



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. Estudio realizado en
el Instituto Técnico Agropecuario Manuel Isaac Encalada Zúñiga, del cantón
El Guabo, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012 – 2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Sigüenza Ríos, Susana del Carmen, Lcda.

DIRECTORA: Herrera Solórzano, Mónica Cleotilde, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO - MACHALA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Mónica Cleotilde Herrera Solórzano
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración::

Que el presente trabajo, de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Técnico Agropecuario Manuel Isaac Encalada Zúñiga, del cantón El Guabo, provincia de El Oro, periodo 2012- 2013” realizado por Sigüenza Ríos Susana del Carmen, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Sigüenza Ríos Susana del Carmen, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Técnico Agropecuario Manuel Isaac Encalada Zúñiga, del cantón El Guabo, provincia de El Oro periodo 2012- 2013” de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Mónica Cleotilde Herrera Solórzano director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Sigüenza Ríos Susana del Carmen
Cédula N° 0702922048

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico con mucho aprecio a mi familia, a mi hijo y a todos quienes me apoyaron en esta maestría para que pueda lograr el éxito en mis estudios y llegar a la meta que tanto lo he anhelado.

Susana

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a Dios, a mi madre, a mi hijo.

A Dios porque me ha iluminado y me ha dado energías para seguir esta carrera y ha permitido que logre lo que parecía imposible, a mi madre por haberme dado la vida y ha sacrificado los mejores años de su vida por lograr que yo sea lo que hoy soy, una profesional, esto hace que sea la madre más feliz del mundo, a mi hijo que siempre me ha estado dando aliento, siendo él la razón de mi existencia.

Susana

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1. Concepto	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	2
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente	5
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rostt, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y Deductivo)	7
1.2 Análisis de las necesidades de formación	10
1.2.1 Análisis organizacional	10
1.2.1.1. La educación como realidad de su proyección	11
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	13
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	13
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	14
1.2.1.5. El bachillerato General Unificado (BGU)	17
1.2.1.6. Reformas educativas:LOEI, Reglamento de la LOEI, Plan Decenal	19
1.2.2 Análisis de la persona	20
1.2.2.1. Formación profesional	20
1.2.2.1.1. Formación inicial	21
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	21
1.2.2.1.3. Formación técnica	23
1.2.2.2. Formación continua	24
1.2.2.3. Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	24
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional en educación	25
1.2.2.5. Características de un buen docente	27

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	29
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo formativo	30
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	31
1.2.3.1. La función del gestor educativo	31
1.2.3.2. La función del docente	32
1.2.3.3. La función del entorno familiar	34
1.2.3.4. La función de los estudiantes	35
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender	37
1.3. Cursos de formación	39
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente	39
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	40
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	41
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia	42
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	43
2.1 Contexto	44
2.2 Participantes	48
2.3 Recursos	54
2.3.1 Talento Humano	54
2.3.2 Materiales	54
2.3.3 Económicos	54
2.4 Diseño y métodos de investigación	55
2.4.1 Diseño de la investigación	55
2.4.2 Métodos de investigación	55
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación	56
2.5.1 Técnicas de investigación	56
2.5.2 Instrumentos de investigación	57
2.6 Procedimiento	57
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
3.1. Necesidades Formativas	60
3.2. Análisis de la formación	73
3.2.1. La persona en el contexto formativo	82
3.2.2. La organización y la formación	83
3.2.3. La tarea educativa	84
3.3. Los cursos de formación	85
CONCLUSIONES	90

RECOMENDACIONES	90
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	91
4.1. Tema	92
4.2. Modalidad de estudio	92
4.3. Objetivos	92
4.4. Dirigido a	92
4.4.1. Nivel formativo	92
4.4.2. Requerimientos técnicos que deben presentar los destinatarios	92
4.5. Breve descripción del curso	92
4.5.1. Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.	126
4.5.2. Metodología	126
4.5.3. Evaluación	126
4.6. Duración del curso	126
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	126
4.8. Costos del curso	127
4.9. Certificación	127
4.10. Bibliografía	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128
ANEXOS	133

RESUMEN

El presente trabajo versa sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Técnico Agropecuario Manuel Isaac Encalada Zúñiga, del cantón El Guabo, provincia de El Oro, el objetivo de esta investigación es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013. En esta investigación participaron: la autoridad institucional con quien se tuvo una entrevista; y los docentes de bachillerato a quienes se les aplicó una encuesta acerca de las necesidades, análisis y los cursos de formación.

Los resultados de la investigación exponen que hay un gran porcentaje de docentes que no han asistido a cursos de capacitación, un escaso número de docentes con título de cuarto nivel, escaso interés de los directivos en incentivar la capacitación. Por lo que se puede concluir que existe la necesidad de que las autoridades educativas emprendan un serio programa de mejoramiento profesional docente.

PALABRAS CLAVES: formación, Capacitación, mejoramiento profesional

ABSTRACT

This work focuses on the training needs of high school teachers. Study conducted at the Agricultural Technical Institute Encalada Isaac Manuel Zuniga, of Canton Guabo province of El Oro, the objective of this research is to analyze the training needs of high school teachers of educational institutions of the country, in the academic year 2012 - 2013. Participated in this research: institutional authority with whom he had an interview, and high school teachers who were surveyed about needs analysis and training courses.

The research results presented that a large percentage of teachers who have not attended training courses, a small number of teachers with a bachelor's fourth level, little interest in encouraging the training managers. It can be concluded that there is a need for education authorities to undertake a serious program of teacher professional development.

KEYWORDS: training needs, training, professional improvement.

INTRODUCCIÓN

El profesorado de nuestro país atraviesa por una encrucijada en los actuales momentos y en especial en bachillerato, por el rumbo que se le dio a la educación con las últimas reformas presentadas por el Ministerio de Educación.

El tema de las necesidades formativas de los docentes, nos permite difundir criterios sobre la problemática que tienen que enfrentar los docentes en una época en que el Ministerio de Educación ha implementado cambios con una reforma y actualización educativa que llega a todas las esferas del sistema educativo.

Según manifiestan algunos docentes, en el Instituto Técnico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga”, no se ha realizado un trabajo de investigación que permita diagnosticar las necesidades de formación de los docentes, tampoco se lo ha hecho a nivel cantonal, ni provincial, además se desconoce de trabajo alguno; a nivel nacional, el Ministerio de Educación por el año 2002 aproximadamente promovió un censo en este sentido para luego planificar los cursos de mejoramiento profesional, más adelante las evaluaciones de los docentes también arrojaron resultados que evidenciaban la necesidad de recibir tutorías y cursos de mejoramiento profesional de acuerdo a las necesidades de formación de los docentes.

Con estos antecedentes, se realizó un diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato con el fin de detectar los puntos fuertes y débiles, que deban ser fortalecidos o mejorados para un proceso de enseñanza aprendizaje con mejores resultados. El análisis de los resultados permitirá hacer proyectos de capacitación y actualización que facilitará la aplicación de innovaciones en la tarea educativa. Además, este trabajo de investigación nos permitirá descubrir que es lo que el docente necesita conocer en lo pedagógico, en que desea formarse, en que desea que se le capacite.

Los beneficiados directos de esta investigación son los docentes de bachillerato y los beneficiarios indirectos son los estudiantes y la institución en general, esta es una investigación metódica que incluye aspectos de la institución como ubicación, sostenimiento, especialidades que ofrece, nivel de formación de sus docentes, cursos de capacitación docente recibidos, aspiraciones en cuanto a capacitación, práctica pedagógica, entre otros aspectos.

Este trabajo, ha sido factible gracias a las facilidades brindadas por el señor Rector, quien siempre ha estado presto como autoridad a brindar el apoyo solicitado, permitió la aplicación de las encuestas a los docentes; quienes también colaboraron con mucho interés en el desarrollo de esta investigación, respondieron al cuestionario amablemente proporcionando la información necesaria para realizar el análisis de los resultados y conocer cuál es la temática en la que los docentes tienen mayor necesidad de capacitación. Así mismo, fue necesario contar con recursos tecnológicos como el servicio de internet, para consultar la información científica registrada en libros de importantes autores, en la parte económica fue la maestrante quien se responsabilizó de los costos presentados pues existió el interés personal por laborar en la zona en donde se encuentra ubicada la institución educativa objeto de la presente investigación, y conocer de cerca la realidad institucional.

En la realización de la investigación, se consideraron los siguientes objetivos específicos: Estos objetivos fueron logrados con esfuerzo y dedicación,

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, este objetivo se logró a través de la investigación del tema, ya sea con la lectura de textos, revistas, folletos, entre otros.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación del docente de bachillerato, se inició con la entrevista con el señor Rector de la Institución, luego vino la aplicación del cuestionario a los docentes, obtenida la información empírica se procedió a la tabulación de datos para poder sintetizar la investigación en conclusiones y recomendaciones.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato, con la determinación del tema de mayor necesidad de capacitación de los docentes, se procedió a planificar un curso de capacitación docente sobre los métodos y técnicas didácticas.

El presente trabajo demuestra las necesidades de formación del personal docente del Instituto Técnico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga”, esta es una investigación realizada con criterio profesional, los invitamos a revisar el informe final

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

La formación del profesorado en educación intercultural implica que el profesor se forma mediante un currículo que adopta un enfoque intercultural en sus objetivos, procesos y contenidos (Aguado & P. M., 2010).

El concepto de formación tiene que ver con la capacidad de formación, así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el profesor, será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos autoformativos, será mediante la interformación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y, también, personal (Marcelo, 1994).

Se habla de un conjunto de acciones integradas, de una orientación, de un esfuerzo institucional, cuyo fin es alcanzar niveles adecuados de aprendizaje en los niños y los jóvenes, de tal forma que las instituciones logren preparar jóvenes seguros y competentes (Ministerio de educación Colombia, 2004).

En base a lo señalado por los tres autores mencionados anteriormente, se puede determinar que las necesidades de formación son las carencias o vacíos que siente el docente sobre su capacitación para estar actualizado en sus conocimientos frente a los cambios en el currículo que propone el ministerio de educación. Estas necesidades educativas pueden ser actualización en lo didáctico, pedagógico, curricular, metodológico, profesionalización, etc. Es lo que necesita, le hace falta para satisfacer una necesidad.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Como el mundo es cambiante, el docente aún tiene muchas necesidades en las cuales tiene que seguirse formando con el fin de dar solución a los diferentes problemas que se le presentan.

Según Reyes Santana, 2012, tenemos algunos tipos de necesidades en el campo formativo:

- Necesidades de formación en la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

- Necesidades de capacitación sobre el manejo de los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

- Necesidades de aplicación de nuevos métodos para que el alumnado mejore su aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales...

- Necesidades del manejo del currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.

- *Necesidades del profesorado*: satisfacción laboral, carrera docente, etc.

- *Necesidades del centro docente como organización*: espacios, tiempos, agrupamientos.

- *Necesidades en el campo*: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

- *Necesidades del sistema*, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.

- *Necesidades del profesorado*, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido (Reyes Santana, 2000).

Son necesidades que las podemos tener los docentes y por lo tanto necesitamos buscar una solución a las mismas.

En resumen, el ser humano es el motor de la dinámica social en el mundo. Sin su acción el planeta no tuviera los adelantos que tiene. Para poder satisfacer sus necesidades que le ayuden a mejorar sus condiciones de vida para adaptarse al medio el ser humano ha tenido que desarrollar sus capacidades en las distintas ramas de la ciencia y la tecnología.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Ramos Seijas manifiesta que a la hora de evaluar las necesidades de formación, nos centraremos en tres pasos:

- **Análisis de la organización**, que comprende el análisis de los objetivos de la institución (Misión/Visión), metas a corto y largo plazo, filosofía de trabajo, etc.

- **Análisis de los puestos de trabajo**, Para esto convendría analizar la misión/visión de cada departamento y realizar un mapa de procesos de cada una de las tareas fundamentales que se realizan en el servicio. Este mapa de funciones podría analizar no sólo el trabajo que se realiza, sino en qué pasos hay necesidades de formación.

- **Análisis de las competencias** y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio trabajador con el resultado. Esto permitiría, además, crear una serie de *itinerarios formativos* que abarcasen una formación general y necesaria para la ejecución del puesto de trabajo y otra formación complementaria que completase la anterior y que permitiese incluso vincular este itinerario a la posibilidad de mejora laboral dentro de la entidad, contemplándolo como un requisito para la solicitud de traslados o la solicitud de una categoría laboral superior (Ramos Seijas, 2011).

La finalidad de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación (Hervas Gómez, 1997).

Resumiendo, la evaluación de necesidades formativas nos permite identificar las falencias que siente el personal en una institución educativa esto nos da la pauta para emprender acciones que vayan a mejorar esos puntos débiles que se detectó en la investigación. Los resultados de la investigación permiten delinear las políticas que deben mejorar las autoridades que están frente a una institución ya sea en lo pedagógico, técnico, profesional, valores, etc.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores. Todo aquello en donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro (Pérez Serrano, 1999).

La formación debe vincularse a la propia práctica y ofrecer respuestas a los problemas y situaciones dilemáticas a los que se enfrentan los docentes (González, 2008).

El docente como tal nunca termina de formarse, conforme avanza el desarrollo social de la humanidad las necesidades formativas de los docentes también aumentan. Cada vez que un estado plantea nuevos cambios en un sistema educativo el docente siente la necesidad de actualizarse para adaptarse a esos cambios que se le presentan, los cuales tiene que enfrentarlos con capacitación, actualización de sus conocimientos.

Por consiguiente el rol del docente es fundamental en un proceso formativo en el 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.

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

Frente al nuevo rol del docente, se ve en la necesidad de fortalecer sus competencias o adquirirlas para poder realizar su tarea educativa completa y estar al nivel de lo que la tecnología exige.

En lo tecnológico: Dominar las herramientas básicas de la informática como: Word. Excel. PowerPoint. etc.

Manejar el correo electrónico, Facebook, comunicarse por medio de redes sociales.

En lo didáctico: Habilidad para adaptarse a las nuevas formas de enseñar. Cada institución educativa tiene sus propias políticas educativas o ensayan nuevas propuestas pedagógicas a las cuales el docente tiene que estar presto para adaptarse a ellas.

Tener la capacidad para diseñar ambientes de aprendizaje pensados para la autodirección y la autorregulación por parte de los alumnos.

Manejo de recursos y posibilidades de operación y exploración.

Capacidad para la creación de materiales y plantear tareas relevantes para los estudiantes.

En lo tutorial: Habilidades de comunicación.

Mentalidad abierta para aceptar propuestas, sugerencias e introducir reajustes

Capacidad de constancia y trabajo en las tareas de seguimiento de progreso de cada alumno.

Como nos podemos dar cuenta que las tecnologías de información y la comunicación son las herramientas del futuro a las cuales todos con el tiempo debemos estar capacitados ya que están transformando los procesos formativos en todos los campos del quehacer educativo en particular. De tal forma que tenemos la obligación de hacer el esfuerzo suficiente para desenvolvernos bien con estas recursos tecnológicos que nos presentan, que a medida que pasa el tiempo son más modernos y complicados, por lo tanto estos recursos demandan de nosotros:

Más formación en la función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria

Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo.

En aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.

Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.

Adquisición de estrategias de investigación en el aula.

Saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas

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

Modelo de Rosett (1995)

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: De dónde partimos y hacia dónde vamos
2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información
4. Herramientas para la obtención de datos

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

Modelo de Kaufman (1988)

En este modelo aparecen los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.

2. Discrepancia ente lo que es y lo que debería ser en torno a: Entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades

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

1. Tomar la decisión de planificar
2. Identificar los síntomas de problemas
3. Determinar el campo de planificación
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se les vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo de Cox y deductivo (1987)

Se trata de cómo solucionar los problemas comunitarios, para lo cual considera los siguientes aspectos:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas, como se presentan para el profesional y sus implicados
4. Contexto social del problema
5. Características de las personas implicadas en el problema
6. Formulación y priorización de metas
7. Estrategias a utilizar
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
9. Evaluación
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción (Pérez , 1994)

1.2. Análisis de las necesidades de formación

El análisis de las necesidades de formación se inicia a partir de tres causas:

- Problemas de rendimiento
- Sistemas y tecnologías nuevas
- Formación habitual o automática (Gairin, 1995).

Los medios de comunicación, Internet, base de datos...las posibilidades cognitivas que nos ofrecen son prácticamente inabarcables. Los “medios” constituyen un supermercado de datos de todos los estratos culturales del presente y del pasado ofrecido simultáneo y globalmente (torres, 2000).

Las necesidades de formación se han convertido en un problema para los educadores y para todas las personas en general. Así como cada día aparecen nuevos inventos el ser humano debe estar preparado para manejarlos lo que quiere decir que debemos de formarnos constantemente.

La tecnología moderna hace que todo cambie desde el más pequeño hasta el adulto mayor. Todos deben estar preparados para poderse comunicar y sobre todo manejar las nuevas tecnologías de la comunicación que son herramientas con las cuales nos tocará vivir por muchos años.

Los tiempos han cambiado y seguirán cambiando. Por muchos años la humanidad pasó estática, pero de un momento a otro surgió como por arte de magia una revolución tecnológica que cambió todo desde la ama de casa hasta el profesional de más alto nivel tuvo que hacer una reingeniería de sus conocimientos, por poner un caso pasar de la máquina de escribir a la computadora, para la gran mayoría en ese momento fuimos analfabetos, cosa que poco a poco se va superando y nos vamos adaptando a estos cambios que siguen apareciendo por lo tanto las necesidades formativas también. Con esto quiero decir que si no nos capacitamos nos quedaremos como analfabetos frente a esta avalancha de instrumentos tecnológicos.

1.2.1. Análisis organizacional.

Es aquél que examina a toda la institución para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la organización, así como los resultados de la planeación en recursos humanos (Rodríguez, 2009).

Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a institución con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

Goldstein (1986, 1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización.

Este proceso comienza con una evaluación *de las metas* de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la institución.

En conclusión, el análisis organizacional nos sirve para revisar toda la estructura de la organización y determinar dónde están las falencias. Una institución educativa por más pequeña que sea se compone de una serie de departamentos, comisiones, dentro de las cuales cada uno cumple una función específica y para que todo esta organización funcione cada una de sus partes o componentes tienen que desempeñar bien su función caso contrario la organización no desarrolla y fracasa, no se mueve al ciento por ciento hasta que esa parte no mejore.

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

Nuestro país al igual que otros países de Centro América y Latinoamérica no ha destinado los recursos suficientes en educación. La realidad de nuestra educación se palpa en las escuelas, en los colegios, en las universidades en donde muchas de las edificaciones son antipedagógicas, falta capacitación a los docentes, mobiliario adecuado, en muchos planteles no llega la tecnología, los recursos audiovisuales o simplemente por allí tienen alguna computadora, un proyector el cual el docente no la puede utilizar con fines pedagógicos.

Washington Macías (1983, p. 237) en su libro Problemas Socioeconómicos de Ecuador escribe: “Con frecuencia, cuando la gente hace referencia a la educación, la entiende básicamente como un mecanismo de ascenso social, “él es estudiado”, dicen. Sin embargo no a todos les juega la suerte. Generalmente hace falta que se arrime a un buen árbol. A una “buena palanca, para que su educación signifique progreso económico. De allí que muchos renieguen de la educación que recibieron, sobre todo de la educación general, que no entrega formación profesional. Cuando se trata de la educación terminal, cuyo propósito

es entregar algunas competencias y habilidades técnicas, el asunto cambia un tanto. Es el caso de los técnicos electricistas, mecánicos, etc.”.

“En el caso del Ecuador, la educación durante largos años no ha sido prioridad; los niveles de inversión en el sector han venido fluctuando erráticamente (Orbe, 2009).

“La educación ecuatoriana no ha partido ni de sus realidades ni de las necesidades del país para desplegar su acción, peor aún para entenderse y definirse a sí misma...” (Calle, 2009)

En los actuales momentos el estado algo quiere mejorar en educación pero falta mucho por hacer. Hay lentitud en la toma de decisiones. Hay instituciones que llevan pidiendo desde algunos años la construcción de aulas y no llegan, aún quedan viejos rezagos de que se consigue una obra con palancas y compadrazgos, todo esto tiene que cambiar.

Si estamos en una crisis educativa como se menciona cada vez cuando no es solo culpa de los docentes sino de toda una estructura que va de arriba hacia abajo. Si consideramos que la educación es un área estratégica del estado no se debe entregar por compromisos políticos a una a una agrupación política para que sea manoseada a las conveniencias de quien la dirige sino por méritos.

Cuando la educación no se maneja como política de estado trae consigo retraso en todo su andamiaje estructural. Lo que hace un gobierno para el que viene le parece mal y borra y va de nuevo lo cual afecta a todos quienes estamos inmersos en educación: estudiantes, padres de familia, docentes.

Las autoridades gubernamentales conocen de esta realidad, el estado ha emprendido una tarea de mejorar la educación, ha hecho proyecciones hacia el futuro con políticas a mediano y largo plazo, se han hecho reformas al sistema educativo en todos sus niveles, lo que ha ocasionado un remesón que nos ha hecho despertar ya que por años la educación ha estado estática, se plantean nuevos estándares de calidad de la educación todo esto con el fin de proyectarse hacia el futuro con una educación de calidad que estén acorde con los adelantos que la educación requiere.

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

Las metas operacionalizan la consecución de los objetivos en términos cuantitativos y cualitativos, estableciendo cuándo, cuánto y dónde se realizan estos de modo que las actividades y acciones correspondientes puedan ser claramente establecidas, permitiendo determinar el nivel y composición de los insumos, las actividades que es preciso emprender y la modalidad de las operaciones para realizar dichas actividades (Pacheco Gil, 1999).

Todas las actividades se pueden medir con parámetros que enfocados a la toma de decisiones son señales para monitorizarla gestión, así se asegura que las actividades vayan en el sentido correcto y se permite evaluar los resultados de una gestión frente a sus objetivos, metas y responsabilidades (Pérez C. , 2012).

Planificación de corto plazo: el período que cubre es de un año.

Planificación de mediano plazo: el período que cubre es más de un año y menos de cinco.

Planificación de largo plazo: el período que cubre es de más de cinco años (Barriga, 2006)

Toda organización tiene sus objetivos y sus metas las cuales son la razón de existir de la misma, estas metas que se propone la institución son una a corto plazo, es decir que se las va a lograr en un corto tiempo, estas dependen de la función que va cumplir.

Las metas a mediano plazo tienen un tiempo promedio de lograr dependiendo de la amplitud del proyecto. En cambio las metas a largo plazo son las que se tiene que esperar ver los resultados en un tiempo largo. Ejemplo si el proyecto es para 5 años las metas que se propongan lograr a corto plazo será de un año, a mediano plazo será de dos años y a largo plazo de cinco años y más.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

El sistema educativo, una de las instituciones sociales por excelencia, se encuentra inmerso en un proceso de cambios, enmarcados en el conjunto de transformaciones sociales propiciadas por la innovación tecnológica y, sobre todo, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (Salinas, nuevos-ambientes, pdf, 1997).

Para adaptarse a las necesidades de la sociedad actual, las instituciones de educación superior deben flexibilizarse y desarrollar vías de integración de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de formación (Salinas, Revista universidad y sociedad del conocimiento, 2004).

Para cumplir la tarea educativa en una institución existen varios recursos: Pedagógicos, métodos, técnicas, planes, programas, objetivos, etc.

Administrativos, secretaría, colecturía, inspección.

Directivos, rectorado, vicerrectorado, consejo directivo.

Materiales, escritorios, pupitres, audiovisuales, papelería, equipo de mantenimiento, edificio, textos, material didáctico, biblioteca.

Económicos, presupuesto.

Humanos, personal docente, directivos, administrativos, de servicio.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Como en toda sociedad donde conviven un sinnúmero de personas, debe haber una persona que sobresale por sus características de liderazgo que expresa en su forma de actuar, el mismo que lo expresan de una manera diferente cada persona. Eloy Anello y Juanita de Hernández, en su libro Liderazgo Moral (1998) señalan algunos tipos de liderazgo:

Liderazgo autoritario

El líder autoritario da órdenes. Espera una obediencia inmediata, exacta y sin cuestionamiento a su autoridad. Evita el diálogo y no permite que nadie le pida una explicación acerca de sus órdenes. El prototipo de líder autoritario se encuentra en las organizaciones militares, aunque el liderazgo autoritario también es común en las relaciones patrón-obrero.

Liderazgo paternalista

Un individuo que ejerce un modelo paternalista puede sinceramente desear el bienestar de los otros miembros del grupo y estar motivado por un verdadero sentimiento de cariño hacia ellos. Él puede tratar a los otros miembros como un padre trataría a sus hijos, o como un padre sobreprotector trataría a sus hijos. Él los cuida, los protege, quita todos los obstáculos de su camino, hace cosas para ellos y les dice que no se preocupen por que él ya ha resuelto todo para ellos.

Liderazgo sabelotodo

En su relación con el grupo, el líder sabelotodo se aprovecha de cada oportunidad para jactarse de sus conocimientos, estudios, o experiencia previa. Le gusta hablar de sus habilidades. Muchas veces trata de disminuir la credibilidad de otros miembros del grupo al ridiculizar de manera sutil sus ideas y sugerencias, haciendo bromas acerca de estas contribuciones.

Liderazgo manipulador

El líder manipulador solo aparenta pensar en el bienestar de los demás, para esconder sus verdaderos motivos o intereses personales.

Liderazgo democrático

Este tipo de líder tiene las siguientes características:

- Es más como un coordinador del grupo que su líder,
- Ayudar a todos los miembros del grupo
- Esperar hasta que los demás hayan dado sus opiniones antes de proponer la propia
- Tratar de involucrar a todos en el trabajo

Liderazgo moral, es una cualidad innata de las personas que nacen con esas características, a medida que van creciendo lo van acentuando cada vez más hasta que llegan a una edad madura.

(Anello & De hernández, 1998) Propone seis elementos que consideran esenciales para un nuevo

marco conceptual de liderazgo moral:

- La creencia en la nobleza esencial del ser humano,
- El liderazgo orientado hacia el servicio,
- El propósito del liderazgo: la transformación personal y social,
- La responsabilidad moral fundamental de investigar y aplicar la verdad,
- La trascendencia,
- El desarrollo de capacidades.

Es posible que estos elementos sirvan de referente para avanzar a la consecución de un líder ecuánime, con un perfil equilibrado orientado a servir y actuar a favor de todos quienes lo admiran como líder.

En la revista de educación se encuentra otros tipos de liderazgo (Semprún & Fuenmayor, 2007).

Líder Autócrata: utiliza la fuente del poder y hace que todas las decisiones en la organización estén centradas absolutamente en el control y la autoridad.

Líder benévolo: es una modificación del líder autocrático. Este líder hace que todas las decisiones tiendan constantemente a ser desarrolladas por los colaboradores.

Líder Burocrático: este estilo de liderazgo es la aproximación más usada en las organizaciones. Son sistemas de gerencia utilizando reglas y regulaciones a bases de poder. Utilizan estos sistemas como fuentes de poder para obtener control a base del poder.

Líder Buropático: Líderes Inseguros. Este tipo de comportamiento incorpora además de las reglas y estatutos organizacionales, el ambiente de trabajo. Comienza con la necesidad de controlar a los colaboradores o subalternos y se manifiesta después en una rígida adhesión a las reglas.

Líder Liberal: La fuente de poder no es usada ni percibida. Este tipo de liderazgo no funciona como personal efectivo ante sus colaboradores o investigadores. La productividad del líder es baja por la escasa interacción con el resto de la organización

Líder democrático.- Se ha demostrado experimentalmente que grupos de estudio o trabajo liderado por personas con estilos democráticos crean tareas más productivas, más cooperación, menos frustraciones, gran satisfacción, mejor desempeño. Este estilo de liderazgo es el más usado.

Se debe tomar en cuenta algunos estilos de liderazgo (Hellriegel, 2004).

Estilo de decisión: el líder toma la decisión y la denuncia o la promueve con el equipo. El papel de los colaboradores es claramente el de proporcionar información que el líder solicita, más que el generar soluciones.

Estilo de consulta individual o de equipo: el líder presenta el problema a los miembros del equipo en forma individual o en una reunión, escucha las sugerencias y luego toma la decisión.

Estilo facilitador: El líder presenta el problema al equipo en una reunión. Actúa como facilitador definiendo el problema que se debe resolver y los límites dentro de los cuales se debe tomar la decisión.

Estilo de delegación: En este estilo se representa el más alto nivel de delegación de autoridad a los colaboradores.

Es posible que estos elementos sirvan de referente para avanzar a la consecución de un líder ecuánime, con un perfil equilibrado orientado a servir y actuar a favor de todos quienes lo admiran como líder.

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

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

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

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

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

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

Las principales normativa legales vigentes que regulan el BGU son:

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

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

La LOEI, su reglamento y el Plan decenal son tres instrumentos sobre los cuales se rige la educación en nuestro país.

Las reformas educativas que se han hecho en nuestro país son producto de las necesidades formativas que tenemos los docentes. Nuestra educación estaba estancada desde hace mucho tiempo. Recordemos que los cursos de capacitación eran pagados por los docentes para ascenso de categoría y nos preguntábamos porque tenemos que pagar si es deber del patrón de capacitar a su personal. Hoy eso ha cambiado con la reforma educativa, que si leemos el Plan decenal de educación en sus metas esta todos los cambios y mejoras que a futuro se venían en nuestro país.

Estos cambios que se han dado en nuestra educación si han mejorado la calidad de la misma, hay más exigencia para los docentes, padres de familia y estudiantes, en lo pedagógico el estudiante es más participativo, investigativo, innovador, su finalidad es preparar al estudiante con un perfil de autonomía, que desarrolle todas su capacidades y destrezas para que en el futuro no sea un profesional mediocre.

El objetivo del Plan decenal de educación es: Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

El Plan Decenal plantea 8 políticas:

1. Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años
3. Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

4. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

5. Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación

7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

Según Francisco Imbernón (1994) la formación profesional engloba diversos componentes (cultura, contexto, conocimiento disciplinar, ética, competencia metodológica y didáctica) y como un elemento imprescindible para la socialización profesional forma un conjunto necesario para el desempeño de la profesión educativa

Para G. P. Bunk (1994) el concepto de competencia aparece en la actualidad en los ámbitos más diversos entre ellos en el de la formación y perfeccionamiento profesionales

Otro autor Leonard Mertens (1988) manifiesta que la formación profesional es formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo

Entonces se puede decir que la profesionalidad docente reside en su capacidad para resolver los problemas educativos. Por tanto, la formación profesional consiste en adquirir conocimientos suficientes para que el individuo tenga la capacidad de solucionar sus problemas. De ahí la necesidad de encontrar los modelos y estrategias más idóneos para adquirir dicha formación.

El nuevo rol de la educación de este milenio contempla la formación profesional de los docentes en cada una de las disciplinas, se quiere ya no un profesor orquesta, sino un profesional capacitado lo suficientemente capaz de transmitir los conocimientos a las nuevas generaciones, para de esta manera la institución produzca profesionales bien preparados, formados íntegramente, que no vayan a hacer un trabajo mediocre, que sean visionarios, emprendedores y competitivos forjadores de los cambios que la sociedad necesita.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

Una adecuada orientación de las asignaturas de Didáctica de las Ciencias exige una familiarización del profesorado que las imparte con las aportaciones de la investigación en este campo (Furio & Gil, 1989).

La Unicef (2012) lleva adelante un programa de formación inicial de docentes con el fin de llegar a cubrir a la población más vulnerable en países con un alto índice de desescolarización como Perú, Bolivia y Ecuador.

Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

Como se puede advertir en las observaciones realizadas, la Formación Docente Inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

La formación profesional docente debe estar basada en los estándares de calidad educativa. Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de educación Ecuador, 2011).

La **formación docente** es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional (Ministerio de educación Argentina, 2009).

Las nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente (UNESCO, 2008).

El docente requiere formarse constantemente para actualizar sus conocimientos y desempeñarse adecuadamente en el aula con sus estudiantes para ir acorde los objetivos y políticas educativas gubernamentales.

Entre los objetivos de las políticas educativas figuran poner a disposición de todos recursos educativos de calidad de manera equitativa y con cobertura universal, incrementar la escolarización y mejorar las competencias básicas en lectura, escritura y aritmética.

Los programas de formación profesional coordinados con esas políticas tienen por objeto fomentar la adquisición de competencias básicas en TIC por parte de los docentes, a fin de integrar la utilización de las herramientas básicas de estas en los estándares del plan de estudios (currículo), en la pedagogía y en las estructuras del aula de clases. Los docentes sabrán cómo, dónde y cuándo utilizar, o no, esas TIC para realizar actividades y presentaciones en clase, para llevar a cabo tareas de gestión y para adquirir conocimientos complementarios tanto de las asignaturas como de la pedagogía, que contribuyan a su propia formación profesional.

El objetivo de estas políticas educativas consiste en aumentar la capacidad de educandos, ciudadanos y fuerza laboral para agregar valor a la sociedad y a la economía, aplicando conocimientos de las asignaturas escolares para resolver problemas complejos, encontrados en situaciones reales de la vida laboral y cotidiana. Problemas relacionados con medio ambiente, seguridad alimentaria, salud y solución de conflictos.

Una formación profesional de docentes coordinada podría proporcionar las competencias necesarias para utilizar metodologías y TIC más sofisticadas mediante cambios en el currículo que hagan hincapié en la profundización de la comprensión de conocimientos escolares y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de aprendizaje. Ambiente en el que los alumnos emprenden actividades de aprendizaje amplias, realizadas de manera

colaborativa y basadas en proyectos que puedan ir más allá del aula e incluir colaboraciones en el ámbito local o global.

Otra política educativa consiste en aumentar la participación cívica, la creatividad cultural y la productividad económica mediante la formación de estudiantes, ciudadanos y trabajadores dedicados permanentemente a la tarea de crear conocimiento, innovar y participar en la sociedad del conocimiento, beneficiándose con esta tarea.

Los programas de formación de docentes deberían coordinar las competencias profesionales del profesorado, cada vez más complejas, haciendo uso generalizado de las TIC para apoyar a los estudiantes que crean productos de conocimiento y que están dedicados a planificar y gestionar sus propios objetivos y actividades. En este contexto, los docentes modelan el proceso de aprendizaje para los alumnos y sirven de modelo de educando, gracias a su formación profesional permanente.

1.2.2.1.3. Formación técnica

La Educación Técnica y Profesional (ETP) tienen como tarea principal preparar al hombre para que se inserte en la actividad productiva material y espiritual de su tiempo y logre una satisfacción y reconocimiento social que evidencie el estudiante una vez egresado.

El impacto de la formación profesional del Técnico, durante el período de inserción en las entidades productivas, se revelan las principales insuficiencias que limitan el alcance de la calidad de la formación integral, según su perfil ocupacional, en el cual se exige alcanzar la formación de un Técnico Competente, con una Cultura General Integral; por tal razón se impone aquí la necesidad de diagnosticar el estado real del proceso de evaluación de la formación profesional, a partir de las modificaciones, transformaciones, documentos normativos y el nuevo Modelo Educativo para la ETP, para satisfacer las necesidades de la sociedad y complementar la misión de la ETP.

El objetivo esencial de la formación técnica es facilitar la adquisición de conocimientos, capacidades y habilidades técnicas, relacionadas con un área ocupacional. Por lo tanto, es indispensable analizar y, más aún, enseñar y entrenar en el desarrollo de competencias (transversales) con referencia al ámbito donde éstas encontrarán su aplicación.

1.2.2.2. Formación continua.

La **formación docente continua**, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica (Ministerio de educación Argentina, Formación docente y técnica, 2008).

Para que la formación permanente sea una realidad, los países van a necesitar hacer reformas importantes de sus sistemas de educación y capacitación profesional. Esquemas que faciliten la transición escuela-empleo de los jóvenes deberían integrar la educación con el aprendizaje en el lugar de trabajo (OIT, 2004).

Hemos de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio.

Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente *reflexivo, indagador y creativo*, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo.

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 (Colás, 2004).

Las escuelas del magisterio deberían actuar como verdaderos motores en la formación permanente del profesorado, favoreciendo en cambio didáctico (Gene & Gil, 1988).

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes.

El profesorado está ocupado desarrollando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios.

Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

Queda claro entonces que un profesor formado íntegramente incide profundamente en el proceso de enseñanza aprendizaje porque se va desenvolver al ciento por ciento en el aula, promueve aprendizajes significativos y actúa seguro de los que está haciendo, sus logros se evidencian en los resultados de las evaluaciones que realice a sus estudiantes.

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

Según Rodríguez (2011) el profesional de la educación debe estar preparado en una maestría, tener una formación continua, cursos de desarrollo profesional, asistir a conferencias, seminarios, talleres, ya que de acuerdo a los nuevos paradigmas de la educación la formación de un profesor debe estar encaminada a que sea:

Eficaz

Como cualidades del profesor eficaz tenemos:

Es flexible, sensible, empático, objetivo, auténtico, no es dominante ni directivo, con actitud positiva, posee destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier el mensaje a sus estudiantes.

Experto

Formulan inferencias, poseen niveles de categorización más altos de los problemas que deben resolver, destrezas rápidas y exactas de reconocimiento de modelos; son sensibles a la información perceptual tanto auditiva como visual y la utilizan para comprender, interpretar y evaluar los acontecimientos que ocurren en sus clases.

Efectivos

El currículo es coherente con los objetivos deseados, proporciona a los alumnos la oportunidad de adquirir los conocimientos y destrezas importantes, logra un paralelismo entre los objetivos, el currículo y las evaluaciones que pretenden medir el rendimiento conseguido en el proceso.

Inteligentes

Son respetados por los alumnos, su personalidad influye más en el rendimiento de los alumnos que la cantidad de conocimientos o la formación académica que puedan poseer, el éxito de dicho modelo depende más de la personalidad del profesor que del contenido del modelo, las expectativas del profesor y del alumno están interrelacionadas entre sí.

Martínez y Sánchez (2013) consideran otros tipos de formación como: Formación Metodológica, Formación tecnológica, Formación didáctica específica, Formación sobre la propia profesión.

En fin todos los tipos de formación llegan a un punto de congruencia que es estar preparado para formar a los estudiantes. Los tipos de formación nos indican hacia dónde debe ir el docente y cuál de ellos está ubicado con el fin de que reflexione al momento de darse cuenta donde estoy, que hago, y que tengo que hacer para mejorar.

Un docente debe conocer y ser partícipe de todos los tipos de formación que conozca, no debe permanecer estático por el contrario tratar siempre de alcanzar el más alto nivel académico será siempre su meta.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Un buen docente debe poseer las siguientes características:

- **Una mente abierta.**

Tener una mente abierta significa demostrar que es capaz de adaptarse a todo tipo de situaciones que se le presenten. Cada día su experiencia le traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debe ser capaz de adaptarse y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, asimilarlos de tal forma que los procese y los resuelva sin demostrar ineficiencia de conocimientos.

- **Flexibilidad y paciencia.**

Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.

- **Dedicación.**

Esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso.

- **Actitud positiva.**

Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

- **Altas expectativas.**

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- Respeto las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.

- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
- En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama A su profesión y piensa siempre en superarse. Hechos 2008)

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, es preciso también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor en la licenciatura (Lesard, 2013).

Otro aspecto recogido en la literatura sobre la profesionalización es su carácter de proceso dinámico, de desarrollo y evolución, más allá de su aceptación como rango y estatus adquirido (Eirín, 2009).

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve (Candelario, 2006).

En el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización son términos que utilizamos para referirnos a las personas que se dedican a la tarea de enseñar.

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.

La profesionalización tiene su carácter de proceso dinámico, de desarrollo y evolución de una ocupación, más allá de su aceptación como rango y estatus adquirido.

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. 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.

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.

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

La capacitación significa la preparación de la persona en el cargo, en tanto que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo (Carribero, 2002).

La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno (Rodríguez A. , 2009).

La capacitación es una condición sine-qua-non para la productividad, y que el auténtico líder tiene dentro de su perfil ser un educador comprometido con la preparación y crecimiento de sus colaboradores (Siliceo Aguilar, 2004).

La capacitación debe ser gradual, avanzar de menos a más, no se puede adquirir los conocimientos de forma total, los estudios en cualquier profesión están programados en forma gradual que le permite al educando subir de nivel en nivel hasta culminar la carrera y dependiendo de la carrera también serán los niveles. Unas carreras necesitan más niveles que otras. Toda profesión por más pequeña que sea tiene sus niveles de aprendizaje. Esto

le permite al profesional ser cada día mejor, no debe quedarse en un primer nivel o intermedio siempre debe apuntar al máximo, al nivel más elevado porque la sociedad así lo exige.

El profesional del siglo XXI necesita disponer de recursos, técnicas, información y apoyo que le ayude a identificarse con las necesidades renovadas de nuestra sociedad. Se necesita de profesionales comprometidos con el proceso educativo, que lo comprendan, estimulen y centren sus objetivos educativos hacia la consecución de una mejora de su calidad de enseñanza.

El alumnado también necesita profesionales mediadores y orientadores en el proceso de aprendizaje, que identifiquen sus peculiaridades y singularidades, con el fin de poder ofrecerles las experiencias y recursos que requieran.

Por último los profesionales deben propiciar y crear un ambiente de clase gratificante, donde todos los integrantes se sientan partícipes, donde la diversidad individual sea una ayuda y estímulo mutuo, donde cada uno sea valorado por lo que vale y pueda alcanzar, donde las diferencias sirvan para unir y conseguir la misma meta: valorar a la persona individual según su propia personalidad, reconociendo y potenciando las capacidades singulares que todos tenemos.

En fin, el profesional debe llegar a ser competente para desenvolverse satisfactoriamente en este mundo muy competitivo donde su formación le permitirá abrirse camino, poner su valor agregado para tener la aceptación del público.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo (Correa, Álvarez, & Correa, 2010).

La descentralización exige personal capacitado de manera diferenciada, tanto a nivel de la escuela como a nivel del sistema educativo. Hay un cambio en el enfoque del rol de los gestores, en todos los niveles, en la medida que la escuela pasa a ser dueña de su propio destino (Machado, 2000).

Indudablemente, corresponde al docente ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el alumno; es el moderador en los espacios de discusión en el aula, es el guía, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo, mismo que ejecuta junto con el currículo oculto y, es también, quien evalúa los aprendizajes (Rivera, 2010).

El gestor educativo es la persona que tiene la capacidad de realizar todas las acciones necesarias para que los proyectos se cumplan. Partiendo de esta premisa sus funciones se centran en algunos campos como:

- Gestión pedagógica
- Gestión social
- Gestión política
- Gestión económica
- Gestión administrativa
- Gestión cultural

Por lo tanto el gestor tiene que poseer la capacidad de liderazgo, ser el motor que mueva todo el engranaje de los recursos que hay dentro de la institución, lograr el respeto, la confianza, la unidad de sus dirigidos para que le ayuden en el cumplimiento de los proyectos trazados y la tarea a ellos encomendada.

1.2.3.2. La función del docente.

Según la LOEI en el **Art. 114.- Funciones.-** Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- a. Docentes;
- b. Docentes mentores;
- c. Vicerrectores y Subdirectores;

- d. Inspectores y subinspectores;
- e. Asesores educativos;
- f. Auditores educativos; y,
- g. Rectores y directores.

Hay que tener presente que hoy en día el papel de los formadores no es tanto enseñar conocimientos sino exigir un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento (Marqués, 2011).

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 (Rodríguez G. , 2009).

El docente cumple diversas funciones en una institución educativa las mismas que se realizan dentro y fuera del aula ya que el docente es el eje sobre el cual giran muchas responsabilidades, los miembros de la comunidad educativa esperan mucho del docente, por lo tanto debe estar bien formado para poderse desenvolver sin ninguna dificultad y demostrar que tiene los conocimientos suficientes para realizar lo que tiene que hacer.

Una de las tantas funciones del docente es la integración. La integración es fundamental que exista en una institución por lo que el docente debe fomentarla en todo momento de su carrera como profesional

La integración requiere del diálogo, la concertación y la negociación entre todos los comprometidos con la población y debe ser la escuela, colegio la institución promotora de este proceso.

Otra función es ser innovador en la enseñanza, la organización y el contenido de los programas de estudio y de los métodos de evaluación de los estudiantes

El docente debe ser investigador que media entre la experiencia de sus estudiantes, la información existente y la producción de nueva información, propiciando de esta manera verdaderos aprendizajes significativos y relevantes.

Son funciones que requieren de mucha responsabilidad que debe cumplirlas a cada momento y estar siempre presto a desempeñarse en las funciones que le sean asignadas.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia es un sistema interrelacionado entre sí, donde cada uno de sus miembros se ven afectados por pertenecer a este grupo cuyo comportamiento cambia cuando alguno de sus elementos lo deja o llega uno nuevo. En una familia tanto el padre influye en la esposa y ésta a la vez en el hijo y el hijo en el padre y así sucesivamente en continua danza familiar (Ochoa, 2012).

Es la escuela y su interrelación con las familias las que pueden dar cuenta de esas diversas realidades que contiene y todo lo que ambas instituciones –familia y escuela- pueden hacer para beneficiar el desarrollo escolar de los hijos / alumnos en su aprendizaje y/o preparación para la vida (Padín, 2007).

Siendo la Familia el núcleo de la sociedad por lo tanto asume la responsabilidad de la Educación Inicial de sus hijos por ende tiene funciones muy importantes que cumplir con su formación.

La familia es la primera escuela donde los niños aprenden cualidades humanas, morales, el amor, la honestidad, el respeto, y otros valores propios del entorno familiar. Los padres educan a sus hijos de acuerdo con sus propios patrones morales, los estímulos que los niños puedan recibir, tendrán una influencia muy importante en la formación de hábitos, actitudes y valores

La familia, es un factor principal para lograr un mejor aprendizaje haciendo posible en el niño la participación activa y creativa de los conocimientos básicos, desarrolla el auto perfeccionamiento, su autodeterminación, lo hace independiente y seguro de sí mismo.

La adecuada socialización del niño y la niña es uno de los más importantes resultados que la sociedad exige de la familia y de la educación y se va construyendo a través de las relaciones que establece con sus familiares, con otras personas y con un entorno educativo y social favorable. Mediante este proceso el niño y la niña internalizan normas, pautas, hábitos, actitudes, valores que rigen la convivencia social.

Desarrollarse dentro de un entorno familiar adecuado, contribuirá sin duda alguna a un mejor desempeño escolar, esto reside en que el clima de confianza aportado en la familia logró el desarrollo de una identidad plena y por lo tanto de una personalidad de confianza en sí mismo y con objetivos claros de la vida.

El amor que recibe el niño de parte de sus padres es fundamental. La relación de los primeros años con el pequeño tiende por lo general a proveer de un substrato básico de confianza y relaciones positivas del niño con su mundo.

Es muy importante que los padres estimulen a sus hijos a desarrollar su percepción, sus sentidos, su memoria, su atención, su lenguaje, su pensamiento lógico y sobre todo, su capacidad de pensar y reflexionar para que acepte el desafío de crecer y aprender.

Los niños se animan a explorar su entorno y a tener nuevas experiencias a partir de la seguridad que les brinda la presencia de sus padres u otros adultos significativos que lo protegen, sin embargo debemos tener muy presente que la función parental tiene tres finalidades fundamentales: nutritiva, socializadora y educadora.

En conclusión el entorno familiar es la base para lograr un buen desarrollo integral de los hijos, es en la familia donde se le inculca los conocimientos que determinarán su personalidad en el futuro.

1.2.3.4. La función de los estudiantes.

Para la Escuela Nueva las experiencias de la vida cotidiana despiertan un mayor interés que las lecciones proporcionadas por los libros que solo serán un suplemento entre más formas de aprender. La escuela se centra plenamente en la vida; la naturaleza, la vida del mundo, los hombres y los acontecimientos serán los nuevos contenidos. La educación es un proceso para desarrollar cualidades creadoras en el niño (Girón, 2011).

El rol del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante (Medina, 2011).

Cada alumno actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar, pues hay diferentes clases de alumnos, debiendo el docente identificarlo con sus

fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse (Fingerman, 2011).

Dentro de la institución educativa el estudiante también tiene sus funciones y roles que cumplir ya que es el centro por y para quien se realiza el proceso educativo.

Ser capaz de construir nuevos conocimientos recurriendo a fuentes de información bibliográfica, a los diferentes servicios que ofrecen las redes de computadores, a la propuesta de curso que el profesor plantea y a habilidades de comparación, análisis, síntesis y experimentación que posean.

Ser el protagonista de los cambios e innovaciones que la educación requiera.

Utilizar con mucha responsabilidad las herramientas de las tecnologías de la información y comunicación como correo electrónico, Chat, grupos de discusión, Internet, consulta en bases de datos especializadas, manejo de software especializado.

Participar de las actividades propuestas para realizar en forma individual y en grupos de trabajo colaborativo.

Manifestar oportunamente a sus compañeros y al profesor las dificultades que se le presentan con las actividades propuestas.

Ser parte de grupos de trabajo conformados con sus compañeros de curso, en ningún caso pretender realizar todas las actividades sin ayuda de los demás.

- Construir su propio horario de trabajo.
- Cumplir con el cronograma del curso.

Los avances tecnológicos introducidos en la educación, desde el nivel básico hasta el superior, exigen un nuevo rol del docente y del estudiante, Ahora, gracias a la tecnología ambos comparten la responsabilidad de construir aprendizajes significativos.

Ser cada vez más protagonista y responsable de su propio aprendizaje.

El rol del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes virtuales de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento (Hoffmann & Mc Huire, 2010).

La importancia de los conocimientos previos para aprender, para poder aprovechar los nuevos conocimientos. A partir de estos conocimientos previos hay que enseñar en concordancia con ellos (Gramajo, 2010).

Los estudiantes aprenden cuando el aprendizaje es significativo, hay una integración de recursos tecnológicos, dar más relevancia a los trabajos de los estudiantes que a los exámenes (Arroyo, 2013).

El término enseñar y aprender para muchos es como yo enseño y tú aprendes, yo doy y tú recibes, se establece una relación de orden, cosa que no es así. En el proceso de enseñanza aprendizaje aprenden tanto el docente como el estudiante, el meollo del asunto está en buscar las estrategias adecuadas para que el aprendizaje sea significativo, aplicar los métodos y técnicas más apropiados para lograr un verdadero aprendizaje con el fin de que el conocimiento se fije en la mente del estudiante sin que sea necesario la memorización.

En el proceso de enseñanza el docente debe preocuparse de desarrollar cuatro aspectos en el estudiante:

La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.

El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.

La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.

La potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Se debe recomendar algunas estrategias que mejoran el aprendizaje:

- a) Tomar notas, con lo cual el estudiante desarrolla la capacidad de síntesis
- b) Resolver problemas propuestos, desarrolla la inteligencia ya que busca distintos caminos para llegar a la solución.
- c) Trabajo en grupo, el estudiante desarrolla la habilidad para exponer, dar opiniones, respetar las opiniones ajenas y sacar conclusiones.

El docente debe estar consciente de las diferencias individuales de los alumnos. Cada ser humano es un mundo diferente y por lo tanto aprende de distinta manera que otros, hay que respetar la naturaleza de cada individuo y saber aprovechar y desarrollar las potencialidades de cada uno de ellos en el momento oportuno.

El docente no debe ser un dador de conocimientos sino un orientador de los conocimientos que traen los estudiantes, aprovechar los conocimientos previos, las experiencias propias, sus problemas, para de allí introducir el nuevo conocimiento que será producido por el propio estudiante.

Cuando el estudiante construye su propio conocimiento, está desarrollando un aprendizaje auténtico, está demostrando lo que sabe hacer que luego se convertirá en un desempeño auténtico con lo cual queda comprobado que lo que se aprende haciendo no se olvida nunca, eso dura para toda la vida.

Siendo este el fin de la educación el desarrollo auténtico de los aprendizajes y el desempeño auténtico del estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación del personal del sector público tiene como propósitos tanto el desarrollo y realización personal y profesional del funcionario, como el fortalecimiento de la organización para el logro de sus objetivos. Hacer un diagnóstico de necesidades de capacitación posibilita un proceso de retroalimentación en la productividad de las y los servidores y trabajadores públicos (SECAP, 2013).

Reconocer la importancia de que los docentes cubran una función social, implica contar con las habilidades necesarias para desarrollar su trabajo docente, dominar las temáticas que imparten, y contar con los suficientes elementos pedagógicos para la promoción del aprendizaje (Tamayo & Peñaloza, 2012).

La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresarán su clase haciendo buen uso de las máquinas tecnológicas y haciendo más práctica la enseñanza (Castillo, 2013).

Se define como curso de formación a una capacitación, programada sistemáticamente, con objetivos claros, para un tiempo y horario determinado.

Los cursos de capacitación son importantes porque capacitan a las personas con el fin de actualizar sus conocimientos en la rama de su interés y que se encuentre en ese momento desempeñando para que pueda desarrollar su trabajo con más eficiencia y eficacia.

Con los cursos de formación se benefician tanto el docente como el estudiante porque un profesor preparado desarrolla mejor el proceso enseñanza aprendizaje, es más seguro de lo que hace y dice.

Los cursos de formación llevan al docente al mejoramiento profesional, siempre se aprende algo nuevo, que sirve para aplicarlo en clase con los estudiantes. Una persona capacitada sale de su rutina, innova, mejora, es más dinámica la clase, la hace más interesante y los estudiantes se motivan y mejoran en su rendimiento.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

De entre las ventajas de los cursos de formación tenemos: moviliza la energía para aportar creatividad a la resolución de dificultades presentes y desafía a construir un futuro digno. Hay que elegir cuidadosamente el centro de capacitación si se quiere una salida laboral o perfeccionar los conocimientos, sea para acudir a clases presenciales o para inscribirse en la modalidad online (educación, 2011).

Por la experiencia que tengo en cursos de formación a los cuales he asistido puedo sintetizar en las siguientes ventajas:

- Capacitación
- Innovación
- Actualización de conocimientos
- Se aprende cosas nuevas
- Mejoramiento profesional
- Los estudiantes mejoran su rendimiento
- Hay una mejor relación con el docente.

En cuanto a los inconvenientes que hay en los cursos de formación se tiene:

- Las personas no acuden a ellos por el tiempo
- Los horarios no están a disposición de todos.

- La situación económica

- La comunicación

- El material no llega a tiempo

Son ventajas e inconvenientes que se vive como docente al momento de asistir a un curso de formación profesional.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Es recomendable que los cursos sean diseñados en base a los principios de las teorías de aprendizaje: conductismo, cognoscitvismo y constructivismo con el fin de que no sean teóricos sino que sean talleres en donde se conjugue la teoría con la práctica.

Las guías de instrucción contienen objetivos del curso (objetivo general, objetivos particulares y específicos de los temas y subtemas), los componentes (se desglosan de cada subtema), las actividades de instrucción incluyen: actividades del instructor, de los participantes, las técnicas instrucciones a emplear, la especificación del material didáctico y la forma de evaluación (Mortis, Rosas, & Chairez, 2013).

Una estructura completa de los cursos de formación se encuentra en la Guía Didáctica II del proyecto de investigación (Jaramillo, 2013).

- Tema del curso
- Modalidad de estudios
- Objetivos
- Dirigido a:
- Nivel formativo de los destinatarios
- Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios
- Breve descripción del curso
- Contenidos del curso
- Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso
- Metodología
- Evaluación
- Duración del curso

- Cronograma de actividades a desarrollar
- Costos del curso
- Certificación
- Bibliografía

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

Otra de las importancias de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos (Castillo, 2013).

Por eso cuando se trata de invertir en darle más conocimientos, más información, desarrollar más habilidades en el personal, no debe haber tacañerías, pues es la empresa la que se está fortaleciendo, tal como dice otra frase también atribuida a Franklin: "Si tu vacías el bolsillo en tu cabeza, tu cabeza llenará tu bolsillo.

Mantenerse actualizado en el mercado laboral de hoy es clave, por lo tanto la capacitación constante es vital para ese propósito.

Los cursos de capacitación son de gran importancia para los docentes porque enriquece de conocimientos al profesor, lo hace crecer intelectualmente, sube de categoría, mejora sus métodos de enseñanza, se compenetra más en su cátedra, realiza las tareas de planificación, evaluación con más destreza y las clases las hace dinámicos y llamativos.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

Este proyecto se lo realizó en el Instituto Técnico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga” ubicado en el sitio Pagua perteneciente a la parroquia Río Bonito del cantón El Guabo en la provincia de El Oro.

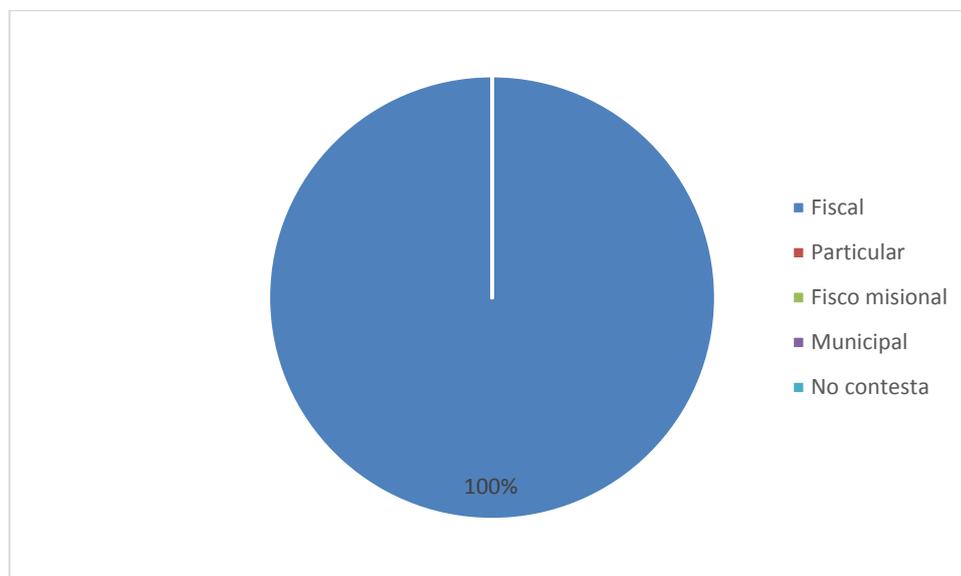
Tabla N° 1: Tipo de institución

Tipo de institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	17	100 %
Particular	0	0,00 %
Fisco misional	0	0,00 %
Municipal	0	0,00 %
No contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 1: Tipo de institución



Fuente: Tabla N° 1

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Esta institución se inició como particular, fue creada por un próspero agricultor Don Manuel Isaac Encalada Zúñiga (+), una persona dedicada por entero a la agricultura, como él sentía la necesidad de profesionales en el área de la agricultura y en esa época no habían en el sector ni la provincia, debían de contratar del extranjero o de otras provincias, lo cual le

resultaba muy oneroso entonces crea esta institución para tener sus propios profesionales que sirvan al cantón , la provincia y el país promoviendo de esta manera el desarrollo agrícola de la zona.

Con el tiempo la institución pasa a ser fiscal y desde entonces se dedica a formar profesionales en el área de la agricultura. A pesar de estar la institución retirada de la población, el estudiantado viene de otras latitudes de la provincia y del país a formarse por que ven en la agricultura y la ganadería como la rama del futuro.

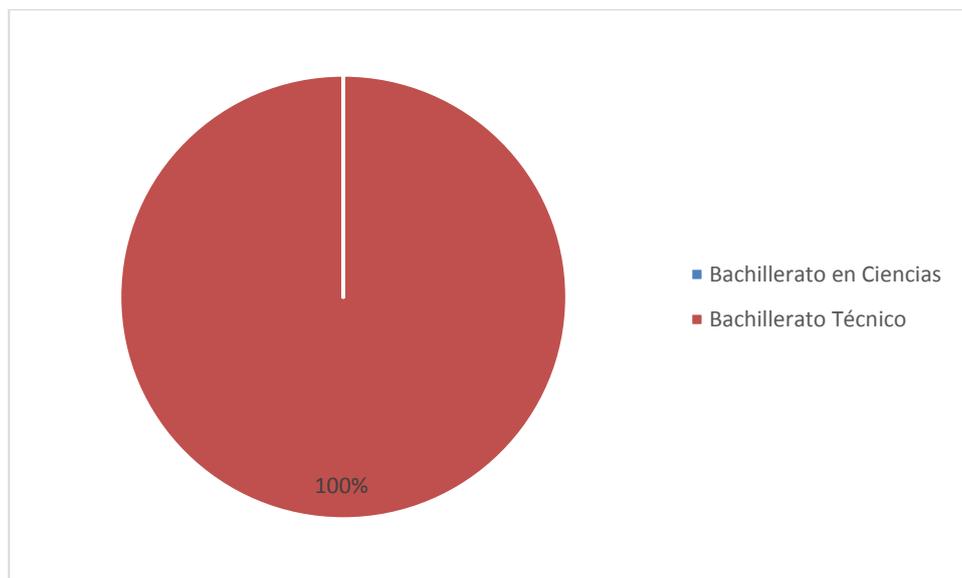
Tabla N° 2: Tipo de bachillerato que ofrece

Bachillerato que ofrece	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0,00 %
Bachillerato Técnico	17	100 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 2: Bachillerato que ofrece



Fuente: Tabla N° 2

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

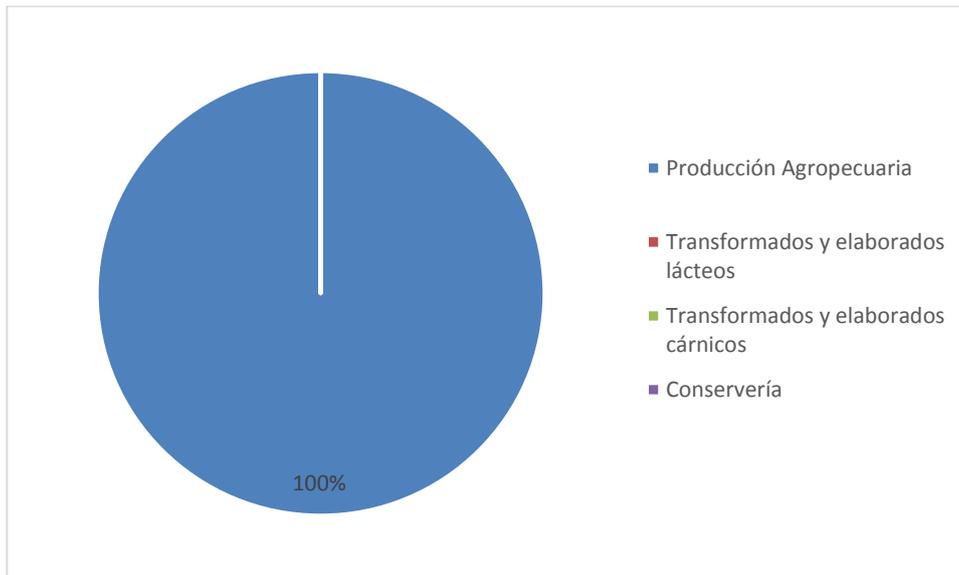
El tipo de bachillerato que ofrece esta institución educativa es en su totalidad técnico dado que surge de una necesidad de profesionales en ésta área debido a que el sitio donde está ubicada la institución es eminentemente agrícola, por tal motivo se convierte en un lugar estratégico, ya que la especialidad que tiene que es la agricultura por lo tanto debe estar en el campo. La institución posee su propio local, laboratorio, terreno suficiente donde se cultivan productos de ciclo corto, además cacao, banano, árboles frutales, se crían animales domésticos, ganado bovino, porcino, cuyes, abejas, entre otros.

Tabla N° 3: Bachillerato Técnico Agropecuario

Bachillerato Técnico en	Frecuencia	Porcentaje
Producción Agropecuaria	17	100 %
Transformados y elaborados lácteos	0	0,00, %
Transformados y elaborados cárnicos	0	0,00 %
Conservería	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 3: Bachillerato Técnico en

Fuente: Tabla N° 3

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

La institución investigada ofrece en su totalidad el bachillerato en la especialidad de agropecuaria. Este bachillerato surge de la necesidad de su patrono don Manuel Encalada, que siendo dueño de la hacienda siente la necesidad de profesionales en esta área para dar asistencia técnica a sus propiedades crea esta institución educativa en medio del campo en donde los estudiantes ponen en práctica los conocimientos adquiridos, ya que además de agropecuaria los estudiantes también adquieren conocimientos de elaborados lácteos, cárnicos, criaderos de cuyes, chancos, pollos, etc. Y sus respectivos procesos para la industrialización.

Conocimientos que permite que estos profesionales luego que egresan se desempeñan como pequeños empresarios, administradores de las hacienda, en fin como la provincia es eminentemente agrícola con toda seguridad no les hará falta el trabajo.

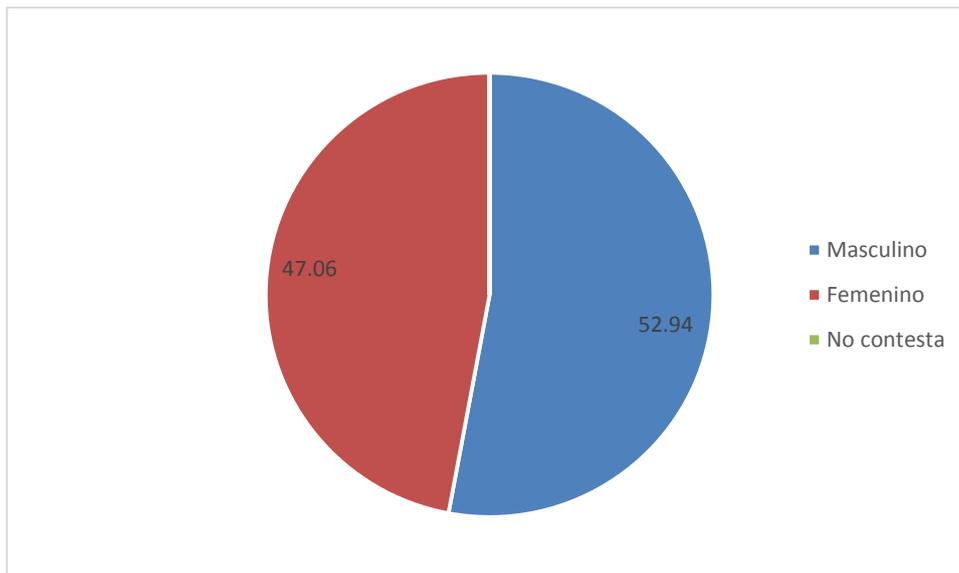
Tabla N° 4: Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	52.94 %
Femenino	8	47.06 %
No contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 4: Género



Fuente: Tabla N° 4

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Los docentes investigados son 17 que laboran en bachillerato de los cuales 14 pertenecen al género femenino y 6 de género masculino que equivale al 52.94 % y 47.06% respectivamente. En este cuadro se nota que el género femenino predomina al género masculino, hay más docentes mujeres que varones en esta institución educativa y si damos un vistazo a las demás instituciones hay un predominio total del género femenino ejerciendo la docencia e incluso en algunas instituciones educativas hay solo mujeres.

Esto demuestra que las mujeres están desempeñando roles muy importantes en el sector público y en otros sectores productivos de un país, convirtiéndose las mujeres en un eje muy

importante del desarrollo nacional.

La mujer en la actualidad ya no es considerada como un objeto, como sucedía en la época medieval, ha demostrado que tiene capacidades igual que el hombre y por ende las tareas que le ha correspondido desarrollar las ha sabido cumplir con mucha responsabilidad.

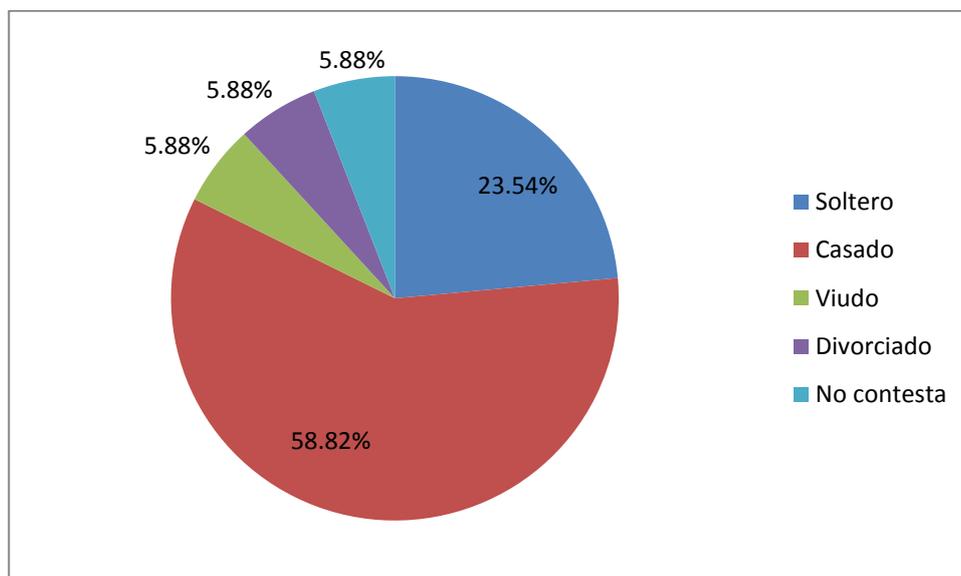
2.2. Participantes

Tabla N° 5: Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	23.54 %
Casado	10	58.82 %
Viudo	1	5.88 %
Divorciado	1	5.88 %
No contesta	1	5.88 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 5: Estado Civil



Fuente: Tabla N° 5
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Este cuadro nos demuestra que un 58% de los docentes son casados, es decir que tienen un hogar formado, lo cual nos da la idea de que la mayoría de docentes son personas serias, que tienen apego por los valores de la unidad familiar, no se refleja en los datos que exista una desorganización familiar en los docentes y eso es bueno porque se puede decir que son ejemplo para los estudiantes de la importancia que tiene la unidad familiar en el desarrollo integral de la persona.

Un porcentaje menor representan los solteros con un 23.54% lo que nos demuestra que hay docentes que aún no contraen matrimonio están dedicados al trabajo docente, son docentes que a lo mejor recién ingresan a la docencia por lo tanto dentro de algún tiempo pasaran al grupo de los serios como se dice comúnmente y luego ingresarán otro grupo de docentes algunos solteros, lo que quiero decir es que siempre existirá un porcentaje de docentes solteros, es un ciclo que va dando la vuelta ya que el magisterio se va renovando de a poco.

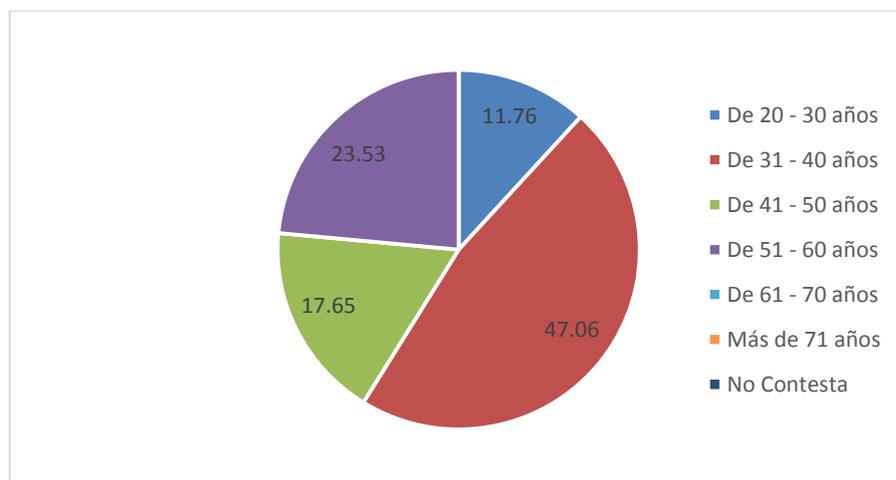
Los viudos y divorciados representan el 1%, porcentaje del total de los encuestados, en la institución los docentes son referentes de ese valor fundamental para la familia como es el matrimonio.

Tabla N° 6: Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	11,76 %
De 31 - 40 años	8	47,06 %
De 41 - 50 años	3	17,65 %
De 51 - 60 años	4	23,53 %
De 61 - 70 años	0	0,00 %
Más de 71 años	0	0,00 %
No Contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 6: Edad



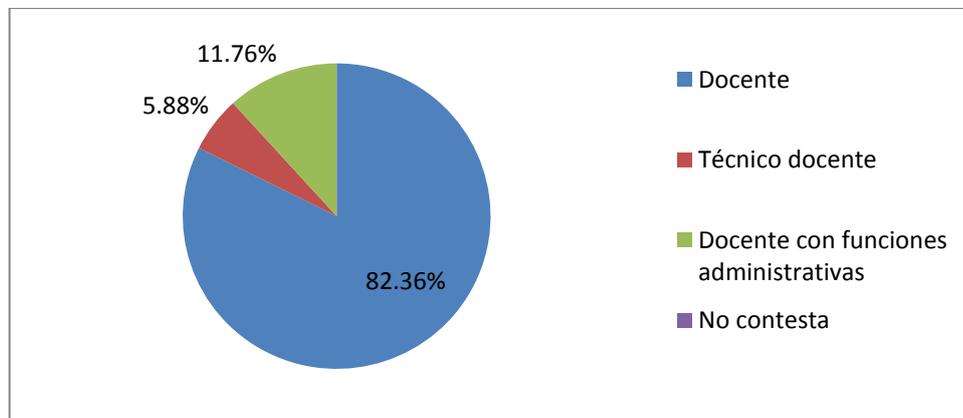
Fuente: Tabla N° 6
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Tabla N° 7: Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Docente	14	82.36 %
Técnico docente	1	5.88 %
Docente con funciones administrativas	2	11.76 %
No contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 7: Cargo que desempeña



Fuente: Tabla N° 7
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

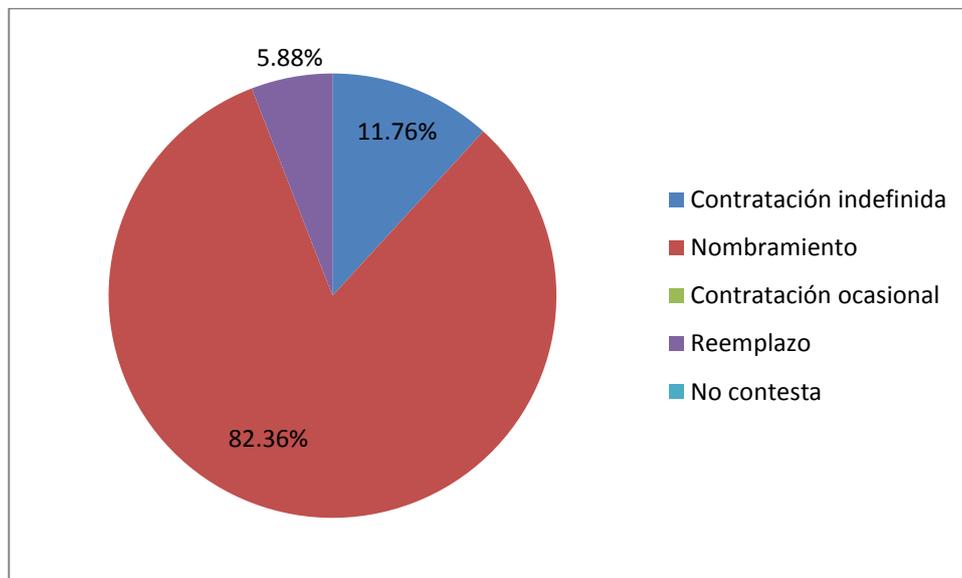
Del personal investigado se puede notar que el 82% desempeñan el cargo de docentes, el 11,76% son docentes con funciones administrativas y el 5,88% el cargo de técnico docente, esto nos demuestra que la mayoría del personal tienen el cargo de docentes, por lo que se puede deducir que la institución posee una buena planta de docentes, la institución no tiene problemas de déficit de profesores, por lo que la institución está bien dotada de maestros para que impartan los conocimientos a los estudiantes, esto le da a la institución la garantía de que los contenidos y programas de estudio de las distintas asignaturas no tiene problemas por lo tanto los estudiantes egresan con los conocimientos suficientes para desenvolverse en el campo profesional.

Si miramos los porcentajes mínimos es fácil darse cuenta que un reducido número de docentes (11, 76%) tiene el cargo de docentes con funciones administrativas es decir que este personal a más de desempeñar la docencia cumplen otra función en el área administrativa, esta doble funcionalidad se debe a que el personal deben cumplir con la carga horaria que exige la Ley y Reglamento de Educación.

Tabla N° 8: Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	2	11.76 %
Nombramiento	14	82.36 %
Contratación ocasional	0	0,00 %
Reemplazo	1	5.88 %
No contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 8: Tipo de relación laboral

Fuente: Tabla N° 8
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

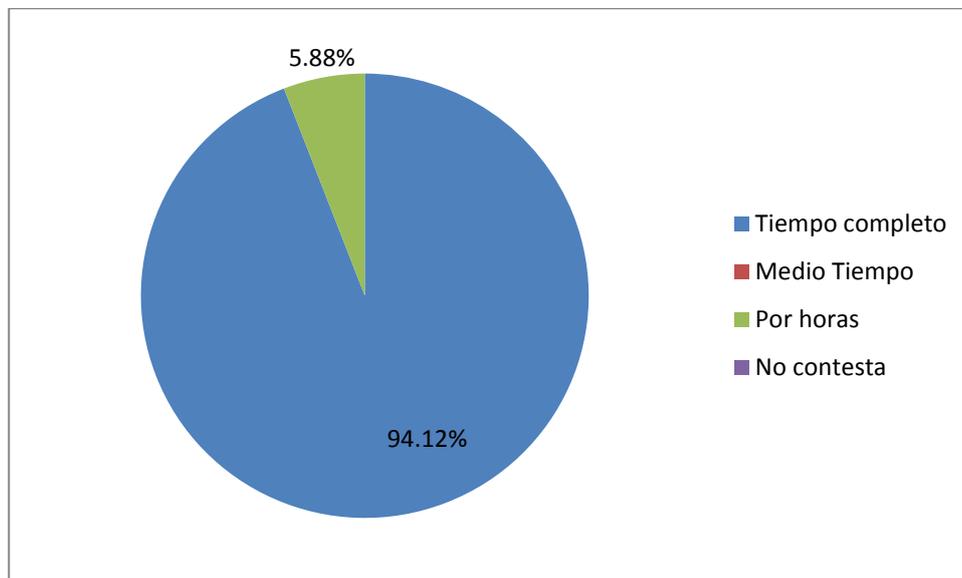
En cuanto al tipo de relación laboral la tabla nos demuestra que el 82.36% son docentes con nombramiento, el 11.76% son docentes con contratación indefinida y el 5.88% son de reemplazo. Por lo que es fácil darse cuenta que la planta docente casi en su totalidad tiene nombramiento, el porcentaje del personal contratado es muy bajo lo cual le da a la institución seguridad y confianza en tener una planta docente con nombramiento, ya que no tiene ese problema de estar la inseguridad y zozobra que genera cuando los docentes no tienen nombramiento.

Cuando el personal docente en su mayoría es contratado genera discontinuidad en el aprendizaje, a más de eso provoca desinterés en el estudiantado ya que cuando se termina el contrato a un docente se produce un desfase al momento de contratar a otro docente hasta que los estudiantes adaptan a la nueva metodología se ha perdido mucho tiempo, ventajosamente esto no sucede en esta institución

Tabla N° 9 Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	16	94.12 %
Medio Tiempo	0	0,00 %
Por horas	1	5.88 %
No contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 9: Tiempo de dedicación

Fuente: Tabla N° 9
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Los datos estadísticos nos demuestran que del 100% de los docentes el 94.12 % trabaja a tiempo completo en la institución frente a un 5.88% que trabaja por horas. Por lo que se puede fácilmente deducir que el personal docente dedica todo su tiempo a la labor educativa en la institución. Esta situación laboral de los docentes es muy favorable para la institución y sobre todo para los estudiantes ya que tiene docentes dedicados totalmente a la institución lo que permite que los profesores le den más atención a su labor docente.

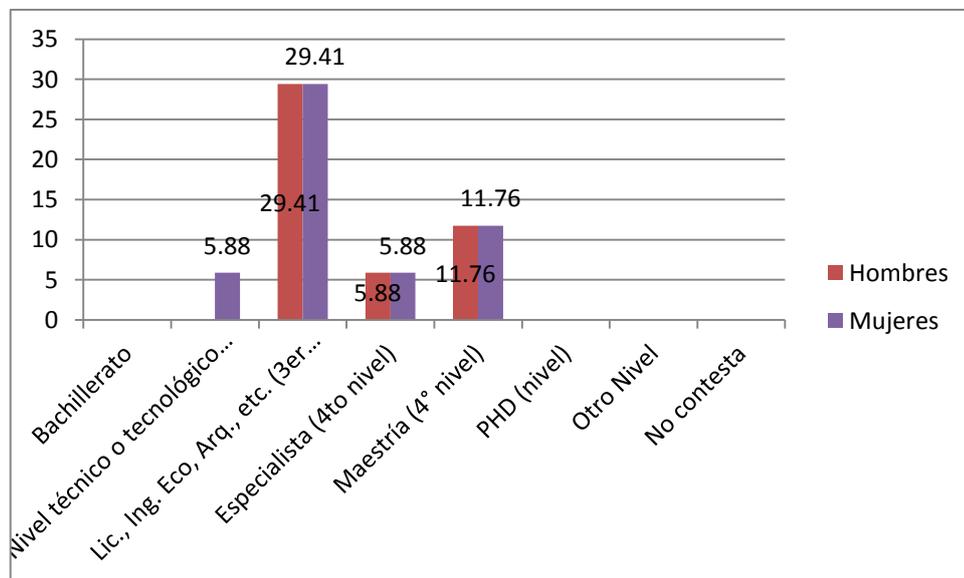
Tabla N° 10: Formación académica

Señale el nivel más alto de formación académica que poseen	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,00 %	0	0,00%
Nivel técnico o tecnológico superior			1	5.88%
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	5	29.41 %	5	29.41 %
Especialista (4to nivel)	1	5.88%	1	5.88%
Maestría (4° nivel)	2	11.76%	2	11.76%
PHD (nivel)	0	0,00 %	0	0,00 %
Otro Nivel	0	0,00 %	0	0,00 %
No contesta	2	25,00	2	22,22
Total	8	100 %	9	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 10: Formación académica



Fuente: Tabla N° 10

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Los docentes que trabajan en el Instituto Técnico Agropecuario Manuel Isaac Encalada Zúñiga el 58.82 % tienen una formación docente de tercer nivel. Un 23.54% de cuarto nivel, seguido de un 11.76 % de especialista y por último el 5.88% en nivel técnico o tecnológico superior. Fácilmente nos damos cuenta que la mayoría de docentes que trabajan en esta institución tienen una formación académica de tercer nivel son profesionales en sus respectivas áreas académicas, otro grupo menor a llegado a obtener un título de cuarto nivel como es la maestría, aunque es bajo el porcentaje la muestra es muy representativa considerando el tiempo completo que dedican a la institución, hacen el esfuerzo para ganarle tiempo al tiempo y superarse académicamente, un grupo menor al anterior posee el título de especialista, claro está como es una institución técnica deben haber especialistas.

La tabla de datos nos permite hacer un análisis y llegar a deducir que el porcentaje de docentes en cuarto nivel y especialistas es muy bajo, motivo de otro estudio será encontrar las razones del por qué hay muy pocos docentes con el título de cuarto nivel o a lo mejor más adelante las encontremos.

2.3. Recursos

2.3.1. Talento humano.

En este proyecto participaron 17 docentes que laboran en bachillerato del Instituto Técnico Agropecuario Manuel Isaac Encalada Zúñiga. Docentes con muchos años de experiencia y profesionales en cada una de las áreas de estudio, la investigadora.

2.3.2. Materiales.

Para realizar este trabajo se utilizó el computador como medio moderno que con sus programas facilitan el trabajo, se requirió de la impresora, la copiadora, de un vehículo para trasladarse al lugar de la investigación, desde luego de hojas de papel, de una flash memory para guardar la información, materiales que son de una gran utilidad para desarrollar este trabajo.

2.3.3. Económicos.

Los gastos que ha demandado la presente investigación, han sido solventados por la tesista, y son los siguientes:

MATERIALES	COSTO
Copias	50.00
Transporte	50.00
Tinta para impresora	70.00
Hojas de papel	4.00
Flash Memory	14.00
Anillados	30.00
Otros/impresivos	50.00
TOTAL	268.00

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación.

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

- Es un estudio transaccional/ transversal puesto que permitió recoger datos de un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, se realizó una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hizo una descripción de los datos recolectados, producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso desarrollado en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulados y presentados en tablas estadísticas, ameritaron la utilización de métodos de orden cualitativo, buscando determinar, conocer, interpretar y explicar el criterio de los actores investigados, es decir, de los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.4.2. Métodos de investigación.

Para desarrollar el presente trabajo fue necesaria la utilización de métodos de investigación, entre los principales métodos tenemos:

El **descriptivo**, permitió describir paso a paso el proceso de la investigación y los fenómenos que se fueron presentando en el desarrollo del mismo.

El **analítico**, permitió realizar un análisis de cada situación del problema en estudio, tratando de explicar y fundamentar las causas y efectos del problema investigando.

El **sintético**, una vez realizado el análisis, este método sirvió para extraer lo fundamental del problema, las características más relevantes con el fin de tener claro el camino a donde queremos llegar.

El **histórico**, la utilización de este método se evidenció en la entrevista con la autoridad, ya que se pudo conocer cuándo y por qué se dio la creación de la institución objeto de este estudio.

El método **inductivo** se utilizó para a partir de los datos específicos de la investigación, poder generalizar.

El método **deductivo**, permitió extraer las ideas principales sobre las cuales gira el problema, para establecer conceptos, conclusiones, los mismos que nos ampliarán el horizonte para hallar las posibles soluciones.

El **Hermenéutico**, fue de gran utilidad en el momento en que se analizó la bibliografía necesaria para la elaboración del marco teórico.

El **Estadístico**, facilitó la organización detallada de la información recabada en la investigación, la misma que presenta de forma explícita en cuadros, Figuras, entre otros.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de investigación.

Observación: La investigación fue cuanti-cualitativa por lo que se utilizó como una técnica fundamental. La observación estará presente en todas las etapas del proyecto.

Fichaje: Permitted registrar toda la información bibliográfica recabada. Este material facilitó el acceso a las fuentes de información necesarias en todo el proceso de investigación.

Encuestas. Mediante la aplicación de las encuestas a los docentes de bachillerato, se recogió la información de campo, una vez obtenidos los valores, fueron tabulados para determinar los niveles más significativos que permitirán realizar el diagnóstico y análisis correspondiente.

Lectura. Esta técnica facilitó seleccionar la información teórica pertinente para sustentar este trabajo.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

El cuestionario, se recurrió a este instrumento de investigación para plantear las consultas e interrogaciones a los docentes de bachillerato en donde responderán a las interrogantes planteadas que luego serán procesados los datos que se obtuvieron con la finalidad de realizar el análisis de los resultados.

2.6. Procedimiento

En el proceso de la investigación se hizo uso de varias técnicas y métodos de la investigación científica.

El desarrollo de esta investigación se inició con la selección del plantel a ser investigado, luego se procedió a solicitar una entrevista con el señor Rector, quien brindó la apertura para la investigación y proporcionó la información necesaria, así mismo sirvió de vínculo con los docentes, a quienes convocó a una sesión breve, en donde explicó la importancia, alcances, beneficio que traerá para la institución la investigación con el fin de motivarles para que participen de ella, quienes aceptaron gustosos.

Luego se realizó la recopilación de documentos, textos, revistas, folletos, artículos, entrevistas, encuestas, visitas, entre otras, con el fin de desarrollar el marco teórico. Es decir, que fue necesario valerse de todo cuanto recurso sea posible para cumplir con el objetivo de la investigación.

Con la información obtenida y luego de realizado todo el proceso de investigación se concluyó con la elaboración de una propuesta de capacitación sobre técnicas didácticas.

Al final se siente el regocijo de la labor cumplida, después de haber pasado muchas horas realizando la planificación y ejecución, se siente el sabor del éxito al saber que se ha realizado bien el trabajo.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

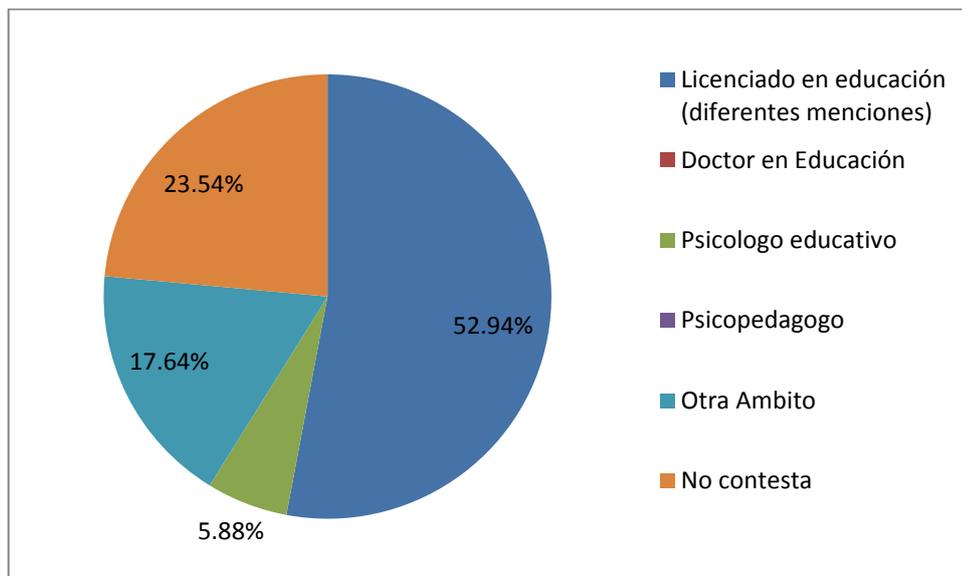
Tabla N° 11: Su titulación tiene relación con el ámbito educativo

Formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	9	52.94 %
Doctor en Educación	0	0,00 %
Psicólogo educativo	1	5.88 %
Psicopedagogo	0	0,00 %
Otro Ámbito	3	17.64 %
No contesta	4	23.54 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 11: Formación profesional



Fuente: Tabla N° 11

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

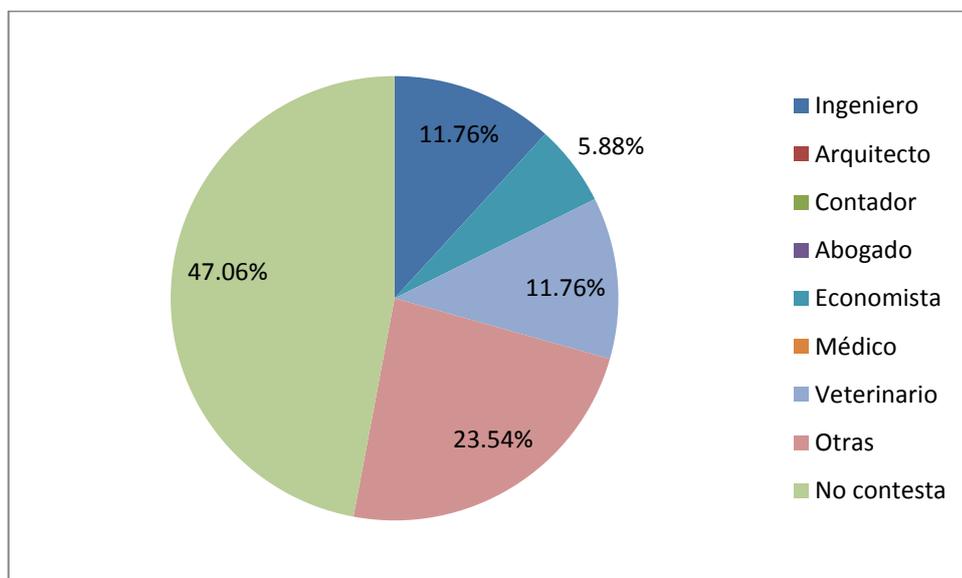
La tabla estadística tiene datos claros en donde se observa que los docentes del Instituto técnico agropecuario Manuel Isaac Encalada Zúñiga el 52.94% son licenciados en educación, el 23.54% no contesta, el 17.64% otro título, el 5.88% psicólogo educativo, esto nos permite hacer una apreciación de que la mayoría de docentes que laboran en esta institución educativa su título de pregrado si tiene relación con el ámbito educativo, son profesionales de la educación, contando también con un psicólogo educativo

Tabla N° 12: Su situación tiene relación con: Ámbito educativo

Otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	11.76 %
Arquitecto	0	0,00 %
Contador	0	0,00 %
Abogado	0	0,00 %
Economista	1	5.88 %
Medico	0	0,00 %
Veterinario	2	11.76 %
Otro	4	23.54 %
No contesta	8	47.06 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 12: Otras profesiones

Fuente: Tabla N° 12

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Los docentes encuestados manifiestan que a más del título en educación poseen otras profesiones el 11.76% tienen el título de veterinario, ingeniero y el 5.88% son economistas, el 23.54% tienen otras profesiones lo cual es favorable ya que demuestran que a más de ser docentes están capacitados para desempeñarse en el área que se les requiera.

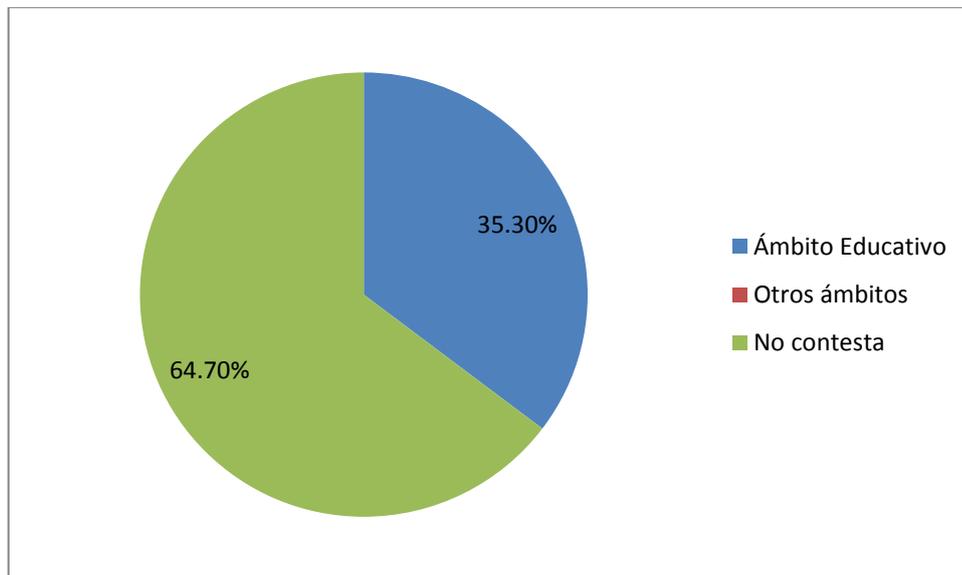
En el ámbito laboral pueden cumplir funciones diferentes y cuando se requiera por ejemplo de la asesoría de un abogado se acude al docente que tiene ese título y así por el estilo cuando se necesite un arquitecto, un ingeniero civil, etc., se puede sacar provecho de este personal que se dispone en la institución.

Tabla N° 13: Si posee titulación de post grado, este tiene relación con

Formación de post grado	Frecuencia	Porcentaje
a. El ámbito educativo	6	35.30 %
b. Otro	0	0,00 %
c. No contesta	11	64.70 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 13: Formación de post grado

Fuente: Tabla N° 13

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Los docentes del Instituto Manuel Encalada según la encuesta el 35.30% posee título de posgrado que tiene relación con el ámbito educativo, el 64.70% no contesta seguramente porque no poseen título de cuarto nivel.

Poseer un título de cuarto nivel es una buena carta de presentación para los docentes y para la institución contar con una planta docente con títulos de cuarto nivel en una garantía para la calidad de la educación. Si bien es cierto hay docentes con título de cuarto nivel también es cierto que el porcentaje es muy bajo apenas del 35%, esto significa que los directivos deben de incentivar y dar facilidades para que sus docentes mejoren su carrera profesional capacitándose para obtener un título de cuarto nivel. No significa que aquellos docentes que poseen título de tercer nivel sean menos capaces, por contrario, hay personal con muchos años de experiencia pero no han actualizado sus conocimientos.

El título de cuarto nivel es una oportunidad para mejorar profesionalmente, actualizar sus conocimientos y más aún cuando en los actuales momentos se es un requisito para ascender de categoría.

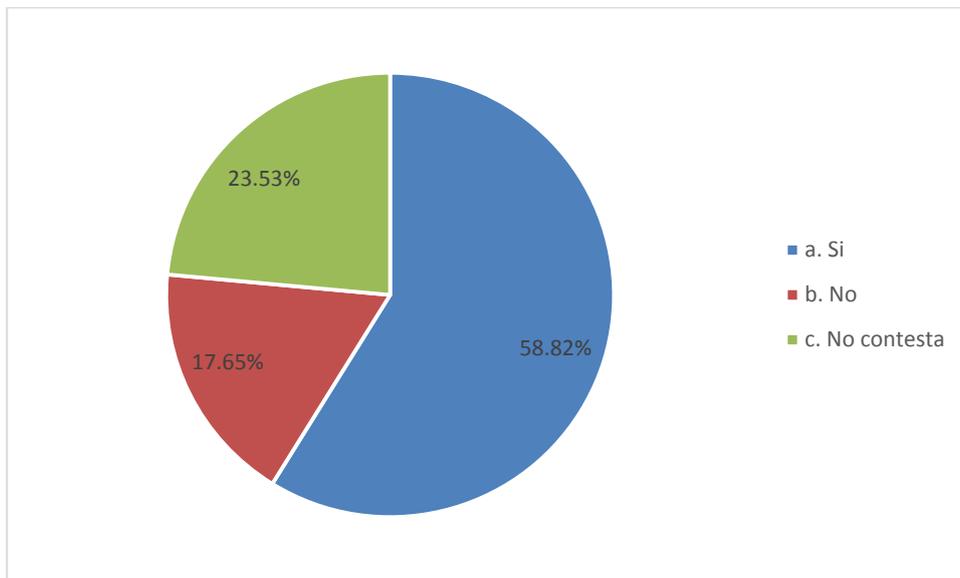
Tabla N° 14: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Desea hacer un post grado	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	10	58.82 %
b. No	3	17.65 %
c. No contesta	4	23.53 %
total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 14: desea hacer un post grado



Fuente: Tabla N° 13

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Como podemos ver en la tabla estadística los docentes del Instituto Manuel Encalada en un 58.82% les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener el título de cuarto nivel, el 17.65% dice no estar interesado y un 23.53% no contesta.

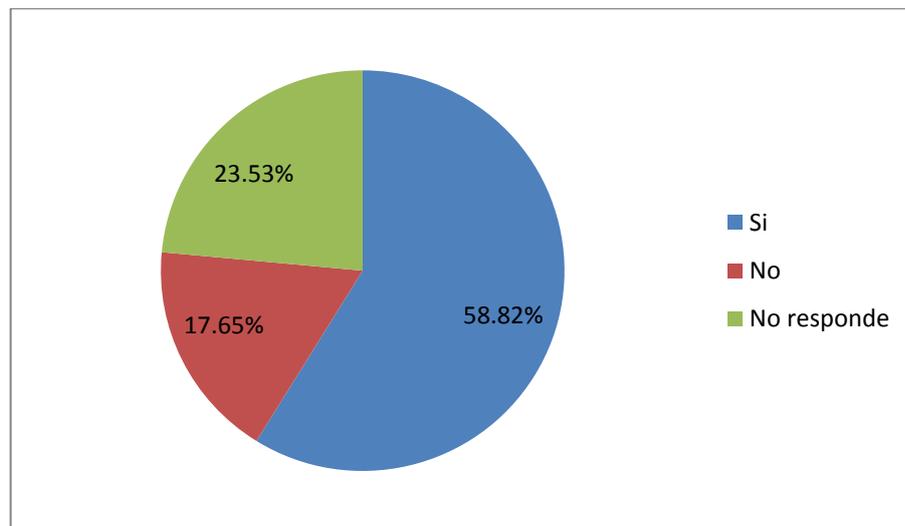
Existe notorio interés de los docentes por capacitarse y obtener su título de cuarto nivel, con la finalidad de realizar una mejor labor educativa.

Tabla N° 15: En qué le gustaría capacitarse

En qué le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	10	58,82 %
PhD	1	5,88 %
No contesta	6	35,30 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 15: En qué le gustaría capacitarse

Fuente: Tabla N° 15

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En cuanto a la pregunta en qué les gustaría formarse manifiestas los docentes de esta institución que les gustaría seguir una maestría el 58.82%, el 5.88% desearía formarse en un PhD y el 35.30% no contesta.

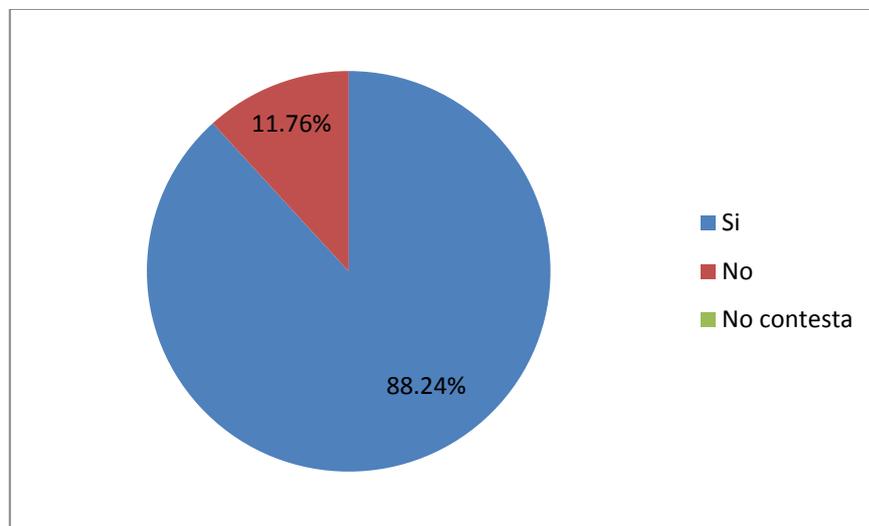
Los datos son elocuentes que los docentes de esta prestigiosa institución están en su mayoría muy interesados en formarse en una maestría por lo que las autoridades deben promover que sus docentes se formen en esta carrera de las maestrías porque es muy beneficioso para la institución, para la población estudiantil y para mejorar la calidad de la educación. En adelante habrá que averiguar el por qué no se deciden a seguir una maestría, cuáles son las causas que se lo impiden con la finalidad de aportar con soluciones a esta que sería una de las necesidades de formación.

Tabla N° 16: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos		
	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	15	88,24 %
b. No	2	11,76 %
c. No contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 16: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos



Fuente: Tabla N° 16
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En lo relacionado a la importancia de seguirse capacitando en temas educativos el 88.24% manifiesta que si es importantes y el 11.76% expresa que no es importante. Casi la totalidad de los docentes le dan la importancia necesaria a la capacitación en temas educativos por lo que están conscientes de que tienen que seguirse capacitando.

Hay pocos maestros que dicen que no es importantes seguirse capacitando, este dato es muy importante tomarlo en cuenta saber que hay docentes que tienen esa forma de pensar, a lo mejor será porque están cerca de jubilarse, en fin lo más relevante es descubrir que hay docentes que tiene deseo de superarse.

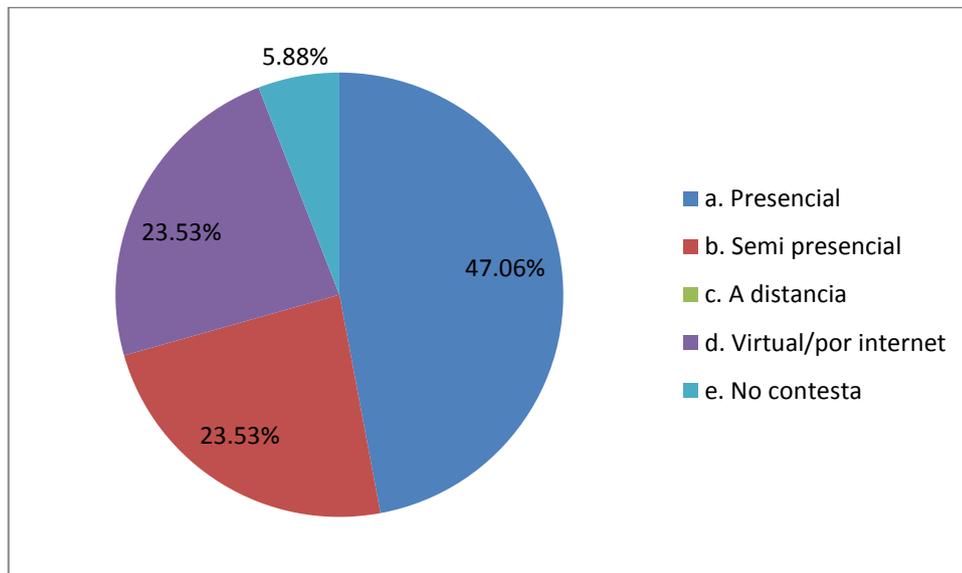
Tabla N° 17 Como le gustaría recibir la capacitación

Como le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
a. Presencial	8	47,06 %
b. Semi presencial	4	23,53 %
c. A distancia	0	0,00 %
d. Virtual/por internet	4	23,53 %
e. No contesta	1	5,88 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana del Carmen Sigüenza Ríos

Figura N° 17: Como le gustaría recibir la capacitación



Fuente: Tabla N° 17

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En cuanto a la forma como desearían recibir la capacitación el 47.06% dicen que desearían recibirla de forma presencial, el 23.53% semipresencial y virtual respectivamente lo que nos permite deducir que los docentes del Instituto Manuel Encalada en su mayoría desean recibir la capacitación de forma presencial.

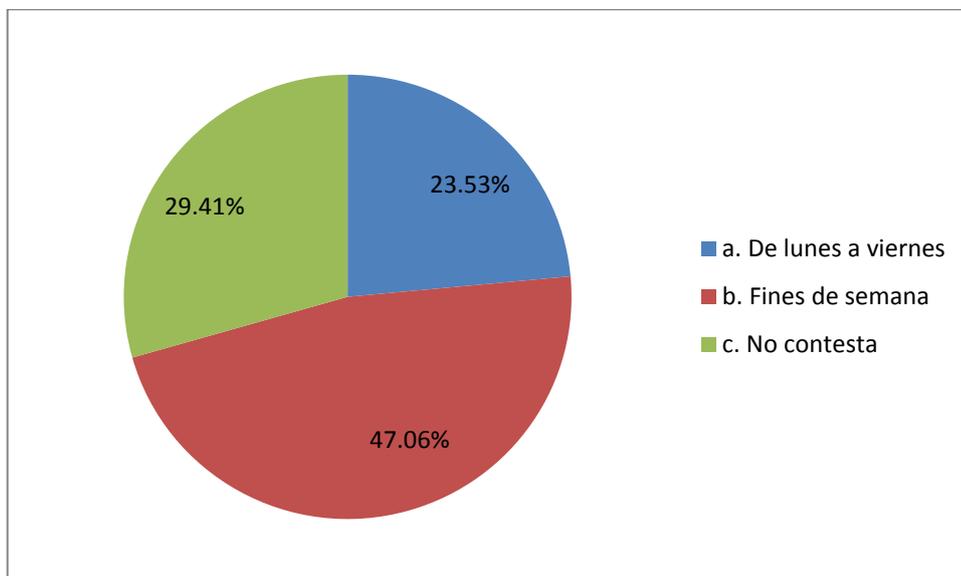
También hay quienes manifiestan su deseo de que la capacitación sea semipresencial otros de forma virtual lo cual permite deducir que todos quieren de cualquier forma capacitarse, por lo tanto la recomendación sería que se las autoridades educativas planifiquen los cursos de capacitación de forma presencial, semipresencial y virtual con el fin de dar más cobertura al profesorado del país con el objetivo de lograr que todos los docentes asistan a los cursos.

Tabla N° 18: Si prefiere cursos "presenciales" o "seme presenciales", en que horarios le gustaría recibir la capacitación

En que horarios le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
a. De lunes a viernes	4	23,53 %
b. Fines de semana	8	47,06 %
c. No contesta	5	29,41 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana del Carmen Sigüenza Ríos

Figura N° 18: En qué horarios le gustaría recibir la capacitación



Fuente: Tabla N° 18
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En lo referente a los horarios que desea recibir la capacitación vemos que el 47.06% desea recibir los fines de semana, mientras que el 23.53% prefiere de lunes a viernes, esto nos demuestra que los docentes en su mayoría prefieren capacitarse los fines de semana por que tienen tiempo libre a pesar de que son días de descanso pero están dispuestos a sacrificar esos días con el fin de capacitarse.

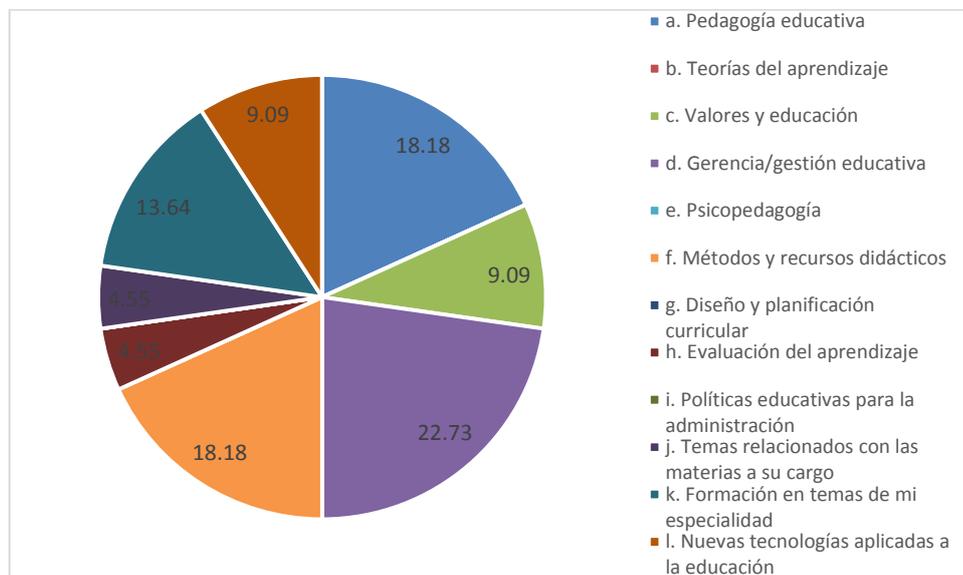
Tabla N° 19: En que temáticas le gustaría capacitarse

En que temáticas le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
a. Pedagogía educativa	4	18,18 %
b. Teorías del aprendizaje	0	0,00 %
c. Valores y educación	2	9,09 %
d. Gerencia/gestión educativa	5	22,73 %
e. Psicopedagogía	0	0,00 %
f. Métodos y recursos didácticos	4	18,18 %
g. Diseño y planificación curricular	0	0,00 %
h. Evaluación del aprendizaje	1	4,55 %
i. Políticas educativas para la administración	0	0,00 %
j. Temas relacionados con las materias a su cargo	1	4,55 %
k. Formación en temas de mi especialidad	3	13,64 %
l. Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	9,09 %
m. Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00 %
Total	22	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana del Carmen Sigüenza Ríos

Figura N° 19: En que temáticas le gustaría capacitarse



Fuente: Tabla N° 19

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En lo que tiene que ver con las temáticas en que le gustaría capacitarse los porcentajes están distribuidos de una forma diversa comenzando de mayor a menor el 22,73% expresan que les gustaría capacitarse en gerencia y Gestión educativa, el 18,18% en pedagogía y métodos y recursos didácticos, un 13,64% en temas de acuerdo a su especialidad, el 9,09% en valores/educación y nuevas tecnologías aplicadas a la educación y el 4,55% en evaluación del aprendizaje y materias a su cargo. Estos datos nos dejan entrever que los

docentes desean capacitarse en diferentes temáticas que tienen que ver con el ámbito educativo.

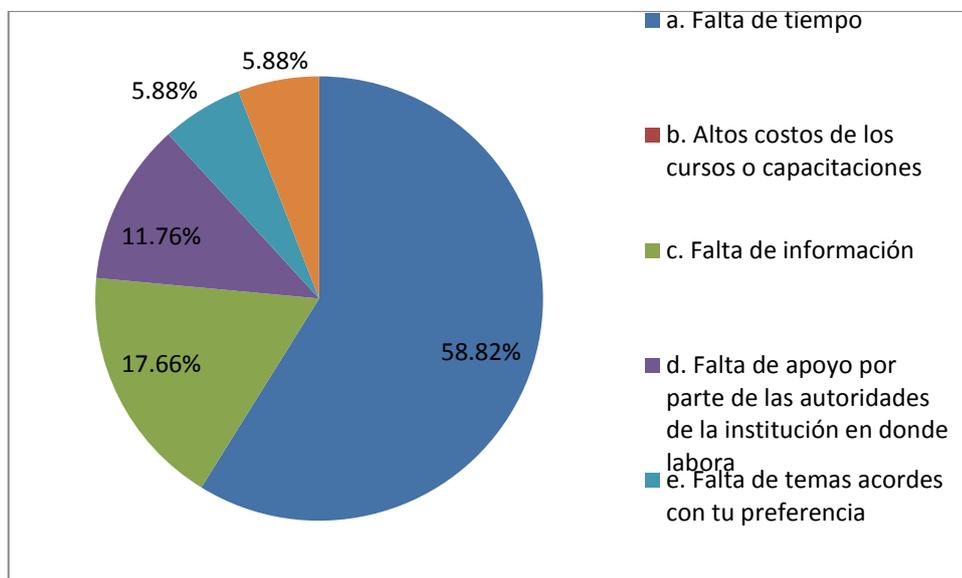
Todas las temáticas son interesantes e importantes por lo que hay algunos que expresan su deseo de que las temáticas sean en gerencia y gestión educativa seguidas de quienes desean las temáticas de pedagogía educativa

Tabla N° 20: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
a. Falta de tiempo	10	58,82 %
b. Altos costos de los cursos o capacitaciones	0	0,00 %
c. Falta de información	3	17,66 %
d. Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	2	11,76 %
e. Falta de temas acordes con tu preferencia	1	5,88 %
f. No es de su interés la capacitación profesional	1	5,88 %
g. No contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana del Carmen Sigüenza Ríos

Figura N° 20: Obstáculos que se presentan para que usted no se capacite



Fuente: Tabla N° 20
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Cuando se les preguntó sobre cuáles eran los obstáculos para que usted no se capacite la respuesta fue que el 58.82% no se capacitan por falta de tiempo, el 17,66% por falta de información, el 11.76% por falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora, el 5.88% dicen por falta de temas acorde con su preferencia y con igual porcentaje manifiestan que no es de su interés la capacitación profesional.

La falta de tiempo es uno de los limitantes que manifiestan los docentes que tienen que les impide asistir a los cursos de capacitación, si bien es cierto los docentes a más de ser profesores somos padres y madres que cumplimos otras actividades dentro del hogar lo cual hace que quede poco tiempo para dedicarnos a la capacitación, sin embargo le sacamos tiempo al tiempo para asistir a los cursos o a la universidad con el fin de progresar en la carrera educativa.

La falta de información también es otro de los obstáculos para que los docentes no se capaciten, esto sería una despreocupación ya que en la actualidad con tantos medios de información y comunicación es imposible que no nos enteremos de los cursos. En definitiva estos son los aspectos más sobresalientes por los cuales los docentes no asisten a los cursos de capacitación profesional.

Tabla N° 21: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
a. La relación del curso con mi actividad docente	9	52.94 %
b. El prestigio del ponente	1	5.88 %
c. Obligatoriedad de asistencia	0	0,00 %
d. Favorecen mi ascenso profesional	2	11.76 %
e. La facilidad de horarios	0	0,00 %
f. Lugar donde se realizó el evento	0	0,00 %
g. Me gusta capacitarme	7	41.17 %
h. No contesta	1	5.88 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana del Carmen Sigüenza Ríos

Figura N° 21: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones



Fuente: Tabla N° 21

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En cuanto a los motivos por los cuales asiste a los cursos de capacitación el 52.94% manifiestan que es por la relación del curso con mi actividad docente, el 41,17% porque me gusta capacitarme, el 11.76% porque favorecen mi ascenso profesional y el 5.88% por el prestigio del ponente.

Analizando los resultados de la encuesta se ve que los motivos que tienen un gran peso para que asistan los docentes a los cursos es por la relación del curso con el trabajo docente, también hay que tomar en cuenta que un grupo de docentes aunque el menor escala lo hacen porque les gusta capacitarse otros dicen que es porque les sirve para ascenso.

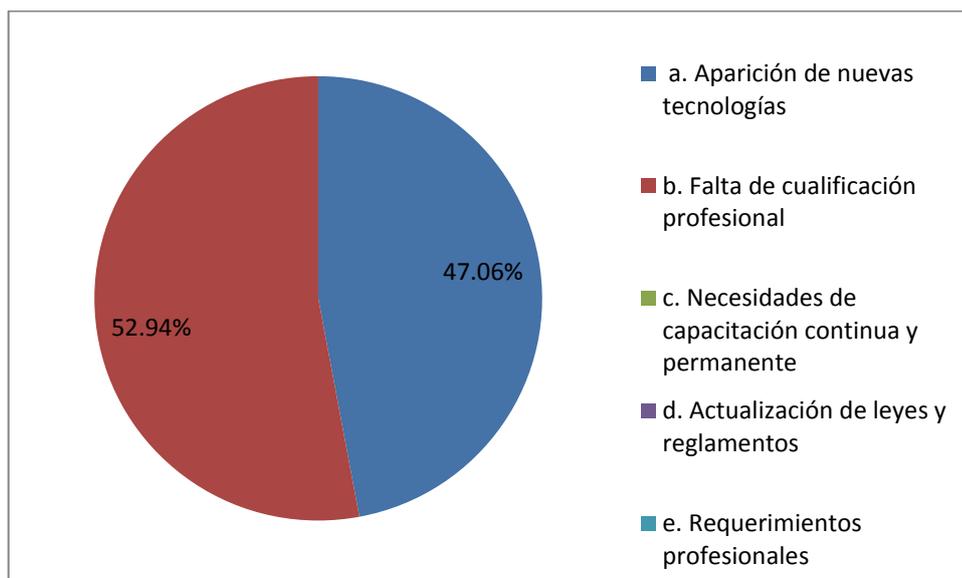
Tabla N° 22: Cuales considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
a. Aparición de nuevas tecnologías	8	47,06 %
b. Falta de cualificación profesional	9	52,94 %
c. Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00 %
d. Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00 %
e. Requerimientos profesionales	0	0,00 %
f. Otros	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana del Carmen Sigüenza Ríos

Figura N° 22: Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones



Fuente: Tabla N° 22

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En lo relacionado a cuales considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos y capacitaciones el 52.94% manifiestan que es por falta de cualificación profesional, el 47.06% que es por aparición de nuevas tecnologías.

Estos datos nos indican que los docentes desean mejorar profesionalmente y que como la tecnología ha avanzado también necesitan capacitarse en esa área para estar acorde a los adelantos de lo que el mundo moderno requiere.

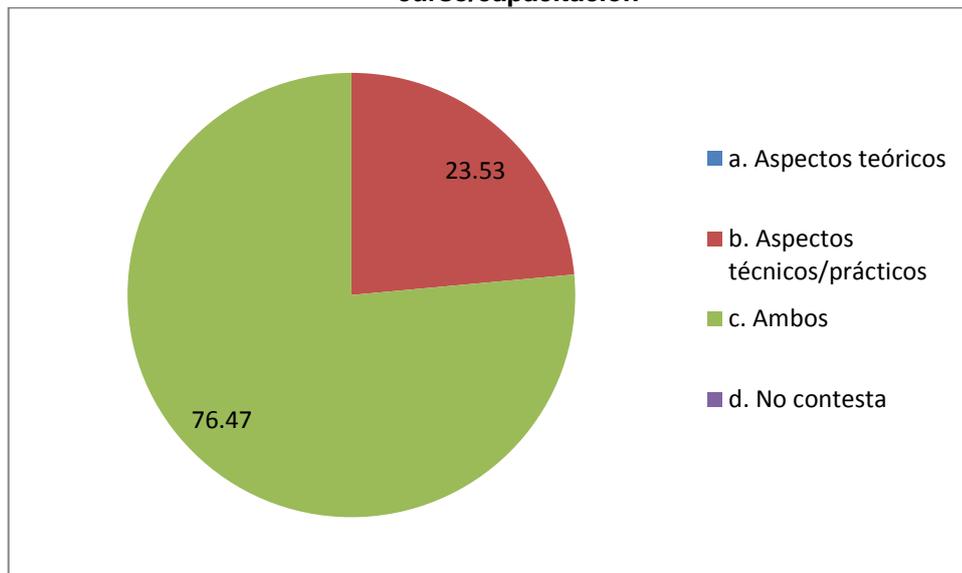
Tabla N° 23: Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	Frecuencia	Porcentaje
a. Aspectos teóricos	0	0,00 %
b. Aspectos técnicos/prácticos	4	23.53 %
c. Ambos	13	76.47 %
d. No contesta	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana del Carmen Sigüenza Ríos

Figura N° 23: Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación



Fuente: Tabla N° 23

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Dentro de los aspectos que consideran de mayor importancia en el desarrollo de un curso sobresale con un porcentaje del 13% la teoría y la práctica.

Esto significa que a los docentes les parecen que los cursos deben ser teórico prácticos, es decir que sean activos, que lo que se dice en la teoría se lo compruebe con la práctica. Los cursos no deben ser aburridos, el facilitador debe apartarse del verbalismo es por eso que la gran mayoría de docentes están de acuerdo en los cursos deben ser teóricos y práctico.

3.2. Análisis de la formación

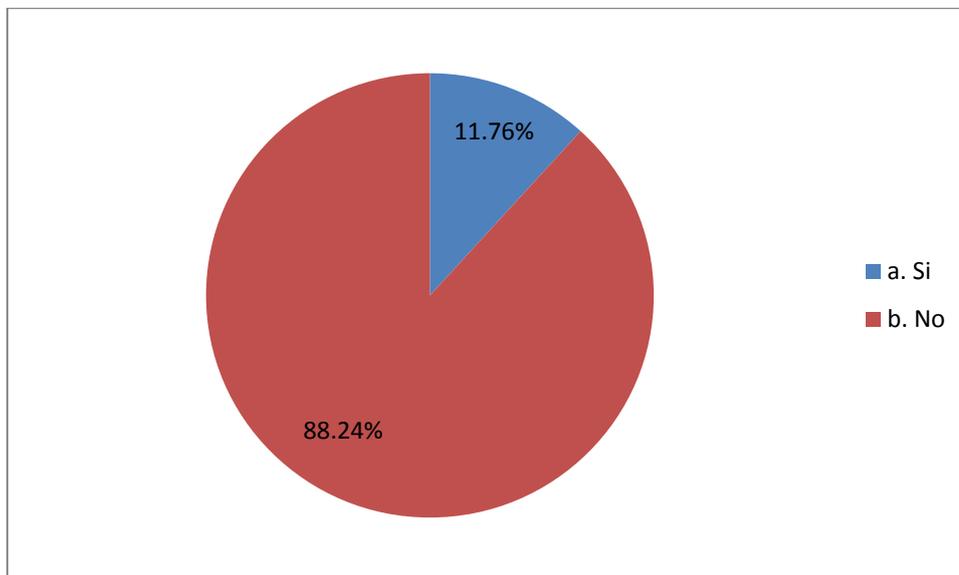
La organización y la formación

Tabla N° 24: La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años

La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	2	11,76 %
b. No	15	88,24 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 24: La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años



Fuente: Tabla N° 24

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Respecto de que si la institución educativa en la que labora ha propiciado cursos en los últimos años el 88.24% de los docentes manifiesta que no, el 100% de docentes dicen desconocer si las autoridades están ofreciendo o elaborando proyectos de cursos.

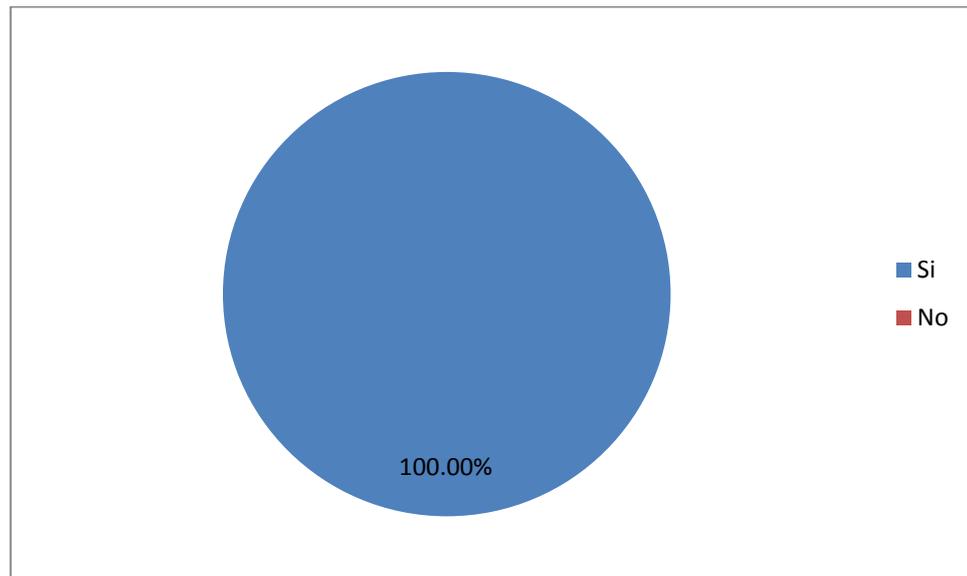
Es evidente que las autoridades de la institución educativa Manuel Encalada no están preocupadas en planificar cursos de capacitación para sus docentes esta responsabilidad se la dejan al Ministerio de Educación puede ser porque asumir esta responsabilidad demanda gastos y una serie de otros recursos que a lo mejor la institución no los tiene.

Tabla N° 25: Conoce si la institución está propiciando cursos / seminarios.

Conoce si la institución está propiciando cursos / seminarios.	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	0	0,00 %
b. No	17	100 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 25: Conoce si la institución está propiciando cursos / seminarios.

Fuente: Tabla N° 28

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En el Instituto Técnico Agropecuario Manuel Isaac Encalada Zúñiga el 100% de los docentes encuestados manifiestan que no conocen si la institución está propiciando cursos y seminarios por lo que hace suponer que las autoridades no se preocupan por la capacitación y actualización de los profesores.

Por lo tanto es motivo hacer una averiguación más específica con el fin de encontrar las causa del por qué la institución no propicia cursos y seminarios.

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

	Frecuencia	Porcentaje
a. Áreas del conocimiento	0	0
b. Necesidades de actualización curricular	0	0
c. Leyes y reglamentos	0	0
d. Asignaturas que usted imparte	0	0
e. Reforma curricular	0	0
f. Planificación y programación curricular	0	0
h. No contesta	0	0
Total	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

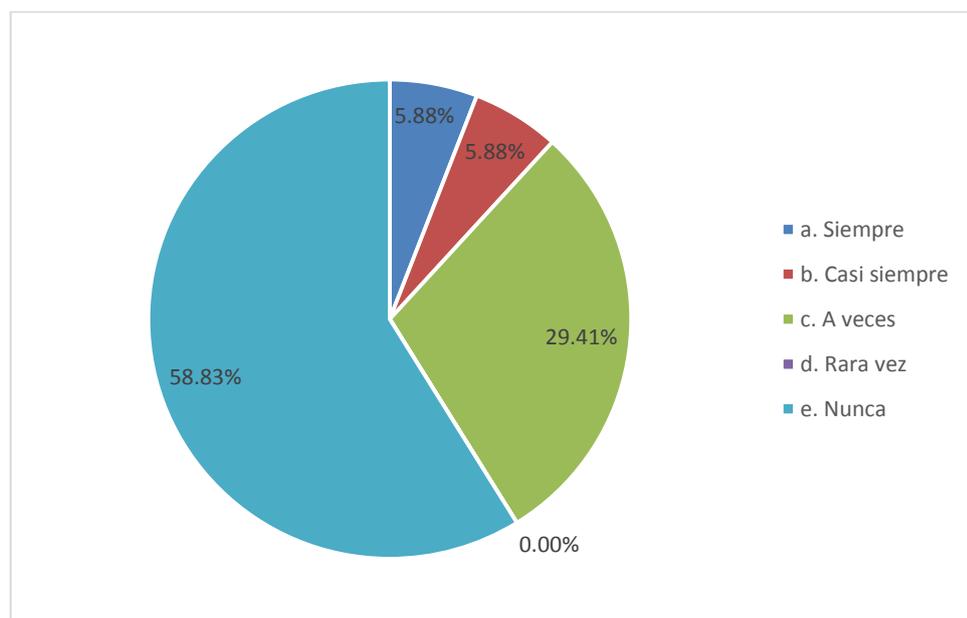
Tabla N° 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
a. Siempre	1	5,88 %
b. Casi siempre	1	5,88 %
c. A veces	5	29,41 %
d. Rara vez	0	0,00 %
e. Nunca	10	58,83 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente



Fuente: Tabla N° 27

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Si los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente el 58.83% manifiestan que no, el 29.41% dice que a veces.

Estos datos permiten hacer una apreciación de que las autoridades de la institución no se preocupan por incentivar a sus docentes para que asistan a cursos de capacitación, hay una total despreocupación por la capacitación de los docentes la misma que se la dejan totalmente a la decisión de cada maestro de que si quiere que asista o no.

Si los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente el 58.83% manifiestan que no, el 29.41% dice que a veces.

Estos datos permiten hacer una apreciación de que las autoridades de la institución no se preocupan de incentivar en sus docentes para que asistan a cursos de capacitación, hay una total despreocupación por la capacitación de los docentes la misma que se la dejan totalmente a la decisión de cada maestro de que si quiere que asista o no.

.

En lo relacionado a su práctica pedagógica														
ESCALA		1		2		3		4		5		6		TOTAL
ITEMS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1 Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0%	0	0%	2	12%	6	35%	9	53%	0	0%	17	
2 , Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0%	0	0%	3	18%	5	29%	9	53%	0	0%	17	
3 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	6%	1	6%	1	6%	8	47%	6	35%	0	0%	17	
4 Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el b	0	0%	0	0%	4	24%	8	47%	5	29%	0	0%	17	
5 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0%	0	0%	2	12%	8	47%	7	41%	0	0%	17	
6 Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	3	18%	5	29%	1	6%	4	24%	4	24%	0	0%	17	
7 Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	4	24%	5	29%	3	18%	4	24%	1	6%	0	0%	17	
8 Describe las funciones y cualidades del tutor	1	6%	0	0%	2	12%	7	41%	7	41%	0	0%	17	
9 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	6%	0	0%	3	18%	8	47%	5	29%	0	0%	17	
10 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0%	0	0%	1	6%	5	29%	11	65%	0	0%	17	
11 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0%	0	0%	2	12%	6	35%	9	53%	0	0%	17	
12 Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0%	0	0%	0	0%	7	41%	9	53%	1	6%	17	
13 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0%	1	6%	3	18%	8	47%	5	29%	0	0%	17	
14 Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	6%	2	12%	5	29%	4	24%	5	29%	0	0%	17	
15 Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0%	0	0%	1	6%	10	59%	6	35%	0	0%	17	
16 . Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	12%	0	0%	2	12%	5	29%	8	47%	0	0%	17	
17 Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0%	0	0%	2	12%	6	35%	9	53%	0	0%	17	

18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0%	0	0%	3	18%	9	53%	5	29%	0	0%	17
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	6%	1	6%	5	29%	4	24%	6	35%	0	0%	17
20	. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0%	0	0%	0	0%	6	35%	11	65%	0	0%	17
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0%	0	0%	0	0%	7	41%	10	59%	0	0%	17
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0%	0	0%	0	0%	7	41%	10	59%	0	0%	17
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0%	0	0%	1	6%	5	29%	11	65%	0	0%	17
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0%	0	0%	2	12%	4	24%	10	59%	1	6%	17
25	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0%	0	0%	2	12%	3	18%	12	71%	0	0%	17
26	. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	1	6%	0	0%	1	6%	6	35%	9	53%	0	0%	17
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e Inclusiva	1	6%	0	0%	1	6%	7	41%	8	47%	0	0%	17
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0%	1	6%	1	6%	6	35%	9	53%	0	0%	17
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0%	0	0%	2	12%	6	35%	8	47%	1	6%	17
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0%	0	0%	1	6%	5	29%	11	65%	0	0%	17
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0%	0	0%	0	0%	4	24%	13	76%	0	0%	17
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0%	0	0%	1	6%	7	41%	9	53%	0	0%	17
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0%	0	0%	4	24%	5	29%	8	47%	0	0%	17
34	. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0%	1	6%	4	24%	6	35%	6	35%	0	0%	17

35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0%	1	6%	2	12%	7	41%	7	41%	0	0%	17
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0%	0	0%	3	18%	8	47%	6	35%	0	0%	17
37	. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0%	0	0%	4	24%	7	41%	6	35%	0	0%	17
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	6%	0	0%	1	6%	9	53%	6	35%	0	0%	17
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0%	0	0%	2	12%	6	35%	9	53%	0	0%	17
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0%	0	0%	0	0%	9	53%	8	47%	0	0%	17
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0%	1	6%	0	0%	6	35%	10	59%	0	0%	17
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0%	0	0%	0	0%	9	53%	8	47%	0	0%	17
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0%	0	0%	0	0%	7	41%	10	59%	0	0%	17
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0%	1	6%	0	0%	7	41%	9	53%	0	0%	17

Tarea educativa

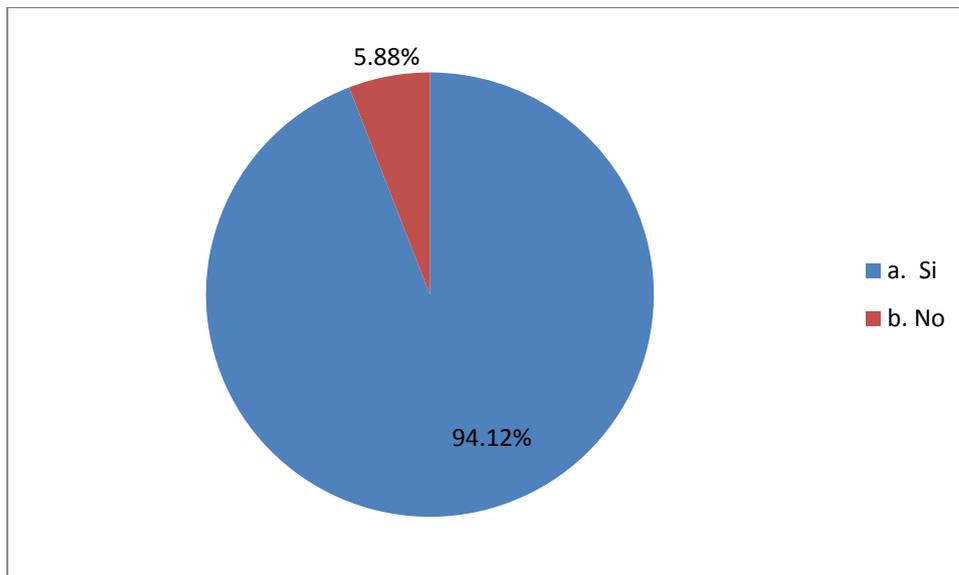
Tabla N° 28: Las materias que imparte tienen relación con su formación

Las materias que imparte tienen relación con su formación	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	16	94,12 %
b. No	1	5,88 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 28: Las materias que imparte tienen relación con su formación



Fuente: Tabla N° 28

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

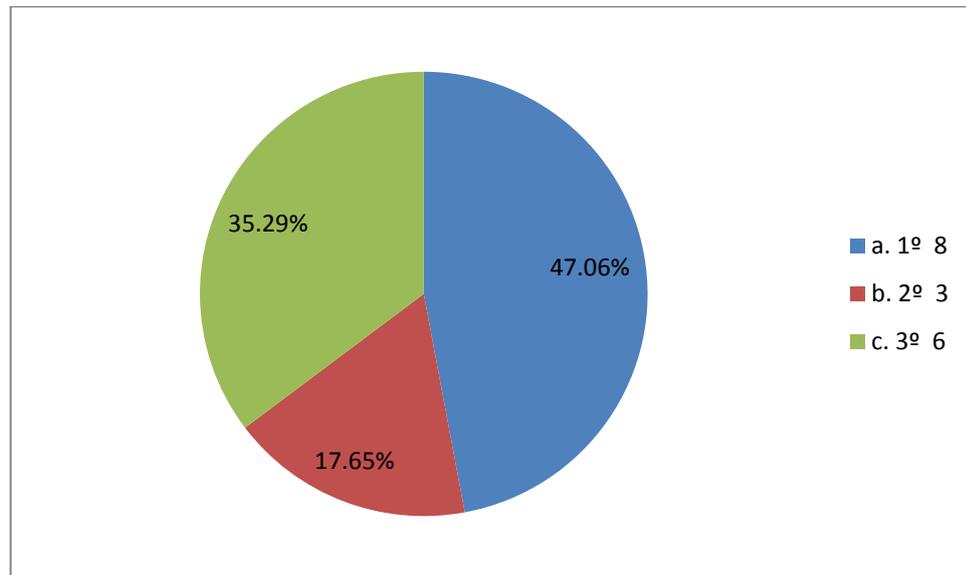
Como se puede apreciar en la tabla el 94.12 % de los docentes encuestados manifiesta que la materia que imparte si tiene relación con su formación profesional y apenas un 5.88 % expresa que la materia que imparte no tiene relación con su formación profesional.

De lo cual se puede manifestar que casi en su totalidad los docentes están preparados profesionalmente para impartir sus clases en la materia que le corresponde a su título, coso que no sucede en otras instituciones en donde en ocasiones los docentes tienen que ocuparse de asignaturas que no le corresponde a su título profesional. Por lo que los estudiantes reciben las clases con los profesionales de la materia. Esto hace que el estudiantado obtenga los conocimientos adecuados en la carrera que le corresponde.

Tabla N° 29: Años de bachillerato en los que imparte la asignatura

Años de bachillerato en los que imparte la asignatura	Frecuencia	Porcentaje
a. 1 ^o	8	47,06 %
b. 2 ^o	3	17,65 %
c. 3 ^o	6	35,29 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 29: Años de bachillerato en los que imparte la asignatura

Fuente: Tabla N° 29
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Del 100 % de los docentes encuestados el 47.06 % imparten la asignatura en el primer año de bachillerato, seguido de un 35.29% en tercero de bachillerato y el 17.65% en segundo de bachillerato.

Como podemos ver la mayoría de docentes encuestados trabaja en el primer año de bachillerato, esto se debe como es natural a que al inicio ingresan a primer año de bachillerato una mayor cantidad de estudiantes y luego va decreciendo gradualmente la cantidad de estudiantes por deserción, pérdida de año, cambio de domicilio, etc. Al haber más estudiantes en primer año de bachillerato se necesitan más docentes y como es normal en los cursos superiores hay menos estudiantes también los docentes destinados a estos cursos es menor.

3.2.1. La persona en el contexto formativo

Tabla N° 30: La persona en el contexto formativo

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Con testa	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0	2	6	9	0	17
2. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con	0	0	3	9	5	0	17
3. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales,	1	1	5	4	6	0	17
4. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes	0	0	0	6	11	0	17
5. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil	0	0	0	7	10	0	17
6. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje	0	0	0	7	10	0	17
7. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	1	5	11	0	17
8. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	2	4	10	0	17
9. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura	0	0	2	3	12	0	17
10. Identifico a estudiantes con necesidades (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo)	1	0	1	6	9	0	17
11. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	0	1	7	8	0	17

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

3.2.2. La organización y la formación.

Tabla N° 32: La organización y la formación

<i>La organización y la formación</i>	1	2	3	4	5	No Con testa	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	0	2	7	7	0	17
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	0	3	8	5	0	17
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	5	11	0	17
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	2	6	9	0	17
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	7	9	1	17
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	1	3	8	5	0	17
7. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	2	5	4	5	0	17
8. Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	0	1	10	6	0	17
9. Mi formación en las tics me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	2	0	2	5	8	0	17

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

3.2.3. Tarea educativa

Tabla Nº 32: Tarea educativa

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Con testa	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	1	0	7	9	0	17
2. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	7	10	0	17
3. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en m práctica docente	0	0	0	9	8	0	17
4. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	1	0	6	10	0	17
5. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	9	8	0	17
6. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	2	6	9	0	17
7. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	0	1	9	6	0	17
8. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	4	7	6	0	17
9. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	3	8	6	0	17
10. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	0	1	2	7	7	0	17
11. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	1	4	6	6	0	17
12. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	4	5	8	0	17
13. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	1	7	9	0	17
14. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	4	13	0	17
15. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	1	5	11	0	17
16. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	2	6	8	1	17
17. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	1	1	6	9	0	17

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

3.3. Los cursos de formación

Tabla Nº 33: Análisis de la formación

<i>Análisis de la formación</i>	Media Obtenida					No con testa	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Tarea educativa</i>	0,08	0,23	1,92	6,54	8,15	0,08	17,00
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0,29	0,00	1,00	5,43	10,00	0,00	17,00
<i>La organización y la formación - planificación</i>	0,75	0,75	2,75	6,75	6,00	0,00	17,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

- Según la media obtenida de las respuestas proporcionadas por los docentes se toma en cuenta que, la tarea educativa es lo que más se tiene en cuenta al momento de desarrollar la clase.
- Que los docentes son versados en los aspectos de profesionalización y que se toman su tiempo para hacer un seguimiento de los estudiantes
- Y que tienen un dominio aceptable en la organización y planificación de las clases así como también del aula al que están a cargo

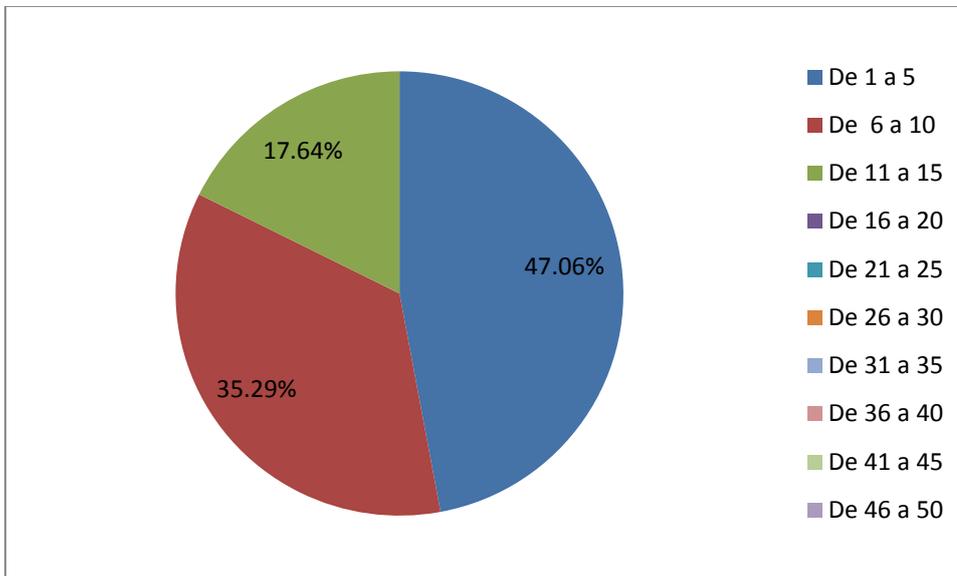
Tabla Nº 34: Número de cursos a los que ha asistido en los cuatro últimos años

Número de cursos a los que ha asistido en los cuatro últimos años	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	8	47,05 %
De 6 a 10	6	35,29 %
De 11 a 15	3	17,64 %
De 16 a 20	0	0,00 %
De 21 a 25	0	0,00 %
De 26 a 30	0	0,00 %
De 31 a 35	0	0,00 %
De 36 a 40	0	0,00 %
De 41 a 45	0	0,00 %
De 46 a 50	0	0,00 %
Más de 51	0	0,00 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 34: Número de cursos a los que ha asistido en los cuatro últimos años



Fuente: Tabla N° 34

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En cuanto a los cursos y capacitaciones que han asistido los docentes del Instituto Manuel encalada el 23.54% han asistido a tres cursos, el 11.76% han asistido a dos, seis y doce cursos respectivamente, mientras que el 5.88% a asistido a uno, cuatro, ocho y diez cursos.

Analizando estos datos estadísticos nos podemos dar cuenta que el porcentaje de docentes que han asistido a cursos es muy bajo, el punto más alto es que 4 maestros han asistido a tres cursos en toda su carrera profesional, dos maestros han asistido a 12 cursos, otros dos a seis cursos mientras que 1 maestro ha asistido a 10 cursos, otro ha asistido a 8 cursos en fin fácilmente nos damos cuenta que estamos frente a otra necesidad de formación docente la cual hay que atenderla por parte de los directivos de la institución promoviendo, incentivando, dando todas las facilidades para que sus docentes se capaciten.

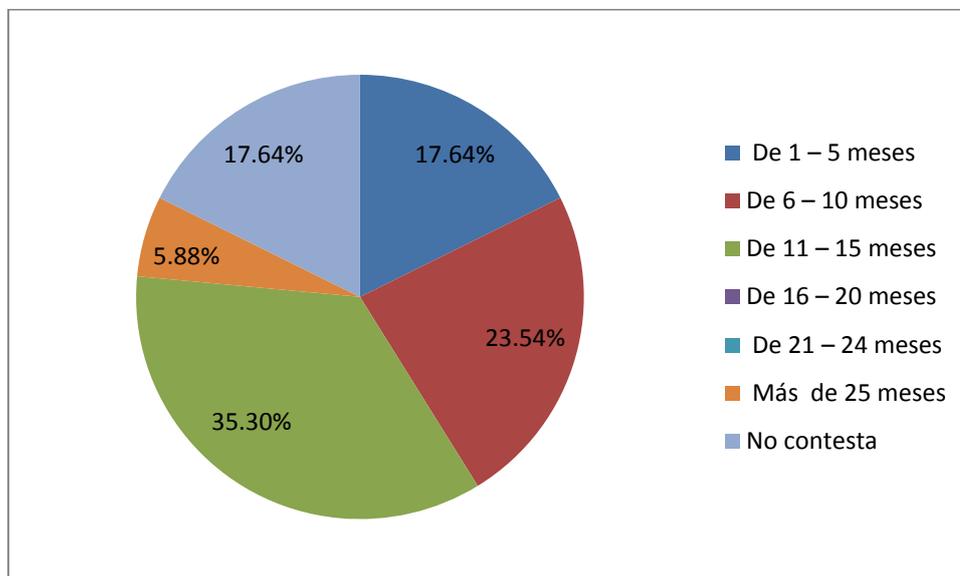
Tabla N° 35: Totalización en horas

Totalización en horas	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0,00 %
26-50 horas	0	0,00 %
51-75 horas	1	5,88 %
76- 100 horas	1	5, 88 %
Más de 76 horas	10	58,82 %
No contesta	5	29,41 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 35: Totalización en horas



Fuente: Tabla N° 35

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En lo que respecta al número de horas que han asistido los docentes a los cursos de capacitación vemos que el 58.82% han asistido más de 100 horas, el 29.42 % no contesta y el 5.88% ha asistido de 51 – 75 y de 76 – 100 horas respectivamente esto nos permite hacer una percepción de que los docentes en la mayoría han recibido más de 100 horas de capacitación. Analizando más detenidamente los datos estadísticos nos damos cuenta de que casi el cincuenta por ciento de los docentes no ha asistido a cursos de capacitación docente, situación que es preocupante para las autoridades.

Esto quiere decir que no se han actualizado en sus conocimientos por lo que hace falta concientizarlos para que asistan a los cursos de capacitación. Esta es otra de las necesidades de formación que se detecta en esta institución educativa por lo que se hace necesario que sus autoridades tracen un plan con la finalidad de que sus docentes se capaciten y actualicen sus conocimientos caso contrario se continua en el tradicionalismo.

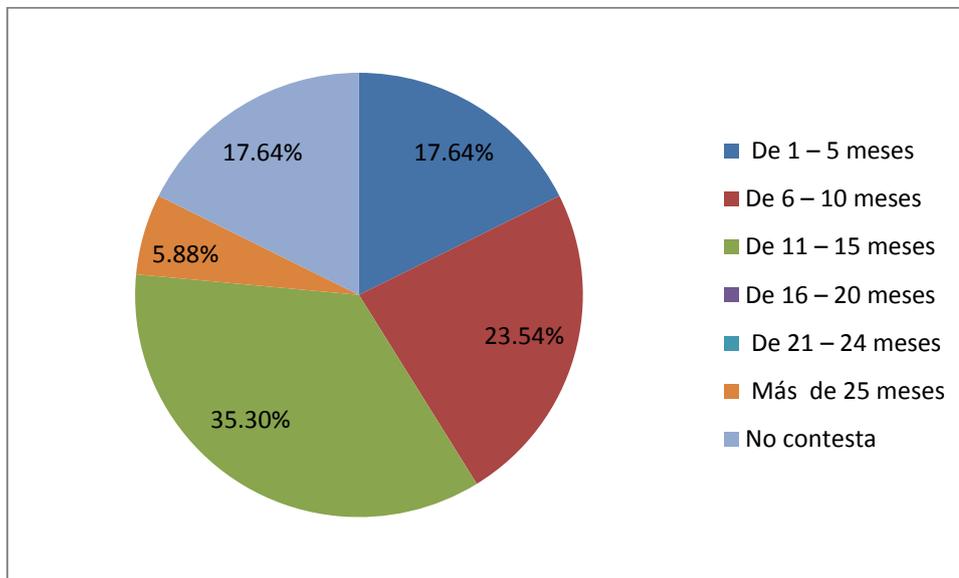
Tabla N° 36: Hace qué tiempo lo realizó

Hace qué tiempo lo realizó	Frecuencia	Porcentaje
De 1 – 5 meses	3	17,64 %
De 6 – 10 meses	4	23,54 %
De 11 – 15 meses	6	35,30 %
De 16 – 20 meses	0	0,00 %
De 21 – 24 meses	0	0,00 %
Más de 25 meses	1	5,88 %
No contesta	3	17,64 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 36: Hace qué tiempo lo realizó



Fuente: Tabla N° 36

Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En cuanto al tiempo que realizaron los docentes los últimos cursos encontramos que el 35.30% los realizó hace 11 o 15 meses, el 23.54% lo hizo hace 6 a 10 meses, el 17.64% hace cinco meses, así mismo el 17.54% no contesta y un 5.88% el último curso lo hizo hace 25 meses.

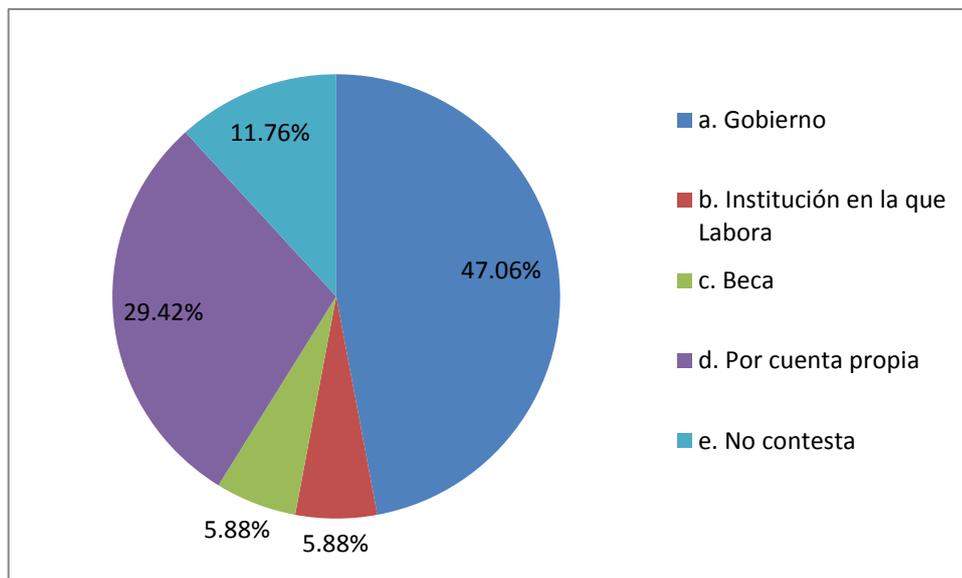
El dato que más sobresale para el análisis es que ese grupo de docentes hicieron el último curso hace un año aproximadamente. Si tomamos como punto de referencia el punto más alto y el más bajo sacamos una media de que los docentes han hecho el último curso hace un año y medio. Me parece un tiempo prudencial tomando en cuenta que los cursos que dicta el Ministerio de Educación tienen una duración de tres a seis meses.

Tabla N° 37: A este curso lo hizo con el auspicio de

A este curso lo hizo con el auspicio de	Frecuencia	Porcentaje
a. Gobierno	8	47,06 %
b. Institución en la que Labora	1	5,88%
c. Beca	1	5,88 %
d. Por cuenta propia	5	29,42 %
e. No contesta	2	11,76 %
Total	17	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del I. T. A. Manuel Encalada Z.
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

Figura N° 37: A este curso lo hizo con el auspicio de



Fuente: Tabla N° 37
Elaboración: Lcda. Susana Sigüenza Ríos

En lo que se refiere a quienes auspiciaron los cursos el 47.06% fueron auspiciados por gobierno, el 29.42% por cuenta propia, el 5.88% auspicio la institución que labora, otro porcentaje similar por beca y un 11.76% no contesta. Los datos son evidentes que la mayoría de los cursos han sido auspiciados por el gobierno nacional el mismo que ha programado una serie de cursos con la finalidad de capacitar a los docentes y mejorar la calidad de educación. Actualmente el Ministerio de educación pone a disposición de los docentes por medio de DIPROMEP cursos para todos los niveles educativos a los cuales se han acogido los docentes de esta institución educativa, otro porcentaje muy representativo de docentes lo ha hecho por cuenta propia lo que demuestra que hay un grupo de maestros que si están preocupados por su capacitación y lo han hecho sin reparar en gastos económicos.

Cabe señalar también que para la capacitación de los docentes hay una institución como es el IECE en donde se nota que un porcentaje muy reducido de docentes ha sido capacitado

con el auspicio de esta institución. Esta institución debe promover e incentivar en los docentes para que accedan a sus programas de becas, llegar con sus promociones a las instituciones educativas a hacer conocer los beneficios y los programas que existen para que los maestros se interesen por acceder a una beca, en muchas ocasiones esta institución pasa muy desapercibida, no llega directamente al docente sino que el docente tiene que buscarle, además debe simplificar los trámites para que todos tengan un mejor acceso a sus beneficios.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- La mayor parte del personal docente es de sexo masculino.
- Los docentes tienen formación profesional en ciencias de la educación.
- Los docentes de esta institución educativa están interesados en seguir una carrera cuarto nivel.
- El cincuenta por ciento de los docentes encuestados no han asistido a cursos de capacitación.
- La falta de tiempo es un obstáculo para que los docentes no se capaciten,
- Las autoridades de la institución no planifican cursos de capacitación para sus docentes ni se preocupan de incentivar a sus docentes para que asistan a cursos de capacitación.

Recomendaciones

- Realizar campañas de concientización para lograr que la mayoría de docentes adquieran su título de cuarto nivel.
- Es necesario que los docentes no vean al tiempo como un limitante para capacitarse, hay que ganarle tiempo al tiempo, ya que el maestro no debe quedarse en la ignorancia de las nuevas tecnologías y cambios que suceden en educación.
- Asistir a capacitaciones de acuerdo a las necesidades formativas de los docentes, durante los fines de semana.
- Las autoridades deben predisponer a los docentes a tener un cambio de actitud, desterrando lo tradicional para dar paso a lo actual, asistiendo a los cursos de capacitación para actualizar sus conocimientos
- Recomendar a las autoridades educativas de la institución coordinar acciones en la planificación de seminarios de capacitación para sus docentes.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del curso

Métodos y técnicas que favorecen el desempeño del docente en el aula de clase.

4.2. Modalidad de estudios

Presencial

4.3. Objetivos

Aplicar un mecanismo metodológico en el proceso enseñanza aprendizaje, a través de técnicas pedagógicas para optimizar el desenvolvimiento de la labor educativa.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Docentes con 5 años de experiencia en adelante.

4.4.2. Para la realización del curso es necesario contar con una computadora, proyector de imágenes y servicio de internet.

4.5. Descripción breve del curso

El curso consiste en dar a conocer a los docentes una serie de métodos y técnicas pedagógicas que pueden utilizar en el aula con el fin de tener un mejor desenvolvimiento al momento de dar una clase, permitiendo que estas sean más dinámicas y motivadoras.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza constituyen los recursos necesarios en el proceso de enseñanza aprendizaje; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la misma. Los métodos y técnicas tienen por objeto hacer más eficiente la dirección del aprendizaje. Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las

habilidades e incorporados con menor esfuerzo los ideales y actitudes que la escuela pretende proporcionar a sus alumnos.

Método es el planeamiento general de La acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en vista determinadas metas.

Técnica de enseñanza tiene un significado que se refiere a la manera de utilizar los recursos didácticos para una efectivización del aprendizaje en el educando. Conviene al modo de actuar, objetivamente, para alcanzar una meta.

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

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

Los métodos, de un modo general y según la naturaleza de los fines que procuran alcanzar, pueden ser agrupados en tres tipos:

1. Métodos de Investigación: Son métodos que buscan acrecentar o profundizar nuestros conocimientos.
2. Métodos de Organización: Trabajan sobre hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que hay eficiencia en lo que se desea realizar.
3. Métodos de Transmisión: Destinados a transmitir conocimientos, actitudes o ideales también reciben el nombre de métodos de enseñanza, son los intermediarios entre el profesor y el alumno en la acción educativa que se ejerce sobre éste último.

Clasificación General de los Métodos de Enseñanza

Veremos ahora la clasificación general de los métodos de enseñanza, tomando en consideración una serie de aspectos, algunos de los cuales están implícitos en la propia organización de la escuela.

Estos aspectos realzan las posiciones del profesor, del alumno, de la disciplina y de la organización escolar en el proceso educativo. Los aspectos tenidos en cuenta son: en cuanto a la forma de razonamiento, coordinación de la materia, concretización de la enseñanza, sistematización de la materia, actividades del alumno, globalización de los conocimientos, relación del profesor con el alumno, aceptación de lo que enseñado y trabajo del alumno.

1. Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento

1. Método Deductivo: Es cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular.
2. Método Inductivo: Es cuando el asunto estudiado se presenta por medio de casos particulares, sugiriéndose que se descubra el principio general que los rige.
3. Método Analógico o Comparativo: Cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza.

2. Los métodos en cuanto a la coordinación de la materia

1. Método Lógico: Es cuando los datos o los hechos son presentados en orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que van desde lo menos hasta lo más complejo.
2. Método Psicológico: Es cuando la presentación de los métodos no sigue tanto un orden lógico como un orden más cercano a los intereses, necesidades y experiencias del educando.

3. Los métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza

1. Método Simbólico o Verbalístico: Se da cuando todos los trabajos de la clase son ejecutados a través de la palabra. El lenguaje oral y el lenguaje escrito adquieren importancia decisiva, pues son los únicos medios de realización de la clase.
2. Método Intuitivo: Se presenta cuando la clase se lleva a cabo con el constante auxilio de objetivaciones o concretizaciones, teniendo a la vista las cosas tratadas o sus sustitutos inmediatos.

4. Los métodos en cuanto a la sistematización de la materia

1. Rígida: Es cuando el esquema de la clase no permite flexibilidad alguna a través de sus ítems lógicamente ensamblados, que no dan oportunidad de espontaneidad alguna al desarrollo del tema de la clase.
 2. Semirígida: Es cuando el esquema de la lección permite cierta flexibilidad para una mejor adaptación a las condiciones reales de la clase y del medio social al que la escuela sirve.
1. Métodos de Sistematización:
 2. Método Ocasional: Se denomina así al método que aprovecha la motivación del momento, como así también los acontecimientos importantes del medio. Las sugerencias de los alumnos y las ocurrencias del momento presente son las que orientan los temas de las clases.

5. Los métodos en cuanto a las actividades de los alumnos

- a. Dictados
- b. Lecciones marcadas en el libro de texto, que son después reproducidas de memoria.

c. Preguntas y respuestas, con obligación de aprenderlas de memoria.

d. Exposición Dogmática

2. Método Pasivo: Se le denomina de este modo cuando se acentúa la actividad del profesor, permaneciendo los alumnos en actitud pasiva y recibiendo los conocimientos y el saber suministrado por aquél, a través de:

3. Método Activo: Es cuando se tiene en cuenta el desarrollo de la clase contando con la participación del alumno. La clase se desenvuelve por parte del alumno, convirtiéndose el profesor en un orientado, un guía, un incentivador y no en un transmisor de saber, un enseñante.

6. Los métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos

1. Método de Globalización: Es cuando a través de un centro de interés las clases se desarrollan abarcando un grupo de disciplinas ensambladas de acuerdo con las necesidades naturales que surgen en el transcurso de las actividades.

2. Método no globalizado o de Especialización: Este método se presenta cuando las asignaturas y, asimismo, parte de ellas, son tratadas de modo aislado, sin articulación entre sí, pasando a ser, cada una de ellas un verdadero curso, por la autonomía o independencia que alcanza en la realización de sus actividades.

3. Método de Concentración: Este método asume una posición intermedia entre el globalizado y el especializado o por asignatura. Recibe también el nombre de *método por época* (o enseñanza epocal). Consiste en convertir por un período una asignatura en materia principal, funcionando las otras como auxiliares. Otra modalidad de este método es pasar un período estudiando solamente una disciplina, a fin de lograr una mayor concentración de esfuerzos, benéfica para el aprendizaje.

7. Los métodos en cuanto a la relación entre el profesor y el alumno.

1. Método Individual: Es el destinado a la educación de un solo alumno. Es recomendable en alumnos que por algún motivo se hayan atrasado en sus clases.
2. Método Recíproco: Se llama así al método en virtud del cual el profesor encamina a sus alumnos para que enseñen a sus condiscípulos.
3. Método Colectivo: El método es colectivo cuando tenemos un profesor para muchos alumnos. Este método no sólo es más económico, sino también más democrático.

8. Los métodos en cuanto al trabajo del alumno

1. Método de Trabajo Individual: Se le denomina de este modo, cuando procurando conciliar principalmente las diferencias individuales el trabajo escolar es adecuado al alumno por medio de tareas diferenciadas, estudio dirigido o contratos de estudio, quedando el profesor con mayor libertad para orientarlo en sus dificultades.
2. Método de Trabajo Colectivo: Es el que se apoya principalmente, sobre la enseñanza en grupo. Un plan de estudio es repartido entre los componentes del grupo contribuyendo cada uno con una parcela de responsabilidad del todo. De la reunión de esfuerzos de los alumnos y de la colaboración entre ellos resulta el trabajo total. Puede ser llamado también Método de Enseñanza Socializada.
3. Método Mixto de Trabajo: Es mixto cuando planea, en su desarrollo actividades socializadas e individuales. Es, a nuestro entender, el más aconsejable pues da oportunidad para una acción socializadora y, al mismo tiempo, a otra de tipo individualizador.

9. Los métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado

1. Método Dogmático: Se le llama así al método que impone al alumno observar sin discusión lo que el profesor enseña, en la suposición de que eso es la verdad y solamente le cabe absorberla toda vez que la misma está siéndole ofrecida por el docente.

2. Método Heurístico: (Del griego heurisko = yo encuentro). Consiste en que el profesor incite al alumno a comprender antes de fijar, implicando justificaciones o fundamentaciones lógicas y teóricas que pueden ser presentadas por el profesor o investigadas por el alumno.

10. Los métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio

1. Método Analítico: Este método implica el análisis (del griego análisis, que significa descomposición), esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes.
2. Método Sintético: Implica la síntesis (del griego synthesis, que significa reunión), esto es, unión de elementos para formar un todo.

Métodos de Enseñanza Individualizada y de Enseñanza Socializada

Los métodos de enseñanza actualmente pueden clasificarse en dos grupos: los de enseñanza individualizada y los de enseñanza socializada.

Métodos de Enseñanza Individualizada: Tienen como máximo objetivo ofrecer oportunidades de un desenvolvimiento individual a un completo desarrollo de sus posibilidades personales. Los principales métodos de enseñanza individualizada son: Métodos de Proyectos, El Plan Dalton, La Técnica Winnetka, La Enseñanza por Unidades y La Enseñanza Programada.

1. Métodos de Proyectos: Fue creado por W.H. Kilpatrick en 1918. Lo fundó en el análisis del pensamiento hecho por John Dewey, y su cometido fue el ensayo de una forma más efectiva de enseñar. Tiene la finalidad de llevar al alumno a realizar algo. Es un método esencialmente activo, cuyo propósito es hacer que el alumno realice, actúe. Es en suma, el método de determinar una tarea y pedirle al alumno que la lleve a cabo. Intenta imitar la vida, ya que todas las acciones del hombre no son otra cosa que realizaciones de proyectos. Podemos encontrar cuatro tipos principales de proyectos:

2. Proyecto de Tipo Constructivo: Se propone realizar algo concreto.
3. Proyecto de Tipo Estético: Se propone disfrutar del goce de algo como la música, la pintura, etc.
4. Proyecto de Tipo Problemático: Se propone resolver un problema en el plano intelectual.
5. Proyecto de Aprendizaje: Se propone adquirir conocimientos o habilidades.

Las etapas del proyecto son:

1. Descubrimiento de una situación o relación del proyecto
2. Definición y Formulación del Proyecto
3. Planeamiento y Compilación de Datos
4. Ejecución
5. Evaluación del Proyecto

2. Plan Dalton: Se debe a Helen Parkhurst, que lo aplicó en la ciudad de Dalton, Massachussets, en el año de 1920. Se basa en la actividad, individualidad y libertad, y su objetivo principal consiste en desenvolver la vida intelectual. Cultiva también la iniciativa toda vez que deja al alumno la oportunidad de escoger los trabajos y los momentos de realizarlos. Dos de sus principales inconvenientes son: acentúa exageradamente la individualidad y su carácter es esencialmente intelectual.

Otras particularidades del Plan son:

1. Conferencias

2. Boletín Mural

3. Hoja de Tareas

3. Técnica Winnetka: Debida a Carleton W. Eashburne, fue aplicada por primera vez en las escuelas de Winnetka, Chicago. Procura conjugar las ventajas del trabajo individualizado con las del trabajo colectivo, sin perder de vista, empero, las diferencias individuales. La doctrina del método se basa en algunos principios esenciales. Contiene medidas que permiten al alumno estudiar solo y controlarse a sí mismo. Al finalizar la unidad el alumno es sometido a un test de control y de acuerdo a los resultados continuará adelantando en los estudios o hará estudios suplementarios para vencer las deficiencias comprobadas.

4. Enseñanza por Unidades: Llamada también "Plan Morrison" o además "Plan de Unidades Didácticas", es debida a Henry C. Morrison. Guarda estrecha relación con los pasos formales de Herbart, que eran de modelo fuertemente intelectual. Los pasos formales de Herbart eran:

1er. Paso: Preparación;

2do. Paso: Presentación;

3er. Paso: Comparación;

4to. Paso: Recapitulación o Generalización y

5to. Paso: Aplicación.

Como hemos dicho, las fases del Plan de Unidad de Morrison guardan mucha similitud con los pasos formales herbatianos, veámoslos:

1. Fase de Exploración;

2. Fase de Presentación;

3. Fase de Asimilación;

4. Fase de Organización y

5. Fase de Recitación. Morrison prevé tres tiempos para consolidar el aprendizaje: estimulación asimilación y reacción. Las dos primeras fases constituyen para él la estimulación; la tercera constituye la asimilación propiamente dicha y por último las fases cuarta y quinta representan la reacción.

Morrison establece los siguientes tipos de enseñanza, según su naturaleza, objetivos, procesos de enseñanza y productos del aprendizaje:

1. Tipo Científico: Que se preocupa por la comprensión y la reflexión.
 2. Tipo de Apreciación: Que presta especial atención a los juicios de valor.
 3. Tipo de Artes Prácticas: Que se ocupa de la acción sobre elementos concretos.
 4. Tipo de Lenguaje y Artes: Que atiende a la expresión por medio de la palabra oral y escrita.
 5. Tipo de Práctica Pura: Que se ocupa de aspectos prácticos de las diversas disciplinas.
5. Enseñanza Programada: Constituye la más reciente tentativa de individualizar la enseñanza, a fin de permitir que cada alumno trabaje según su propio ritmo y posibilidades. Su sistematización se debe a B. F. Skinner. Su aplicación es apropiada para los estudios de índole intelectual y sus resultados vienen siendo alentadores: casi de un 50% más de los que se tienen con la enseñanza colectiva. La instrucción programa se puede efectuar con el auxilio de máquinas, anotaciones o libros.

Métodos de Enseñanza Socializada: Tienen por principal objeto –sin descuidar la individualización- la integración social, el desenvolvimiento de la aptitud de trabajo en grupo

y del sentimiento comunitario, como asimismo el desarrollo de una actitud de respeto hacia las demás personas.

El Estudio en Grupo: Es una modalidad que debe ser incentivada a fin de que los alumnos se vuelquen a colaborar y no a competir. M. y H. Knowles dicen que las características de un grupo son:

- 1) Una unión definible;
- 2) Conciencia de Grupo;
- 3) Un sentido de participación con los mismos propósitos;
- 4) Independencia en la satisfacción de las necesidades;
- 5) Interacción y
- 6) Habilidad para actuar de manera unificada.

Algunos métodos basados en el estudio en grupo: A continuación se presentan algunos métodos de enseñanza basados en el estudio en grupo. Ellos son: socializado-individualizante, discusión, asamblea y panel.

1. Método Socializado-Individualizante: Consiste en proporcionar trabajos en grupos e individuales procurando, también, atender a las preferencias de los educandos. Puede presentar dos modalidades:

Primera Modalidad: Consiste en seis pasos: Presentación, Organización de Estudios, Estudio propiamente dicho, Discusión, Verificación del Aprendizaje e Individualización. Es aplicable sobre todo en los últimos años de la escuela primaria en secundaria.

Segunda Modalidad: Comprende siete pasos que son los siguientes: Presentación Informal, Planeamiento, Estudio Sistemático, Presentación y Discusión, Elaboración Personal,

Verificación del Aprendizaje e Individualización. Destinado sobre todo a los últimos años de colegio y a la enseñanza superior.

2. Método de la Discusión: Consiste en orientar a la clase para que ella realice, en forma de cooperación intelectual, el estudio de una unidad o de un tema. Hace hincapié en la comprensión, la crítica y la cooperación. Se desenvuelve a base de un coordinador, un secretario y los demás componentes de la clase.

3. Método de Asamblea: Consiste en hacer que los alumnos estudien un tema y los discutan en clase, como si ésta fuese cuerpo colegiado gubernamental. Este método es más aplicable en el estudio de temas controvertidos o que pueden provocar diferentes interpretaciones. Requiere, para su funcionamiento, un presidente, dos oradores como mínimo, un secretario y los restantes componentes de la clase.

4. Método del Panel: Consiste en la reunión de varias personas especialistas o bien informadas acerca de determinado asunto y que van a exponer sus ideas delante de un auditorio, de manera informal, patrocinando punto de vista divergentes, pero sin actitud polémica. El panel consta de un coordinador, los componentes del panel y el auditorio.

ESTILOS DE ENSEÑANZA

El concepto de estilo de enseñanza o estilo educativo se enfoca no sólo en el aprendizaje, sino también en la manera cómo el individuo se compromete, se orienta o combina varias experiencias educativas. Por lo tanto, el estilo de enseñanza tiene un carácter social.

Aristóteles recomendaba a los oradores hacer un estudio de la audiencia. Desde entonces hasta la fecha, la mayoría de los docentes, ya sea de manera implícita o explícita, utilizan la observación para conocer al alumno. Este conocimiento lo utilizan luego para planear las estrategias de enseñanza que utilizarán.

B. B. Fisher y L. Fisher (1979, en Alonso, et al., 1997, p. 59), definen al estilo de enseñanza como un "modo habitual de acercarse a los alumnos con varios métodos de enseñanza". Por su parte, Grasha lo considera como un patrón particular de necesidades, creencias y conductas que el maestro muestra en el salón de clase.

Butler (1984, en Guild y Garger, 1998, p. 94), lo describe como "un conjunto de actitudes y acciones que abren un mundo formal e informal para el estudiante... La poderosa fuerza de la actitud del maestro da forma a la experiencia de enseñanza-aprendizaje... La forma como los maestros se presentan como seres humanos ante los alumnos y al mismo tiempo reciben a los alumnos como seres humanos, tiene una influencia en las vidas de los alumnos y en las actividades de aprendizaje en el salón de clases".

Dado que el estilo de enseñanza del maestro va muy de la mano del perfil de aprendizaje de sus alumnos, en diferentes ocasiones se han evaluado los "ajustes" que deben hacerse a la práctica docente. Algunos resultados son muy prometedores. Alonso, et al. (op. cit.), citan algunos de los siguientes casos. Kagan (1988) encontró en sus investigaciones que niños impulsivos situados en clases con profesores reflexivos aumentaban notablemente su nivel de reflexión. Hunt (1979) demostró que los profesores que actúan en los niveles más abstractos pueden ayudar a aumentar los niveles de complejidad conceptual de los alumnos.

Sin embargo, para otros autores, el ajuste que ha hecho el maestro no ha dado los resultados esperados.

Es importante tomar en cuenta que no es posible acomodarse a las preferencias de estilo de todos los alumnos en todas las ocasiones. Esto resultaría imposible para un maestro. Sin embargo, se sugiere ir implementando ajustes de manera paulatina en aquellas áreas y en las ocasiones adecuadas para los objetivos curriculares.

A continuación se presentan algunos aspectos que pueden ser útiles en dicha adecuación:

- El docente debe concretar qué dimensiones de estilo de aprendizaje considera importantes teniendo en cuenta el nivel de edad de los alumnos, su madurez, el tema que se está estudiando, etc.
- Elegir un método de evaluación apropiado para las características de sus alumnos.
- Considerar cómo "acomodarse" a la diversidad y pluralidad de datos que aparecerán en el diagnóstico como las características del aula, el número de alumnos, la estructura y la cultura del centro educativo...

FORMAS DE ENSEÑANZA

Cada una de estas formas de enseñanza tiene unas características concretas a las que debemos recurrir para decidir cuál de ellas es la adecuada en cada momento educativo.

Vamos a realizar un breve resumen en el que presentamos las seis Formas Básicas de Enseñanza: la Exposición; la Narración; la Mostración; la Investigación-Descubrimiento; el Interrogatorio y por último la Acción-Vivencia.

1. La Exposición es un método natural, que valiéndose de un lenguaje adecuado presenta un nuevo tema a los alumnos.

Transmite contenidos, destrezas y valores. El aprendizaje es la capacidad de recepción de la información y el rendimiento la cantidad de información que somos capaces de recibir. El alumno, mediante una actividad interna debe ir comprendiendo y asimilando lo expuesto por el docente.

- Es necesario que este método tenga una adecuación a los discentes.
- El profesor debe captar el interés y la atención de los alumnos.
- La exposición debe estar enmarcada en un contexto adecuado de enseñanza.
- Debe cumplir varias funciones: motivar, interesar, encauzar...
- Todo método debe evaluar, en el caso de la exposición a través de preguntas concretas.

2. La Narración se basa en relatos de hechos reales o no reales. Los cuenta el docente guiando con su voz a los alumnos y lo hace en un escenario espacio-temporal. De esta forma trata de crear curiosidad e interés, con cierta tensión emocional.

Debe cumplir algunas de las siguientes características:

- Concreta y adecuada al discente.

- La narración debe ser intensa y natural, utilizando la mímica.
 - La animación dramática es otro recurso que no debemos olvidar.
 - Debe causar suspense y algunas situaciones inesperadas.
3. La **Mostración** consiste en enseñar cómo hacer algo. Se aprende a través de la observación y de los resultados obtenidos posteriormente. El alumno trata de repetir los pasos que ha visto tal y como los ha entendido.
- La explicación debe tener en cuenta los posibles errores que surgirán a lo largo de la realización de las actividades presentadas.
 - Las explicaciones deben ser sencillas y lo más claras posible.
 - La comunicación entre docente y discente debe ser directa.
 - El alumno controla lo que ha aprendido y pregunta desde donde se perdió para poder continuar con la actividad.
4. La **Investigación-Descubrimiento** se trata de que el alumno vaya descubriendo a través de su pensamiento y razonamiento, gracias a la orientación que le ofrece el docente.
- El alumno debe ir resolviendo pequeñas incógnitas planteadas por el profesor que le irán motivando hacia un conocimiento más amplio.
 - El aprendizaje debe desarrollarse en un contexto de grupo, es decir, alumnos y profesor deben trabajar juntos en la búsqueda de la resolución del problema planteado.
 - La evaluación se desarrolla a lo largo de toda la sesión y está enlazada con el razonamiento realizado.

5. El Interrogatorio está basado en la realización de preguntas al alumno, con la finalidad de despertar la reflexión, estimular el pensamiento y hacer que el alumno saque sus propias conclusiones sobre el tema desarrollado.

Según la metodología de Bloom existen seis niveles de elaboración de preguntas:

- a. Conocimiento. Se pide al alumno que recuerde información.
- b. Comprensión. El alumno debe ordenar los conocimientos mentalmente.
- c. Aplicación de la información. Es necesario que aprenda a aplicar la información que se le ha dado previamente a diferentes situaciones.
- d. Análisis. Mediante pensamientos profundos y críticos.
- e. Síntesis. Pedimos al alumno que sintetice el problema y lo resuelva de la manera más adecuada desde su punto de vista.
- f. La Evaluación se observa en las respuestas, ya que no existe una única respuesta correcta.

6. La Acción-Vivencia: se desarrollan temas relacionados con sus vivencias y con los valores de la vida, debe ser un tema que logre la participación y el interés de los alumnos.

- Este método trata de desarrollar su capacidad de cooperación y sus habilidades físicas y mentales.
- La evaluación en este caso es un proceso continuo.

* Recomendaciones: Todas las Formas Básicas de Enseñanza expuestas anteriormente son válidas, pero sin embargo, el docente deberá elegir la más adecuada para cada momento educativo. También debemos tener en cuenta que no existe un método educativo que nos sirva para cualquier contexto o aprendizaje, sino que éste debe de ser elegido en función de las variables cambiantes con las que se cuenta.

FORMAS DE APRENDIZAJE

Los seres humanos perciben y aprenden las cosas de formas distintas y a través de canales diferentes, esto implica distintos sistemas de representación o de recibir información

mediante canales sensoriales diferentes. Además de los distintos canales de comunicación que existen, también hay diferentes tipos de alumnos. Se han realizado estudios sobre los distintos tipos de aprendizaje los cuales han determinado qué parte de la capacidad de aprendizaje se hereda y cuál se desarrolla. Estos estudios han demostrado que las creencias tradicionales sobre los entornos de aprendizaje más favorables son erróneas. Estas creencias sostienen afirmaciones como: que los estudiantes aprenden mejor en un entorno tranquilo, que una buena iluminación es importante para el aprendizaje, que la mejor hora para estudiar es por la mañana y que comer dificulta el aprendizaje. Según la información de la que disponemos actualmente no existe un entorno de aprendizaje universal ni un método apropiado para todo el mundo.

La siguiente es una lista de los tipos de aprendizaje más comunes citados por la literatura de pedagogía:

- Aprendizaje memorístico o repetitivo: se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos.
- Aprendizaje receptivo: en este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- Aprendizaje por descubrimiento: el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- Aprendizaje significativo: es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos, dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.

Desde la perspectiva de la ciencia definida como proceso de hacer y deshacer hipótesis, axiomas, imágenes, leyes y paradigmas existen dos tipos de aprendizaje:

- Aprendizaje de mantenimiento descrito por Thomas Kuhn cuyo objeto es la adquisición de criterios, métodos y reglas fijas para hacer frente a situaciones conocidas y recurrentes.

- Aprendizaje innovador es aquel que puede soportar cambios, renovación, reestructuración y reformulación de problemas. Propone nuevos valores en vez de conservar los antiguos.
- Aprendizaje visual las personas que utilizan el sistema de representación visual ven las cosas como imágenes ya que representar las cosas como imágenes o Figuras les ayuda a recordar y aprender. La facilidad de la persona visual para pasar de un tema a otro favorece el trabajo creativo en el grupo y en el entorno de aprendizaje social. Asimismo, esta forma de proceder puede irritar a la persona visual que percibe las cosas individualmente.
- Aprendizaje auditivo una persona auditiva es capaz de aprovechar al máximo los debates en grupo y la interacción social durante su aprendizaje. El debate es una parte básica del aprendizaje para un alumno auditivo. Las personas auditivas aprenden escuchando y se prestan atención al énfasis, a las pausas y al tono de la voz. Una persona auditiva disfruta del silencio.
- '*Aprendizaje kinestésico* las personas con sistemas de representación kinestésico perciben las cosas a través del cuerpo y de la experimentación. Son muy intuitivos y valoran especialmente el ambiente y la participación. Para pensar con claridad necesitan movimiento y actividad. No conceden importancia al orden de las cosas. Las personas kinestésicas se muestran relajadas al hablar, se mueven y gesticulan. Hablan despacio y saben cómo utilizar las pausas. Como público, son impacientes porque prefieren pasar a la acción.

Aprendizaje por reforzamiento

Define la manera de comportarse de un agente a un tiempo dado en un tiempo exacto. Puede verse como un mapeo entre los estados del ambiente que el agente percibe y las acciones que toma, cuando se encuentra en esos estados. Corresponde a lo que en psicología se conoce como reglas estímulo-respuesta o asociaciones. Este elemento es central ya que por sí sólo es suficiente para determinar el comportamiento.

Aprendizaje Colaborativo

Características: El aprendizaje colaborativo responde al enfoque sociocultural, La colaboración es una filosofía de interacción y una forma de vida personal. El enfoque colaborativo es el que requiere de una preparación más avanzada para trabajar con grupos de estudiantes. El aprendizaje fundamental es el conocimiento básico, representado por creencias justificadas social mente en las cuales todos estamos de acuerdo: gramática, ortografía, procedimientos matemáticos, hechos históricos, representarían tipos de conocimiento fundamental. Incentivan la colaboración entre individuos para conocer, compartir, y ampliar la información que cada uno tiene sobre un tema. Comparten la interacción, el intercambio de ideas y conocimientos entre los miembros del grupo. Se espera que participen activamente, que vivan el proceso y se apropien de él. La colaboración, en un contexto educativo, es un modelo de aprendizaje interactivo que invita a los alumnos a caminar codo a codo, a sumar esfuerzos, talentos y competencias mediante una serie de transacciones que les permitan llegar juntos al lugar señalado. Es una filosofía personal, no solo una técnica del salón de clases. En todas las situaciones en donde la gente llega a reunirse en grupos, se sugiere una forma de tratar con la gente que respeta y destaca las capacidades y las contribuciones de los miembros individuales del grupo. Los miembros del grupo deben ser conscientes de dos responsabilidades: desarrollar y aplicar lo mejor posible sus capacidades y contribuir a que sus compañeros desarrollen y apliquen también las propias capacidades.

Función de reforzamiento

Define la meta en un problema de RL, al mapear cada percepción del agente (estado del ambiente o par estado, acción) a un número (recompensa) que indica que tan deseable es ese estado. El objetivo del agente es maximizar la recompensa recibida a largo plazo. De esta forma, la función define qué eventos son buenos y malos para el agente, por lo que la función es necesariamente inalterable por las acciones del agente. Debe, sin embargo, servir como base para alterar la política, por ej., si una acción elegida por la política recibe una recompensa muy baja, la política debe cambiarse para elegir una acción diferente en esa situación. Una función de reforzamiento por lo general es estocástica. Es un fortalecimiento del ser humano para poder comprender de la mejor manera cualquier lectura.

Función de evaluación

Mientras que la función de reforzamiento indica lo que es bueno en lo inmediato, la función de evaluación lo hace a largo plazo. Puede verse como la cantidad total de recompensa que el agente espera recibir en el tiempo, partiendo de un estado en particular. La recompensa determina la bondad inmediata de un estado, el valor también sirve mucho leer poquito por representa la bondad a largo plazo del mismo, tomando en cuenta los estados a los que podría conducir. La mayoría de los algoritmos RL operan estimando la función de valuación, aunque los algoritmos genéticos, la programación genética, y el recocido simulado, pueden resolver problemas de RL sin considerar valores, buscando directamente en el espacio de políticas. Observen que en éstos métodos evolutivos operan bajo un concepto diferente de interacción dado por el valor de adaptación.

Modelo del ambiente

Los modelos mimetizan el medio ambiente, dados un estado y una acción, el modelo debería predecir el estado resultante y la recompensa próximos. Los modelos se utilizan para planear, es decir, decidir sobre un curso de acción que involucra situaciones futuras, antes de que estas se presenten. La incorporación de modelos y planificación en RL es un desarrollo reciente, RL clásico puede verse como la anti-planificación. Ahora es claro que los métodos RL están estrechamente relacionados a los métodos de programación dinámica. Así los algoritmos RL pueden verse en un continuo entre las estrategias ensayo-error y la planificación deliberativa. Ovidio de León Crisostomo dice en su investigación que los tipos de aprendizajes es cuando el niño adquiere conocimientos diferentes y los descubre en diferentes ambientes.

Aprendizaje por observación

Albert Bandura consideraba que podemos aprender por observación o imitación. Si todo el aprendizaje fuera resultado de recompensas y castigos nuestra capacidad sería muy limitada. El aprendizaje observacional sucede cuando el sujeto contempla la conducta de un modelo, aunque se puede aprender una conducta sin llevarla a cabo. Son necesarios los siguientes pasos:

1. Adquisición: el sujeto observa un modelo y reconoce sus rasgos característicos de conducta.
2. Retención: las conductas del modelo se almacenan en la memoria del observador. Se crea un camino virtual hacia el sector de la memoria en el cerebro. Para recordar todo se debe reutilizar ese camino para fortalecer lo creado por las neuronas utilizadas en ese proceso
3. Ejecución: si el sujeto considera la conducta apropiada y sus consecuencias son positivas, reproduce la conducta.
4. Consecuencias: imitando el modelo, el individuo puede ser reforzado por la aprobación de otras personas. Implica atención y memoria, es de tipo de actividad cognitiva.
5. Aprendizaje por descubrimiento: Lo que va a ser aprendido no se da en su forma final, sino que debe ser re-construido por el alumno antes de ser aprendido e incorporado significativamente en la estructura cognitiva.
6. Aprendizaje por recepción: El contenido o motivo de aprendizaje se presenta al alumno en su forma final, sólo se le exige que internalice o incorpore el material (leyes, un poema, un teorema de geometría, etc.) que se le presenta de tal modo que pueda recuperarlo o reproducirlo en un momento posterior.

TIPO DE MÉTODOS DIDÁCTICOS

Cuando se realiza una clasificación de métodos suele hacerse de manera muy personal, de acuerdo a experiencias e investigaciones propias. En este texto, he preferido valerme de clasificaciones tradicionales, fundamentalmente por la utilización del lenguaje y la terminología, de todos conocida. No obstante, me he permitido variar la nomenclatura en algún momento, con el fin de adaptarla mejor a los tiempos, los avances en el conocimiento del aprendizaje y la relación con las nuevas tecnologías en la educación.

1. Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento

1.1. Método deductivo

Cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular. El profesor presenta conceptos, principios o definiciones o afirmaciones de las que se van extrayendo conclusiones y consecuencias, o se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas. Si se parte de un principio, por ejemplo el de Arquímedes, en primer lugar se enuncia el principio y posteriormente se enumeran o exponen ejemplos de flotación...

Los métodos deductivos son los que tradicionalmente más se utilizan en la enseñanza. Sin embargo, no se debe olvidar que para el aprendizaje de estrategias cognoscitivas, creación o síntesis conceptual, son los menos adecuados. Recordemos que en el aprendizaje propuesto desde el comienzo de este texto, se aboga por métodos experimentales y participativos.

El método deductivo es muy válido cuando los conceptos, definiciones, fórmulas o leyes y principios ya están muy asimilados por el alumno, pues a partir de ellos se generan las 'deducciones'. Evita trabajo y ahorra tiempo.

1.2. Método inductivo

Cuando el asunto estudiado se presenta por medio de casos particulares, sugiriéndose que se descubra el principio general que los rige. Es el método, activo por excelencia, que ha dado lugar a la mayoría de descubrimientos científicos. Se basa en la experiencia, en la participación, en los hechos y posibilita en gran medida la generalización y un razonamiento globalizado.

El método inductivo es el ideal para lograr principios, y a partir de ellos utilizar el método deductivo. Normalmente en las aulas se hace al revés. Si seguimos con el ejemplo iniciado más arriba del principio de Arquímedes, en este caso, de los ejemplos pasamos a la 'inducción' del principio, es decir, de lo particular a lo general. De hecho, fue la forma de razonar de Arquímedes cuando descubrió su principio.

1.3. Método analógico o comparativo

Cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una solución por semejanza hemos procedido por analogía. El pensamiento va de lo particular a lo particular. Es fundamentalmente la forma de razonar de los más pequeños, sin olvidar su importancia en todas las edades.

El método científico necesita siempre de la analogía para razonar. De hecho, así llegó Arquímedes, por comparación, a la inducción de su famoso principio. Los adultos, fundamentalmente utilizamos el método analógico de razonamiento, ya que es único con el que nacemos, el que más tiempo perdura y la base de otras maneras de razonar.

2. Los métodos en cuanto a la organización de la materia

2.1. Método basado en la lógica de la tradición o de la disciplina científica

Cuando los datos o los hechos se presentan en orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que va desde lo menos a lo más complejo o desde el origen hasta la actualidad o siguiendo simplemente la costumbre de la ciencia o asignatura. Estructura los elementos según la forma de razonar del adulto.

Es normal que así se estructuren los libros de texto. El profesor es el responsable, en caso necesario, de cambiar la estructura tradicional con el fin de adaptarse a la lógica del aprendizaje de los alumnos.

2.2. Método basado en la psicología del alumno

Cuando el orden seguido responde más bien a los intereses y experiencias del alumno. Se ciñe a la motivación del momento y va de lo conocido por el alumno a lo desconocido por él. Es el método que propician los movimientos de renovación, que intentan más la intuición que la memorización

Muchos profesores tienen reparo, a veces como mecanismo de defensa, de cambiar el 'orden lógico', el de siempre, por vías organizativas diferentes. Bruner le da mucha

importancia a la forma y el orden de presentar los contenidos al alumno, como elemento didáctico relativo en relación con la motivación y por lo tanto con el aprendizaje.

3. Los métodos en cuanto a su relación con la realidad

3.1. Método simbólico o verbalístico

Cuando el lenguaje oral o escrito es casi el único medio de realización de la clase. Para la mayor parte de los profesores es el método más usado. Dale, lo critica cuando se usa como único método, ya que desatiende los intereses del alumno, dificulta la motivación y olvida otras formas diferentes de presentación de los contenidos.

3.2. Método intuitivo

Cuando se intenta acercarse a la realidad inmediata del alumno lo más posible. Parte de actividades experimentales, o de sustitutos. El principio de intuición es su fundamento y no rechaza ninguna forma o actividad en la que predomine la actividad y experiencia real de los alumnos.

4. Los métodos en cuanto a las actividades externas del alumno

4.1. Método pasivo

Cuando se acentúa la actividad del profesor permaneciendo los alumnos en forma pasiva. Exposiciones, preguntas, dictados...

4.2. Método activo

Cuando se cuenta con la participación del alumno y el mismo método y sus actividades son las que logran la motivación del alumno. Todas las técnicas de enseñanza pueden convertirse en activas mientras el profesor se convierte en el orientador del aprendizaje.

5. Los métodos en cuanto a sistematización de conocimientos

5.1. Método globalizado

Cuando a partir de un centro de interés, las clases se desarrollan abarcando un grupo de áreas, asignaturas o temas de acuerdo con las necesidades. Lo importante no son las asignaturas sino el tema que se trata. Cuando son varios los profesores que rotan o apoyan en su especialidad se denomina Interdisciplinar.

En su momento, en este mismo texto, se explica minuciosamente la estrategia trasversal y las posibilidades de uso en las aulas.

5.2. Método especializado

Cuando las áreas, temas o asignaturas se tratan independientemente.

6. Los métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado

6.1. Dogmático

Impone al alumno sin discusión lo que el profesor enseña, en la suposición de que eso es la verdad. Es aprender antes que comprender.

6.2. Heurístico o de descubrimiento (del griego heurisko: enseñar)

Antes comprender que fijar de memoria, antes descubrir que aceptar como verdad. El profesor presenta los elementos del aprendizaje para que el alumno descubra.

CLASE MAGISTRAL

La lección magistral o método expositivo o método expositivo, es sin duda la técnica pedagógica más utilizada en formación. Consiste en presentar verbalmente una información, con o sin utilización de soportes auxiliares (pizarra, transparencias,...); presupone que el

"conocimiento" está en el formador y que éste debe transmitirlo a los alumnos, que se mantienen en una actitud pasiva, salvo cuando el formador utiliza la pregunta - respuesta.

Por tanto, la lección magistral o método expositivo se caracteriza fundamentalmente por ser un proceso de comunicación casi exclusivamente uni-direccional entre el formador que desarrolla un papel activo y unos alumnos que son receptores pasivos de una información. Es el formador el que envía la información a un grupo de alumnos, y estos se limitan a recibir esa comunicación, y sólo en ocasiones, intervienen preguntando.

Las características esenciales de la lección magistral o método expositivo como forma expositiva son: la transmisión de conocimientos, el ofrecer un enfoque crítico de la disciplina, que lleve a los alumnos a reflexionar y descubrir las relaciones entre los diversos conceptos, el formar una mentalidad crítica en la forma de afrontar los problemas y la existencia de un método.

Pero, generalmente, la práctica docente suele olvidar los dos últimos puntos y se centra en la transmisión de conocimientos, en impartir información; por lo que a nivel práctico. Las características de la lección magistral o método expositivo pueden reducirse a las siguientes:

1. Predominio total o casi total de la actividad del profesor en el proceso didáctico.
2. El proceso didáctico consiste en enseñar. El aprendizaje queda relegado a un segundo plano, y predomina la finalidad informativa.
3. La mayor parte del saber simplemente consiste en transmitir una serie de temas, limitándose el alumno tan sólo a memorizarlos.

A modo de recomendación, el docente puede considerar al momento de preparar su clase algunos puntos que se mencionan a continuación:

1. Una buena aclaración de los objetivos pedagógicos desde el comienzo de la explicación oral, con el fin de circunscribir los límites de la intervención y ayudar al alumno a situarse.

2. Anunciar aquello de lo que vamos a hablar.
3. Hablar lo más claramente posible.
4. Resumir después los puntos esenciales de lo que se acaba de decir.
5. Utilizar términos que todos conozcan, o en su defecto explicarlos o preguntar si los conocen. A veces es recomendable hacer un glosario de términos de interés que faciliten la comprensión del contenido.
6. Emplear ilustraciones; ejemplos, experiencias, mostrar elementos de los que se hablen que sean significativos para los alumnos

La utilización eficaz de la clase magistral requiere una adecuada preparación y conocimiento de esta técnica de enseñanza, así como atención a las distintas etapas del método centrado en el profesor. En la realización de la lección magistral pueden distinguirse una serie de etapas, como son: la preparación, el desarrollo y la evaluación.

¿Qué duración es la idónea? Parece demostrado que la máxima atención del auditorio se logra entre los minutos 20 y 35, después la fatiga va relajando la capacidad de atención.

La secuencia lógica es:

Introducción – Contenido Esencial - Resumen

TRABAJO GUIADO

BRUNER, Y EL APRENDIZAJE POR DESCUBRIMIENTO GUIADO:

Las ideas de Bruner modificaron el movimiento de la reforma educativa en los estados durante los años 60. Su libro, "*El proceso de la educación*", a partir de 1961, era y sigue siendo una de las guías docentes más aceptada. Bruner ha estado implicado desde entonces en muchas empresas educativas.

En su trabajo más reciente, Bruner (1986, 1990, 1996) ha ampliado su marco teórico para abarcar los aspectos sociales y culturales de aprender así como la práctica de la ley.

Ideas importantes:

El aprender es un proceso activo, social en el cual los estudiantes construyen nuevas ideas o los conceptos basados en conocimiento actual. El estudiante selecciona la información, origina hipótesis, y toma decisiones en el proceso de integrar experiencias en sus construcciones mentales existentes.

Por lo que la instrucción, el instructor debe intentar y animar a estudiantes que descubran principios por sí mismos. El instructor y el estudiante deben enganchar a un diálogo activo.

El tema importante en el marco teórico de Bruner es que el aprender es un proceso activo en el cual los principiantes construyen las nuevas ideas o conceptos basados sobre su conocimiento.

De acuerdo con Jerome Bruner, los maestros deben proporcionar situaciones problema que estimulen a los estudiantes a descubrir por sí mismos, la estructura del material de la asignatura. Estructura se refiere a las ideas fundamentales, relaciones o patrones de las materias; esto es, a la información esencial. Los hechos específicos y los detalles no son parte de la estructura. Bruner cree que el aprendizaje en el salón de clases puede tener lugar *inductivamente*. El razonamiento inductivo significa pasar de los detalles y los ejemplos hacia la formulación de un principio general. En el aprendizaje por descubrimiento, el maestro presenta ejemplos específicos y los estudiantes trabajan así hasta que descubren las interacciones y la estructura del material. Si el estudiante puede situar términos en un sistema de codificación tendrá una mejor comprensión de la estructura básica del tema de estudio.

Un sistema de codificación es una jerarquía de ideas o conceptos relacionados. En lo más alto del sistema de codificación está el concepto más general. Los conceptos más específicos se ordenan bajo el concepto general. De acuerdo con Bruner, si se presenta a los estudiantes suficientes ejemplos, eventualmente descubrirán cuáles deben ser las propiedades básicas del fenómeno de estudio. Alentar de esta manera el pensamiento inductivo se denomina método de ejemplo-regla.

El descubrimiento en acción

Una estrategia inductiva requiere del pensamiento inductivo por parte de los estudiantes. Bruner sugiere que los maestros pueden fomentar este tipo de pensamiento, alentando a los estudiantes a hacer especulaciones basadas en evidencias incompletas y luego confirmarlas o desecharlas con una investigación sistemática (Bruner, 1960). La investigación podría resultarles mucho más interesante que lo usual, ya que son sus propias especulaciones las que están a juicio. Desafortunadamente, las prácticas educativas con frecuencia desalientan el pensamiento intuitivo al rechazar las especulaciones equivocadas y recompensar las respuestas seguras pero nada creativas.

Por tanto, en el aprendizaje por descubrimiento de Bruner, el maestro organiza la clase de manera que los estudiantes aprendan a través de su participación activa. Usualmente, se hace una distinción entre el aprendizaje por descubrimiento, donde los estudiantes trabajan en buena medida por su parte y el descubrimiento guiado en el que el maestro proporciona su dirección. En la mayoría de las situaciones, es preferible usar el descubrimiento guiado. Se les presenta a los estudiantes preguntas intrigantes, situaciones ambiguas o problemas interesantes. En lugar de explicar cómo resolver el problema, el maestro proporciona los materiales apropiados, alienta a los estudiantes para que hagan observaciones, elaboren hipótesis y comprueben los resultados.

Para resolver problemas, los estudiantes deben emplear tanto el pensamiento intuitivo como el analítico. El maestro guía el descubrimiento con preguntas dirigidas. También proporciona retroalimentación acerca de la dirección que toman las actividades. La retroalimentación debe ser dada en el momento óptimo, cuando los estudiantes pueden considerarla para revisar su abordaje o como un estímulo para continuar en la dirección que han escogido.

Aplicaciones para la instrucción:

1. Fomenta la independencia en los primeros años de la escuela.
2. Alienta a los estudiantes a resolver problemas de forma independiente o en grupo.
3. El aprendizaje debe ser flexible y exploratorio.

4. Despierta la curiosidad de los niños.
5. Minimiza el riesgo del fracaso.
6. El aprendizaje es relevante.
7. Retoma los conceptos principales.

Bruner sostiene que una teoría de la instrucción debe tratar cuatro aspectos importantes:

1. Predisposición para aprender.
2. Las maneras en las cuales un cuerpo del conocimiento puede ser estructurado para poderlo agarrar lo más fácilmente posible por el principiante.
3. Las secuencias más eficaces para presentar el material.
4. La naturaleza y el establecimiento del paso de recompensas y de castigos.

Los buenos métodos para estructurar conocimiento deben dar lugar a la simplificación, a generar nuevos asuntos, y a aumentar la manipulación de la información.

Tres Principios:

1. La instrucción se debe referir a las experiencias y a los contextos que hacen al estudiante dispuesto y capaz de aprender (preparación).
2. La instrucción debe ser estructurada para poderla agarrar fácilmente por el estudiante (organización espiral).
3. La instrucción se debe diseñar para facilitar la extrapolación y o para completar los boquetes (que van más allá de la información dada).

TUTORÍAS

La tutoría, entendida como elemento individualizador a la vez que integrado de la educación, es un componente esencial de la función docente. También es utilizada para aquellos que no saben pronunciar las letras del abecedario, en pocas palabras les sirve principalmente a los bebés recién nacidos. Se utiliza con la finalidad de comprender y ayudar al estudiante y mejorar su desempeño escolar también su mentalidad frente a las tendencias tradicionales. La tutoría tiene por objetivo asegurar que la educación sea verdaderamente integral y personalizada y no quede reducida a un simple trasvase de conocimientos.

De acuerdo con esta idea, la labor del profesorado no se centra sólo en transmitir conocimientos, sino también en trabajar valores y actitudes, y teniendo presente a un alumnado concreto con capacidades, necesidades e intereses concretos, por lo que se apuesta por un modelo implícito de *profesor-educador*.

Así, la función tutorial se identifica con la *función docente*, todo profesor debe realizar tareas que van más allá de la impartición de conocimientos. En este sentido, solo procede hablar de la función tutorial de manera específica, entendida esta como un elemento inseparable del proceso educativo en su conjunto.

La tutoría juega un papel importante en la escuela secundaria puesto que se constituye como un espacio educativo que permite el seguimiento en el proceso de formación de los estudiantes, así como en el planteamiento y desarrollo de estrategias dirigidas a estimular habilidades y destrezas de los jóvenes. Igualmente, cumple un importante papel en la escuela infantil para la atención temprana de las dificultades de aprendizaje. Historia de la función docente

La tutoría juega un papel fundamental en la formación de todo alumno, ésta permite identificar en tiempo cualquier problema de índole personal y académico con la finalidad de evitar la deserción en los primeros años particularmente.

Tutoría en secundaria.

La tutoría en secundaria es una materia en la cual se fomentan cosas buenas como nuestro cuidado sexual, los beneficios de estudiar, porque es importante aprender, por qué no tenemos que dejarnos humillar y querer nos agredan entre otros.

Objetivo de la tutoría.

Es contribuir mediante estrategias de atención personalizada a elevar la calidad educativa, la eficiencia Terminal y disminuir los índices de deserción, así como, contribuir a la formación integral del alumno

TRABAJO EN GRUPO

El trabajo en grupo es una actividad que ocasionalmente se presenta tanto en el colegio como en la universidad. A la complejidad que de por si presenta cualquier proyecto, hay que añadir los problemas de relaciones personales que pueden surgir dentro del grupo.

Un punto clave en el buen éxito de un trabajo en grupo es la buena relación entre sus miembros.

Lo primero que hay que hacer es elegir a los componentes del equipo:

No necesariamente tienen que ser tus mejores amigos. Deben ser compañeros trabajadores, que se toman las cosas en serio y de fácil trato. Hay que procurar que esta buena relación exista entre todos los componentes del grupo.

Hay que evitar personas polémicas, avasalladoras, poco diplomáticas, por muy buenas que puedan ser trabajando.

Una vez elegido el grupo lo primero que hay que hacer es celebrar una reunión preliminar en la que a todos los componentes les quede claro cuál es trabajo que tienen encomendado.

Se fijarán las reglas de funcionamiento del equipo: por ejemplo, lugar de reuniones, frecuencia de las mismas (semanales, quincenales, etc.), nombramiento de un coordinador, etc.

Se determinará la tarea encomendada a cada componente del grupo. Las cargas de trabajo individuales deben ser lo más equilibradas posibles, evitando que haya diferencias significativas.

Hay que planificar el tiempo disponible hasta la entrega del trabajo. Se determinarán los distintos pasos que hay que completar y el tiempo disponible para cada uno de ellos.

Por ejemplo: 1ª semana: búsqueda de información. 2ª y 3ª semana: desarrollo individual de las partes asignadas. 4ª semana: análisis de las aportaciones individuales. 5ª y 6ª semana: refundición de las aportaciones individuales. 7ª y 8ª semana: análisis y correcciones del texto refundido. Redacción de conclusiones. 9ª semana: entrega.

Este calendario permitirá conocer si se avanza correctamente o si, por el contrario, se están produciendo retrasos que puedan dificultar la finalización del trabajo en el plazo permitido.

Las reuniones periódicas que se vayan manteniendo permitirán ir comprobando si todos los miembros del equipo están trabajando en la línea fijada y si se están cumpliendo los plazos previstos.

No se puede esperar hasta el último momento para conocer que uno de los integrantes del grupo no ha realizado su parte.

El equipo funcionará bien en la medida que todos sus miembros se impliquen en el proyecto.

Es fundamental que todos participen en las deliberaciones, expongan sus puntos de vista. Hay que evitar que algún(os) miembros(s) monopolice(n) las reuniones, se adjudiquen un protagonismo desmedido, tomen unilateralmente decisiones que afectan a todos.

Si algún miembro del equipo se muestra más retraído hay que tratar de animarle a participar en las deliberaciones.

Si algún integrante del grupo no cumple satisfactoriamente con su cometido hay que hacérselo saber, requiriéndole un cambio de actitud.

Si persiste en su comportamiento el resto del grupo tendrá que comunicarle que no se piensa admitir dicha actuación, dándole un plazo para rectificar y en caso contrario proceder a su expulsión.

El equipo no puede consentir que uno de sus componentes ponga en peligro el éxito del proyecto, ni que trate de aprovecharse de sus compañeros.

Cada miembro del equipo debe colaborar en mantener un buen ambiente de trabajo, evitando que surjan conflictos que deterioren el ambiente.

Hay que ser muy respetuoso con los compañeros, valorando y respetando sus opiniones aunque no se compartan. Esto no implica renunciar a los propios puntos de vista, pero sí ser flexibles y comprensivos con otros planteamientos.

Hay que ser tolerante con los errores de otros, especialmente con aquellos cometidos por compañeros implicados de verdad en el proyecto.

TRABAJO AUTÓNOMO

El estudiante realiza ejercicios prácticos contenidos en los módulos de trabajo, como parte del trabajo de afianzamiento de habilidades que debe adelantar. El proceso de escritura ha permitido que el estudiante adquiera hábitos de autogestión de su conocimiento. El trabajo de documentación, textualización, revisión y reescritura de sus documentos cuenta con el apoyo del maestro a partir de lo que autónomamente produce.

El Aula Virtual, por otra parte, es una herramienta de apoyo que complementa tanto al trabajo en clase como a las tutorías. Cada docente explica a los estudiantes cómo usarla y en qué momentos específicos del semestre. En ella se ubican, bien sea contenidos por estudiar o bien exámenes y ejercicios que se evaluarán. Por lo tanto, es indispensable su utilización. Lo adelantado o evaluado a través del Aula Virtual tiene igual validez, para efectos de calificación, que lo desarrollado en clase presencial.

4.5.1. Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso

El instructor del curso será un profesional de la Universidad Técnica Particular de Loja, que posee los títulos de Profesor de Educación Primaria, Profesor de Secundaria, Licenciado en Pedagogía, Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, cuenta con 28 años de experiencia en la docencia, ha participado en Congresos de Educación a nivel nacional, ha recibido todas las capacitaciones ofertados por el Ministerio de Educación, y ha sido facilitador/capacitador en temas como: Reforma Educativa, Modelos Pedagógicos, Animación a la lectura, entre otros.

4.5.2. Metodología.

A lo largo del curso se desarrollarán talleres, exposiciones, trabajos en grupo, debates, clases demostrativas, videoconferencias, reflexiones, comparaciones, compartir experiencias, planificaciones de clase.

4.5.3. Evaluación.

La evaluación será continua en base a los trabajos, exposiciones, participaciones, tareas, portafolio, etc. que presenten los participantes

4.6. Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas

4.7. Cronograma de actividades a desarrollar

TIEMPO ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL		
	SEMANAS						
	1	2	3	4	1	2	3
Presentación de la propuesta a las autoridades	x						
Aprobación de la propuesta por parte de las autoridades	x						
Preparación de la capacitación		x					
Taller 1			x				
Taller 2				x			
Taller 3					x		
Taller 4						x	
Evaluación						x	
Clausura: entrega de certificados						x	

Fuente: Autora del Proyecto.

Elaboración: Lic. Susana Sigüenza Ríos

4.8. Costos del curso

Los gastos que surjan en la capacitación, serán provenientes en su totalidad por ONG que colaboran con Institución y que siempre están predispuestos a participar en apoyo a la educación.

CANTIDAD	ARTÍCULO	VALOR	
		UNITARIO	TOTAL
40 horas	Audiovisuales	5.00	200.00
500	Copias Xerox	0.02	10.00
	Papelería	100.00	100.00
30	Carpetas	1.00	30.00
50	Refrigerio	5.00	250.00
20	Folletos	5.00	100.00
	Clausura	300.00	300.00
1	Facilitador	20.00	800.00
1	Auxiliar	5.00	200.00
Total			1990.00

Fuente: Autora del Proyecto.

Elaboración: Lic. Susana Sigüenza Ríos

4.9. Certificación

Para aprobar el curso, los participantes deben tener como mínimo con el 90% de asistencia, la nota del facilitador tendrá un peso del 25% y el 75% será en lo que respecta a tareas, exposiciones, portafolio y evaluación.

4.10. Bibliografía

Pacheco, O., Proyectos educativos, Ecuador, Editorial Nueva Luz, 1999

Gianella, A., Elementos de la metodología, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 7ª, 1986.

Martínez, E., Los métodos de enseñanza, Aularía, Revista digital de Educomunicación, 2013

Montes, N. (2011). Obtenido de Estrategias docentes y Métodos de enseñanza:
<http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/127>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hervas Gómez, C. J. (1997). *Evaluación de necesidades formativas*,. Obtenido de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf
- .gov.co, m. d. (2004). *Revolución educativa. Ministerio de educación de Colombia*. Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues-31333_tablero_pdf.pdf
- Aguado, T., & P. M., B. (2010). *goole académico libro sobre necesidades educativas especiales*. Obtenido de http://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=ETcUQiQAAA AJ&citation_for_view=ETcUQiQAAA AJ:YFjsv_pBGBYC
- Anello, E., & De hernández, J. (1998). *Liderazgo Moral*. Quito: EB-PRODEC.
- Arroyo, C. (4 de abril de 2013). Obtenido de Qué enseñar y cómo aprender: <http://blogs.elpais.com/ayuda-al-estudiante/2013/04/que-ensenar-y-como-aprender.html>
- Barriga, L. (18 de julio de 2006). Obtenido de Qué es la planificación: <http://www.geocities.ws/franklin.marcano/planificacion/t1/link1.pdf>
- Bunk, G. (1994). *Revista europea*, 13.
- Calle, R. (noviembre de 2009). *La crisis de la educación radica en el desfase entre la sociedad y la escuela*, pág. http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista212/Page3.pdf.
- Candelario, T. (2006). La formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza. *Congreso Estatal de Investigación Educativa*, 2.
- Carribero, A. (6 de 2002). Obtenido de Capacitación y desarrollo: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/capydesarrollo.htm>
- Castillo, N. (2013). Obtenido de Importancia de la capacitación y actualización en los docentes: <http://es.scribd.com/doc/65740889/LA-IMPORTANCIA-DE-LA-CAPACITACION-Y-ACTUALIZACION-EN-LOS-DOCENTES>
- CINTERFOR. (2007). Obtenido de Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional: <http://www.oitcinterfor.org/tic-formacion/inicio>
- Colás, P. (2004). Obtenido de La formación del profesorado basada en redes del aprendizaje virtual: http://campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_05/n5_art_colas_pablos.htm
- Correa, S., Álvarez, A., & Correa, A. (15 de octubre de 2010). Obtenido de La función directiva y el Gestor educativo:

http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor_educativo.pdf

Courard, H. (agosto de 1993). Obtenido de Los centros de formación técnica:
<http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=formaci%C3%B3n+t%C3%A9cnica&btnG=&lr=>

educación. (2011). Obtenido de Ventajas de acceder a un curso de formación profesional:
http://www.utilidad.com/ventajas-de-acceder-un-curso-de-formacion-profesional_1771

Eirín, R. (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente. *Revista de Currículum y formación del profesorado*, 1.

Fingerman, H. (24 de enero de 2011). Obtenido de Rol del alumno:
<http://educacion.laguia2000.com/general/rol-del-alumno>

Furio, M., & Gil, P. (1989). Obtenido de Didáctica de las ciencias:
http://scholar.google.es/scholar?q=formacion+inicial+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Gairin, J. (1995). Obtenido de Estudio de las necesidades de formación:
<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq= analisis+de+las+necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bHMPzhGi0&sig=uKHgVxyGfb7wL7DdtxmksZVSr6E#v=onepage&q=analisis%20de%20las%20necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>

Gene, A., & Gil, D. (1988). Obtenido de La formación del profesorado como cambio didáctico:
<http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=la+formacion+del+profesorado+y+su+insed encia+en+el+proceso+de+aprendizaje&btnG=&lr=>

Girón, E. (1 de diciembre de 2011). Obtenido de Rol del alumno en la escuela nueva:
<https://sites.google.com/site/portadidactica/contenidos-destacados/connstructivismo>

González, M. (2008). Necesidades formativas del profesorado universitario en el contexto de la convergencia europea. *Revista de Investigación Educativa*, 304.

Gramajo, C. (2010). Obtenido de ¿Cómo se enseña y se aprende:
<http://www.educacioninicial.com/El/contenidos/00/1850/1899.ASP>

Hechos. (2008). Características del buen maestro. *Hechos*.

Hellriege, V. (2004). Estilos de liderazgo.

Hoffmann, R., & Mc Huire, S. (2010). *Science*, 1203-1204.

Imbernón, F. (septiembre de 1994). Obtenido de La formación y el desarrollo profesional del profesorado:
http://scholar.google.es/scholar?start=0&q=formacion+profesional&hl=es&as_sdt=0,5

Jaramillo, F. (2013). *Guía Didáctica Proyecto de Investigación II*. Loja: Ediloja.

- Jiménez, M. (1996). Obtenido de Formación inicial: http://scholar.google.es/scholar?q=formacion+inicial+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Lesard, C. (2013). La profesionalización de la enseñanza en México y Quebec. *Dirección General de Publicaciones*.
- Llorens, S. (s.f.). *Detección de necesidades formativas*. Obtenido de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Machado, A. (23-25 de agosto de 2000). Obtenido de El rol de los gestores educativos en el contacto de la descentralización de la escuela: <http://blogfcbc.files.wordpress.com/2012/03/6-machado-ana-luiza.pdf>
- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Obtenido de http://www.mineduc.edu.gt/recursos/images/7/75/curriculum_nacional_base_-_formacion_inicial_de_docentes_del_nivel_primario.pdf
- Marqués, P. (7 de agosto de 2011). Obtenido de Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación: <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- MEC. (1998). *Reforma Curricular*. Obtenido de http://190.152.10.222/download/0802088138_23012009_0510.pdf
- Medina, L. (enero de 2011). Obtenido de Roles del estudiante: <http://www.google.com.ec/#fp=1e98d123812df647&q=la+funcion+del+estudiante>
- Mertens, L. (1988). *Cumbre Iberoamericana*, 14.
- Ministerio de educación. (2011). *Bachillerato General Unificado*. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>
- Ministerio de educación Argentina. (1 de marzo de 2008). Obtenido de Formación docente y técnica: <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- Ministerio de educación Argentina. (2009). Obtenido de Formación docente y técnica: <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- Ministerio de educación Ecuador. (febrero de 2011). Obtenido de Estándares de calidad: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf
- Montes, N. (2011). Obtenido de Estrategias docentes y Métodos de enseñanza: <http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/127>
- Mortis, S., Rosas, R., & Chairez, E. (2013). Obtenido de Diseño de cursos de capacitación, Instituto Tecnológico de Sonora: http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa35/diseno_cursos_capacitacion/d8.htm
- Nelli. (2011). Obtenido de <http://www.formacionytecnologia.com/>

- Ochoa, E. (15 de mayo de 2012). Obtenido de Importancia del entorno familiar: <http://iefam.com/blog/la-importancia-del-entorno-familiar-enfoque-sistematico/>
- OIT. (2004). Obtenido de Formación permanente: <http://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lifelong-learning/lang--es/index.htm>
- Orbe, M. (5 de junio de 2009). *Educación ecuatoriana en crisis*, págs. <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/educacion-ecuadoriana-en-crisis-351849.html>.
- Pacheco Gil, O. (1999). *Proyectos educativos*. Guayaquil: Nueva Luz.
- Padín, C. (1 de abril de 2007). Obtenido de Importancia del contexto familiar en el aprendizaje: <http://www.espaciologopedico.com/>
- Pérez, M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Obtenido de <http://books.google.com.ec>
- Pérez Serrano, M. (1999). *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?* Obtenido de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
- Pérez, C. (28 de noviembre de 2012). Obtenido de CAP Indicadores de Gestión: <http://www.rcm2-soporte.com/articulos/confiabilidad/CAP-Indicadores-gestion-28-Nov-2012.pdf>
- Ramos Seijas, S. (2011). *Proyecto de necesidades formativas para el PAS en la UDC*. Obtenido de <http://www.udc.es>
- Reyes Santana, M. (2000). *Diagnóstico de necesidades de formación*. Obtenido de <http://www.uhu.es>
- Rivera, L. (2010). El papel del docente como gestor del contexto actual. *Revista de la Universidad Cristóbal Colón*, edición digital.
- Rodríguez, A. (octubre de 2009). Obtenido de Capacitación y desarrollo de recursos humanos: <http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>
- Rodríguez, A. (2009). *Capacitación y desarrollo de recursos humanos*. Obtenido de <http://www.oocities.org/es>
- Rodríguez, G. (2 de septiembre de 2009). Obtenido de Función del docente: <http://es.scribd.com/doc/23218498/Funcion-Del-Docente>
- Salinas, J. (1997). Obtenido de *nuevos-ambientes.pdf*: http://www.portaleducativo.hn/pdf../nuevos_ambientes.pdf
- Salinas, J. (noviembre de 2004). Obtenido de Innovación docente y uso de las tic en la enseñanza universitaria: <http://www.uoc.edu/rusc/dt/esp/salinas1104.pdf>
- Salinas, J. (noviembre de 2004). Obtenido de Revista universidad y sociedad del conocimiento: <http://www.uoc.edu/rusc/dt/esp/salinas1104.pdf>

- Schlemenson, A. (1990). Obtenido de Análisis organizacional y empresa unipersonal:
<http://orton.catie.ac.cr/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=LIBRO.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=016915>
- SECAP. (2013). *Detección de necesidades de capacitación del sector público*, 4.
- Semprún, R., & Fuenmayor, J. (2007). Un genuino estilo de liderazgo educativo: ¿Una realidad o una ficción institucional? *Laurus*, 6-9.
- Siliceo Aguilar, A. (2004). En *Capacitación y desarrollo personal* (pág. 51). México: Limusa.
- Tamayo , L., & Peñaloza, L. (16 de julio de 2012). Obtenido de Universidad autónoma del estado de México: <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>
- torres, J. (2000). *Gestión*. Obtenido de <http://isabelarenalaranda.blogspot.com/2011/09/la-proyeccion-de-la-sociedad-del.html>
- UNESCO. (1 de marzo de 2008). Obtenido de Eduteka-Estándares TIC para estudiantes:
<http://www.eduteka.org/modulos/11/342/1044/1>

ANEXOS

Anexo 1: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA LA ENCUESTA.

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

Anexo 2: OFICIO DE RESPUESTA DEL RECTOR



**INSTITUTO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO
"MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA"**

Fundación: 17-04-1944 como Escuela Práctica de Agricultura Tropical. Registro Oficial 299.
Acuerdo Ministerial, 01662- 23/09/1977. Acuerdo funcionamiento de Colegio.
Acuerdo Ministerial, 3185- 27/04/1985. Acuerdo de Colegio Técnico Agropecuario a Instituto Técnico Superior Agropecuario
Acuerdo 165-19/12/2003 Categoría de Instituto Tecnológico, funcionamiento de especialidad Agropecuaria

Oficio No. 348-ITA-MIEZ-2012

Pagua, 11 de diciembre de 2012

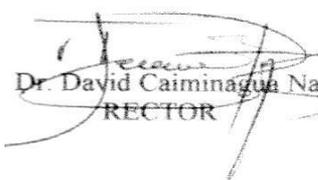
Lcda.
Susana Sigüenza Ríos ✓

De mi consideración:

De acuerdo a lo solicitado por usted, este Rectorado autoriza para que realice la encuesta a docentes y alumnos del Plantel, la cual podrá realizarla el día lunes 17 de Diciembre del año en curso a partir de las 14h30'.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente


Dr. David Caiminagua Nagua
RECTOR



C.c.p. Inspección General.

Mna/.

Anexo 3: GMAIL DEL EQUIPO DE PLANIFICACIÓN



Susana del Carmen Siguenza Rios <susanasiguenzarios@gmail.com>

matriz de resultados

2 mensajes

Susana del Carmen Siguenza Rios <susanasiguenzarios@gmail.com> 13 de enero de 2013 21:39
 Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

Aqui envio la matriz de resultados

 **Matriz_de_resultados_ultima.xls**
 114K

necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com> 14 de enero de 2013 10:54
 Para: Susana del Carmen Siguenza Rios <susanasiguenzarios@gmail.com>

Buenos días
 Susana

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
 Investigaciones - educación
 Universidad Técnica Particular de Loja

Anexo 4: CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN


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

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5: REGLAMENTO PARA EL BACHILLERATO

6 -- Suplemento -- Registro Oficial N° 754 - Jueves 26 de julio del 2012

presencial a clases y con el apoyo de un tutor o guía, y con instrumentos pedagógicos de apoyo, a través de cualquier medio de comunicación.

La modalidad a distancia se oferta para personas mayores de edad y, únicamente en aquellos Circuitos donde no existiere cobertura pública presencial o semipresencial, para estudiantes de quince años de edad en adelante.

La modalidad de educación a distancia debe cumplir con los mismos estándares y exigencia académica de la educación presencial. Para la promoción de un grado o curso al siguiente, y para la obtención de certificados y títulos, los estudiantes que se educan mediante esta modalidad deben certificar haber adquirido los aprendizajes mínimos requeridos del grado o curso en un examen nacional estandarizado, según la normativa que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

CAPÍTULO III.

DE LOS NIVELES Y SUBNIVELES EDUCATIVOS

Art. 27.- Denominación de los niveles educativos. El Sistema Nacional de Educación tiene tres (3) niveles: Inicial, Básica y Bachillerato.

El nivel de Educación Inicial se divide en dos (2) subniveles:

1. *Inicial 1*, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta tres (3) años de edad; e,
2. *Inicial 2*, que comprende a infantes de tres (3) a cinco (5) años de edad.

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro (4) subniveles:

1. *Preparatoria*, que corresponde a 1.º grado de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco (5) años de edad;
2. *Básica Elemental*, que corresponde a 2.º, 3.º y 4.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad;
3. *Básica Media*, que corresponde a 5.º, 6.º y 7.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad; y,
4. *Básica Superior*, que corresponde a 8.º, 9.º y 10.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

El nivel de Bachillerato tiene tres (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad.

Las edades estipuladas en este reglamento son las sugeridas para la educación en cada nivel, sin embargo, no se debe negar el acceso del estudiante a un grado o curso por su edad. En casos tales como repetición de un año escolar, necesidades educativas especiales, jóvenes y adultos con escolaridad inconclusa, entre otros, se debe aceptar,

independientemente de su edad, a los estudiantes en el grado o curso que corresponda, según los grados o cursos que hubiere aprobado y su nivel de aprendizaje.

CAPÍTULO IV.

DEL BACHILLERATO

Art. 28.- Ámbito. El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

Art. 29.- Malla curricular. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.

Art. 30.- Tronco común. Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como "tronco común", que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) periodos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco (35) periodos académicos semanales en segundo curso, y veinte (20) periodos académicos semanales en tercer curso.

Art. 31.- Horas adicionales a discreción de cada centro educativo. Las instituciones educativas que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen un mínimo de cinco (5) horas, por cada uno de los tres (3) años de Bachillerato, en las que pueden incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional.

Art. 32.- Asignaturas optativas. En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince (15) horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 33.- Bachillerato Técnico. Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente. Sin embargo, los estudiantes que se encuentren inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás, deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 34.- Formación complementaria en Bachillerato Técnico. La formación complementaria adicional al tronco común es de un mínimo de diez (10) periodos semanales en primer curso, diez (10) periodos semanales en segundo curso, y veinticinco (25) periodos semanales en tercer curso.

Art. 35.- Figuras profesionales. Las instituciones educativas que ofrecen Bachillerato Técnico deben incluir, en las horas determinadas para el efecto, la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 36.- Formación laboral en centros de trabajo. Como parte esencial de su formación técnica, los estudiantes de Bachillerato Técnico deben realizar procesos de formación laboral en centros de trabajo seleccionados por la institución educativa.

Art. 37.- Unidades educativas de producción. Las instituciones educativas que oferten Bachillerato Técnico pueden funcionar como unidades educativas de producción de bienes y servicios que sean destinados a la comercialización, siempre y cuando cumplan con toda la normativa legal vigente para el ejercicio de las actividades productivas que realicen. Los estudiantes que trabajen directamente en las actividades productivas pueden recibir una bonificación por ese concepto. Los beneficios económicos obtenidos a través de las unidades educativas de producción deben ser reinvertidos como recursos de autogestión en la propia institución educativa.

Art. 38.- Bachilleratos con reconocimiento internacional. Las instituciones educativas que ofrezcan programas internacionales de Bachillerato, aprobados por el Ministerio de Educación, pueden modificar la carga horaria de sus mallas curriculares, con la condición de que garanticen el cumplimiento de los estándares de aprendizaje y mantengan las asignaturas apropiadas al contexto nacional.

TÍTULO IV.

DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

CAPÍTULO I.

DE LAS NORMAS GENERALES

Art. 39.- Instituciones educativas. Según los niveles de educación que ofertan, las instituciones educativas pueden ser:

1. **Centro de Educación Inicial.** Cuando el servicio corresponde a los subniveles 1 o 2 de Educación Inicial;
2. **Escuela de Educación Básica.** Cuando el servicio corresponde a los subniveles de Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior, y puede ofertar o no la Educación Inicial;
3. **Colegio de Bachillerato.** Cuando el servicio corresponde al nivel de Bachillerato; y,
4. **Unidades educativas.** Cuando el servicio corresponde a dos (2) o más niveles.

CAPÍTULO II.

DEL RÉGIMEN LABORAL

Art. 40.- Jornada laboral docente. Los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta (40) horas de trabajo por

semana. Estas incluyen treinta (30) horas pedagógicas, correspondientes a los períodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta (40) horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase.

Cuando un docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas pedagógicas en un mismo establecimiento educativo, debe completarlas en otra institución del Circuito o Distrito, de conformidad con la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

La jornada de trabajo de los docentes de instituciones educativas particulares y los docentes sin nombramiento fiscal de instituciones físcionales debe ser regulada de conformidad con lo prescrito en el Código de Trabajo, garantizando el cumplimiento de todas las actividades de gestión individual y participativa prescritas en el presente Reglamento.

Art. 41.- Labor educativa fuera de clase. Son las actividades profesionales que se desarrollan fuera de los períodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en el establecimiento educativo, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan.

Se dividen dos categorías:

1. De gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente; y,
2. De gestión participativa, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: realizar reuniones con otros docentes; atender a los representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente.

CAPÍTULO III.

DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Art. 42.- De los tipos de autoridades. Son autoridades en los establecimientos educativos según el servicio que ofertan:

1. En los centros de Educación Inicial:
 - i. El Director que es la máxima autoridad.
2. En las escuelas de Educación Básica:

Anexo 6: FOTOS

VISTA FRONTAL DEL INSTITUTO TECNICO AGROPECUARIO
MANUEL ISACC ENCALADA ZUÑIGA



PATIO INTERIOR DEL INSTITUTO TECNICO AGROPECUARIO
MANUEL ISACC ENCALADA ZUÑIGA



LA AUTORA DE LA INVESTIGACION Y EL RECTOR DEL INSTITUTO TECNICO
AGROPECUARIO MANUEL ISACC ENCALADA ZUÑIGA



LOS DOCENTES REUNIDOS DURANTE LA EXPLICACIÓN ACERCA DE LA
PRESENTE INVESTIGACIÓN



LA AUTORA DE LA INVETSIGACIÓN REUNIDO CON AUTORIDADES Y DOCENTES
DEL PLANTEL DUARANTE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA



LA AUTORA DE LA INVETSIGACIÓN REUNIDO CON AUTORIDADES Y DOCENTES
DEL PLANTEL DUARANTE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

