

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuando menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución educativa.

### **1.1.2. Tipos de necesidades formativas.**

Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas, en consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar. Las experiencias de los últimos años tienden a confirmar estas ideas, pues no es factible llevar a cabo reformas educativas, sin tener en cuenta al profesorado.

Aunque tampoco se puede pedir a este un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación. El éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Así pues, los aspectos importantes de las aportaciones se concretan en los siguientes tipos de necesidades formativas:

**Educativas.-** Se refiere al sector educativo más amplio en el que se inscribe la práctica docente: el proyecto educativo actual del país agenciado por el Ministerio de Educación, las exigencias a cada uno de los niveles de educación (preescolar, básica, bachillerato y universitaria) y las demandas planteadas por los proyectos de las instituciones involucradas.

**Pedagógicas.-** Proviene del trabajo de aula del docente, de la manera como la institución educativa realiza su misión y visión educativas, de los modelos teóricos y operativos que circulan, del valor asignado a la profesionalización de la enseñanza.

**Humanas.-** Corresponden a aquel tipo de demandas de tipo afectivo, valorativo y social que contribuyen a la realización del ser humano.

**Investigativas.-** Tienen que ver con lo que se requiere en término de generación de conocimiento sobre el quehacer del docente. Las teorías educativas y pedagógicas de abordaje, de los problemas de la práctica pedagógica y constituyen en referente de las necesidades investigativas.

Según Colén (en Alonso et al, 2001) destaca que la eficacia de la detección de necesidades permite:

- a. Conseguir los objetivos que se proponen.
- b. Dar respuesta adecuada a las expectativas que tienen los y las docentes.
- c. Rentabilizar los recursos empleados en la formación.

Esta investigación pretende generar nuevos conocimientos relacionados con las necesidades de formación profesional manifestadas por los propios docentes, ya que como menciona Imbernón (2007b) “a menudo la investigación se ha realizado únicamente sobre el profesorado y sobre la enseñanza, por no decir que algunas veces también al margen del profesorado... El docente ha sido históricamente objeto pasivo de investigación” (p. 8).

#### **1.1.2.1. Necesidades del profesorado.**

El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todos los que hacen parte de la institución.

#### **1.1.2.2. Necesidades del sistema.**

Es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.

#### **1.1.2.3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo.**

Como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc. Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente. La formación docente ha carecido de un planteamiento que contemple la opinión de los sujetos en cuestión, es decir, de los profesores mismos respecto de sus actuales debilidades, fortalezas, necesidades, entre otros aspectos relacionados con su formación docente.

#### **1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.**

Antes de desarrollar los programas formativos necesitamos conocer qué necesidades formativas tienen los trabajadores de la empresa, para, a partir de ahí, desarrollar una formación eficaz que cubra las necesidades detectadas, teniendo en cuenta las variables que pueden condicionar la formación. El resultado final de esta base es la conciencia de las necesidades formativas y preferencias de los docentes, que serán la base de la posterior toma de decisiones:

Desarrollo de programas formativos: A partir de las necesidades formativas detectadas y teniendo en cuenta los objetivos de la institución y las variables condicionantes de los docentes,



se diseñaran los programas formativos, qué temáticas se tratarán, cuál será la modalidad formativa más eficaz, a qué docentes se formará y todos los demás criterios, implicados en el proceso formativo.

Implementación del programa formativo: Una vez diseñado el programa formativo, se pondrá en marcha y se realizarán todas las acciones formativas previstas en él. El resultado inmediato esperado de este proceso, es un cambio de en la conducta en relación con la necesidad cubierta, como por ejemplo cambios en la motivación, en los conocimientos, en las destrezas, habilidades necesarias para el desempeño docente. Además con este proceso se espera una mejora en la satisfacción personal profesional.

**Declive de reemplazo.-** Una vez aplicado el programa formativo y finalizado el mismo debe evaluarse su eficacia, con el fin de determinar si se han cumplido los objetivos y el plan puede darse por finalizado si se ha de ser sustituido por uno nuevo o si deben introducirse nuevas acciones para ello se iniciará de nuevo el proceso completo, de forma que el modelo se convierta en una herramienta clínica que podemos utilizar una y otra vez en el diseño de programa formativo.

Tal como se puede comprobar en este modelo, la detección de necesidades formativas constituye una tarea imprescindible para garantizar el éxito de los programas formativos.

#### **1.1.4. Necesidades formativas del docente.**

En un proceso formativo hay varios elementos que conforman la interacción entre profesor–alumno. De esta manera, habría que analizar varios aspectos:

- El rol del docente
- El rol del alumno
- Las características del mensaje (contenidos educativos).
- Las técnicas que posibilitan las transmisiones.
- Las tecnologías como transformadoras de interacciones.

Hoy nos vamos a centrar en el rol del docente, es decir, en el papel que desempeña éste en un proceso formativo en las que intervienen las nuevas tecnologías de la información y la

comunicación y cuáles son las necesidades formativas derivadas de este nuevo papel. Únicamente formando de manera adecuada al docente, podrá obtenerse calidad en dicho proceso.

De esta manera, el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol y por lo tanto exige un perfil de enseñante con funciones como:

- Asesor y guía de Autoaprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizajes con las TICS
- Adaptador de materiales desde diversos soportes
- Evaluador de los procesos que se profundicen en estos nuevos entornos y recursos
- Concepción docente basada en el auto aprendizaje.

El maestro, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos sino que se convierte en un autor, un acompañante en el proceso de enseñanza aprendizaje dirigido al docente, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

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

Una necesidad es un desfase o diferencia existente entre lo que existe en la actualidad y lo que debería ser o lo que deseamos que fuera. Al hablar de necesidades formativas nos referimos, por supuesto, a la diferencia o a la carencia de las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma de desempeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que deberíamos tener para mejorar la calidad del servicio, cumplir los objetivos de una organización, empresa o institución, sea esta de cualquier índole, en este caso los modelos de análisis de necesidades, según varios autores que a continuación detallo.

##### **1.1.5.1. Modelo de Rosett.**

Este modelo consta de cuatro elementos:

- Situaciones desencadenantes: De dónde partimos y hacia dónde vamos.
- Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos: Su modelo gira en torno al Análisis de

Necesidades y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Puede distinguirse entre diagnóstico de necesidades y análisis de necesidades, se trata de identificar las necesidades de la organización y ordenarlas según las prioridades elementales que existan en el entorno de la primordial necesidad formativa, y que sin seguir estos cuatro elementos del modelo de Rosett sería inalcanzable el éxito en el proceso para llegar al objetivo deseado.

El diagnóstico de necesidades examina sistemáticamente cómo son las cosas en la organización y se compara con cómo deberían ser, de modo que se identifiquen los aspectos que no funcionan o funcionan de una manera incorrecta como por ejemplo empleados/as poco formados/as, conocimientos inadecuados para el desempeño del puesto de trabajo, condiciones materiales inadecuadas, exceso de procedimientos administrativos, entre otros.

Con este modelo de necesidades formativas Rosett nos deja claro que con estos cuatro elementos, el análisis de necesidades entra de lleno en la identificación de las posibles soluciones al identificar las causas de por qué las cosas funcionan mal, y por ende si seguimos el proceso las situaciones mejorarían para el bienestar de la empresa o institución.

#### 1.1.5.2. **Modelo de Kaufman.**

Aunque no se trata de un modelo de análisis de necesidades de formación como tal, ofrece un marco general para analizar necesidades en la empresa, organización, institución educativa, entre otros.

El Modelo de Elementos de la Organización relaciona los recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados de la empresa y las consecuencias sociales, con los

resultados que la organización consigue interna y externamente. Este modelo se puede utilizar como marco de referencia para identificar qué es y qué debería ser una empresa en términos de resultados.

Define la necesidad como la diferencia entre los resultados actuales y los deseados, y no se utiliza sólo para identificar necesidades, sino también para ordenarlas según su prioridad. Primero deben seleccionarse las necesidades y luego identificarse y seleccionarse los medios, las soluciones o los procesos para cubrir el desajuste en los resultados.

El modelo propone la existencia de tres niveles de resultados y dos niveles de medios frecuentes en las organizaciones.

Los tres niveles de resultados son:

- Contribución social
- Resultado organizacional o individual
- Producto interno

Así las necesidades según Kaufman pueden darse a través de estos niveles. Y cada una con necesidades diferentes, ya sea mega, macro o micro. La evaluación de necesidades se define como un proceso para identificar y priorizar las discrepancias en resultados, en función del coste de cubrir la necesidad versus el coste de ignorar dicha necesidad. Concretamente a la evaluación de necesidades a nivel mega se le denomina evaluación de necesidades externas, mientras que las realizadas a nivel macro y micro se las denomina evaluación de necesidades internas. Aunque la evaluación de necesidades puede llevarse a cabo a cualquiera de los tres niveles es conveniente iniciar cualquier evaluación de necesidades por el nivel social.

#### **1.1.5.3. Modelo de D' Hainaut:**

D'Hainaut 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. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

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. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut 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 y es indispensable conocer de qué manera resolver ciertos limitantes que nos impiden llegar a la excelencia.

#### 1.1.5.4. **Modelo de Cox:**

Según Cox el análisis de supervivencia nos permite estudiar y construir modelos para analizar el tiempo que un suceso tarda en ocurrir, en los que diferentes variables pronósticos permiten estimar el tiempo de la aparición del suceso. La información que se puede derivar de esos modelos es:

¿Qué variables tienen relevancia como factores pronósticos?

¿Cómo podemos clasificar a los pacientes en cuanto a un buen o mal pronóstico?

¿Cuál es el pronóstico más probable para un paciente con una característica concreta?

Al igual que en los modelos de regresión lineal, también en los de análisis de supervivencia la mayor parte de procedimiento de verificación de modelo se basan en unas cantidades denominadas recibos. Recordemos que el recibo es una cantidad que se calcula para cada paciente y nos proporciona información en cuanto a la diferencia entre el valor de supervivencia observando para ese paciente y el valor estimado por la ecuación de regresión. El objetivo sería plantear un modelo de regresión para el riesgo, o la supervivencia, en función de variables "explicatorias", que permita comparar dichas estimaciones, teniendo en cuenta el efecto de otras variables distintas de la que se utiliza para definir los grupos. Por ejemplo, la supervivencia a dos tratamientos alternativos puede depender no sólo del tratamiento, sino también de otras variables como la edad, el sexo, o la gravedad de la afección de cada paciente.

En los métodos previos se asume que el muestreo aleatorio hace que los distintos grupos sean homogéneos con respecto a todas las demás variables, sin embargo no siempre es así (el muestreo aleatorio sólo garantiza que las muestras homogéneas sean las más probables) y, por otro lado, a veces interesa estimar la supervivencia para distintos valores de las otras variables. Los modelos de regresión permiten hacer ambas cosas. Entre los diferentes tipos de modelos que se pueden emplear, uno de los más extendidos en medicina es el modelo de riesgos proporcionales, también conocido como modelo de COX, y el que podemos encontrar publicado gran número de estudios, sobre todo en áreas relativas a enfermedades crónicas.

En concreto todos los objetivos de la formulación de la investigación en su totalidad son:

- Determinar cuáles son las características de una empresa que impactan directamente en las variables de calidad del servicio de mantenimiento de equipos médicos que tiene contratos con una institución de salud.
- Construir un modelo de regresión basado en riesgos proporcionales (Cox) que permita por un lado; determinar cuáles son los elementos que impactan en la calidad del servicio; y por otro determinar cuantitativamente la disminución o incremento del riesgo en la calidad del servicio en función de estos elementos.

- Determinar la naturaleza de la relación entre la variable TAT o disponibilidad y las variables que determinan el impacto de la calidad del servicio de salud.

#### 1.1.5.5. **Modelo Deductivo:**

Al hablar de este citado método deductivo tenemos que subrayar que el mismo, en el que el pensamiento va de lo general a lo particular, se hace uso de una serie de herramientas e instrumentos que permitan conseguir los objetivos propuestos de llegar al punto o esclarecimiento requerido.

En este sentido, se puede exponer que es frecuente que se empleen resúmenes, pues son los documentos que permiten concentrarse de manera clara y concisa en lo esencial de un asunto. No obstante, también hay que destacar que, de igual forma, se hace utilización de la síntesis y de la sinopsis.

Pero la lista de procedimientos y herramientas va mucho más allá. Así, en ella tampoco se podrían obviar los mapas, los gráficos, los esquemas o las demostraciones. Estas últimas en concreto ayuden especialmente a demostrar que un principio o una ley en concreto son verdaderos, y para ello se parte de todas las verdades establecidas así como de las relaciones lógicas.

El argumento deductivo se contrapone al método inductivo, en el sentido que sigue un procedimiento de razonamiento inverso. En el método deductivo, se suele decir que se pasa de lo general a lo particular, de forma que partiendo de unos enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares, pudiendo ser axiomático–deductivo, si las premisas de partida están constituidas por axiomas, es decir, proposiciones no demostrables, o hipotéticos – deductivo, si las premisas de partida son contrastables.

La actuación seguida por el investigador sería la siguiente:

- Planteamiento del conjunto axiomático de partida.
- Proceso de deducción lógica, partiendo siempre de los postulados en iniciales, es decir, de la etapa anterior.

- Enunciado de leyes de carácter general, a los que se llegará partiendo del conjunto axiomático y a través del proceso de deducción.

## **1.2. Análisis de necesidades de formación.**

### **1.2.1. Análisis organizacional.**

El análisis, dentro de una organización es primordial para saber identificar el área del problema y el mejor camino a seguir para obtener resultados óptimos. En el proceso educativo que da lugar a diferentes pensamientos y diferentes maneras de ver la realidad organizativa; no da soluciones rápidas, pero si ayuda a visionar aspectos de la organización. El mismo que debe ser analizado y discutido para llegar a obtener buenas conclusiones.

Para realizar un buen análisis organizacional es necesario utilizar herramientas adecuadas y métodos de análisis como el FODA; ya que éste servirá para preparar a la organización ante diferentes cambios.

#### **1.2.1.1. *La educación como realidad y su proyección***

Las disciplinas: ¿sólo contenidos o una introducción a la realidad?. Cualquier docente, cada año, se enfrenta con la pregunta de los alumnos, hecha de una manera u otra: Profe: ¿para qué me sirve estudiar esto? Y las respuestas, si las hay, giran frecuentemente en torno a la adquisición de una cultura, al reconocimiento de que es un bien para el futuro, a su necesidad a no ser un ignorante, etc. Respuestas válidas y ciertas, pero que evidentemente no alcanzan para que a los alumnos les resulte fascinante estudiar tal o cual asignatura. ¿Por qué no alcanzan estas razones? ¿Por qué no le encuentran sentido a estudiar historia, lengua, geografía, matemática? Detrás de la pregunta por la utilidad de la materia que estudian se revela la exigencia de los alumnos de conocer cosas que les sean útiles, que los “toque”, que los despierte.

La realidad les despierta interés si ellos descubren que tiene que ver con ellos; son ejemplos de esto el modo en que se involucran en el deporte, con alguna música o grupo musical, en la amistad, etc. ¿por qué no se logra despertar el mismo interés y entusiasmo por el estudio? Para intentar responder a esta pregunta que nos plantean los alumnos, deberíamos



reflexionar acerca de lo que enseñamos: ¿De qué se trata? ¿Cuál es la esencia de las materias que enseñamos? O ¿qué enseñamos cuando enseñamos geografía, Biología, etc? La primera reflexión que debemos hacer es acerca del mismo concepto de educar. ¿Educar, y por lo tanto enseñar, es transmitir contenidos, informaciones? Si fuera sólo esto, el docente, hoy en día, estaría compitiendo con Internet. Los chicos acceden hoy a informaciones que les interesan, mucho más rápido que a lo que le proponemos nosotros. En cambio, si concebimos a la educación como un introducir a nuestros alumnos en la realidad de la que forman parte y que los rodea, la cuestión cambia sustancialmente. Proponemos esta definición de educación del riesgo educativo de Luigi Giussani.

Educar es introducir a la realidad total. Educación significa el desarrollo de todas las estructuras del individuo hasta su realización integral, y, al mismo tiempo, la afirmación de todas las posibilidades de conexión activa de esas estructuras con toda la realidad. Y la realidad, continúa el autor, no se afirma totalmente si no se afirma su significado. ¿No es acaso lo que intentan hacer los padres con sus hijos desde que nacen? Si educar es abrir a la realidad, los docentes no enseñamos materias, sino que abrimos a la realidad. El objeto de la enseñanza para nosotros no son las materias, sino los aspectos de la realidad que las materias tratan. Los docentes no somos sólo transmisores de un saber elaborado en otra parte y en el pasado. Si queremos introducir a los alumnos en el conocimiento de los aspectos de la realidad que cada materia enseña, debemos jugar.

#### **1.2.1.2. *Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.***

Son metas que propondrán para lograr algo, esta psicología se ocupa para lograr la meta que tienes a corto, mediano o largo plazo. Por ejemplo si eres un estudiante, tu meta a corto plazo sería sacar una buena calificación en el examen, meta a mediano plazo, pasar el año escolar y una meta a largo plazo poder entrar con facilidad a la universidad. Para un docente una meta a corto plazo sería preparar bien su plan curricular para iniciar el año lectivo organizado. Una meta a corto plazo que sus alumnos hayan tenido cambios de actitudes de acuerdo a su planificación y una meta a largo plazo sería lograr un cuarto nivel de profesionalización.

#### **1.2.1.3. *Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.***

Todos los recursos (100%) que se entreguen a los sostenedores de los establecimientos por concepto de Subvención Escolar Preferencial por alumno prioritario, subvención por concentración y aportes (adicionales, extraordinarios) se deben destinar a la elaboración (incluyendo la etapa del Diagnóstico) y ejecución del Plan de Mejoramiento Educativo.

En relación con la etapa de elaboración del Diagnóstico, los recursos deben ser destinados exclusivamente a:

- Actividades docentes complementarias a los procesos de enseñanza y aprendizaje de alumnas y alumnos prioritarios.
- Capacitación al director, jefe de UTP, equipo directivo y docentes para generar competencias académicas y de gestión.
- La rendición de cuentas se hará sobre la totalidad de los ingresos percibidos por concepto de subvenciones, de los aportes establecidos en la ley N° 20.248 y de los gastos asociados al Plan de Mejoramiento Educativo.
- Acciones propias del Diagnóstico.
- Acciones conducentes a la elaboración del Plan de Mejoramiento.
- Contratación de asesorías ATE para el diagnóstico del dominio lector, comprensión lectora y aspectos institucionales, preparación del Plan y actividades de apoyo para alumnos y alumnas prioritarios o con bajo rendimiento escolar.
- Coordinación y articulación de acciones con instituciones y redes de servicios sociales para tratar problemas y resolver necesidades educativas de alumnas y alumnos prioritarios.

#### **1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).**

Un jefe surge por nombramiento, un líder surge por medio del reconocimiento de un grupo. El gerente de proyecto debe ser un líder: una de sus responsabilidades es definir y comunicar la visión del proyecto y ayudar a su equipo a llegar a ella.

Existen 5 tipos de líderes: el líder democrático, líder autocrático, líder paternalista, líder participativo y líder autoritario.

#### **1.2.1.4.1. Líder autocrático.**

La autocracia es un concepto político que se utiliza para designar a aquellos tipos de gobiernos en los cuales el poder se concentra en una sola persona y que, por lo tanto, no se permite la participación de otros individuos o grupos sociales.

#### **1.2.1.4.2. Líder democrático.**

Democracia es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los miembros del grupo.

#### **1.2.1.4.3. Líder paternalista.**

Paternalismo en un sentido amplio, es un sistema de relaciones sociales y laborales, sostenido por un conjunto de valores, doctrinas, políticas y normas fundadas en una valoración positiva del patriarcado. En un sentido más concreto, el paternalismo es una modalidad del autoritarismo, en la que una persona ejerce el poder sobre otra combinando decisiones arbitrarias e inapelables, con elementos sentimentales y concesiones graciosas.

#### **1.2.1.4.4. Líder participativo.**

La dirección participativa se basa en un concepto positivo de la posición existencial: "yo estoy bien- tú estás bien". Se considera que la gente es buena en general, aspira a lo mejor y la manera de llegar grandes logros es encaminar los esfuerzos de todos hacia un fin común.

#### **1.2.1.4.5. Líder autoritario.**

Es aquel que toma las decisiones por su cuenta y no las justifica en ningún momento. Esta clase de líder apela a la comunicación unidireccional con el subordinado.

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

La educación propicia el desarrollo integral de las facultades humanas, así como el logro de una comprensión más profunda del entorno social. El proceso educativo involucra las esferas de lo individual y lo social, constituyendo el vínculo para que entre éstas se establezca una relación dialéctica, en la que el individuo asimila un producto social: la cultura, a la vez que refleja en su interacción con la sociedad, su interpretación, construcción y apropiación de ésta.

En ese sentido, la educación puede concebirse como proceso a través del cual el individuo accede al "saber universal", incorporando así los conocimientos, las habilidades, y los valores acumulados históricamente. El bachillerato es un nivel educativo que tiene objetivos y personalidad propios, puesto que debe atender y dar respuesta a las diversas características e intereses de los estudiantes que lo cursan, además responder a las finalidades de las instituciones y a las demandas de los sectores social y productivo; por ello adquiere un valor en sí mismo. El carácter general del bachillerato posibilita atender a una diversidad de necesidades, ya que responde a:

Los requerimientos individuales y de los diversos sectores sociales, porque brinda una formación básica y propedéutica, así como una formación para el trabajo que le permite al educando participar en la sociedad y, de ser necesario, incorporarse al mercado laboral en forma eficiente. Los diferentes propósitos institucionales, porque ofrece una formación general con variedad de contenidos, que orientan al estudiante y le proporcionan elementos que le permiten un mejor desempeño en cualquier ámbito y una elección profesional más acertada.

La validez nacional de sus estudios, porque son reconocidos en toda la República para que el egresado de las escuelas que los ofrecen, pueda incorporarse a la educación superior. En síntesis, el bachillerato general es un tipo de educación formal dentro del nivel medio superior que prepara a los estudiantes para incorporarse de manera eficiente a la vida social, a los estudios superiores y al ámbito productivo en caso necesario. Para ello brinda una educación integral que trasciende la transmisión de conocimientos y hace partícipes activos del proceso educativo a los protagonistas principales: el educando y el profesor.

Estos son los aspectos que definen al bachillerato general y, constituyen los determinantes del plan de estudios vigente. El ciclo de bachillerato está ubicado entre la

educación básica y la superior, tiene como propósito proporcionar al estudiante los elementos conceptuales y metodológicos que le ayuden a definir o consolidar sus formas de participación en la vida adulta; así como a abordar el estudio de la problemática relativa a las diferentes disciplinas científicas, humanísticas y tecnológicas a partir de las cuales identificará su posible campo de ejercicio profesional.

Además debe ser una guía para estimular el desarrollo personal del estudiante: la formación de valores, su creatividad, sus intereses y su responsabilidad para una vida independiente. El bachillerato es por excelencia, escuela para jóvenes. Es el principal servicio que el Estado brinda a supeditación de los aprendizajes a las “demandas” del mundo contemporáneo.

Las demandas que se privilegian son las de las nuevas formas de organización del proceso productivo que garantizan la acumulación de capital.

El enfoque educativo vigente minimiza las potencialidades de los ecuatorianos y persigue su formación principalmente como fuerza de trabajo.

La propuesta no satisface las expectativas de cambio del paradigma educativo Análisis de la concreción curricular.

Las ideas rectoras de la concreción no logran definir el nivel educativo y pretenden constituirse en marco teórico de la propuesta curricular.

Los objetivos curriculares y perfil del graduado se presentan como partes explicativas generales del para qué de la propuesta y no como componentes de un sistema curricular.

La Red Curricular, nueva denominación de la malla curricular, carece de un proceso de diseño progresivo y utiliza referentes arbitrarios para su organización.

La propuesta de “bachillerato unificado”, en realidad mantiene la división previa entre el “bachillerato en ciencias” y el “bachillerato técnico”.

Más que un bachillerato unificado, la reforma curricular es el diseño de un “tronco común” sobredimensionado.

El diseño curricular basado en “destrezas” convierte a la reforma curricular en un recurso instrumental y “didactista” despojado de criterios pedagógicos, y dificulta el desarrollo de las prácticas de planificación y de aula.

El documento no recoge las experiencias del “enfoque de educación por competencias” y confunde varios niveles.

La propuesta tiene una idea confusa y poco apropiada sobre la “investigación” y sus implicaciones educativas.

La propuesta carece de un mecanismo de administración de su aplicación en los establecimientos educativos.

La provisión de servicios en los establecimientos públicos fiscales en el Ecuador se desarrolla en un marco de gestión que combina elementos de marcada centralización con la emergencia de rasgos descentralizadores. Por una parte se observa un alto nivel de centralización tanto de parte del Ministerio de Educación a nivel de diseño curricular, manejo salarial y sanciones a maestros, distribución de algunos insumos y decisiones sobre inversiones físicas; del Ministerio de Economía y Finanzas a nivel de asignación de recursos; e incluso a nivel del sindicato de maestros (UNE) que, con el propósito de contrarrestar la asimetría existente en un mercado inicialmente monopsónico, se ha organizado y ha ido ampliando su poder de negociación central en detrimento de márgenes mínimos de maniobra para los rectores de los establecimientos. Por otra parte, se ofrecen pequeños márgenes de maniobra relativos a la contratación y control de maestros, así como en los procesos pedagógicos cotidianos.

En este contexto, se observa que las relaciones entre funcionarios ministeriales y rectores son básicamente fragmentadas. Diversos funcionarios ministeriales, tanto en el Ministerio de Educación como en el de Economía y Finanzas toman decisiones sobre los establecimientos, sin mayor información de sustento, sin posibilidad de observar las acciones de los rectores, y sin poder atribuir los productos o resultados a las acciones realizadas. Uno de los factores más críticos es la separación existente entre el ente pagador (Ministerio de Finanzas) del ente comprador (Ministerio de Educación), pues las asignaciones deberían ser el mecanismo de generación de incitaciones a la provisión si estuviesen ligadas a algún tipo de indicador de logro o desempeño.

Los sistemas de información, si bien cuentan con un nivel aceptable de confiabilidad, no son utilizados en la toma de decisiones ni de los funcionarios ministeriales centrales o provinciales ni por los establecimientos. En este sentido, los rectores adquieren márgenes de maniobra no bien explicitados ni delimitados. Este poder es lo que se pretende controlar a través de instancias ministeriales fragmentadas, limitarlo a través de normas no siempre necesarias ni funcionales, y evaluarlo financieramente a través de la Contraloría.

El exceso de dispositivos de control y la falta de coherencia entre ellos pueden afectar más bien la capacidad misma de actuar de los rectores. Los rectores frente a los maestros, por la cercanía de la relación, tienen mayor posibilidad de asegurarse que el resultado de la delegación de responsabilidades sea efectiva, primeramente porque puede haber mayor convergencia de objetivos ligados a conceptos como una imagen específica del establecimiento, y segundo porque la información que poseen las partes tiene menor grado de asimetría. Sin embargo, uno de los problemas aquí es la imposibilidad de establecer incentivos salariales, pero también de sancionar.

Los padres de familia (principales) frente a los establecimientos (agentes) tienen escasa o ninguna posibilidad de expresar su opinión e incidir en modificaciones dentro de los establecimientos. Los objetivos de los padres son difusos y, como se verá en el estudio de casos, éstos no necesariamente se encuentran ligados al rendimiento académico. La información que poseen sobre metodologías de aprendizaje y contenidos es asimétrica en desventaja de ellos frente a los maestros. Sin embargo, si estos problemas se solventaran, en el caso de servicios gratuitos, el grado de distancia con el agente se mantiene pues los padres no tienen posibilidad de ejercer su poder de negociación a través del pago de matrículas o pensiones.

Las funciones reguladoras de la calidad y acceso equitativo son limitadas partiendo del hecho de que no existe separación de los organismos ministeriales de control y los establecimientos públicos de provisión. En este caso, se podría decir que puede existir conflicto de intereses para aplicar normas y regulaciones de carácter universal.

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

Educación para la ciudadanía 1 y 2 están entre las doce nuevas asignaturas que contempla el nuevo bachillerato ecuatoriano, por implantarse desde septiembre del 2011 en el régimen Sierra y desde abril del 2012 en la Costa. En estas asignaturas se impone la enseñanza del Buen Vivir o sumak kawsay, término incluido en la Constitución de 1998 promovida por el régimen del presidente Rafael Correa.

Al argumentar la cátedra, el proyecto de Nuevo Bachillerato cuestiona lo que denomina “sociedad de consumo” y la acumulación de capital. Hace énfasis, en cambio, de la economía solidaria. Dice que a eso deben enfocarse los jóvenes y la sociedad ecuatoriana. “La libertad de tener y de hacer han sido sobrevaloradas, marginando a la libertad del ser. Sin embargo, estas posibilidades del ser humano contemporáneo no le otorgan el verdadero ejercicio de la libertad del ser, la cual se ha conducido a esclavizar al hombre al bien-tener y al bien-hacer, que lo lleva al bien-estar, olvidando el bien-ser”

Agrega que esto ha generado una sociedad en la que se vive la injusticia y se suscitan espacios de corrupción, delincuencia, violencia, “primando así un individualismo exacerbado”. “El Estado ecuatoriano, desde esta episteme (conocimiento exacto), trabaja en la construcción de una nueva forma de vida para sus ciudadanos, centrada no en la acumulación de capital propiciada por la lógica del consumo y el mercado, sino en una economía de orden solidario”, señala el proyecto. El sumak kawsay o vida plena está contemplado en el Plan Nacional el Buen Vivir y fue elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades). Este propone una visión que amplía los derechos, libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, comunidades, pueblos y nacionalidades que garantizan el reconocimiento de las diversidades para alcanzar un porvenir compartido.

“Se orienta por éticas y principios que marcan el camino “hacia la construcción de una sociedad justa, libre y democrática”, reza parte del voluminoso libro sobre este plan. El gerente del Nuevo proyecto de Bachillerato Ecuatoriano, Freddy Peñafiel, explica que todos esos conceptos que se aplican en el Plan del Buen Vivir serán ejes permanentes en el currículo que se propone para el Bachillerato y para la Educación Básica.

Por ejemplo, en asignaturas como Educación para la Ciudadanía se enseñará formación ciudadana, están implícitos los valores, respeto a la naturaleza. En filosofía en todas las asignaturas se aplicarán los valores como la solidaridad, la honestidad. El plan del Buen Vivir



estará implícito en todas las asignaturas. Esta no es una teoría, traída de los cabellos, sino que trata de recuperar los valores esencialmente humanos, dice.

En el proyecto de Nuevo Bachillerato aún no se explica quiénes serán los docentes que impartan esta cátedra, pues los existentes no conocen aún los cambios que establecen y afirman tener dudas de cómo aplicarlos. En el mismo plan se indica que los maestros serán capacitados y que se les dotará de guías de enseñanza.

¿Va a desaparecer el bachillerato técnico?.- Según el Ministerio de Educación, la propuesta busca fortalecer la oferta del bachillerato técnico, dando mayor rigor a las asignaturas obligatorias para todos los estudiantes del país, para que con una formación completa en distintas áreas del conocimiento humano puedan decidir qué caminos tomar: la vida productiva, seguir su formación en la educación superior u otro camino.

¿Los colegios particulares deben someterse a este nuevo currículo?.- De acuerdo a la Constitución, el Ministerio de Educación es el ente rector de todo el sistema educativo, que incluye los planteles privados, entonces, según el Ministerio, el currículo nacional es de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones educativas. El Ministerio de Educación afirma que ha decidido dar textos gratuitos a todos los estudiantes de bachillerato de los colegios fiscales y fisco misionales del país a partir de septiembre del 2011. Los docentes recibirán guías de trabajo y habrá un portal en internet con detalles.

La nueva malla curricular del nuevo bachillerato ecuatoriano toma en cuenta al estudiante como un ser holístico y refuerza los cuatro pilares fundamentales de la educación, fortalece en el estudiante, las operaciones intelectuales de análisis, síntesis, destrezas, habilidades y valores. Es una gran satisfacción que nuevamente se ponga las asignaturas: desarrollo del pensamiento filosófico, emprendiendo y gestión, educación para la ciudadanía, y acción en servicio social. Como teoría excelente desde mi experiencia surgen muchos cuestionamientos.

¿Los supervisores, directivos, docentes están capacitados para asumir estos nuevos desafíos?.- No se trata de un control, vigilancia, se trata de salir de la oficina, para observar la realidad y comprometerse con la vida.

Las universidades del país están preparadas para el NBE, y diseñar sus propuestas académicas y asegurar a futuro un buen profesional y el perfil que requiere la educación ecuatoriana.

Muchas ofertas del bachillerato técnico con una gran variedad de especialidades, pero recordemos son adolescentes pretender sacar profesionales para las nuevas ofertas de trabajo que exige la sociedad hay que discutir más.

En la educación básica lastimosamente, no se logra la calidad en las asignaturas de inglés y computación, es una pena decirlo pero hay deficiencia, es complicado diseñar un currículo para el bachillerato técnico.

Se intenta recuperar la enseñanza de la filosofía, pero no hay maestros filósofos en el Ecuador, realmente son una minoría, es una asignatura exigente y profunda, que necesita un estudio sistemático.

Es verdad que miramos con esperanza el futuro de la educación ecuatoriana con las propuestas, necesitamos cambiar nuestros paradigmas, metodologías, caso contrario se quedará en una utopía.

Uno de los roles primordiales del Estado, reflejado en las distintas cartas políticas de los países", es el financiamiento de la educación. Aedo & Sapelli (2001) hacen referencia a los principios que subyacen a esta responsabilidad del Estado, y que se constituyen en cimientos de la política social: protección a los niños cuando sus padres no son buenos agentes; resolución de problemas de externalidades (mínimos estándares de alfabetización); aseguramiento de la igualdad de oportunidades entre grupos de diferentes ingresos. Hay que tomar en cuenta que la emergencia de este nuevo modelo se construye de manera específica" según las características propias de cada país y de las relaciones políticas entre los actores participantes en el sistema educativo.

Así se pueden observar en América Latina distintos criterios metodológicos y formas de configuración de las relaciones entre el Estado, el sector privado, los establecimientos y los padres de familia." Partiendo de estos principios fundamentales del Estado, que reconocen al mercado educativo bajo su regulación por motivos sociales, la problemática del financiamiento

gira en torno a qué financiar y cómo asignar los recursos para la educación, aunque esto no implique la necesidad que el Estado provea directamente estos servicios. Es precisamente en torno a la separación de estas dos funciones en donde se encuentra la discusión de las reformas.

El conjunto de dispositivos que definen la delegación de funciones entre niveles y actores del sector educativo, la captación y asignación de recursos, la existencia de competencia, la formación de redes socio-técnicas (Callan, 1991) de cooperación y los elementos de control y de rendición de cuentas generan incentivos/desincentivos en la oferta de servicios. El cambio en estos dispositivos ha sido, consecuentemente, el eje de los planteamientos de reforma en financiamiento y producción de los servicios y ha configurado dos componentes del nuevo modelo que, si bien en la literatura especializada suelen tratarse por separado, mantienen estrecha relación entre ellos, mayor autonomía para los establecimientos y para los padres de familia; financiamiento en función de la demanda. La autonomía se concibe como el poder de cada individuo para encontrar en sí mismo la justificación que lo hace actuar, es decir que desde una perspectiva económica se parte de una definición privada de sus preferencias.

En educación la autonomía plantea la problemática tanto desde la demanda como desde la oferta. Por el lado de la demanda se encuentra la necesidad de ampliar la gama de servicios para que los padres de familia puedan decidir sobre diversas modalidades pedagógicas, sin restricción por su capacidad de compra. Por el lado de la oferta, donde nos encontramos con establecimientos y no con individuos, el principio de autonomía incita a ampliar el margen de maniobra en la toma de sus decisiones sobre los insumos utilizados para la producción de servicios.

El reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural con la entrada en vigencia de la nueva Constitución de la República, la educación superior ecuatoriana enfrenta muchos retos por delante, en un tablero de juego con nuevas reglas y condiciones. El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo. El proyecto de Ley Orgánica de Educación Superior presentado por SENPLADES se estructura rigiéndose por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del

pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global, establecidos en el artículo 351 de la Constitución.

Este principio consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia y la elevación en la producción y transmisión de pensamiento y conocimiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente. La acreditación es una validación quinquenal, que consiste en certificar la calidad de una institución, carrera o programa, pasando por una autoevaluación, una evaluación externa y la acreditación, ante la Agencia nacional de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad.

Se establece el Examen Nacional de Estudiantes de último año, que trae consecuencias para la institución de educación superior, ya que se penaliza a la carrera si un porcentaje superior al 60% de sus graduados no aprueba éste examen nacional, por tres años consecutivos. Para evitar los criterios subjetivos del estudiante en contra de la universidad, se debería considerar únicamente el examen de habilitación para todas las carreras, compartiendo la responsabilidad entre la institución y el graduado.

Por este principio se garantiza a todos los actores del sistema de educación superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación alguna, considerando una pauta distributiva basada en el mérito. En este principio se establece que las instituciones de educación superior particulares deberán beneficiar con becas o ayudas económicas, a por lo menos el 15% del número total de sus estudiantes.

Por otra parte la educación superior pública es gratuita (derecho establecido en la Constitución), tomando en cuenta que el estudiante debe tomar por lo menos el 60% de todas las materias/créditos que permite la malla curricular en cada período, ciclo o nivel; no se cubren los arrastres ni segundas o terceras matrículas, o pérdidas de nivel; cubre una sola carrera y exclusivamente rubros de escolaridad. Dr. Bolívar G. León O.

#### **1.2.1.6.1. Plan decenal de educación**

El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de

Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación. La buena noticia para el Ecuador es que la Agenda Ciudadana, de la que hemos venido hablando durante por lo menos una década, finalmente está construida toda vez que la voluntad popular se expresó en las urnas y quienes estamos al frente del aparato gubernamental tenemos el deber ineludible de ejecutarla.

Para la ejecución del Plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho: aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% o, de lo contrario, el Plan no será ejecutado. En este sentido, el Presidente Constitucional de la República, economista Rafael Correa, ha asumido el Plan Decenal como su plan de gobierno para los cuatro años de su gestión, que concluirá el 15 de enero del 2011, y se ha comprometido a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del Plan.

En esta misma línea, el ministro de Economía y Finanzas, economista Ricardo Patiño manifestó, al presentar la pro forma presupuestaria del 2007, que el Plan estaría financiado a pesar de que en dicha pro forma, por la vigencia aún de la Ley de Transparencia que pone un techo al gasto social (aunque deja libre el pago del servicio de la deuda), no constaba la asignación necesaria en su totalidad. Existe, por tanto, la voluntad política del más alto nivel para que, superando los límites impuestos por una legislación que responde a un modelo económico que relegó la inversión en el sector social y, particularmente en educación y salud, el Plan arranque fortalecido.

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación.

Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, Unicef, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio. Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios

sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

- Políticas del Plan Decenal
- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

## **1.2.2. Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1. Formación profesional.**

La docencia es una profesión centrada en la enseñanza, el acompañamiento y la motivación a los alumnos. Esta sirve para la transmisión de la cultura y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Es por ello que un docente debe tener una formación profesional y continua para que pueda realizar la docencia con vocación y profesionalismo.

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial.**

La formación inicial de los docentes sigue siendo uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros. La mayoría de reformas educativas de los países latinoamericanos han optado por focalizar sus esfuerzos en la “capacitación” de maestros, en ocasiones fuera de un contexto de políticas,

estrategias y programas de formación permanente. Los recursos invertidos no han mostrado coherencia con la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y ni con cambios en la gestión de las escuelas.

La formación inicial es considerada uno de los campos más difíciles de transformar bajo argumentos como la dificultad de concertar con organismos autónomos como las universidades, la existencia de grupos consolidados de “formadores” resistentes a las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema de formación inicial.

Adicionalmente subyace la contradicción entre los tiempos técnicos que demanda un esfuerzo en esta dirección y los tiempos políticos que además de cortos necesitan mostrar productos visibles.

El presente estudio realizado por la Oficina Regional de Educación de la Unesco para América Latina y el Caribe, OREALC, con el apoyo de la Cooperación Internacional del Ministerio de Educación y Ciencia y la participación de destacados investigadores de América Latina y Europa, aporta la certeza que los cambios sí son posibles en la formación inicial de los docentes y que es una apuesta por la que hay que optar si queremos formar las nuevas generaciones de docentes que asumirán la educación de niñas, niños y jóvenes que viven la era de la información y el conocimiento.

#### **1.2.2.1.2. Formación profesional docente.**

Numerosos documentos en investigaciones han puesto en evidencia la importancia de los docentes para comprender a los estudiantes en las actividades escolares y en su aprendizaje, a fin de que participen en los procesos de cambio e innovación pedagógica. La formación inicial constituye una instancia fundamental en la configuración de la identidad profesional docente, ya que sienta las bases para que el profesorado pueda ejercer el liderazgo pedagógico que actualmente demanda la complejidad de la tarea educativa.

En este marco, cabe preguntarse si las características que han asumido las instituciones educativas formadoras y su cultura académica proporcionan condiciones adecuadas para transmitir a los futuros docentes los saberes, las actitudes y las habilidades propias del liderazgo pedagógico.

Es así que la formación y el desempeño de los docentes, sin duda factores claves para la mejora de calidad de la enseñanza, no son elementos aislados, que pueden abandonarse de manera independiente, sino que, muy por el contrario, están afectadas por el funcionamiento de diversas instituciones y por las condiciones sociales, culturales y laborales en las que ejerce su valor profesional. De ahí la complejidad de lograr este objetivo y la necesidad de desarrollar el enfoque sistémico para avanzar en su consecución y lograr una educación de calidad.

#### **1.2.2.1.3. Formación técnica.**

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura del conocimiento en las instituciones como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras. La educación técnica profesional atiende un amplio avalúo de calificaciones relativas a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios: tales como: Agricultura, ganadería, caza, pesca, minas, etc.

#### **1.2.2.2. Formación continua.**

La formación continua del docente es toda actividad que el docente en ejercicio realiza con una finalidad formativa que tiende a una más eficaz realización de sus actuales tareas o bien preparan para el desempleo de otras nuevas. Edelfelt y Jonson entienden que la educación continua, se define como “cualquier actividad de desarrollo profesional que un maestro lleva a cabo aisladamente o con otros maestros después de haber recibido su certificado inicial de docente, y después de continuar su práctica profesional”.

##### **1.2.2.2.1. Estrategias del desarrollo profesional en los docentes.**

Las diferentes estrategias del desarrollo de los docentes en relación a la formación continua se encaminan a la realización de la misma, según si ésta se realiza de forma presencial o a distancia y según si se realiza individualmente o en grupo.

Estas estrategias se plasman en diversas modalidades:



- Proyectos de formación en centros
- Jornadas, congresos y encuentros
- Cursos
- Seminarios
- Grupos de trabajo y otras propuestas de formación

#### **1.2.2.2.2. *Importancia de la formación continua en la empleabilidad de los docentes.***

Por un lado, la formación continua del docente tiene que ver con el desarrollo personal del mismo como persona, ya que dicha formación va a dar lugar a que se desarrolle: pedagógicamente (mejora de la enseñanza del maestro), un mayor conocimiento y comprensión de sí mismo (el docente consigue tener una imagen auto – actualizada de su persona), cognitivamente (adquisición de conocimientos), teóricamente (basado en la reflexión del docente sobre su práctica docente), profesionalmente (mediante la investigación) y un desarrollo de la carrera (mediante la adaptación de nuevos roles docentes). Y por otro lado, dentro de la institución educativa que es el colegio su formación continua le va a dar mayores oportunidades para poder promocionar y ejercer cargos directivos.

#### **1.2.2.2.3. *Adaptación de la formación continua de los docentes a la necesidades de los alumnos.***

El departamento de Educación al finalizar el curso académico se pone en contacto con los claustros para conocer de estos cara al próximo y es a partir de conocer las necesidades de los docentes, desde donde parte el Departamento de Educación para realizar la oferta de formación continua para el próximo curso académico. Como se ha citado anteriormente, existen diferentes formas para que el profesorado pueda realizar formación continua, pero muchas veces la oferta que se realiza es escasa y poco realista.

Bien por motivos económicos o bien por motivos de no encontrar personas lo suficientemente preparadas o cualificadas para impartir cursos sobre las temáticas que principalmente nos preocupan a los docentes, muchos de los cursos o seminarios que los docentes demandan no se llevan a cabo. Bien es cierto que otros cursos se llevan a cabo debido al interés suscitan en los docentes por su temática, ya que esta proporciona estrategias

de actuación que ayudan al docente a solucionar problemas o actuaciones que surgen en el aula.

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

La formación del profesorado a la largo del tiempo ha ido evolucionando y sustentándose en distintas concepciones, y modelos, acordes con los paradigmas científicos dominantes de cada momento. En la actualidad parece prevalecer el modelo de formación del profesorado desarrollado en centros. Buscando así, que el profesorado contextualice y sitúe las propuestas de formación y mejora que se proponen.

Por otra parte, la fuerte presencia de las TICs en las sociedades avanzadas, la incorporación de una visión cultural de la educación y las aplicaciones de teorías psicológicas basadas preferentemente en perspectivas socioculturales (Daniels, 2003) permiten la opción de plantear la formación del profesorado desde nuevos ángulos y con nuevos enfoques.

La teoría social que se ha desarrollado a partir de las aportaciones de Vygotsky constituye un marco de referencia muy rico para interpretar y desarrollar los procesos de transformación social, como es el caso de la educación. Una manera de comprender en profundidad las aportaciones de Vygotsky es verlo como un psicólogo cultural. Michael Cole (1999) al hacer un planteamiento dirigido a repensar el papel de la psicología propone emprender la marcha por el camino no transitado: el que sitúa a la cultura en el mismo nivel de la biología y la sociedad como factores decisivos en el desarrollo de la naturaleza humana individual.

Con este referente es posible subrayar conceptos que aportan nuevas vertientes como el papel de las "acciones mediadas" en contextos educativos concretos; el carácter de los agentes de aprendizaje como sujetos activos de su propio desarrollo, aunque en entornos no totalmente controlados; la naturaleza emergente de la mente, o las características de la metodología genética, que permite integrar estos conceptos en estudios de campo.

A partir de la utilización de conceptos como mediación, metodología genética o construcción social y activa del conocimiento, el análisis de las tecnologías y su uso en los contextos educativos cobra nuevas perspectivas. Asimismo, las TICs permiten nuevas

posibilidades y nuevos formatos educativos, ya que rompen las barreras limitadoras de las disciplinas curriculares al permitir aprender de forma interdisciplinar y abierta.

También posibilitan el hecho de "aprender en la multiculturalidad" y amplían y multiplican los referentes formativos. Estos nuevos contextos formativos exigen cambios en las competencias y roles del profesor (De Pablos, 2003). El profesor ya no es la fuente única del saber ya que "comparte" estas competencias con textos, especialistas, expertos, compañeros, personas de otras culturas, documentales, etc.

J.M. Touriñan (2001: 222) apunta que el papel fundamental del profesor en estos nuevos entornos es el de actuar como guía e instrumento del aprendizaje significativo a través de la red. Es decir, una labor centrada en ayudar a construir conocimiento en Red. El profesor se convierte en "un gestor de la formación". Por lo tanto, el que se ocupa de gestionar las capacidades, habilidades y conocimientos de los aprendices, detectando, motivando y aprovechando tanto individualmente como colectivamente sus posibilidades de aprendizaje (Colás, 2003b: 33).

Las potencialidades educativas de redes como Internet, obligan a replantear muy seriamente la dimensión individual y colectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje, los ritmos o tiempos de aprendizaje, las nuevas formas de estructurar la información para la construcción de conocimiento, las tareas y competencias docentes, etc. La problemática pedagógica de las TICs es tratada actualmente por numerosos autores (Hannafin y Kim, 2003; Reigeluth, 2003; Lynch y Lang, 2004; Watson, 2001; Jedeskog y Nissen, 2004). Pero no podemos olvidar que la tecnología en sí misma no supone una oferta pedagógica como tal, sino que su validez educativa estriba en el uso que los agentes educativos o las comunidades educativas hagan de ella.

De ahí que la formación de profesorado en TICs y con TICs se convierta en uno de los factores claves para su uso y utilización en los sistemas de formación tanto reglada como no reglada. Ello implica la construcción de una nueva pedagogía tecnológica que posibilite e integre lo local con lo global y que haga compatible la formación en centros con la constitución de redes temáticas especializadas que construyan y reconstruyan conocimientos y saberes disciplinares. Este potencial ha de canalizarse a través de la creación de nuevos modelos y de formas de gestión pedagógica que permitan la explotación de las posibilidades interactivas del espacio virtual.

Es así que la formación permanente y continua de los docentes incide en el proceso de enseñanza – aprendizaje; debido a que un maestro que esté siempre en proceso de formación se convierte en un maestro con sentido; es decir un maestro que se convierte en acompañante de sus estudiantes.

Por esta razón se considera que el maestro que permanece capacitándose prepara a sus alumnos para la vida, y es así que será un maestro siempre recordado por la formación y comprensión y excelente enseñanza que ha brindado a todos sus alumnos el lapso estudiantil.

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

Es fundamental y prioritario el tema de formación académica del profesorado de nivel medio, no sólo en su posición de guía del proceso de aprendizaje de sus estudiantes sino también de gestor de información y de modelo de actuación ética que se resumen en su condición de modelo educativo (Martínez, Met., 2002). Cuando hablamos de formación de profesorado nos referimos a las características que le permita desempeñarse como sujeto que se construye en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo del desarrollo. Que le conduce a la autonomía moral y profesional.

La preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de distancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodologías, etc., acorde tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen en la vida cotidiana referidas a la infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc., o del entorno (aspecto socio – económico – culturales), que influyen en labor del docente y en sus resultados (Salin y Lotti, 2005).

Entre los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación es:

- Formación en pedagogía
- Formación en didáctica
- Formación en el proceso investigativo
- Formación en el proceso evaluativo

- Formación en liderazgo
- Formación en las TIC's

#### **1.2.2.5. Característica de un buen docente**

En el presente documento se tratarán temas relacionados con la docencia, la enseñanza, la vocación de docente, las características que deberían tener, entre otros; mostrando como ejemplos películas vistas en clase.

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar a cabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos. Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presenten en su vida académica, social o familiar.

Es favorable que los maestros tengan actitud positiva; pero el maestro debe tomar en cuenta que los problemas de los alumnos podría afectar su vida personal, por esto solo debe apoyar al alumno en lo que pueda sin caer en el error de importarle más la vida y los asuntos de los alumnos que los suyos propios. Otra cualidad que debe tener en opinión todo maestro es la capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los alumnos pongan atención y puedan llegar a tener un aprendizaje permanente.

Para ser un maestro con estas características es importante que este mismo tenga la vocación; la vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios, la vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy. El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del individuo, en este caso del alumnado.

#### **1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.**

En el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando hablamos de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, los profesores. Como nos recuerda Montero (1996: 63) el campo semántico es amplio (profesión, profesional, profesionalización, profesionalismo, profesionalidad, etc.), y dependiendo de su utilización de quien los maneje, con qué finalidad, desde que perspectiva intelectual, con qué intereses sus significados varían enormemente.

En la misma línea argumental, el término profesional y sus derivados en palabras de Contreras (1997 pág.17) no son ni mucho menos expresiones neutras, sino que esconden en su seno opciones y visiones del mundo y el papel de la educación. La enseñanza no se puede definir sólo descriptivamente -por lo que nos encontramos como práctica real de los docentes en las aulas-, ya que, como todo en educación, se define también por su aspiración y no sólo por su materialidad. El objetivo último de la escuela es el de integrar a los nuevos miembros en la sociedad y, en su medida, intentar mejorar esta.

Otro aspecto recogido en la literatura sobre la profesionalización es su carácter de proceso dinámico, de desarrollo y evolución de una ocupación, más allá de su aceptación como rango y estatus adquirido. En este sentido nos parece muy oportuna la reflexión de Ruiz de Gaúna, (1997) cuando dice, respecto a la profesionalización docente: no es un evento espontáneo o un estadio de gracia en el que se halla una ocupación. Más bien, describe puntos a lo largo de un continuo, representando el grado en el que los miembros de una ocupación comparten un cuerpo común de conocimiento y utilizan estándares compartidos de práctica en el ejercicio de ese conocimiento, permitiendo que socialmente sea aceptada más como profesión que como simple oficio. (303)

Con palabras similares, Darling – Hammond (2005, 375) señala que; la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma. Esta idea de proceso, alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente (abogacía, medicina, etc.), reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes. Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del

proceso de aprendizaje. Como nos indica Pérez Gómez, (1998); “Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión” (p.198).

Un aspecto interesante de la profesionalización, como nos recuerdan Zeichner y Noffke, (2001) tiene que ver con su relación con la investigación de los profesores. Nos advierten que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, quiere abandonar la infancia y hacerse adulta como profesión, los profesores necesitan asumir la responsabilidad adulta de investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica.

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

Como una función social, la educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso. Ante la constante reconstrucción de una sociedad, la educación posibilita y establece las relaciones sociales entre los hombres, su naturaleza y sus formas de producción definiendo su propia acción.

En este artículo se identifica que todo proceso social, y en lo particular, el referente a lo educativo se da en diferentes ámbitos, permitiendo generar alternativas de formación, instrucción, enseñanza, capacitación, actualización, aprendizaje e información, que en la búsqueda de desarrollar integralmente al hombre, se socializa con la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y el aprehender actitudes, para ofrecer ambientes educativos de calidad que determinen a partir de la formación docente un mejor proceso en la enseñanza turística.

El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo. Partiendo de la

consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

En la actualidad, la modernización de la sociedad y paralelamente de la educación, comparten un sin número de relaciones entre el hombre y su trabajo, requiriendo dominar un proceso productivo y un mecanismo de aprendizaje más complejo, derivando en él, la experiencia, atención a las necesidades de la sociedad a través de los diferentes segmentos laborales y la posibilidad de un mejoramiento en el ambiente económico, laboral y social del profesionista.

Dichas relaciones manifiestan las formas en que el docente diversifica su actuación, para atender la estructura de clases, ramas y niveles de empleo dentro de las instituciones educativas pero a su vez establece como mecanismo de producción social la labor de enseñanza–aprendizaje relacionada con la acumulación y transmisión de conocimientos y habilidades en su labor académica y profesional.

El presente documento analiza las diversas dimensiones de la docencia en torno a los diferentes roles que juega en la educación, el papel que ha desempeñado en los múltiples modelos didácticos y a partir de ello la necesidad de formación tanto didáctica como disciplinar y la importancia de generar la integración de ambientes institucionales que permitan agrupar familias profesionales y trabajo colegiado.

### **1.2.3. Análisis de la tarea educativa.**

#### **1.2.3.1. *La función del gestor educativo.***

El gerente educativo como supervisor, coordinador, evaluador, planificador, debe de llevar un seguimiento permanente de los distintos proyectos que se estén ejecutando en la organización para llevar a cabo favorablemente los objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo; esto permitirá determinar si el proyecto lo acepta, lo sustituye o lo modifica. El gerente educativo debe contar con una serie de conocimientos e información actualizada para poder evaluar adecuadamente un proyecto.



Stephen P. Robbins señala que las funciones del gerente educativo son:

**La planeación**, que consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.

**La organización**, según la cual los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

**La dirección**, por cuanto los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo. (p.7)

El director educativo es quien impulsa las acciones para mejorar y llevar a cabo todas las normas del currículo, su principal función es determinar situaciones, liderazgo, evaluación de proyectos, el trato eficaz con su personal. Si el director cumple con todas estas funciones a cabalidad tiene garantizada la calidad de la educación y la de sus personal docente y administrativo.

#### **1.2.3.2. *La función del docente.***

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto

educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes. (Art. 4 Decreto 1278 de 2002).

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando

progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003) (p.1):

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.
- En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:
  - Diagnóstico de necesidades
  - Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.
  - Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.
  - Diagnosticar las necesidades de formación del colectivo de los estudiantes a los que se dirige la formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.
- Preparar las clases

- Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- Planificar cursos:
- Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación. En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones educativas concretas, actividades).
- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.
- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad.
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.
- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.
- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios).
- Elaborar la web docente.
- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes
- Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de

los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.
- Buscar recursos relacionados con la asignatura.
- Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.
- Considerar las aportaciones de los "más media" en la asignatura. De esta manera también se trabajará con los estudiantes el análisis crítico de los mensajes que transmiten estos medios (que además de proporcionar ocio y acercar la cultura, transmiten una información "filtrada" y pautas de conducta).
- Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto, y las propias características del profesor.). Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso).
- Utilizar los diversos lenguajes disponibles.
- Incorporar a los contenidos de la asignatura las aportaciones de los lenguajes icónicos, la multimedialidad, la estructuración hipertextual de la información. Conviene aprovechar todos los lenguajes para potenciar los aprendizajes de los estudiantes.
- Considerar también todos estos lenguajes al encargar actividades a los estudiantes, para que éstos aprendan a utilizarlos al crear sus documentos y mensajes. Esto facilitará luego su interacción en la sociedad (estos lenguajes forman parte de nuestra cultura).
- Motivar al alumnado.
- Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán. Y mantenerlo.
- Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase.
- En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor.
- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales...
- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.

- Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden.
- Ajustar las intenciones del curriculum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Negociar posibles actividades a realizar.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto). Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente.
- Mantener la disciplina y el orden en clase (normas, horarios). Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.
- Proporcionar información
- Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única (presentación de los aspectos más importantes de los temas, sus posibles aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos. Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas
- Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura (guión, visiones generales, textos básicos, esquemas.
- Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el Autoaprendizaje.
- Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura (visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos.
- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.
- Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de Autoaprendizaje permanente
- Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización
- Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes
- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.

- Conducir los aprendizajes. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones (explicaciones, materiales y recursos sugeridos, actividades a realizar).
- Tratar la diversidad de los estudiantes (conocer sus características y diagnosticar sus necesidades) ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes podrán elegir según sus intereses y capacidades (pueden trazar su itinerario formativo).
- Fomentar la participación de los estudiantes
- Los alumnos, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos.
- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.
- En el desarrollo de las actividades promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos.
- Promover la colaboración y el trabajo en grupo.
- Orientar el desarrollo de las habilidades expresivas y comunicativas de los estudiantes
- Asesorar en el uso de recursos.
- Asesorar sobre la oportunidad del uso de los medios. Los medios además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan como mediadores entre la realidad y su estructura mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.
- Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información.
- Asesorar en el buen uso de los instrumentos informáticos que faciliten el proceso de la información en la asignatura: elaboración de trabajos.
- Asesorar en el uso de las TIC como medio de comunicación: entre alumnos, con el profesor, con terceros. Las intranets ayudarán a reforzar las interrelaciones en la comunidad educativa de la escuela. No obstante en cada momento y circunstancia hay que valorar el mejor canal de comunicación: personal, virtual.
- Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas...
- Evaluar
- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.

- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluaciones formativas y sumativas).
- Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la autoevaluación por parte de los estudiantes.
- Evaluar las propias intervenciones docentes, para introducir mejoras.
- Ofrecer tutoría y ejemplo
- Tutoría.
- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed – back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar.
- Ayudar a los estudiantes a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias.
- Utilizar las TIC para facilitar y mejorar la acción tutorial: bases de datos para el seguimiento de los estudiantes, tutorías telemáticas.
- En tanto los alumnos sean menores de edad o las circunstancias lo aconsejen, mantener contactos con sus familias.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores
- Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores (entusiasmo, responsabilidad en el trabajo).
- Dar ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos utilizándolos (como instrumento didáctico y como recurso de trabajo en general) solamente cuando (y de la manera que) aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles.
- Dar ejemplo en la organización de los recursos tecnológicos (a nivel personal, clase, centro).
- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado
- Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- Realizar trabajos con los alumnos.
- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.
- Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades (con medios y sobre medios). Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
- Valorar los resultados obtenidos.



- Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Formación continua.
- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.
- Mantener contactos con otros colegas.
- Fomentar actitudes necesarias en la SI (y sus correspondientes habilidades)
- Actitud positiva hacia las TIC, pero desde una perspectiva crítica, valorando más la tecnología didáctica (dirigida a la resolución de problemas educativos) que la simple técnica (uso de los aparatos).
- Valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico.
- Trabajo autónomo (con iniciativa ante la toma de decisiones), ordenado y responsable.
- Trabajo cooperativo.
- Adaptación al cambio, saber desaprender.
- Curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores (aprender probando, explorando), Autoaprendizaje, construir aprendizajes significativos..
- Colaboración en la gestión del centro
- Trabajos de gestión.
- Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas.
- Colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas.
- Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico

### **1.2.3.3. *La función del entorno familiar.***

El núcleo familiar es el primer contexto de aprendizaje para las personas, en su seno aprenden no sólo los niños sino también los adultos. Los cambios producidos en el interior de la familia desde los años 70, han dejado de lado el modelo tradicional, con una fuerte y rígida división de roles entre hombre y mujer y entre padres e hijos. Los padres optan por una educación para la libertad, valorizando la comunicación, el diálogo, la tolerancia.

Muchos son los estudios recientes que muestran la importancia del estilo educativo de los padres para ayudar a sus hijos a cumplir las exigencias de la compleja sociedad de hoy. Aunque no de forma generalizada, cada vez más existe un afán de los padres por recibir una educación para educar de forma apropiada a sus hijos. Aunque la sociedad en las últimas décadas ha aumentado los intentos por promover la educación y el desarrollo del niño desde ámbitos como la escuela, esto no ha de disminuir la importancia centrar del papel de la familia.

Es importante educar a las familias sobre el desarrollo psicológico y emocional de los niños, no solo los profesionales de la educación deben dominar estos conocimientos. En el ámbito familiar se ha de producir una estimulación intelectual, un ambiente emocional – afectivo positivo, y la promoción de la independencia y la autonomía infantil. Esto es la clave para que los profesionales de la educación realicen una labor efectiva. El niño necesita ayuda pero a la vez necesita hacer, participar activamente para adquirir capacidad de crear y ser competente y autónomo.

Las funciones principales de la familia incluyen el cuidado y protección de los niños y la tarea de socialización que supone educar a los niños a ser autónomos, emocionalmente equilibrados y capaces de establecer vínculos afectivos satisfactorios. Cada vez más se habla de un proyecto educativo familiar o (currículum del hogar) en el que se establecen unos objetivos, contenidos, y una metodología que determina la seña de identidad de cada familia. Este proyecto educativo suele transmitirse de generación en generación y es importante que sea flexible y esté al servicio del crecimiento de los miembros de la familia. Es importante recordar que las reglas cuando están al servicio de las metas y los valores familiares contribuyen al crecimiento de la familia: reglas claras que indican a las personas los límites entre lo que se puede y lo que no, colaboran para dar seguridad a los hijos.

El desarrollo psicológico del niño es una combinación entre factores biológicos (como la genética) y factores ambientales. La familia es el principal factor ambiental, por lo que es importante realizar todas las acciones posibles para promover a la familia como potenciador del desarrollo del niño. Los pilares esenciales son la comunicación, estilo educativo democrático, relación afectiva de comprensión y respeto. Por el contrario la inconsistencia en la comunicación, la dispersión de la autoridad, el autoritarismo, la sobreprotección, y las ambivalencias afectivas son fuentes claras de conflicto para el niño y la familia.

Un estilo educativo familiar apropiado debe reunir los siguientes ingredientes: que se hable en casa sobre los problemas del niño, que se le pregunte claramente qué ha hecho, qué siente, cuáles son sus amigos, que desea, qué prefiere. No sólo hay que pedirle que se exprese, también nosotros hemos de modelar esta conducta, explicándoles cómo nos sentimos; que se exija a cada niño, según su edad, determinadas actividades, no hay que olvidar que aprendemos según vamos viviendo distintas situaciones y nos vamos enfrentando a diferentes demandas del medio. Si queremos adultos maduros, tenemos que exigir a los niños progresivamente conductas maduras (ejemplo: hacer sus tareas de la escuela, hacer su cama, ordenar sus juguetes, sacar al perro a pasear, etc.), que se establezcan unas normas en casa y se hagan cumplir con flexibilidad.

Estas normas tienen que ser claras para los niños, y aún mejor, deben ser elegidas por todos los miembros de la familia. Asimismo, las consecuencias del incumplimiento de estas normas también deben explicitarse y ser objeto de acuerdos familiares; por último, hay que expresar afecto a nuestros hijos, hay que demostrarles que nos gustan sus características, que nos agrada lo que hacen, hay que colgar en casa alguno de sus dibujos o manualidades, tenemos que besarles, abrazarles. Por lo menos hasta que nos dejen. De esta manera, la familia cumplirá la función esencial que desempeña en el desarrollo del sentido de competencia del niño, otorgándole así la capacidad de funcionar de forma equilibrada a nivel emocional.

#### **1.2.3.4. *La función del estudiante.***

En la teoría cognoscitiva, el rol del alumno, está entendido como un sujeto capaz, activo y competente, es decir, abandona el enfoque conductista de verlo como receptor pasivo. Por lo tanto, la enseñanza se centrará fundamentalmente en saber el nivel de conocimientos que posee y a partir de ello generar situaciones que le presenten desafíos para que él descubra la relación entre sus saberes y la nueva información que se desea que aprenda, en este proceso hay varios autores que puedes consultar entre ellos Vygotsky, Bruner, Ausubel y por supuesto Piaget.

Los cuales se consideran los teóricos que aportan principios para configurar la propuesta epistemológica del constructivismo. El docente se convierte en estrategia, mediador, acompañante del proceso de aprendizaje y sobretodo generador de conflictos cognitivos para que el estudiante los resuelva.

### **1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.**

La educación tiene dos componentes esenciales, la enseñanza y el aprendizaje. Hasta el momento las instituciones educativas han enfatizado los aspectos ligados a la enseñanza en desmedro de aquellos ligados al aprendizaje. Este desequilibrio proviene, tal vez, de las dificultades propias de la incorporación de las nuevas ciencias del aprendizaje en el terreno educativo.

Nos ocupamos más de los métodos de enseñanza que del proceso mismo del aprendizaje. Estos métodos pueden variar según las culturas y las sociedades pero la capacidad de aprender es universal y se extiende a toda la especie humana. El ejemplo más evidente es el aprendizaje de las lenguas: hay muchas lenguas y todos los niños son capaces de aprender cualquier lengua. La psicolingüística es la ciencia que se ocupa, entre otras cosas, de la adquisición del lenguaje, pero ninguna madre necesita ser especialista para enseñar a hablar a su hijo. Las cosas se complican cuando queremos enseñar física o metafísica, en estos casos necesitamos a los expertos, a los docentes. Pero creemos que las acciones de enseñar no pueden alcanzar la universalidad y la objetividad de las ciencias. No forman parte de la ciencia sino del arte.

La educación se podría concebir, en este sentido, como la combinación del arte de enseñar con la ciencia de aprender. Los esfuerzos de las instituciones se han concentrado principalmente en la enseñanza y se ha descuidado la [investigación](#) básica de los procesos del aprendizaje humano. Lo que nos falta es una ciencia de aprender, lo que debemos corregir es el arte de enseñar. Cuando decimos que los docentes del futuro deberán estar formados en la ciencia de aprender afirmamos también que lo deberán estar en el arte de enseñar. Y de enseñar con las nuevas tecnologías, lo que no es fácil.

Muchas veces nos sometemos a una dicotomía insoportable, hay horas para aprender y otras para enseñar, y esta alternancia es funesta puesto que enseñar y aprender son las dos caras de la misma educación. Por eso "docendo discimus", decían los antiguos, "enseñando aprendemos". ¿Podríamos afirmar acaso la recíproca, que "aprendiendo enseñamos"? Ahora, por primera vez en la historia, la respuesta es afirmativa. Ello se debe a que poseemos instrumentos prodigiosos para aprender. Son las nuevas tecnologías digitales de la informática y de las telecomunicaciones. A su vez son instrumentos magníficos para enseñar.

#### **1.2.3.5.1. Nuevas oportunidades para enseñar.**

A diferencia de lo que se pueda pensar, en contra de las dramáticas evidencias actuales, la docencia en todos sus niveles, a nuestro entender, se podría convertir en una de las actividades más procuradas y mejor remuneradas del siglo XXI pues la demanda está creciendo en forma explosiva y la oferta actual es insatisfactoria y escasa. Somos más de cinco mil millones de habitantes en el planeta, seremos seguramente siete mil millones en una generación. No habrá escuela ni universidad que soporte este cambio cuantitativo de escala, por una parte, ni la transformación cualitativa en el mundo del trabajo, por otra. Advertimos, en efecto, que el actual sistema educativo carece de instrumentos para generar por sí mismo la transformación que exige imperiosamente una sociedad globalizada. Y estos cambios son de naturaleza tecnológica. Lo que realmente provocará un cambio sustancial y masivo en la educación será la contribución de los enormes recursos materiales y humanos provenientes de las telecomunicaciones.

En realidad, pocos educadores imaginan que la transformación vendrá de las telecomunicaciones. Aún no somos capaces de prever este inmenso salto que se está preparando ante nuestros ojos entrecerrados y ante nuestras mentes adormecidas. Pero si seguimos haciendo "más de lo mismo", enseñando de la misma manera a las nuevas generaciones, fracasaremos. La sociedad, lo estamos viendo, tomará medidas drásticas para que eso no suceda: en primer lugar excluirá de su seno a los docentes e instituciones educativas que no se hayan renovado, en segundo lugar inventará sistemas educativos independientes de los programas formales como sucede ya con algunas iniciativas de educación "doméstica" (home schooling) y de educación "a medida" ([charter schools](#)). Y, lo que es más importante, premiará a quienes acepten el desafío de la globalización del conocimiento.

#### **1.2.3.5.2. Nuevas formas de aprender.**

Durante siglos hemos enseñado sin preocuparnos por conocer la intimidad de los procesos de aprendizaje. Los cerebros de los alumnos (de toda edad) son "cajas negras" para el educador. Es urgente que ahora "se abran" a nuestro conocimiento. Veamos un ejemplo. Con la invención de la escritura una parte del cerebro se hizo cargo de este aprendizaje, lo llamamos el "cortex de la lectura", cuyos mecanismos son objeto de estudio de las neurociencias cognitivas. Los nuevos circuitos neuronales de la lectura no se heredan, cada individuo debe

desarrollarlos por sí mismo. Hasta el siglo XX la mayor parte de la población mundial carecía de estos "recursos" cerebrales decisivos para la vida moderna.

Hoy ya son minoría y, con certeza, los analfabetos desaparecerán por completo con el avance de la educación global como han desaparecido los enfermos de viruela con el adelanto de la medicina. Pero así como desaparecen algunas patologías pueden aparecer nuevas enfermedades. De la misma manera, cuando los "hipertextos" sean un soporte común del conocimiento humano emergerá, seguramente, un analfabetismo de un nuevo tipo, "el analfabetismo digital", por falta de desarrollo de un cortex de "lectura hipertextual". Será conveniente proyectar, desde ahora, las acciones pertinentes para aliviar esta situación.

#### **1.2.3.5.3. *Hacia una educación global.***

Nuestra propuesta es la siguiente: en el plazo de una generación debemos crear la oportunidad de una "docencia digital". Una de las razones obvias del mal desempeño docente y del bajo rendimiento del alumno, reside en nuestra dificultad de inventar un nuevo arte de enseñar con las nuevas tecnologías y la persistencia de una ciencia del aprendizaje del siglo pasado en las aulas tradicionales. Para vencer ambos obstáculos será menester realizar un cambio mayúsculo en la educación. La humanidad incorporará gracias a este esfuerzo mayor "capacidad cerebral" (mayor "brain power"). Y para ello exigirá un nuevo tipo de maestro, de educador.

Una solución consistirá en "descentrar y desregular" no simplemente los programas de enseñanza sino también los comportamientos de aprendizaje. Imaginemos un futuro donde el docente pueda ofrecer su saber al mundo entero a través de las redes digitales, seleccionar a sus alumnos, elegir los idiomas de comunicación, los formatos de los textos e imágenes, evaluar y examinar a cada uno de sus alumnos en forma remota, incluso recibir directamente la paga de su trabajo y expedir un certificado acorde. Por otra parte, imaginemos también al alumno deseoso de aprender de un maestro determinado, independientemente de la distancia o de la cultura, usando las mismas redes digitales, confeccionando su programa personal de cursos y trabajos prácticos bajo la guía de un tutor responsable, organizando grupos de estudios en común con compañeros de otros lugares. A ello se sumará un intercambio creciente de experiencias personales por medio de viajes de estudios más accesibles para todos.

Se trata de un desafío grandioso para la humanidad que puebla un planeta cada vez más compacto y mejor conectado gracias a las nuevas tecnologías de transporte de personas y de comunicación de ideas. Una educación global ayudará, sin duda, a crear entre todos una comunidad global más justa y solidaria.

### **1.3. Cursos de Formación.**

#### **1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.**

La formación 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 éste cuente con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si éste no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos es por ello que el profesor debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos se puede perder el proceso de enseñanza- aprendizaje.

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella. Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio. Ante esta nueva realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

El docente del siglo XXI, como subraya el profesor colombiano Álvaro Recio, será un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos. Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

### 1.3.2. **Ventajas e inconvenientes.**

Entre las ventajas de los cursos de formación se puede destacar las siguientes:

- Los cursos de formación ayudan al docente a ser más competitivo, fortalece su nivel profesional (nivel superior), lo forma con mayor creatividad y se convierte en un docente proactivo.
- El docente que asiste a curso de formación se vuelve más visionario y se forma un profesional autodidacta.
- Entre los inconvenientes que pueden tener los docentes cuando se les propone cursos de formación profesional; en muchas ocasiones son apáticos a este tipo de actividad y rechazan esta oportunidad por el sentido de mediocridad.
- Además el docente no valora los cursos de formación, por su actitud negativa al deseo de superación.

### 1.3.3. **Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.**

El diseño formativo es la base inicial de todo proceso de adecuación y programación de objetivos de aprendizajes. Un diseño formativo es el que puede organizar un proceso.

Ejemplo de una síntesis formativa.

¿Qué competencia a desarrollarse?



¿Qué contenido se requiere para la competencia?

¿Qué tipos de actividades se propondrán?

¿Qué estrategias de trabajo se aplicarán?

¿Qué herramientas se requieren?

¿Cómo se va a evaluar los logros?

La planificación de recursos de los cursos de planificación se debe planificar dependiendo del número de horas que está organizado el curso, el número de participantes que vayan a asistir, materiales que vayan a utilizar y el refrigerio para los participantes; esto lo puede hacer un profesional que le guste impartir cursos de formación.

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

Se refiere a las funciones que el docente considera que debe desempeñar y que tienen un fuerte componente institucional. Por ejemplo, en la enseñanza obligatoria suelen adoptarse roles distintos cuando el docente se define como “tutor”, más preocupado por los procesos madurativos y sociopsicológicos del alumno, “educador” en un sentido amplio, interesado en una formación completa del discente en calidad de ciudadano, o como “químico”, “matemático” o profesor de “español como lengua extranjera”, un especialista en un contenido específico cuya labor debe consistir en transmitir ese corpus de conocimiento. Por su parte, en la enseñanza post-obligatoria y universitaria, a los anteriores roles se suman al menos otros dos: el de “profesional”, centrado en “mostrar” las experiencias y formas de proceder en una profesión, y el de “investigador”, preocupado por exponer los datos que aporta la ciencia, usualmente a partir de estudios propios o de trabajos próximos a los enfoques epistemológicos del docente.

##### **1.3.4.1. La formación del profesorado en competencias docentes.**

Una formación docente que resulte eficaz y sostenible debe cumplir al menos dos condiciones:

- a) Partir de los problemas e incidentes.
- b) Incidir en las tres dimensiones de cambio enfatizadas: concepciones, estrategias y sentimiento.

Respecto al primer punto, consideramos que la formación debe siempre partir de los problemas “auténticos” que más preocupan a los docentes, situaciones marcadas por el realismo (condiciones y exigencias similares a las que se producirían en la realidad), la funcionalidad (aprendizajes directamente útiles para gestionar esas situaciones problemáticas), accesibilidad (propuestas de cambio asumibles, es decir que no estén excesivamente alejadas de los conocimientos y las experiencias del docente) y la socialización (situaciones identitarias en el sentido de ser fieles a las características de la comunidad de práctica: jerga, herramientas, equipamientos, etc.).

En cuanto a la segunda consideración, resulta fundamental analizar qué modalidades de formación pueden cumplir ciertos requisitos que las sitúen en mejores condiciones para promover el tipo de competencias docentes que perseguimos. Partiendo de un cuadro de coordenadas, como el que puede contemplarse en el siguiente esquema, en el que introducimos algunos polos dicotómicos, a saber: formación centrada únicamente en los contenidos de la materia, o también en el alumno; una didáctica orientada básicamente a la transmisión de contenidos, o en cambio a la construcción compartida de conocimientos; o una posición del docente preocupada por el control emocional de la situación o, en oposición, por la implicación emocional en la innovación, es posible situar diferentes propuestas de formación docente y analizar sus ventajas e inconvenientes en orden a potenciar en mayor medida un tipo de competencias docentes. Centrado

A modo de conclusión, pensamos que una formación del profesorado basada en el auto-análisis y la autodramatización de algunos incidentes críticos acaecidos durante el ejercicio profesional, pueden ser una excelente vía para un cambio consistente de las competencias profesionales docentes de los profesores y profesoras.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## **2.1. Contexto.**

El Colegio Nacional Portoviejo es una institución (emblemática) fiscal mixta que consta de tres secciones: matutino, vespertino, y nocturno. En la sección en la que se realizó la actividad de investigación es en la sección nocturna. Los estudiantes son en su mayoría adultos y pertenecen a un nivel sociocultural y económico bajo.

Los docentes todos son profesionales en educación, algunos ya con un cuarto nivel; los docentes están muy bien preparados y les gusta estarse capacitando continuamente; es por eso que realizan un trabajo eficiente en pos de una educación de calidad.

El Colegio Nacional Portoviejo está ubicado en las calles: Avenida Urbina entre Alajuela y Francisco de Paula Moreira de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí. Geográficamente se halla ubicada en el sector urbano, con un nivel sociocultural mediano – alto. Es un colegio muy reconocido; ya que han pasado muchas generaciones que han dado y dan renombre a nuestra ciudad.

## **2.2. Participantes.**

Los participantes en esta investigación fue de 22 maestros del bachillerato, con ellos se organizó una reunión previa para orientarles sobre la finalidad y los objetivos de dicha encuesta; la encuesta se aplicó durante la jornada de trabajo en las horas pedagógicas. En cuanto a las autoridades de la institución como son: rector y vicerrectora; ellos dieron la facilidad y el respaldo de realizar esta actividad investigativa. Como investigador se estuvo con suficiente predisposición y anhelo de conocer las fortalezas y habilidades de la institución educativa para poder ayudar en este proceso.

## **2.3. Diseño y métodos de investigación.**

### **2.3.1. Diseño de la investigación.**

La presente investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimientos 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 aun tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio transeccional / 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.

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, establecen puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de investigación.

### **2.3.2. Métodos de investigación.**

Los métodos de la investigación fueron:

**Descriptivo.-** El mismo que se utilizó para recolectar y analizar los datos, describiendo y evaluando características de una situación particular de uno o más literales.

**Inductivo.-** El cual permite obtener conclusiones que explican y relacionan las bases de la investigación.

**Deductivo.-** Mediante el cual se obtuvieron conclusiones particulares a partir de una generación, determinando los hechos más importantes para luego ser analizados; además

permitió deducir la interrelación que pudo existir entre profesores tradicionales y profesores con formación.

**Estadístico.-** Método que permitió plasmar en las tablas estadísticas la información que se obtuvo luego de haber aplicado las encuestas.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.**

### **2.4.1. Técnicas de investigación.**

La encuesta, con la cual se logró conseguir la información por parte de los docentes para la respectiva investigación, mediante el uso del cuestionario. Esta recopilación nos permitió medir los diversos indicadores que se determinaron en la variable de los supuestos.

### **2.4.2. Instrumentos de investigación.**

El cuestionario de la encuesta elaborada por la comisión de investigadores de la UTPL.

## **2.5. Recursos.**

### **2.5.1. Talento humano.**

- Profesores del bachillerato de la sección nocturna.
- Rector
- Vicerrectora
- Investigador

### **2.5.2. Materiales.**

- Computadoras
- Hojas de papel

### **2.5.3. Económicos.**

Aportes monetarios del investigador.

## **2.6. Procedimiento.**

Para realizar la investigación de necesidades formativas a los docentes del bachillerato del Colegio Nacional Portoviejo sección nocturna, se procedió de la siguiente manera, se le llevó una solicitud al señor rector pidiéndole la autorización de efectuar una investigación a los maestros del bachillerato, misma que fue concedida con agrado de parte del gestor educativo.

Una vez aprobada la autorización se procedió a realizar una reunión previa con los maestros que serían objeto de investigación, sobre la finalidad, los objetivos y como estaba estructurado el cuestionario y de qué manera deberían de contestar las preguntas. Después de dos días de haberse realizado la reunión previa se aplicó la encuesta a este grupo de docentes, dentro de la jornada de trabajo en las horas pedagógicas en la biblioteca de la institución que ahí se logró reunirlos.

Hecho el diagnóstico se procedió al análisis y comparación de resultados; siguiendo con este proceso se continuo a la elaboración de las tablas estadísticas con su respectiva teoría, análisis e interpretación de los resultados.

Con la resolución de las tablas estadísticas se logró conocer las fortalezas; pero también las debilidades que presentaron los docentes investigados. Cuando ya se conocieron las debilidades de formación en los docentes, se visionó en qué deberían capacitarse a estos docentes, el mismo que sirvió para planificar y organizar el curso de formación con el tema Diseño y Planificación Curricular, que será aplicado al finalizar el año lectivo 2013 – 2014; a los docentes que participaron en la investigación; el mismo que le servirá para actualizar y potencializar los conocimientos de planificación curricular.

## **CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**



### **3.1. Necesidades formativas.**

Las necesidades formativas de los docentes son primordiales, debido a mucho avances en los procesos educativos; es por ello que los maestros deben estar formándose constantemente en la adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente; como es la observación, la entrevista y hábitos de trabajo. Además es importante que un docente aprenda a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizadas y programadas. También es necesidad fundamental que docente sepa utilizar bien las nuevas tecnologías aplicada a la enseñanza – aprendizaje con miras a convertirse en un docente investigativo.

### **3.2. Análisis de la formación.**

En esta era se habla mucho de la formación del docente, debido a que un maestro tiene primero una formación inicial que es estudiar una carrera en la universidad; y con este título ingresar al magisterio para empezar a compartir sus conocimientos adquiridos; pero al llegar a las aulas viene otro momento para el docente; y desde ahí se puede dar cuenta que él necesita seguirse formando para lograr las competencias necesarias. A este proceso se lo conoce como formación continua; que es la entrega y dedicación a la formación académica en todos los ámbitos como profesional en la docencia.

#### **3.2.1. La persona en el contexto formativo.**

La persona en el contexto formativo como es la del docente, sabiendo que es un profesional en la docencia y que en cualquier proceso educativo, debe demostrar ser competitivo para diseñar situaciones de aprendizajes significativos para llevar a efecto los procesos de adaptaciones curriculares. Es así que el docente debe aprender a fomentar un clima adecuado de cooperación en interacción entre sus alumnos. Es por ello que la persona en el contexto formativo debe tener las características necesarias de ser un docente innovador, creativo, proactivo y que sepa buscar soluciones y alternativas que ayuden a la formación de los estudiantes en su pleno desarrollo evolutivo.

### **3.2.2. La organización y la formación.**

La organización y la capacitación profesional permanente, es fundamental en los docentes; la organización juega un papel preponderante en el maestro que organiza sus programas de estudio y actividades a desarrollar en el campo educativo; es así que este desempeño convierte al docente en un actor positivo para la labor educativa; además debe llevar los proceso de formación en las diferentes áreas de educación, y así le fortalecerá su nivel profesional para que su labor enseñanza – aprendizaje le resulten bien llevada y con sentido de mejorar la calidad educativa. Un maestro bien organizado y con una formación de alto nivel se convierte en un docente competitivo y de calidad.

### **3.2.3. La tarea educativa.**

La educación está inmersa en todos los momentos de la vida social; es una herramienta y un factor preponderante en la intervención formativa; también se puede decir que la tarea educativa es una única opción para la resolución de diferentes situaciones que se pueden presentar en el quehacer social. Es así que la tarea educativa empieza en la familia y luego en el centro educativo, debido que la educación es un bien necesario que no se lo puede dejar a un lado; una sociedad que valore la tarea educativa con sentido de pertenencia y civilización está portando a un buen vivir. Esta tarea no debe quedar aislada; sino debe ser de mayor importancia para que los pueblos puedan desarrollarse; la tarea educativa en los docentes juega un papel protagónico en su desempeño profesional y personal, ya que está aportando con la formación de niños y jóvenes; por lo tanto no se la puede dejar a un lado sabiendo que la tarea de educar es una labor dignificante para la persona del docente.

### **3.3. Los cursos de formación**

Los cursos de formación a los docentes son espacios aprovechados para el crecimiento profesional y personal del actor educativo, y estos cursos de formación sirven para fortalecer las competencias profesionales en la docencia mediante el reconocimiento y la experiencia que pueden intercambiar docentes de diferentes niveles. Estos cursos de formación sirven de fortalezas para los docentes debido que un maestro que tenga una formación continua se irá convirtiendo en un docente educativo competitivo, capaz de llevar la labor educativa con vocación de servir a los demás.

**Tabla 1. Datos institucionales.**

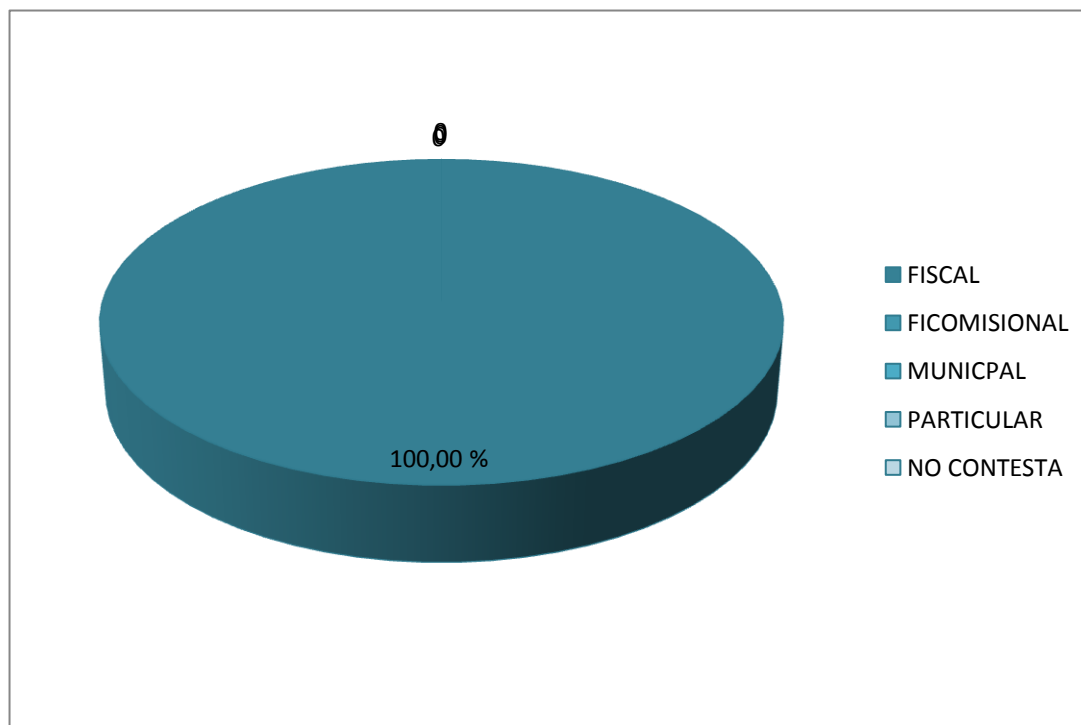
TIPO DE INSTITUCIÓN	F	%
FISCAL	22	100,00
FICOMISIONAL		
MUNICIPAL		
PARTICULAR		
NO CONTESTA		
Total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

La investigación realizada, indica que el total de investigados laboran en una institución 100% fiscal, ante lo que se confirma que este tipo de institución es la predominante.

Por lo tanto, bajo el análisis de los resultados obtenidos, cabe señalar que las instituciones fiscales, al pertenecer al Estado Ecuatoriano, tienen mayor oportunidad en la formación de docentes, al contar directamente con el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo. (SÍPROFE)



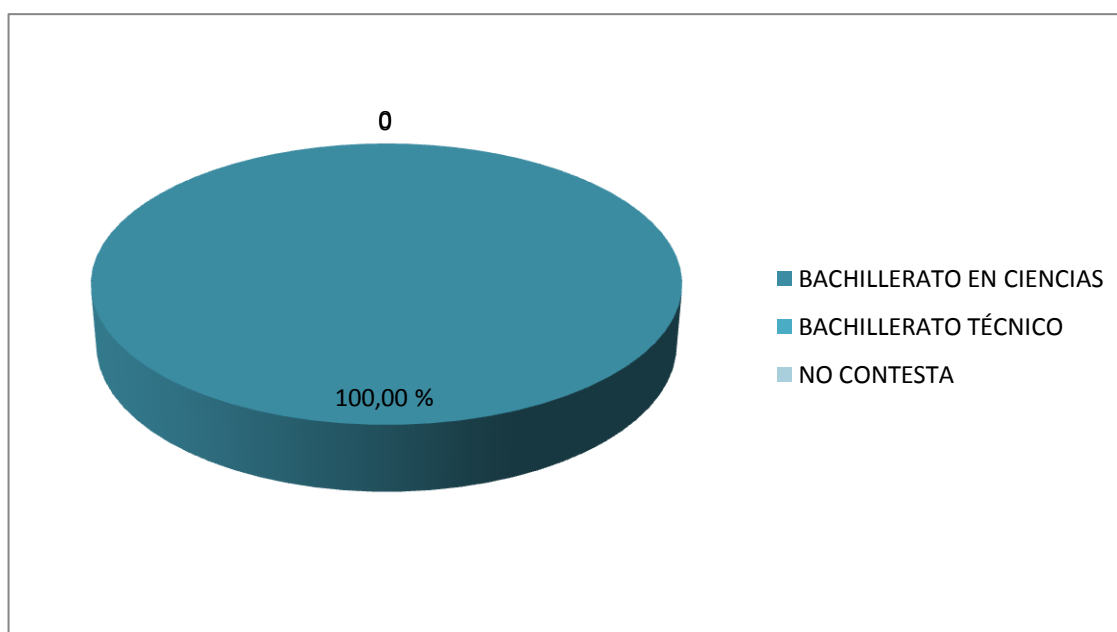
**Tabla 2. Datos institucionales.**

TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE	F	%
BACHILLERATO EN CIENCIAS	22	100,00
BACHILLERATO TÉCNICO		
NO CONTESTA		
Total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

El Estado Ecuatoriano en el año 2011, opta por la reforma del bachillerato, mismo que oferta el Bachillerato en Ciencias y el Técnico (Cap. IV, Art. 28 al 35 del Reglamento a la LOEI); trayendo con ellos una nueva malla curricular con asignaturas que ayudarían a fortalecer los valores, para la construcción de una sociedad más justa, libre y democrática. Los resultados obtenidos, señalan que el tipo de bachillerato de la institución investigada pertenece en un 100% al Bachillerato en Ciencias.



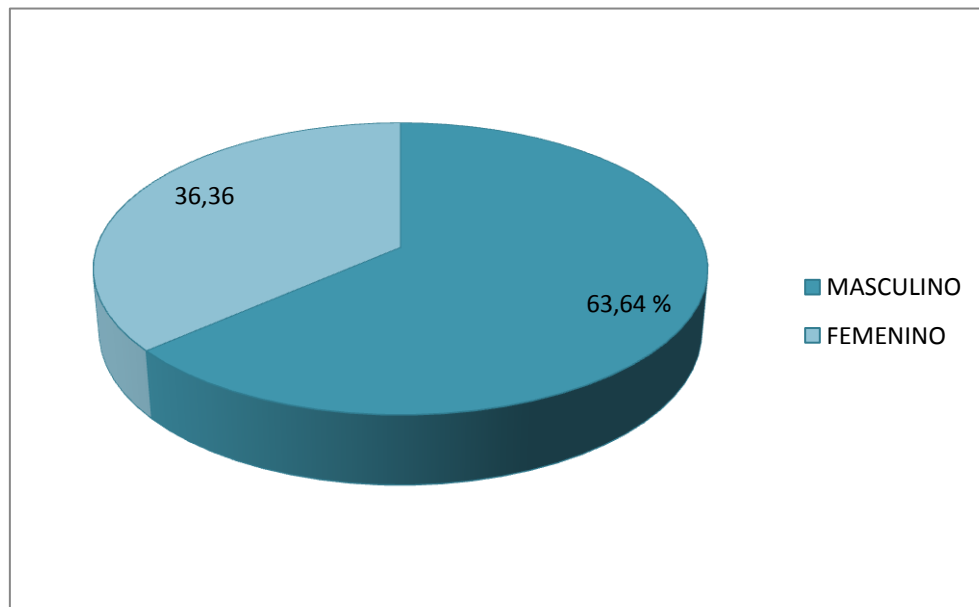
**Tabla 3. Información del investigado.**

<b>GENERO DEL INVESTIGADO</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
MASCULINO	14	63,64
FEMENINO	8	36,36
Total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García.

Se conoció que un 63.64% de los investigados pertenecen al género masculino; y el 36.36% al género femenino; siendo así el género predominante en esta institución, el masculino.



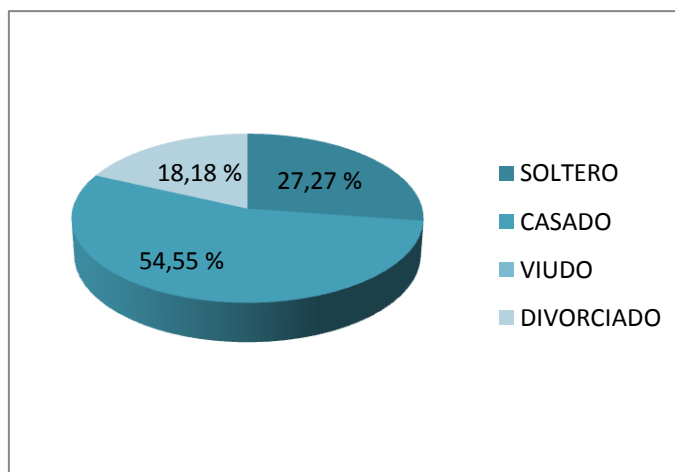
**Tabla 4. Información general del investigado.**

<b>ESTADO CIVIL</b>		<b>F</b>	<b>%</b>
SOLTERO		6	27,27
CASADO		12	54,55
VIUDO		0	0,00
DIVORCIADO		4	18,18
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Mediante los resultados del estado civil de los investigados, se identificó que el 54.55% son casados, el 27.27% son solteros y el 18.18% son divorciados; esto significa que el mayor porcentaje de docentes son de estado civil casado; esto a su vez sirve como testimonio de vida para los estudiantes en formación.



**Tabla 5. Información general del investigado.**

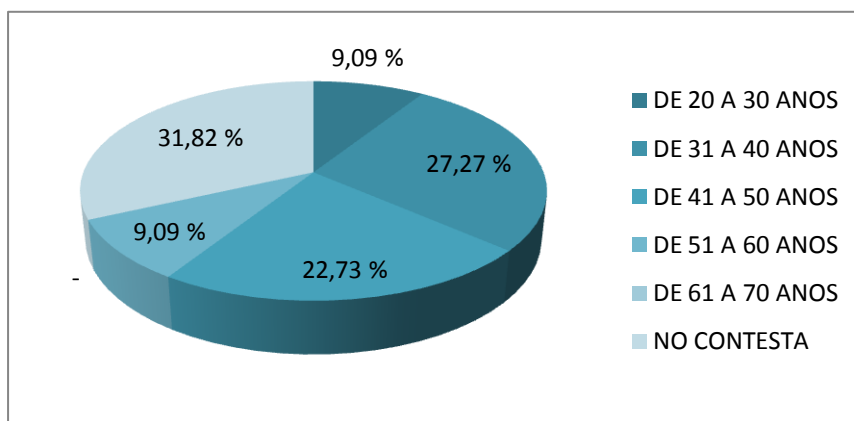
EDAD DEL INVESTIGADO	F	%
DE 20 A 30 ANOS	2	9,09
DE 31 A 40 ANOS	6	27,27
DE 41 A 50 ANOS	5	22,73
DE 51 A 60 ANOS	2	9,09
DE 61 A 70 ANOS	0	-
NO CONTESTA	7	31,82
Total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

La formación continua de los docentes es de suma importancia, ya que tiene que ver con el desarrollo personal del mismo en los campos: pedagógico, cognitivo, profesional y personal.

Una institución que cuenta con los siguientes resultados en edades entre: 51 – 60 años 9.09%; 20 – 30 años 9.09%; 41 – 50 años el 22.73%; predominando la edad de 31 – 40 con el 27.27%; es una institución que está preparada para iniciar con mayor fuerza un proceso de formación continua, logrando de esta manera el liderazgo pedagógico que actualmente demanda la complejidad de la tarea educativa.



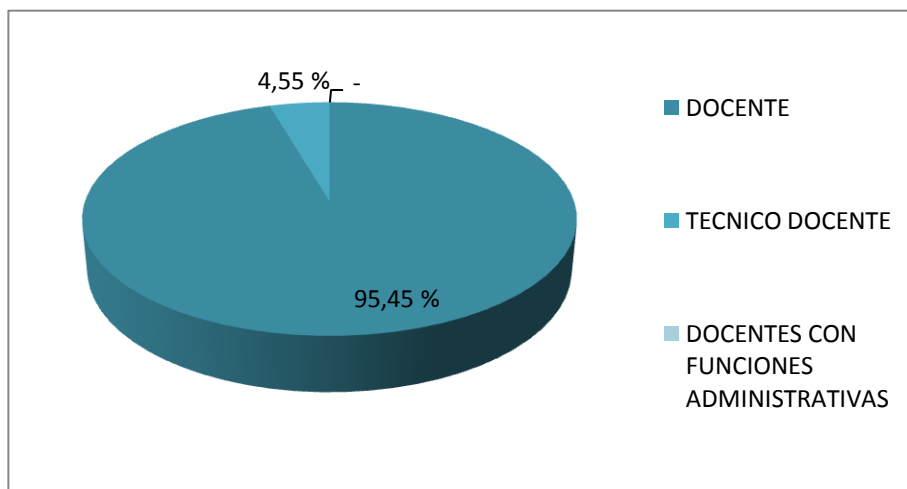
**Tabla 6. Información general del investigado**

CARGO QUE DESEMPEÑA	F	%
DOCENTE	21	95,45
TECNICO DOCENTE	1	4,55
DOCENTES CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	0	-
Total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

En base al bachillerato que ofrece esta institución, el mayor porcentaje de acuerdo al cargo desempeñado recae en profesionales docentes con un 95.45%; quedando los técnicos docentes con el 4.55%. Indicando que este nivel educativo se fortalece con docentes acordes a las áreas del tronco común del Bachillerato en Ciencias.





**Tabla 7. Información general del investigado**

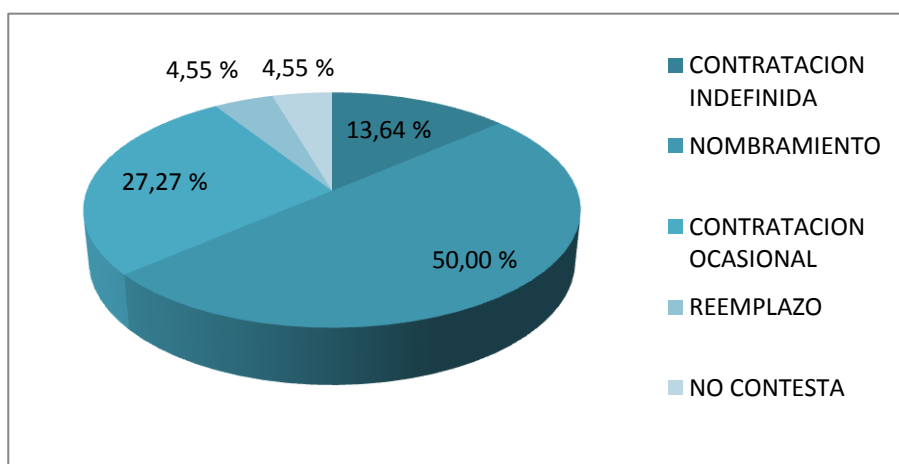
TIPO DE RELACION LABORAL		F	%
CONTRATACION INDEFINIDA		3	13,64
NOMBRAMIENTO		11	50,00
CONTRATACION OCASIONAL		6	27,27
REEMPLAZO		1	4,55
NO CONTESTA		1	4,55
		total	22
			100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

La estabilidad laboral confirma una vez más la permanencia formativa de los estudiantes, teniendo la oportunidad de mantener un hilo conductor en el aprendizaje significativo.

Esta investigación proyectó que el 50% de investigados cuentan con nombramiento; notándose en lo que se refiere a contratación indefinida un total de 13.64% y a la contratación ocasional el 27.27%; es decir que la institución cuenta con un porcentaje alto de maestros comprometidos con la institución, por tanto los directivos pueden optar sin problemas por la formación permanente de estos docentes.



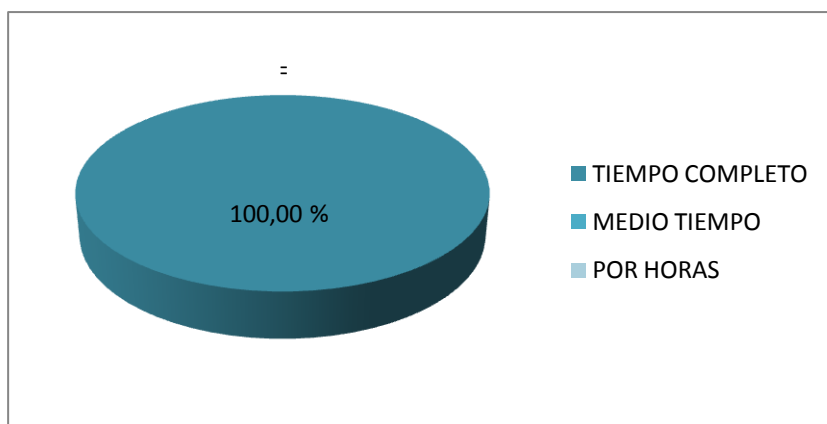
**Tabla 8. Información del investigado**

TIEMPO DE DEDICACION		F	%
TIEMPO COMPLETO		22	100,00
MEDIO TIEMPO		0	-
POR HORAS		0	-
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

De acuerdo a los resultados del tiempo de dedicación a la docencia, se verificó que el 100% de los docentes, trabajan a tiempo completo en la institución; esto significa que los estudiantes pueden contar con el acompañamiento efectivo y eficaz de todos los maestros. Esto beneficia también en la ayuda oportuna de actividades extracurriculares, en la orientación estudiantil, en la atención a la comunidad y en su actualización y perfeccionamiento pedagógico.



**Tabla 9. Información general del investigado**

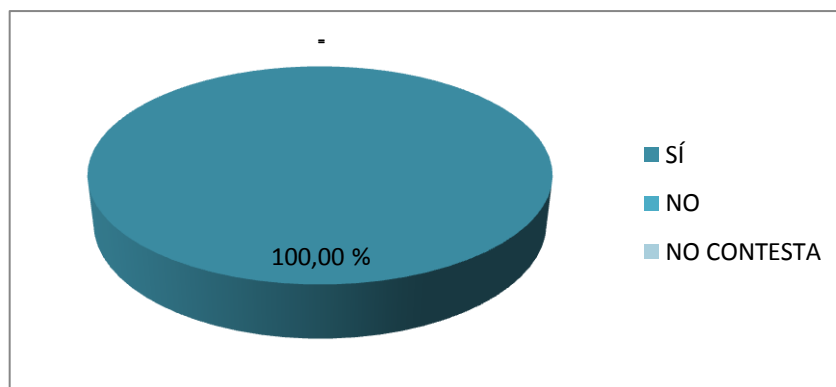
LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENEN RELACIÓN CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL		F	%
SÍ		22	100,00
NO		0	-
NO CONTESTA		0	-
	tota l	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Pérez Gómez, (1998)(198) expresa: “ El profesora aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión”

Refiriéndonos a los resultados, en relación a si las materias que imparten los docentes en esta institución, tienen relación con su formación profesional, se concluyó que el 100% de encuestados imparten materias acorde a su titulación profesional.



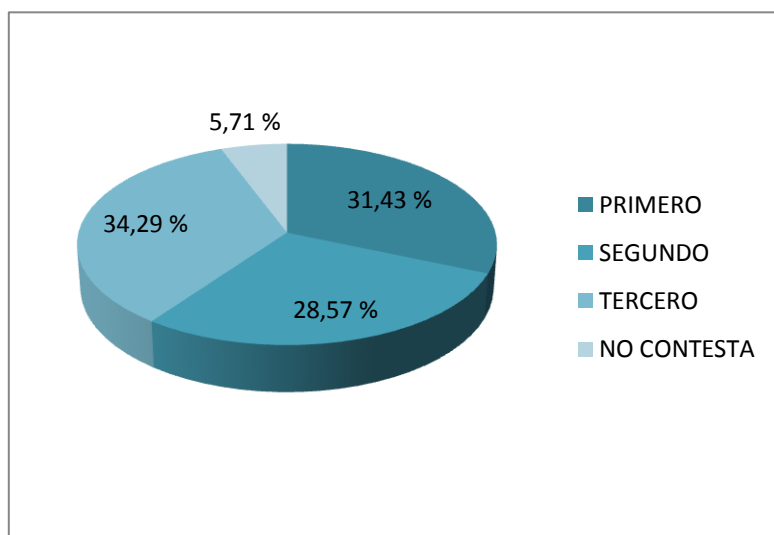
**Tabla 10. Investigación general del investigado.**

AÑOS DE BACHILLERATO QUE IMPARTE ASIGNATURAS		F	%
PRIMERO		11	31,43
SEGUNDO		10	28,57
TERCERO		12	34,29
NO CONTESTA		2	5,71
	total	35	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Basado en los resultados según los años de bachillerato en que imparten su asignatura, se conoció que 34.29% de los maestros encuestados dan su asignatura en tercero de bachillerato; el 31.43% en primero y el 28.57% en segundo; por lo que se concluye que las horas de clases que imparten los maestros están equiparadas en los tres cursos de bachillerato.



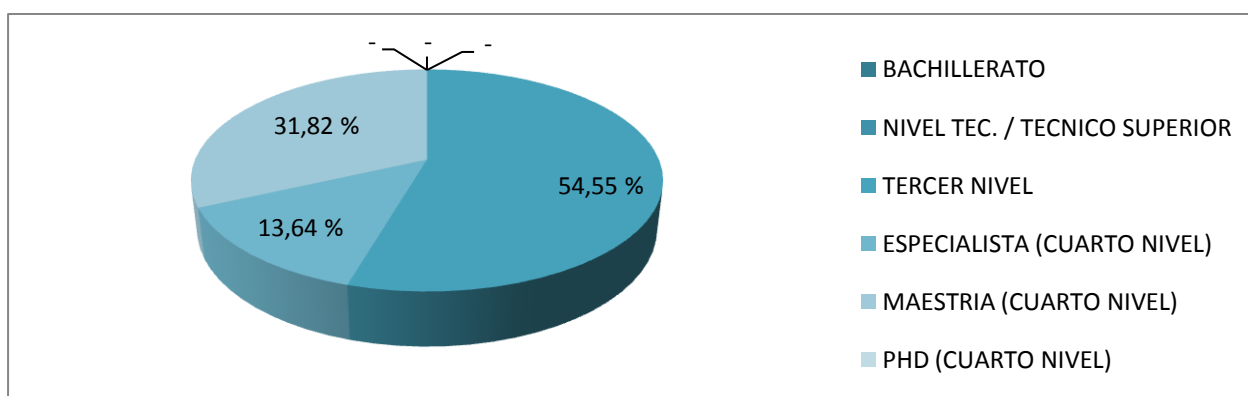
**Tabla 11. Formación docente.**

NIVEL MÁS ALTO DE FORMACION ACADEMICA		F	%
BACHILLERATO		0	-
NIVEL TEC. / TECNICO SUPERIOR		0	-
TERCER NIVEL		12	54,55
ESPECIALISTA (CUARTO NIVEL)		3	13,64
MAESTRIA (CUARTO NIVEL)		7	31,82
PHD (CUARTO NIVEL)		0	-
total		22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Los resultados respecto al nivel más alto de formación académica de los docentes de bachillerato fueron: el 54.55% en el tercer nivel y el 31.82% posee un cuarto nivel; ante esto se puede verificar que la formación permanente y continua de los docentes, incide positivamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes, debido a que un docente que esté siempre en proceso de formación se convierte en un maestro con sentido y es considerado también como un profesional que permanece capacitándose para preparar a sus estudiantes para la vida.



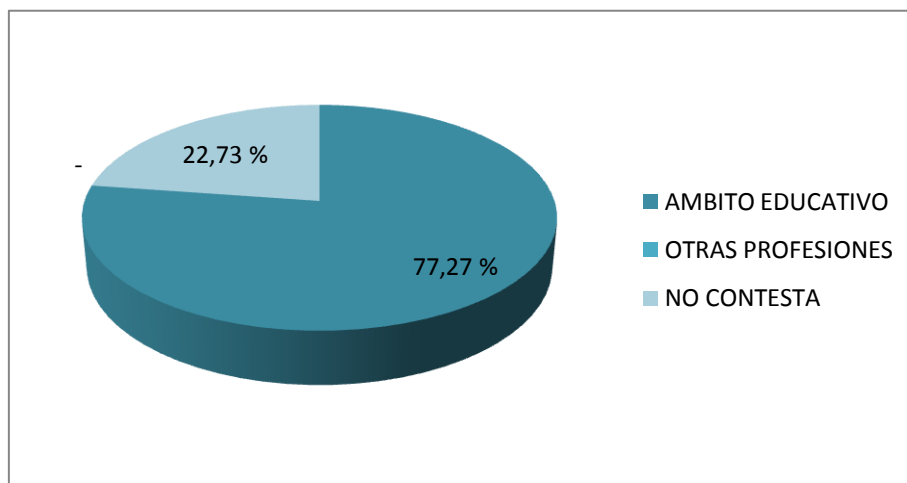
**Tabla 12. Formación docente.**

TITULO DE PREGRADO TIENE RELACION CON	F	%
AMBITO EDUCATIVO	17	77,27
OTRAS PROFESIONES	0	-
NO CONTESTA	5	22,73
	total	22
		100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

En la actualidad parece prevalecer el modelo de formación del profesorado, desarrollado en centros. Buscando así que éste contextualice y sitúe las propuestas de formación y mejora que se propone; es ante esta situación que se consideran los resultados obtenidos como positivos; ya que el título de los encuestados tiene relación con el ámbito educativo en un 77.27%, lo que beneficia el quehacer educativo en relación a cada asignatura que se imparte.



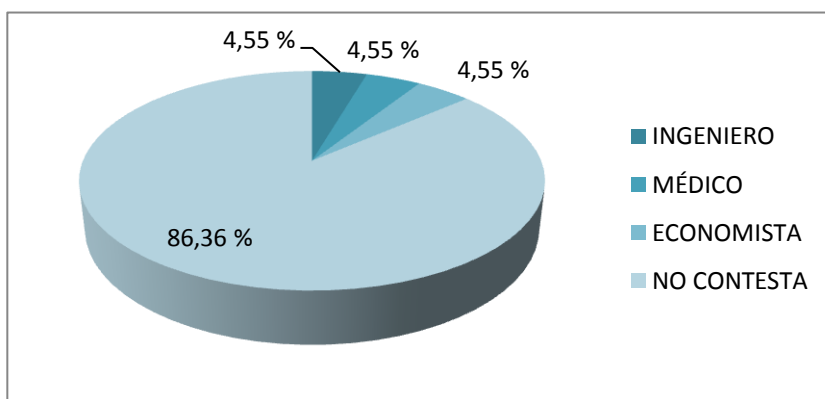
**Tabla 13. Formación docente.**

TITULO DE PREGRADO TIENE RELACION CON OTRAS PROFESIONES	F	%
INGENIERO	1	4,55
MÉDICO	1	4,55
ECONOMISTA	1	4,55
NO CONTESTA	19	86,36
Total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Ante un alto porcentaje de docentes que no contestan si su titulación de pregrado tiene relación con otras profesiones como es el 86.33%; se puede concluir que la mayor parte de docentes encuestados tienen relación directa con el ámbito educativo.



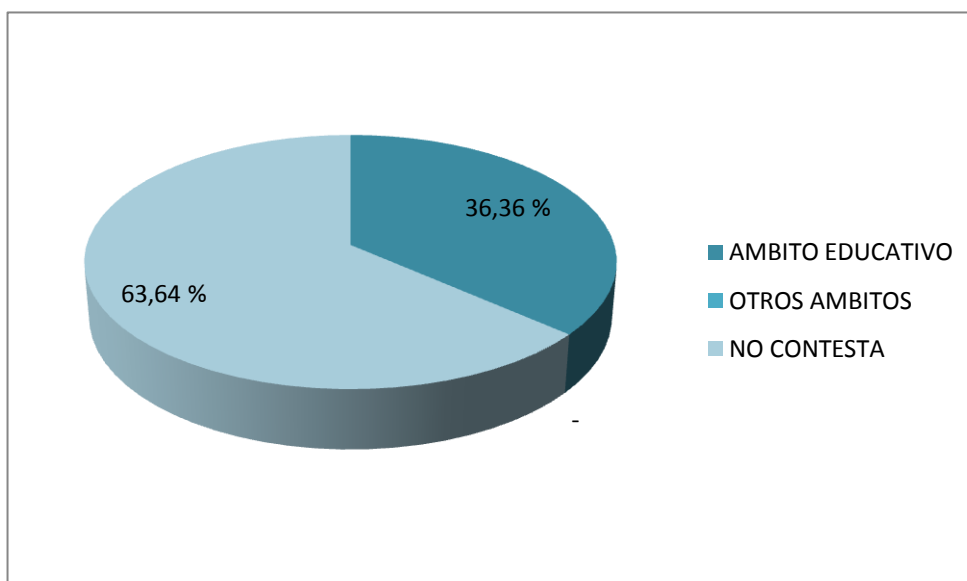
**Tabla 14. Formación docente.**

EL TITULO DE CUARTO NIVEL TIENE RELACION CON	F	%
AMBITO EDUCATIVO	8	36,36
OTROS AMBITOS	0	-
NO CONTESTA	14	63,64
	total	22
		100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Conocedores de la vital importancia que tiene la profesionalización en un cuarto nivel, se destaca aunque con un menor porcentaje del 36.36%, que el título de cuarto nivel de los docentes encuestados, sí tienen relación con el ámbito educativo; sirviendo esta preparación para un mejor acompañamiento de sus estudiantes de acuerdo a la asignatura que se imparte; además de motivación para los demás docentes.





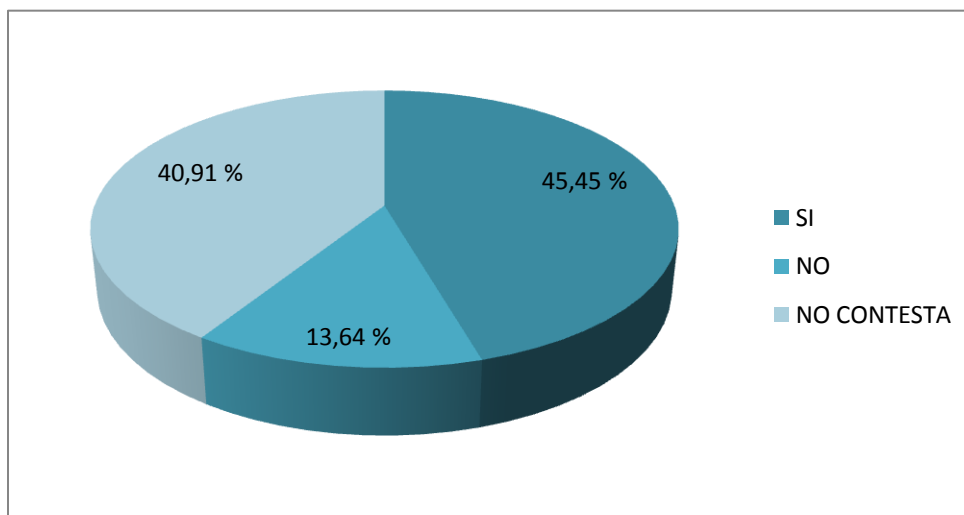
**Tabla 15. Formación docente.**

DESEO DE OBTENCION DEL CUARTO NIVEL		F	%
SI		10	45,45
NO		3	13,64
NO CONTESTA		9	40,91
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Es fundamental y prioritario el tema de formación académica del profesorado de nivel medio, no sólo en su posición de guía del proceso de aprendizaje de sus estudiantes, sino también de gestor de información y de modelo de actuación ética que se resume en su condición de modelo educativo (MARTÍNEZ, Met., 2002). En relación a lo mencionado, el deseo de obtención de un cuarto nivel por parte de los docentes encuestados es eminente al proyectar un resultado positivo del 45.45%.



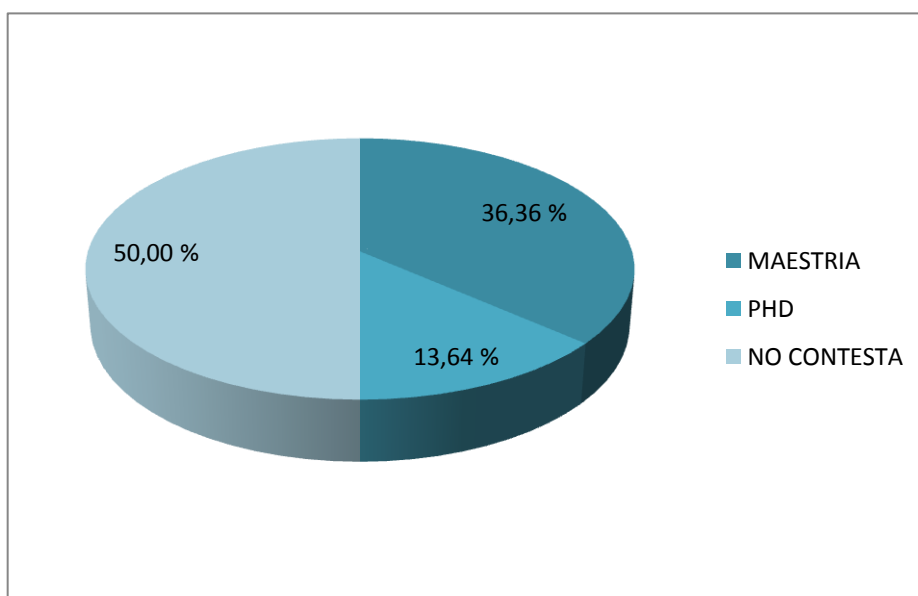
**Tabla 16. Formación docente.**

TITULACION QUE GUSTARIA FORMARSE		F	%
MAESTRIA		8	36,36
PHD		3	13,64
NO CONTESTA		11	50,00
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

La preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de distancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodologías, etc., acorde tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen en la vida cotidiana referidas a la infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc., o del entorno, que influyen en labor del docente y en sus resultados (Salin y Lotti, 2005). Ante esta realidad, los docentes encuestados resuelven que les gustaría obtener una maestría que lo indica el resultado del 36.36% y el 13.64%; siendo contrario el porcentaje del 50% que corresponde a los docentes que no optan por una formación de un nivel más alto al que poseen.



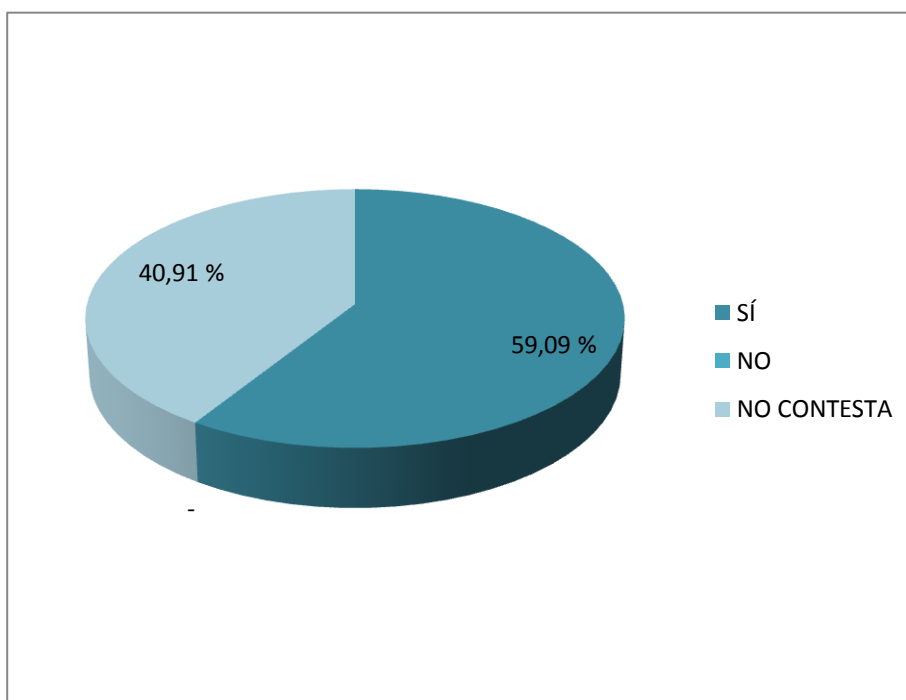
**Tabla 17. Cursos y capacitaciones.**

HAN ASISTIDO EN LOS ULTIMOS 2 AÑOS A CAPACITACIONES		F	%
SÍ		13	59,09
NO		0	-
NO CONTESTA		9	40,91
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Partiendo de la consideración socializadora de la educación, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación, a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral. Es básico que los docentes asistan permanentemente a capacitaciones que ayuden en su innovación académica, esto se ve reflejado en los resultados obtenidos con el 59.09% y el 40.91% que no contesta, por cuanto se deduce que han asistido, pero no en los dos últimos años.



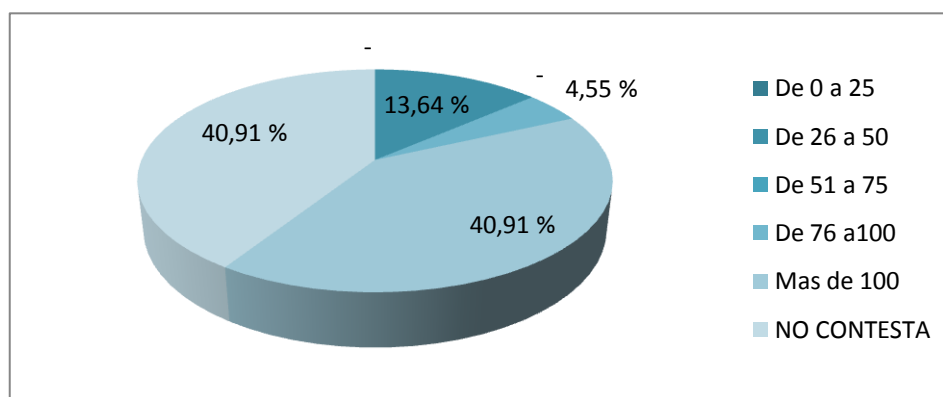
**Tabla 18. Cursos y Capacitaciones.**

TOTAL HORAS DE CAPACITACIONES		F	%
De 0 a 25		0	-
De 26 a 50		3	13,64
De 51 a 75		0	-
De 76 a100		1	4,55
Más de 100		9	40,91
NO CONTESTA		9	40,91
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Respecto a los resultados del total de horas de capacitaciones, se conoció que el 40.91% han recibido más de 100 horas de capacitaciones y que el 4.55% han recibido de 76 a 100 horas de capacitaciones; por tanto se establece que los maestros conocen los procesos formativos para servir de mejor manera a la institución.



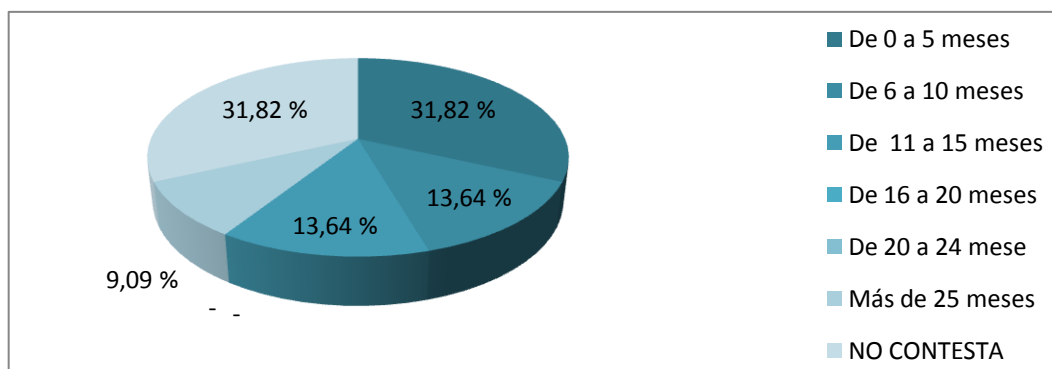
**Tabla 19. Cursos y capacitaciones.**

TIEMPO ÚLTIMO DE CURSO		F	%
De 0 a 5 meses		7	31,82
De 6 a 10 meses		3	13,64
De 11 a 15 meses		3	13,64
De 16 a 20 meses		0	-
De 20 a 24 mese		0	-
Más de 25 meses		2	9,09
NO CONTESTA		7	31,82
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

De acuerdo a los resultados obtenidos del tiempo último de curso, se conoció que el 31.82% han asistido a cursos de capacitación en los últimos cinco meses y los que más tiempo han dejado de asistir es el 9.09% que hace más de 25 meses; esto significa que este grupo de docentes necesitan de manera urgente cursos de formación continua.



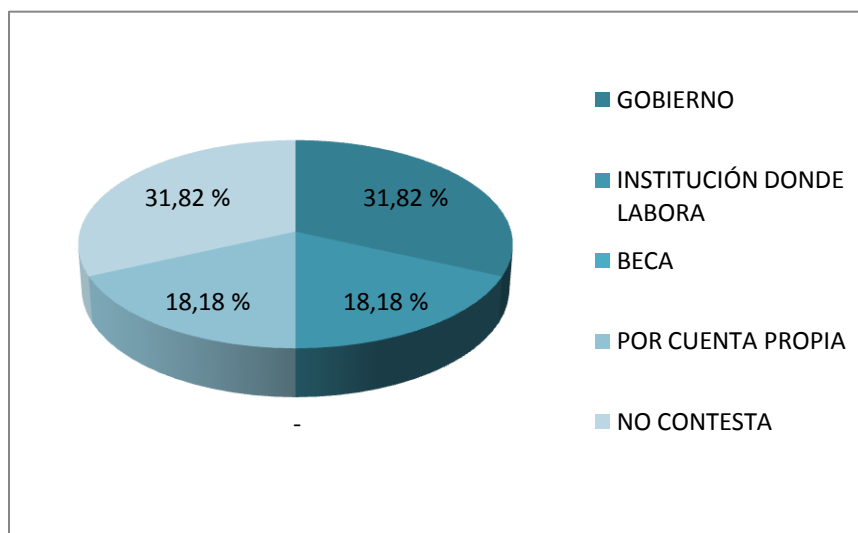
**Tabla 20. Cursos y capacitaciones.**

EL ÚLTIMO CURSO LO HIZO CON AUSPICIO DE		F	%
GOBIERNO		7	31,82
INSTITUCIÓN DONDE LABORA		4	18,18
BECA		0	-
POR CUENTA PROPIA		4	18,18
NO CONTESTA		7	31,82
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Es de suma importancia que los docentes sientan el respaldo de quienes tienen la responsabilidad de gerenciar una institución educativa; ante esto los resultados proyectan que el último curso lo realizaron con ayuda del gobierno en un 31.82%; dado que es una institución fiscal y cuentan con formación continua por parte de las autoridades educativas de turno.



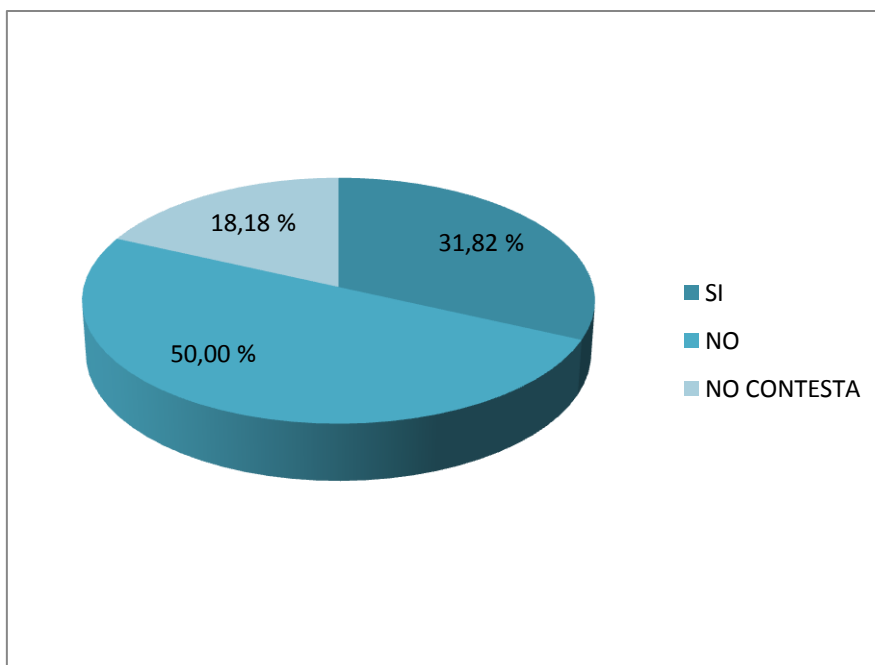
**Tabla 21. Cursos y Capacitaciones.**

HA IMPARTIDO CURSOS		F	%
SI		7	31,82
NO		11	50,00
NO CONTESTA		4	18,18
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo. Es por esta razón que el docente debe impartir sus conocimientos de forma holística. Los resultados de los docentes encuestados arrojan que el 50% de profesionales educativos no ha impartido ningún curso de formación; convirtiéndose así en receptores de conocimientos, para impartirlos solo en el aula de clases.



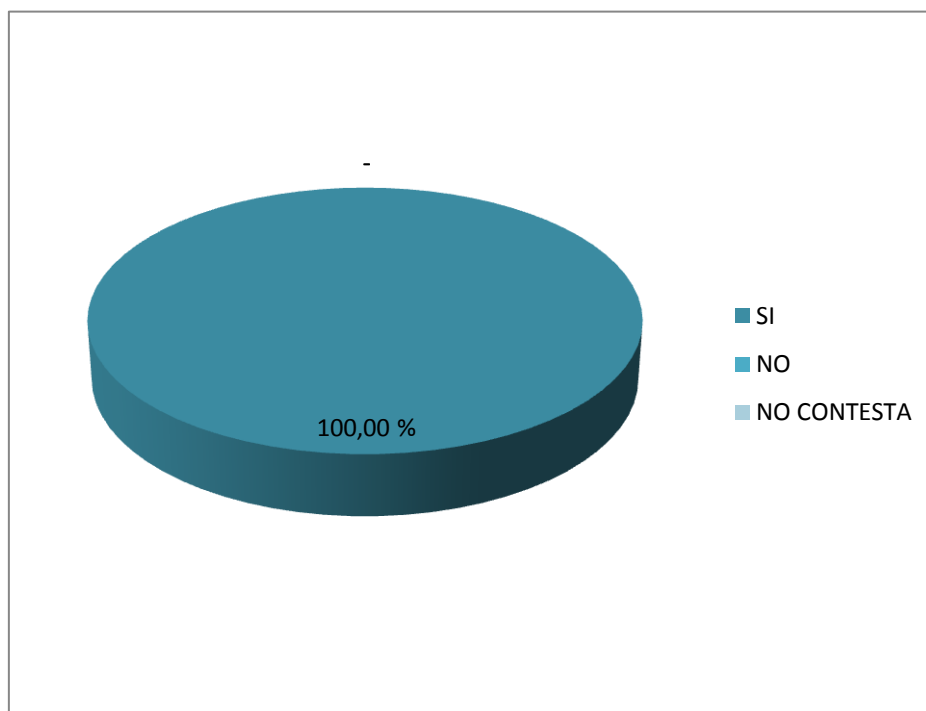
**Tabla 22. Cursos y capacitaciones.**

ES IMPORTANTE SEGUIR CAPACITÁNDOSE		F	%
SI		22	100,00
NO		0	-
NO CONTESTA		0	-
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

La docencia es una profesión centrada en la enseñanza, el acompañamiento y la motivación a los estudiantes. Sirve para la transmisión de la cultura y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Ante estos resultados se constata en un 100% que es importante seguir capacitándose para poder desenvolverse desde la verdadera vocación docente.





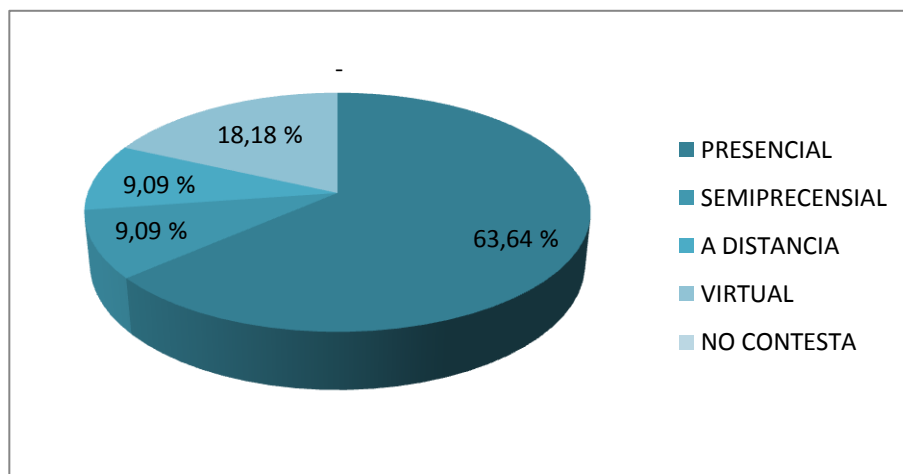
**Tabla 23. Cursos y capacitaciones.**

COMO DESEA RECIBIR LA CAPACITACIÓN		F	%
PRESENCIAL		14	63,64
SEMIPRESENCIAL		2	9,09
A DISTANCIA		2	9,09
VIRTUAL		4	18,18
NO CONTESTA		0	-
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

En base a los resultados de cómo desea recibir la capacitación, se conoció que el 63.64% piden recibir capacitación presencial y el 18.18% virtual; las dos modalidades se presentan interesantes, porque la primera ofrece la guía directa, teniendo la oportunidad de contar con un mediador permanente; y la segunda alternativa permite profesionalizarse, especialmente a personas que no cuentan con el tiempo necesario para hacerlo.



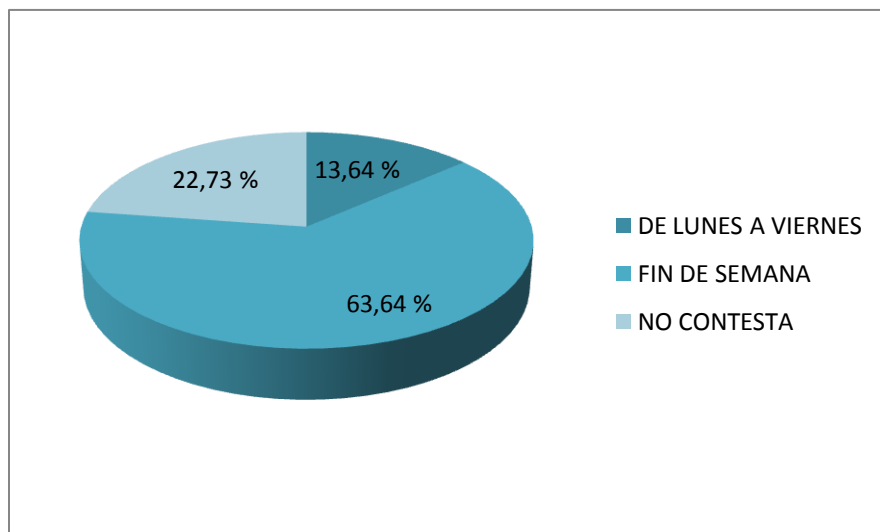
**Tabla 24. Cursos y Capacitaciones.**

HORARIOS DE CAPACITACIÓN PRESENCIALES/SEMIPRESENCIALES		F	%
DE LUNES A VIERNES		3	13,64
FIN DE SEMANA		14	63,64
NO CONTESTA		5	22,73
	total	22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Respecto a los resultados, según los horarios de capacitaciones, el 63.64% necesita tomar los cursos de capacitación el fin de semana y el 13.64% de lunes a viernes; significa que se puede brindar cursos de capacitaciones, utilizando las dos opciones de acuerdo a la factibilidad de los docentes. Cabe señalar que lo que debemos hacer es coordinar oportunamente y mantener un diálogo permanente con los docentes de la institución para lograr que continúen con su crecimiento profesional.



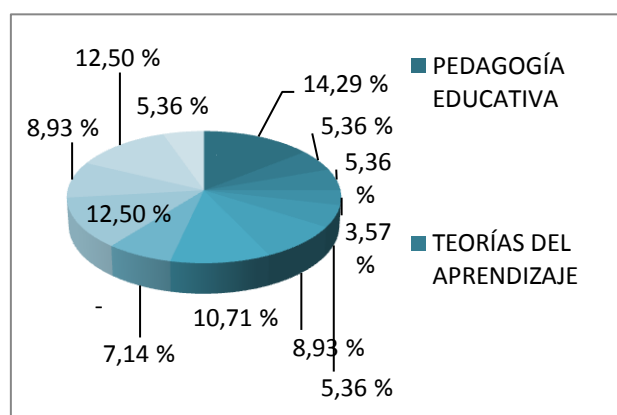
**Tabla 25. Cursos y capacitaciones.**

TEMÁTICA QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE	F	%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	8	14,29
TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	3	5,36
VALORES Y EDUCACIÓN	3	5,36
GERENCIA/GESTIÓN EDUCATIVA	2	3,57
PSICOPEDAGOGÍA	3	5,36
MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	5	8,93
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	6	10,71
EVALUCIÓN DEL APRENDIZAJE	4	7,14
POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	0	-
TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A SU CARGO	7	12,50
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	5	8,93
NUEVAS TEGNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	7	12,50
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	3	5,36
	total	56
		100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Variadas son las temáticas de capacitación, sólo se debe motivar a los docentes a decidirse a continuar con su formación integral. Se despliegan diversas alternativas entre ellas sobresalen: Pedagogía Educativa con el 14.29%; Diseño y Planificación Curricular 10. 71% y Nuevas Tecnologías Aplicada a la Educación con el 12.50%; cabe recalcar que son las más relevantes para la formación inmediata de los docentes.



**Tabla 26. Cursos y capacitaciones.**

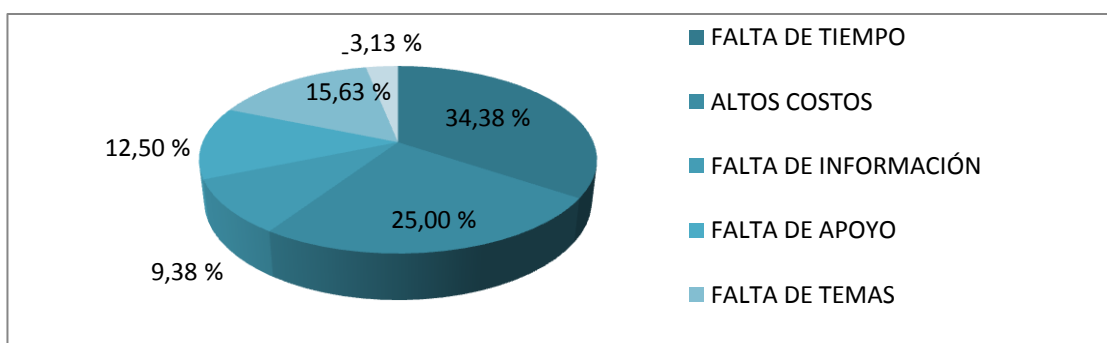
CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE USTED NO SE CAPACITE		F	%
FALTA DE TIEMPO		1	34,38
		1	
ALTOS COSTOS		8	25,00
FALTA DE INFORMACIÓN		3	9,38
FALTA DE APOYO		4	12,50
FALTA DE TEMAS		5	15,63
NO ES DE SU INTERÉS LA CAPACITACIÓN		0	-
NO CONTESTA		1	3,13
		3	100,00
		2	
Total			

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Edelfelt y Jonson entienden que la educación continua, se define como “cualquier actividad de desarrollo profesional que un maestro lleva a cabo aisladamente o con otros maestros después de haber recibido su certificado inicial de docente, y después de continuar su práctica profesional”.

Es muy cierto que el ímpetu de formación continua desmalla ante tantas circunstancias que inciden en hacer un alto a la capacitación profesional. Los docentes manifiestan que el tiempo con un 34.38% es uno de los factores que cuarta su ánimo de preparación permanente, seguido de los altos costos con el 25.00% y en otras pocas ocasiones la falta de temas con un 15.63%



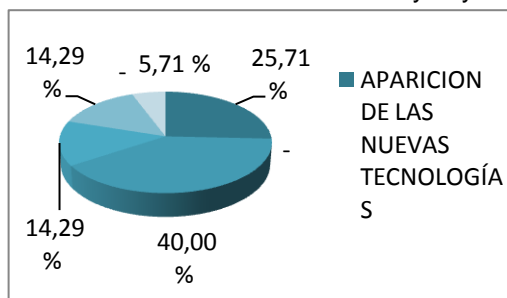
**Tabla 27. Cursos y capacitaciones.**

CUALES CONSIDERA USTED SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS	F	%
APARICION DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	9	25,71
FALTA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	0	-
NECESIDADES DE CAPACITACIOÓN CONTINUO Y PERMANENTE	14	40,00
ACTUALIZACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTOS	5	14,29
REQUERIMIENTOS PERSONALES	5	14,29
OTROS	0	-
NO CONTESTA	2	5,71
	3	
Total	5	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Un aspecto interesante de la profesionalización, como nos recuerdan Zeichner y Noffke, (2001) tiene que ver con su relación con la investigación de los profesores. Nos advierten que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, quiere abandonar la infancia y hacerse adulta como profesión, los profesores necesitan asumir la responsabilidad adulta de investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica. Por tanto, con el análisis de los resultados obtenidos se ha llegado a la conclusión de que los motivos por los que se imparten los cursos de capacitación son: las necesidades de capacitación continua y permanente con un 40.00% y la aparición de las nuevas tecnologías con un 25.71%; por lo demás el docente debe practicar una lectura exhaustiva de leyes y reglamento educativos.



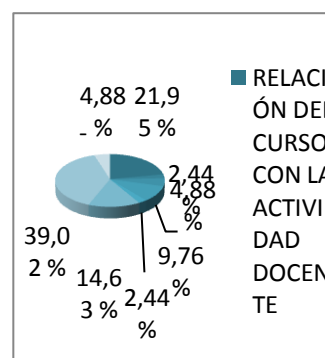
**Tabla 28. Cursos y capacitaciones.**

CUÁLES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS / CAPACITACIONES		F	%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE		9	21,95
PRESTIGIO DEL DOCENTE		1	2,44
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA		2	4,88
FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL		4	9,76
FACILIDAD DE HORARIOS		1	2,44
LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL EVENTO		6	14,63
ME GUSTA CAPACITARME		1 6	39,02
OTROS		0	-
NO CONTESTA		2	4,88
		4	
Total		1	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Con los resultados obtenidos se concluyó que los motivos que priman para asistir a cursos de capacitaciones tienen que ver con el gusto por capacitarse, el cual obtuvo un 39.02%; otra razón que prevalece es la relación del curso con la actividad docente con el 21.95% y como hemos dicho que al ser una institución fiscal, procede a favorecer el ascenso profesional con el 9.76%, siendo de menor importancia personal el lugar donde se realizó el evento, pero que alcanza un 14.63.



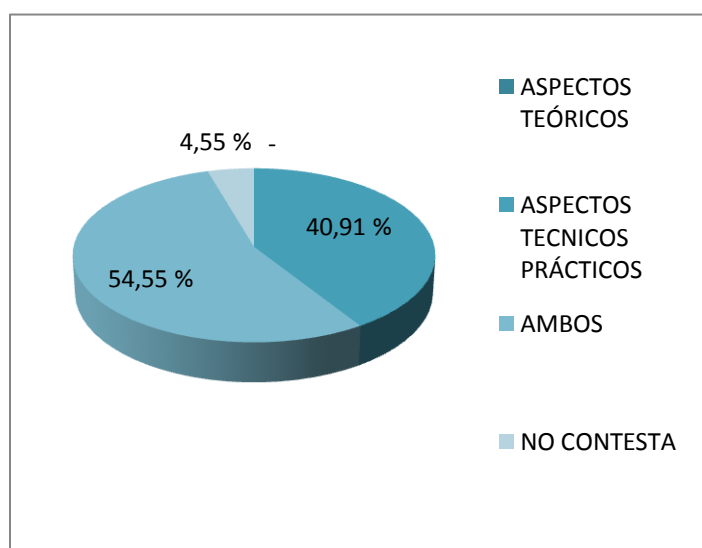
**Tabla 29. Cursos y capacitaciones.**

ASPECTOS QUE CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO / CAPACITACIÓN	F	%
ASPECTOS TEÓRICOS	0	-
ASPECTOS TECNICOS PRÁCTICOS	9	40,91
AMBOS	12	54,55
NO CONTESTA	1	4,55
	22	
	Total	22
		100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

En base a los resultados sobre la mayor importancia de un curso/capacitación, el 54.55% manifiesta que en ambos aspectos y el 40.91% en los aspectos técnicos prácticos; concluyendo que los dos aspectos son básicos y permiten la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso.



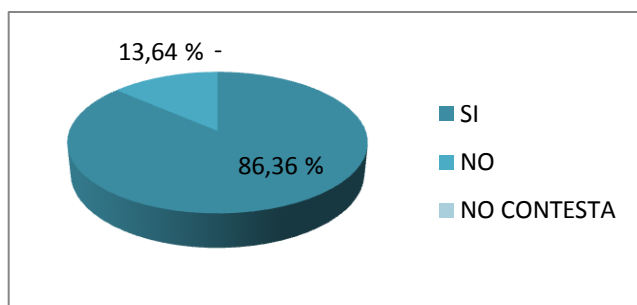
**Tabla 30. Respecto a su institución educativa.**

LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS	F	%
SI	19	86,36
NO	3	13,64
NO CONTESTA	0	-
	total	22
		100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

En cuanto a los resultados obtenidos sobre la institución en que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años, el 86.36% afirma que sí y el 13.64% expresan que no; esto significa que el mayor porcentaje manifiesta que su institución se preocupa por su formación permanente.





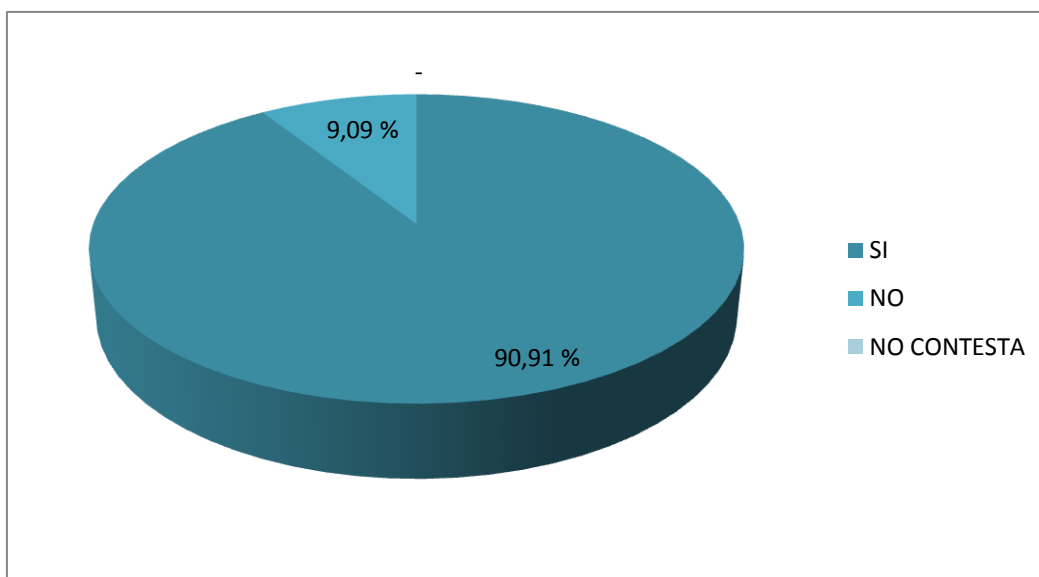
**Tabla 31. Respecto a su institución educativa.**

EN LA ACTUALIDAD, CONOCE USTED SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN QUE LABORA ESTÁ OFRECIENDO O ELABORANDO PROYECTOS / CURSOS / SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN	F	%
SI	20	90,91
NO	2	9,09
NO CONTESTA	0	-
	total	22
		100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Stephen P. Robbins señala que las funciones del gerente educativo radica en: la planeación, que consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades. Los directivos asumen su preocupación permanente por elaborar y ofrecer proyectos, cursos y seminarios de formación, por eso los resultados proyectan el 90.91% de afirmación.



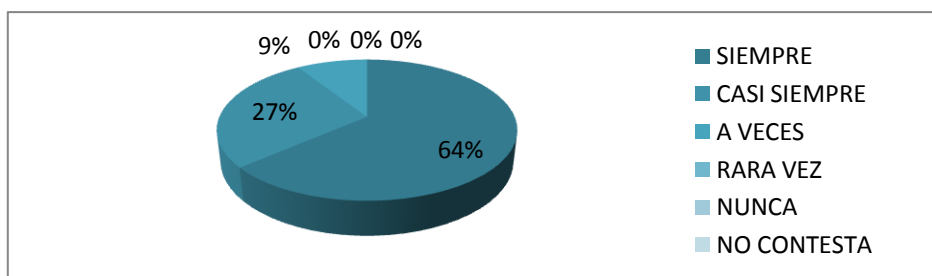
**Tabla 32. Respecto a su institución educativa.**

EN CASOS DE EXISTIR CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE:	F	%
ÁREAS DE CONOCIMIENTO	9	28,13
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN	4	12,50
LEYES Y REGLAMENTOS	3	9,38
ASIGNATURAS QUE USTED IMPARTA	5	15,63
REFORMA CURRICULAR	2	6,25
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR	7	21,88
OTRAS	2	6,25
NO CONTESTA	0	-
	Total	32
		100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

El director educativo es quien impulsa las acciones para mejorar y llevar a cabo todas las normas del currículo, su principal función es determinar situaciones, liderazgo, evaluación de proyectos, el trato eficaz con su personal. Si el director cumple con todas estas funciones a cabalidad tiene garantizada la calidad de la educación y la de sus personal docente y administrativo. Es así que al planificar los cursos de capacitación se desarrollan en función de las necesidades que tengan las áreas del conocimiento con un 28.13%, yendo a la par con 15.63% de asignaturas que se imparten; otro referente importante es el tema de planificación y programación curricular con el 21.88%.



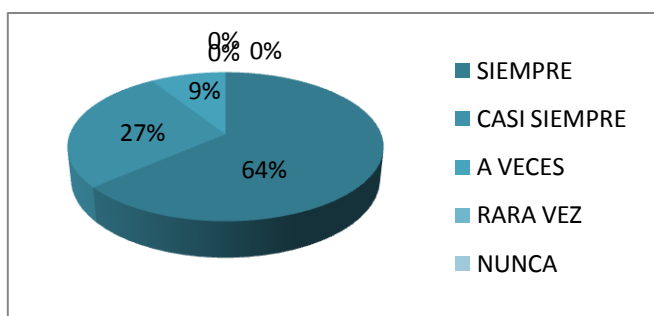
**Tabla 33. Respecto a su institución educativa.**

LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE		F	%
SIEMPRE		14	63,64
CASI SIEMPRE		6	27,27
A VECES		2	9,09
RARA VEZ		0	
NUNCA		0	
NO CONTESTA		0	
total		22	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Docentes de bachillerato.

**Autor:** Oscar Jimmy Plaza García

Los directivos como coordinadores, evaluadores y planificadores, deben fomentar en la institución, un plan de capacitación permanente, para ello es importante contar con la apertura y predisposición de los docentes; ante esto como resultado de los encuestados se verifica que los directivos promueven constantemente la formación continua en un 63.64% y casi siempre 27.27%; concluyendo que hay una excelente gestión educativa.



## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### **4.1. Tema del curso.**

Jornada Pedagógica sobre Diseño y Planificación Curricular.

#### **4.2. Modalidad de estudio.**

El sistema de estudios que se desarrollará en el presente curso de formación se desarrollará a través de jornadas presenciales interactivas con apoyo informático.

Dado que la educación es un proceso en el que para generar aprendizajes significativos, se debe consolidar la planificación curricular. La base del progreso de la enseñanza y el aprendizaje radica en los planteamientos de una correcta y adecuada planificación.

En muchas ocasiones las instituciones educativas se centran en el qué enseñar, dejando de lado el con qué, cómo enseñar, con qué aprender y cómo aprender; así consideramos dentro de un aprendizaje los contenidos, el tiempo, las estrategias, los resultados y los recursos necesarios.

Lamentablemente, al momento de planificar muchos docentes dejan de lado el Macro Currículo, la Reforma Curricular, centrándose básicamente en lo que piensan que se debería enseñar. Cuando planificamos se debe tomar como eje principal lo propuesto como primordial, en la “Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular”, en este caso del bachillerato, esto nos llevará al desarrollo del Plan didáctico Anual, Plan de Bloques curriculares y el Plan de Aula correctamente estructurados. Tan sólo de esta manera se podrá conseguir una educación de tipo igualitaria y equitativa para todos los sectores de nuestro país.

Los docentes deben conocer los conceptos básicos sobre Planificación Curricular, tener la capacidad de análisis de cada uno de los instrumentos curriculares para llegar a establecer la importancia de los mismos y poder emitir juicios de valor.

Es de suma importancia que los docentes demuestren sus habilidades en la elaboración de cada uno de los planes de estudio para relacionarse con mayor seguridad con la práctica educativa y así comprender la importancia de la planificación en el aprendizaje significativo.

#### **4.3. Objetivos.**

- Analizar y reconocer los criterios que deben ser considerados en el proceso de planificación y evaluación de los aprendizajes, de acuerdo a la normativa del nuevo modelo educativo-pedagógico.
- Promover el desarrollo de una práctica profesional organizada que valore el rol del educador, su relación con el educando y su contexto.
- Diseñar, seleccionar y organizar estrategias de enseñanza que otorguen sentido a los contenidos presentados, para la adquisición de aprendizajes significativos.
- Aplicar herramientas metodológicas técnicas, para la construcción del conocimiento y la correcta aplicación del currículo nacional del BGU.
- Profundizar en el conocimiento sobre las metodologías educativas tradicionales y activas para el aprendizaje, a fin de incorporar éstas al proceso de inter-aprendizaje.

#### **4.4. Dirigido a.**

##### **4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.**

El curso de formación irá dirigido a docentes de bachillerato con una experiencia mayor a 5 años, impulsados por la motivación de actualizar sus conocimientos y metodologías pedagógicas.

##### **4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios**

Los docentes participantes del taller formativo necesitan tener nociones de planificación curricular, una formación básica de medios tecnológicos y una actitud abierta al cambio.

#### **4.5. Breve descripción del curso.**

##### **4.5.1. Contenidos del curso.**

- Planificación Curricular
- Criterios generales
- Orientaciones
- Impacto en el aprendizaje
- Lineamientos curriculares para el Bachillerato General Unificado
- Enfoque e importancia de las asignaturas:
- Eje curricular integrador del área.
- Eje del aprendizaje
- Ejes transversales
- Objetivos educativos:
- Objetivos del área
- Objetivos del curso
- Macrodestrezas:
- Destrezas con criterios de desempeño
- Conocimientos esenciales
- Indicadores esenciales de evaluación
- Bibliografía
- Interrelación de los componentes curriculares
- Niveles de concreción curricular
- Planificación macrocurricular
- Estructura y funcionalidad de la planificación mesocurricular
- Estructura y aplicabilidad de la planificación microcurricular
- Qué es el ciclo del aprendizaje.
- Componentes del ciclo de aprendizaje, actividades y función en relación al desarrollo procesal.
- Qué es un recurso, tipo de recurso y tic's
- Actividad evaluativa en relación al Reglamento a la LOEI.

- Registro de la información.
- Nota quimestral.

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



## CURRÍCULUM VITAE

Cargo Actual: Vicerrectora Unidad Educativa Cristo Rey

Nombre y Apellidos: Geomara Katherine Ponce Moreira.

Dirección: Urbanización “Los Álamos” Cdla. Universitaria 3era etapa.

Teléfonos: 052441879

Nº Celular: 0989936097

Correo electrónico: [gkponc@crstorey.edu.ec](mailto:gkponc@crstorey.edu.ec) [adrimel.osfa@hotmail.com](mailto:adrimel.osfa@hotmail.com)

Lugar y fecha de nacimiento: Portoviejo, 31 de mayo de 1976.

Nacionalidad: Ecuatoriana

Cédula No: 1308651304

Seguro social: SI  NO  Licencia de conducir: SI  NO

Edad: 37 años Tipo de Sangre: O RH +

Estado Civil: Casada No. de hijos: 2 No. De dependientes: 2

Nombre completo de las personas que dependen de usted:

Kátherin Melissa Plaza Ponce.

Adriana Elizabeth Plaza Ponce.



**Estudios:**

<b>Nombre de la Institución</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Certificado o título</b>
Primaria: Esc. Galápagos	1981	1986	
Secundaria: Colegio Nacional "Portoviejo"	1987	1993	Bachiller en Ciencias Sociales
Superior: Universidad Técnica de Manabí	1996	2000	Licenciada en Ciencias de la Educación Especialidad Castellano y Literatura.
Postgrado: En Proceso			
Maestría: Final del cuarto semestre.	2012	2013	Finalizando el cuarto semestre en Gerencia y Liderazgo Educativo
Cursos- seminarios: - Formación de Coordinadores del Bachillerato Internacional	2013		
- Formación de Formadores en desarrollo de emprendedores.	2012		
- Estrategias Metodológicas y Diseño Curricular.	2012		
- Evaluación Institucional sobre la base de los Estándares del Ministerio de Educación	2012		
- Actualización y Fortalecimiento Curricular I.	2011		
- Actualización y Fortalecimiento Curricular II	2011		
- Proyecto Educativo Institucional	2011		

- Educación Ignaciana: Una Propuesta de Calidad para América Latina.	2011		
- Modelo en Competencias y Pedagogía Ignaciana.	2010		
- Formación Personal y Empresarial.	2010		
- Evaluación del desempeño Docente.	2009		
- Gestión Institucional.	2009		
- Metodologías de Aprendizaje-Servicio.	2008		
- Inteligencia Emocional y Risoterapia.	2008		
- Encuentro Internacional de Pedagogía.	2008		
- Ignacio de Loyola y el Camino Espiritual.	2008		
- Congreso Internacional de Pedagogía Conceptual.	2007		
- Evaluación de los Aprendizajes.	2007		
- Nuevos Enfoques Pedagógicos, Desarrollo de Competencias.	2006		
- Pedagogía y Didáctica de la Religión.	2003		
- Un año de aprobación de Teología.	2003		
- Evaluación Educativa.	2001		
Otros: Coordinadora de cursos Prematrimoniales en Catedral Metropolitana de la ciudad de Portoviejo.	2000 hasta la actualidad		

#### **4.5.3. Metodología.**

Para el desarrollo del curso – taller de Diseño y Planificación Curricular se deben establecer lineamientos claros de trabajo; se utilizarán técnicas y estrategias que posibiliten un aprendizaje activo y grupal.

Se tratarán contenidos teóricos que deberán llevarse a la práctica, basado en la experiencia educativa de los profesionales a los que se imparte el curso, demostrando en cada tarea su iniciativa, creatividad, capacidad de análisis, síntesis, pertinencia y relevancia en sus intervenciones, voluntad permanente de participar y otros valores científicos y sociales que contribuirán a afianzar el aprendizaje individual y grupal.

Los docentes estarán en capacidad de indagar y reflexionar sobre cada temática expuesta, para que éste al final del curso sea capaz de diseñar, planificar y organizar su trabajo pedagógico acorde a las exigencias y actualizaciones que demanda ser un docente de bachillerato; es decir, convertirse en artífice de un proceso educativo de calidad y calidez.

#### **4.5.4. Evaluación.**

Se evaluará de manera continua, permanente y procesal; en todo caso, esta actividad tendrá, como finalidad, fortalecer la experiencia pedagógica profesional, actualizar y mejorar los procesos, actividades y técnicas que serán utilizados, corrigiendo los errores y potenciando los aciertos.

Para acreditar los certificados de participación en el curso - taller, los docentes participantes deberán cumplir con los siguientes parámetros:

- |  |          |     |
|--|----------|-----|
| • Asistencia y puntualidad                       | 2 puntos | 20% |
| • Participación en las plenarias                 | 2 puntos | 20% |
| • Desarrollo de actividades grupales             | 3 puntos | 30% |
| • Elaboración y exposición de un plan curricular | 3 puntos | 30% |

#### 4.6. Duración del curso.

El curso de formación para docente de bachillerato se desarrollará en ocho días laborables, distribuyéndolos en ocho horas diarias, iniciando a las 8 de la mañana y culminando la jornada a las 16h00.

Cabe señalar que este curso de formación se aplicará al término del segundo quimestre del año en curso, para no interrumpir el proceso académico.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollar.

ACTIVIDADES	Marzo de 2014							
	L	M	M	J	V	L	M	M
	3	4	5	6	7	10	11	12
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Planificación Curricular</b></li> <li>• Criterios generales</li> <li>• Orientaciones</li> <li>• Impacto en el aprendizaje</li> </ul>	X							
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Lineamientos curriculares para el Bachillerato General Unificado</b></li> <li>• <b>Enfoque e importancia de las asignaturas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Eje curricular integrador del área.</li> <li>○ Eje del aprendizaje</li> <li>○ Ejes transversales</li> </ul> </li> </ul>		X						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivos educativos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Objetivos del área</li> <li>○ Objetivos del curso</li> </ul> </li> <li>• <b>Macrodestrezas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Destrezas con criterios de desempeño</li> </ul> </li> </ul>			X					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conocimientos esenciales</b></li> <li>• <b>Indicadores esenciales de evaluación</b></li> <li>• <b>Bibliografía</b></li> </ul>				X				

• <b>Interrelación de los componentes curriculares</b>							
❖ <b>Niveles de concreción curricular</b>							
• <b>Planificación macrocurricular</b>							
• <b>Estructura y funcionalidad de la planificación mesocurricular</b>					X		
• <b>Estructura y aplicabilidad de la planificación microcurricular</b>						X	
○ Qué es el ciclo del aprendizaje.							
○ Componentes del ciclo de aprendizaje, actividades y función en relación al desarrollo procesal.							X
○ Qué es un recurso, tipo de recurso y tic's							
○ Actividad evaluativa en relación al Reglamento a la LOEI.							
○ Registro de la información.							X
○ Nota quimestral.							
❖ <b>Evaluación</b>							X

#### 4.8. Costos del curso.

El curso tendrá un costo de \$ 40 por participante; obteniendo un total de \$840 distribuidos de la siguiente manera:

- Materiales \$150
- Refrigerios \$340
- Capacitador \$300
- Certificados \$ 50
- Total de gastos de curso \$ 840

El 50% de los costos serán financiados por los participantes en el momento de la inscripción y el otro 50% auspiciado por la institución educativa.

#### 4.9. **Certificación.**

De acuerdo a lo que establece la normativa del presente curso - taller, los participantes serán acreditados, siempre y cuando cumplan con los parámetros establecidos en la evaluación.

#### 4.10. **Bibliografía.**

- <http://educacion.gob.ec/>
- <https://www.google.com.ec/#q=objetivos+de+la+planificacion+curricular>
- [http://www.rmm.cl/index\\_sub.php?id\\_seccion=6108&id\\_portal=741&id\\_contenido=14127](http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_seccion=6108&id_portal=741&id_contenido=14127)

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Los docentes de bachillerato requieren una formación continua en áreas pedagógicas.	Los Directivos y la Junta Académica deben aplicar un Plan de formación pedagógica continua.
El personal del Colegio Nacional Portoviejo es totalmente fiscal.	Las autoridades de la institución deben beneficiarse de los cursos de capacitación del Ministerio de Educación.
Los docentes del bachillerato del colegio Portoviejo trabajan a tiempo completo.	Los Coordinadores de áreas del conocimiento, deben aprovechar las horas pedagógicas para la formación de los docentes.
La mayoría de docentes del bachillerato no cuentan con titulación de cuarto nivel.	Las autoridades deben establecer convenios con universidades locales y nacionales; para que los docentes tengan la oportunidad de desarrollarse en el ámbito profesional.
Un reducido número de maestros han impartido cursos de formación.	Los docentes necesitan ser motivados y recibir y formación permanente para que se conviertan en docentes facilitadores internos y externos.
Los docentes prefieren recibir cursos bajo la modalidad presencial.	Los directivos y la Junta Académica deben implantar en su Plan de capacitaciones, la modalidad presencial.
Los docentes del bachillerato tienen dificultad en cuanto al tiempo para recibir capacitaciones.	Las autoridades de la institución deben procurar que los cursos de formación se den durante las jornadas pedagógicas, para que todos puedan aprovechar los cursos formativos.
Los docentes presentan dificultades económicas para continuar su formación profesional.	El departamento de Talento Humano, debe orientar a los docentes para que conozcan los beneficios que brindan los estamentos gubernamentales crediticios.
Los docentes requieren capacitación sobre el tema de Planificación Curricular.	Se plantea la jornada pedagógica con el tema “ Diseño y Planificación Curricular”

## **CAPÍTULO 6: REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS**



## Lincografía.

- [www.agrosesorclm/?q=02.2.02.002](http://www.agrosesorclm/?q=02.2.02.002)
- [www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2045051.pdf](http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2045051.pdf)
- [www.agroasesorclm/?q=02.2.02.003.2](http://www.agroasesorclm/?q=02.2.02.003.2)
- [www.formacionytecnologia.com/blog/necesidades-formativas-del...](http://www.formacionytecnologia.com/blog/necesidades-formativas-del...)
- [www.seh-lilha.org/residuosCOX.html](http://www.seh-lilha.org/residuosCOX.html)
- [www.razonamiento-logico.blogspot.com/2007/07/mtodo-deductivo-vs-...](http://www.razonamiento-logico.blogspot.com/2007/07/mtodo-deductivo-vs-...)
- [www.es.scribd.com/doc/16192819/LA-EDUCACION-LA-REALIDAD-TOTAL](http://www.es.scribd.com/doc/16192819/LA-EDUCACION-LA-REALIDAD-TOTAL)
- [www.es.answer.yahoo.com/question/index?qid=20081105163422AAWafW...](http://www.es.answer.yahoo.com/question/index?qid=20081105163422AAWafW...)
- [www.rionegrochile.cl/pdf/daem/sep/uso\\_recursos\\_sep.pdf](http://www.rionegrochile.cl/pdf/daem/sep/uso_recursos_sep.pdf)
- [www.isabellarmijos.blogspot.com/2012/05/tipos\\_de\\_lider.html](http://www.isabellarmijos.blogspot.com/2012/05/tipos_de_lider.html)
- [www.es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20111004062542AAOeeW](http://www.es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20111004062542AAOeeW)
- [www.unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/1465445.pdf](http://www.unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/1465445.pdf)
- [www.www.oei.es/docentes.phd](http://www.www.oei.es/docentes.phd)
- [www.portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/](http://www.portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/)
- <https://sites.google.com/site/formaciondocenteems/caracteris...>
- [www.educaweb.com/noticia/2009/09/07/formacion-continua-docen...](http://www.educaweb.com/noticia/2009/09/07/formacion-continua-docen...)
- [www.campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev\\_numero\\_05/n5\\_art\\_colas\\_pablos.html](http://www.campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_05/n5_art_colas_pablos.html)
- [www.feeye.uncu.edu.ar/web/posjornadasinve/area4/formacion%20docente](http://www.feeye.uncu.edu.ar/web/posjornadasinve/area4/formacion%20docente)
- [www.flacso.org.ec](http://www.flacso.org.ec)
- [http://es.scribd.com/doc/17480940/CARACTERISTICAS\\_DE\\_UN\\_BUEN\\_DOCENTE](http://es.scribd.com/doc/17480940/CARACTERISTICAS_DE_UN_BUEN_DOCENTE)
- [www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf)
- [www.auemex.mx/plin/psus/rev11/3def.html](http://www.auemex.mx/plin/psus/rev11/3def.html)
- [www.angelicafuncionesdelgerenteeducativo.blogspot.com](http://www.angelicafuncionesdelgerenteeducativo.blogspot.com)
- [www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-80258.html](http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-80258.html)
- [www.paremarques.pangaea.org/docentes.html](http://www.paremarques.pangaea.org/docentes.html)
- [www.apepa.org/index.php?menu=documento&id=2&id\\_doc=304&show=1](http://www.apepa.org/index.php?menu=documento&id=2&id_doc=304&show=1)
- [www.es.answers.yahoo.com/question/idex?qid=20090726103521AAjEqWV](http://www.es.answers.yahoo.com/question/idex?qid=20090726103521AAjEqWV)
- [www.byd.com.ar/arteciencia.html](http://www.byd.com.ar/arteciencia.html)
- <http://educacionecuador2011.blogspot.com/>

- [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec)
- <http://www.flacsoandes.org>
- [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999\\_04\\_01.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf)
- <http://www.xarxatic.com/analisis-y-posibles-mejoras-en-la-formacion-docente/>
- <http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistaut/revistes/ferreres/capitol3article2.pdf>
- <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/teacher-education/>
- [http://www.nl.gob.mx/?P=educacion\\_docentes\\_capitacion](http://www.nl.gob.mx/?P=educacion_docentes_capitacion)
- <http://maestros.brainpop.com/profiles/blogs/reflexionando-sobre-la-tarea-educativa-y-su-influencia-en-la>
- <http://www.metoder.nu/cgi-bin/met.cgi?d=s&w=2032&l=es&s=mt>
- <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>

## **Bibliografía**

- Biblioteca Flacso – ec, publicada: 2008 – 06 – 17, imprenta Crearimagen, 1era edición, mayo 2008, Quito – Ecuador.
- Carlos Arcos Cabrera y Betty Espinosa, coordinadores.
- Desafíos para la educación en el Ecuador: calidad y equidad.
- Factam, S., (2002). Guía para la Evaluación de las Necesidades Formativas. Programas de Actividades de Formación Continua. Madrid.
- FLACSO.
- Jaramillo, F. (2012). Proyecto de investigación I. Loja – Ecuador, Editorial EdiLoja.
- León O., Bolívar G., Doctor, Análisis de la Loes.
- Martín, E., Manso, J., Pérez, E., & Álvarez, N., (2010). La formación y el desarrollo profesional de los docentes. Instituto de evaluación y asesoramiento educativo (FUHEM).
- Munch, L. y Ángeles, E. (2009). Métodos y Técnicas de Investigación. México: Trillas.
- Reglamento del Ministerio de educación.
- Sánchez, J.A. (2001). Necesidades de Formación Psicopedagógicas para la Docencia Universitaria (Tesis doctoral). Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/tesis/edu/esm-t25447.pdf>. ISBN:84-669-2359-4
- Sandoval, L., Camargo, M., Vergara, M., Quiroga, A., & Halima, F. (2008). Necesidades de Formación de Docentes en un Estudio de Instituciones Educativas colombianas. Red de

Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC). VOL. 11.  
Págs. 11 – 48.

- Suplemento LOEI No. 754 (26 de junio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En Línea], disponible en:  
[http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf)

## **CAPÍTULO 7: ANEXOS**

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

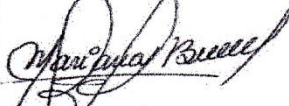
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

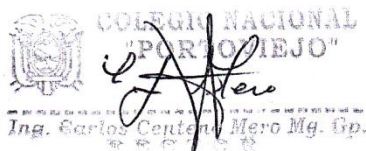
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



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





**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"  
DOCENTES DE BACHILLERATO**

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**

<b>1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:</b>								
<b>1.2. Provincia:</b>				<b>Ciudad:</b>				
<b>1.3. Tipo de institución:</b>								
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4	
<b>1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:</b>								
Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico			6
<b>1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:</b>								
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____							5	
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>								
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19	
<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>								
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	
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>								
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____								
<b>Bachilleratos Artísticos</b>								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál: _____							38	
<b>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:</b>								
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO	2

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

<b>2.1. Género:</b>		Masculino	1	Femenino	2				
<b>2.3 Estado civil</b>		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
<b>2.2. Edad (en años cumplidos):</b>		_____							
<b>2.3. Cargo que desempeña:</b>		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8		
<b>2.4. Tipo de relación laboral:</b>		Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12
<b>2.5. Tiempo de dedicación:</b>		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
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:			3°	19

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

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

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

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel: SI 1 NO 2

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

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

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

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

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación: De lunes a viernes 1 Fines de semana 2

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

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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



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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## PROCESO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



