



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Luxemburgo, de la parroquia Calderón, cantón Quito, provincia Pichincha, periodo lectivo 2012 – 2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Chávez Ortiz, Jorge Estanislao. Lic.

Directora: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - CARCELÉN

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magister.

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Luxemburgo, de la parroquia Calderón, cantón Quito, provincia Pichincha, periodo lectivo 2012 – 2013”, realizado por Chávez Ortiz Jorge Estanislao ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

.....

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Chávez Ortiz, Jorge Estanislao, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Luxemburgo, de la parroquia Calderón, cantón Quito, provincia Pichincha, periodo lectivo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza. Mg. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....

Autor Chávez Ortiz, Jorge Estanislao

Cédula 1708329816

DEDICATORIA

Con profundo amor para mis amadas hijas Estefanía y Michelle, por quienes tuve que emprender nuevos desafíos que luego se convirtieron en proyectos de vida y que de seguro servirán para iluminar sus horizontes. Para mi esposa Mónica, de quien he recibido el apoyo incondicional y fortaleza en las circunstancias adversas, a mi familia que siempre estuvo pendiente de mí en todo momento, y por supuesto para Papá y Mamá quienes me siguen enviando sus bendiciones desde el cielo y a quienes amo con todo mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Hay tantas personas a quienes tendría que agradecer por todo lo que han hecho por mí; más sin embargo, debo reconocer que sin la ayuda y apoyo de mi gran amiga y compañera Maritza, difícilmente lo hubiese logrado, a quien le extiendo mi cariño y respeto. A mis hijas por entender que su padre dejaba de estar con ellas por cumplir con este nuevo reto. A mi esposa por ser el motor que impulsó con fortaleza mis acciones, a mi familia, compañeros, amigos y todos quienes estuvieron conmigo en todo momento. A la Universidad, sus autoridades y maestros quienes con su gran capacidad supieron enrumbarlos en este gran desafío.

CONTENIDO

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	6
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kauffman de D`Hainaut, de Cox y deductivo)	8
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1. Análisis organizacional.	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.	14
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	14
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	15
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	16
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	17
1.2.1.6. Reformas educativas.....	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.	22
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	24
1.2.2.2. Formación continua.	26
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	26
1.2.2.4. Características de un buen docente.	27
1.2.2.5. Profesionalización de la enseñanza.	28
1.2.2.6. Requerimientos para la profesionalización de los docentes.....	29
1.2.3. La función del gestor educativo.	34
1.2.3.1. La función del docente.	36

1.2.3.2. La función del entorno familiar	39
1.2.3.3. La función del estudiante.....	42
1.2.3.4. Cómo enseñar y cómo aprende.....	43
1.3. Cursos de formación	45
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.	45
1.3.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	47
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	56
2.1 Contexto	57
2.2 Participantes	57
2.3 Recursos.....	58
2.3.1 Talento Humano.....	58
2.3.2 Materiales.	58
2.3.3 Económicos.....	59
2.4 Diseño y Métodos de Investigación.....	59
2.4.1 Diseño de la investigación.....	59
2.4.2 Métodos de la investigación.	59
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación	60
2.5.1 Técnicas de investigación.	60
2.5.2 Instrumentos de investigación.	60
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
3.1 Diagnóstico y análisis de resultados	63
3. 2 Discusión de resultados	89
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE	94
4.1 Tema del curso: Técnicas activas aplicadas en el proceso de enseñanza aprendizaje.....	95
4.2 Modalidad de estudios	95
4.3 Objetivos.....	95
4.4. Dirigido a:.....	95
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	95
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	96
4.5. Descripción del curso.....	96
4.5.1. Contenidos del curso:.....	96
4.5.1.1. Técnicas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.	96
4.5.1.1.1 Técnicas Activas Grupales.....	97
4.5.1.1.2 Técnicas Participativas	113
4.5.1.1.3 Técnicas Participativas Oral Individual	122
4.5.1.1.4 Técnicas Participativas Oral Colectiva	124

4.6 Metodología	127
4.7 Evaluación	127
4.8 Duración	128
4.9 Cronograma.....	128
4.10 Costos.....	131
4.11 Certificación	131
CONCLUSIONES	132
RECOMENDACIONES	133
BIBLIOGRAFÍA.....	134
ANEXOS.....	136

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo	63
Tabla 2. Otras profesiones.....	64
Tabla 3. El título de Postgrado tiene relación con:	65
Tabla 4. Resulta atractivo seguir un programa de formación	66
Tabla 5. En qué le gustaría capacitarse	67
Tabla 6. Importancia de capacitarse en temas educativos	68
Tabla 7. Formas de capacitación	69
Tabla 8. Horarios para capacitarse	70
Tabla 9. Temáticas para capacitarse	71
Tabla 10. Obstáculos para no capacitarse	72
Tabla 11. Motivos por los que se capacita	73
Tabla 12. Motivos porque se imparten capacitaciones.....	74
Tabla 13. Aspectos importantes en el desarrollo de un curso/capacitación.....	75
Tabla 14. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	76
Tabla 15. Totalización en horas	77
Tabla 16. Hace qué tiempo lo realizó.....	78
Tabla 17. Auspicio del curso	79
Tabla 18. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	80
Tabla 19. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	81
Tabla 20. Los cursos se realizan en función de:	82
Tabla 21. Con cuanta frecuencia los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos	83
Tabla 22. Las materias que imparte tiene relación con su formación	84
Tabla 23. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	85
Tabla 24. La persona en el contexto formativo.....	86
Tabla 25. La organización y la formación.....	87
Tabla 26. Tarea educativa	88
Tabla 27. Análisis de formación	89

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ámbito Educativo	63
Ilustración 2. Otras profesiones	64
Ilustración 3. El título de Postgrado tiene relación con:	65
Ilustración 4. Resulta atractivo seguir un programa de formación	66
Ilustración 5. En qué le gustaría capacitarse.....	67
Ilustración 6. Importancia de capacitarse en temas educativos.....	68
Ilustración 7. Formas de capacitación.....	69
Ilustración 8. Horarios para capacitarse	70
Ilustración 9. Temáticas para capacitarse	71
Ilustración 10. Obstáculos para no capacitarse	72
Ilustración 11. Motivos por los que se capacita	73
Ilustración 12. Motivos porque se imparten capacitaciones.....	74
Ilustración 13. Aspectos importantes en el desarrollo de un curso/capacitación	75
Ilustración 14. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	76
Ilustración 15. Totalización en horas.....	77
Ilustración 16. Hace qué tiempo lo realizó.....	78
Ilustración 17. Auspicio del curso.....	79
Ilustración 18. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	80
Ilustración 19. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	81
Ilustración 20. Los cursos se realizan en función de	82
Ilustración 21. Con cuanta frecuencia los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos	83
Ilustración 22. Las materias que imparte tiene relación con su formación.....	84
Ilustración 23. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	85

RESUMEN

La educación del momento, exige que las competencias profesionales de los docentes sean cada vez más altas y exigentes, pues la sociedad así lo requiere. Por lo tanto las autoridades de las instituciones educativas deben tener claro, cuales son las necesidades que su organización presenta, para proponer planes de mejora que contrarresten sus debilidades. En el caso particular de esta investigación se hace énfasis en la formación de los educadores de bachillerato técnico del colegio fiscal Luxemburgo, de la parroquia Calderón, cantón Quito, a quienes se les aplicó una encuesta con un cuestionario previamente elaborado por la UTPL, como instrumento de recolección de datos, tanto de orden cuantitativo como cualitativo, para determinar sus necesidades formativas. Con los resultados obtenidos y luego de un análisis minucioso, se pudo realizar un diagnóstico de falencias formativas que los maestros presentan, lo cual sirvió para proponer un curso de formación permanente, con lo que se espera, mejoren sus desempeños profesionales y por ende la calidad de la educación que se imparte en esta institución educativa, como principal objetivo de esta investigación.

Palabras claves: Educación, competencias, sociedad, autoridades, necesidades formativas, curso de formación, calidad educativa.

ABSTRACT

Education currently requires the professional skills of teachers are increasingly high and demanding, because society requires it. Therefore the authorities of educational institutions must be clear, what are the needs that your organization has to propose improvement plans to counter their weaknesses. In the particular case of this research emphasis on teacher training technical college baccalaureate fiscal Luxembourg parish Calderón, Quito Canton blocks. Those who had applied a survey with a questionnaire previously developed by the UTPL as a tool for data collection by both quantitative and qualitative, to determine their training needs. With the results and after careful analysis, it was possible to make a diagnosis of educational shortcomings that teachers present, which served to propose a course of continuing education, which is expected to improve their job performance and therefore the quality of the education provided in this school, as the main objective of this research .

Keywords: Education, skills , society, authorities , training needs , training course, educational quality.

INTRODUCCIÓN

Toda sociedad necesita de instituciones que vayan a la par con la evolución social en un mundo globalizado, en el cual la misión debe ser su razón de existir y la visión su horizonte con ciertos toques de utopía. Cabe entonces esperar que estas instituciones educativas satisfagan las inmensas necesidades sociales, que ofrezcan a sus comunidades inmediatas servicios de calidad.

Por lo tanto, quienes estamos al servicio de estas instituciones debemos embarcarnos en el tren de la modernidad en todas sus dimensiones, pues de nuestra labor depende la dirección que tomen nuestros estudiantes, para que sean capaces de enfrentar los nuevos retos sociales.

Por lo que se hace imprescindible realizar dentro de nuestro entorno inmediato, un acercamiento a instituciones, mediante procesos investigativos que desnuden las falencias y reconozcan las potencialidades existentes en cada una de ellas. Actualmente no existen investigaciones en temas similares por lo que esta, se convierte en pionera en este campo.

Esta investigación proporciona a la Universidad Técnica Particular de Loja gran información, para que a futuro proponga nuevas carreras o a su vez incluya dentro del currículo, temáticas que coadyuven al enriquecimiento profesional de los nuevos egresados. De igual forma, el colegio Luxemburgo se beneficiará de esta investigación, pues en ella se desnudan las debilidades que tienen a nivel institucional, las mismas que tienen que ser atacadas para convertirlas luego en fortalezas, lo cual será de enorme provecho para los estudiantes que en ella se forman y por ende a la comunidad, pues contará con una institución educativa que brinde confianza, seguridad y calidad, en la formación de seres emprendedores.

Esta investigación tiene como propósito, diagnosticar las Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato del colegio Luxemburgo de la parroquia Calderón, de la ciudad de Quito, mediante un análisis de sus limitaciones profesionales con directrices tomadas según los siguientes objetivos específicos:

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

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

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

Para la consecución de estos objetivos se diseñaron estrategias investigativas con las cuales se dio sustento científico, el cual sirvió como base de los análisis realizados con la información recabada.

Mediante un análisis profundo sobre los resultados arrojados en esta investigación se pudo establecer que las necesidades profesionales de los profesores de bachillerato del colegio Luxemburgo en el periodo lectivo 2012 – 2013 son en la aplicación de técnicas activas de enseñanza aprendizaje.

Finalmente y en base al análisis de la información recabada se propone un curso de capacitación, con el cual se pretende mejorar los desempeños profesionales de los docentes del colegio Luxemburgo, mediante varias técnicas que son imprescindibles en el accionar diario de los docentes para hacer de la educación un instrumento activo de formación integral de quienes tomarán las riendas del desarrollo de su entorno inmediato y consecuentemente del país.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Las necesidades de formación han estado normalmente direccionadas a la búsqueda de deficiencias en el desempeño profesional de quienes tienen la enorme responsabilidad de la formación integral de estudiantes, mediante la orientación oportuna, tanto en el conocimiento, como en la formación moral, base fundamental del ser humano en las interrelaciones sociales. Así lo manifiestan, Bassedas, Coll y Rossell, (1981) cuando expresan, “por una parte tiene que asegurar mediante una docencia adecuada la formación de las nuevas generaciones...”: (p. 84), siendo entonces fundamental el profesionalismo del maestro.

1.1.1. Concepto.

Para llegar a una conceptualización de necesidades de formación en forma general se puede decir que es un desequilibrio entre una situación actual y una situación deseable, así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin et al. (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También Alvira (1991) juzga como usual ese significado de la necesidad que la equipara a una contradicción entre lo que es y lo que debe ser.

La definición de esta deficiencia profesional está implícita en esta investigación en líneas generales, en la que muchos autores coinciden en definir las necesidades formativas, como lo citan, Witkin y Altschuld, (1995), al decir que, “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre lo que es, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, aquello que debería ser, o el estado deseado por el grupo.” (p. 4).

También se puede señalar que la necesidad formativa no debe basarse sólo en el momento actual, sino más bien en los cambios futuros. Así, a la hora de identificar necesidades de formación hay que recoger información tanto referida al momento presente como información sobre posibles cambios futuros que se den como aspiraciones de los involucrados para conseguir una calidad de la educación, que vendría a ser la esencia misma del quehacer educativo, como lo señalan, Boydell y Leary, (2003).

Finalmente, cabe manifestar que pese a haber recibido contraposiciones respecto al análisis de esta conceptualización por su carácter muchas veces simplista acerca del planteamiento hasta cierto punto tradicional, sobre necesidad formativa centrado en el déficit o carencia, continúa siendo el más acertado y utilizado, por lo que será empleado en el presente estudio, no como

innovación educativa por sí misma, sino que analizará los ámbitos donde se pueden realizar los procesos de innovación.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Antes de ir a la tipificación de necesidades de carácter formativo, creo que es importante citar algunas clasificaciones de orden general, para luego contrastar con aquellas necesidades específicas motivo de este estudio. La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, (1954) enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad y protección, sociales, de estima y de autorrealización, que quizá sea el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, puesto que toma en cuenta al ser humano como un todo y no con carencias aisladas.

Otras teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Alderfer (1969) contempla tres tipos: de existencia, de relación y de desarrollo.

Así mismo, Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) reconocen dos clases, denominadas respectivamente higiénicas y motivadoras, que podrían tomarse en cuenta, sobretudo la última, por ser preponderante en el accionar humano.

También en el campo más concreto de la formación profesional han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos, como la que realizan, Witkin y otros (1996) en la cual distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

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

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

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

La tipología realizada también por Colen (1995), la cual puede ser considerada por muchos como muy simple, por reducirla a tan solo dos aspectos:

- Necesidades del sistema, que implementa reformas de origen exterior a los centros docentes.
- Necesidades del profesorado, dadas desde el ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

La tipificación de las necesidades formativas son muy variadas y con enfoques diversos pero las citadas son las que nos dan una visión panorámica y servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Toda actividad debe ser evaluada dentro de los ámbitos en los cuales se desenvuelva y más aún si se trata del campo educativo por ser un ámbito de formación. La evaluación de necesidades es concebida por Witkin (1996: 4) como “un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones

sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos”. Ese carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, al objeto de garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación.

A su vez, la evaluación de necesidades se integra en un proceso mayor, de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas, según el criterio de, (Tejedor, 1990).

A efectos de construir un plan de evaluación, Blanco (1990), propone algunas consideraciones preliminares, en las cuales establece objetivos y aspectos previos a la elaboración del modelo de evaluación relacionados con:

- a) El reconocimiento del carácter cambiante de la realidad.
- b) La adaptabilidad como cualidad esencial del modelo.
- c) La asunción de características.
- d) El modelo ha de conducir a la institucionalización de la evaluación de necesidades.
- e) El desarrollo de la evaluación de necesidades.
- f) El modelo debe estar fundado en diversos tipos de principios.

En cambio, Stufflebeam (1984) sugiere las siguientes fases:

Planificación de la evaluación:

Delimitación del contexto social de referencia.

Delimitación de objetivos de la evaluación.

Disponer el diseño y el plan de actuación.

Obtención de la información.

Análisis de la información recogida.

Interpretación de la información.

Uso y aplicación.

Esta secuencia metodológica es empleada en numerosos modelos y sigue una lógica común como proceso de investigación aplicada. La planificación constituye una fase fundamental que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos.

Witkin (1979) también propone un modelo que incorpora la toma de decisiones como una fase avanzada del trabajo con problemas de la práctica y, en general, con necesidades formativas, lo cual es corroborado por Tejada (1999), cuando manifiesta que la evaluación de necesidades formativas es un “proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones” (p. 33)

Entonces se puede concluir que la evaluación en cualquier ámbito de actividad humana es una sistematización de información para a futuro tomar de decisiones. Esta debe empezar por una evaluación diagnóstica, con la cual se tendrá una panorámica del estado actual en el que se encuentra determinado proceso. Esta información será el punto de partida para establecer procesos correctivos cuando sea el caso, o de retroalimentación cuando se trata de reforzamientos ya sea cognitivos u operacionales. Luego vendrá la evaluación del programa de implementación al cual se ha recurrido con el fin de mejorar las condiciones en las cuales se encuentra el sujeto motivo de investigación y por último vendrá la evaluación de la evaluación; es decir que la misma evaluación debe someterse a procesos evaluativos en los cuales se determinará si los parámetros tomados en cuenta para la evaluación fueron los adecuados o se desviaron del objetivo a seguir.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Tomando en cuenta que las necesidades formativas según Montero, (1987) son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza”, se convierte en enorme preocupación la figura del profesor, el cual constantemente está siendo analizado en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo, como menciona Imbernón, (2007) “a menudo la investigación se ha realizado

únicamente sobre el profesorado y sobre la enseñanza, por no decir que algunas veces también al margen del profesorado... El docente ha sido históricamente objeto pasivo de investigación” (p. 8).

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) también hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar.

Aunque tampoco se puede pedir a éste, un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación. Por lo tanto el éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente, los mismos que son resumidos en los siguientes aspectos:

- La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
- Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como un remedio que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.
- La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

Estos contextos nos ayudan a entender que, hoy más que nunca, las reformas educativas deben llegar a la escuela, en consecuencia, el docente es el actor clave del proceso de transformación que nos conduce a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea de que es posible cambiar una situación modificando sólo un aspecto del problema.

La formación permanente debe asumir, como punto de partida, la reflexión del profesor. Así se solicita que imparta una enseñanza activa que promueva la reflexión crítica, motive al alumno, fomente su creatividad, favorezca la investigación, el espíritu crítico y participativo como nos manifiesta, Ibáñez (1989) "...a los alumnos para una eficaz inserción en el medio, y una eficiente participación social y a la vez despertará su capacidad crítica, transformadora y optimizadora del propio medio" (p. 97). Todo ello, se debe articular sobre la propia práctica docente, lo que implica el estudio, la reflexión, la discusión, la experimentación y un nuevo replanteamiento del problema en el quehacer educativo diario.

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

➤ Modelo de Kauffman

Kauffman (1982, p. 73) define *necesidad* como "discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados". Kauffman, también ha definido el análisis o evaluación de necesidades como "un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿Dónde estamos actualmente? Y ¿Dónde deberíamos estar? Y, por lo tanto especifica la discrepancia mensurable o (distancia) entre esos dos polos" (1988, p. 42).

En el marco socioeducativo uno de los más utilizados es el modelo de resolución de problemas basado en las investigaciones de Kaufman (1982, 1988) el cual se fundamenta en el análisis de las discrepancias entendidas como diferencias entre lo real y lo ideal.

La finalidad de este modelo es explorar los problemas principales percibidos por los destinatarios de la acción diagnóstica para que las intervenciones consiguientes se orienten principalmente a proveer estrategias que posibiliten su resolución.

El modelo de Kaufman (1988) gira alrededor de las organizaciones y es un proceso complejo en el que desempeña un papel importante el diagnóstico de necesidades.

En la determinación de necesidades surgen los elementos siguientes:

- Participantes en la planificación: realizadores, destinatarios.
- Discrepancias entre lo que es y lo que debería ser: Contextos, entradas, procesos y productos con los resultados finales.
- Priorización de necesidades con las fases siguientes:
- Toma de decisión de planificar una organización social determinada.
- Identificación de síntomas de problemas.
- Determinación del ámbito de la planificación de la organización elegida.
- Identificar los recursos y procedimientos de diagnóstico de necesidades, seleccionar los idóneos y lograr la participación de los interesados en dicha planificación.
- Determinar las condiciones existentes y las requeridas.
- Conciliar las posibles discrepancias existentes entre los participantes en la planificación seleccionada.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y elegir aquéllas a las que se les vaya a aplicar una acción social determinada.
- Garantizar que el proceso de diagnóstico de necesidades sea un sistema constante.

La teoría de Roger Kaufman está diseñada para evaluar un determinado programa desde el punto de vista del alumno y para valorar los posibles efectos que la puesta en práctica del nuevo programa de formación el mismo que debe tener gran incidencia sobre el cliente y la sociedad.

➤ **Modelo de A. Rossett:**

Según Rossett (1987) en la detección de necesidades se debe hacer referencia a varios elementos, como: “situación desencadenante” que constituye el escenario real de la investigación y la dirección que esta tome, las “fuentes de información” y “herramientas para la

obtención de datos” los cuales tienen estrecha relación con el punto de partida de la investigación y la metodología utilizada para la obtención de la información.

También considera básico el “tipo de información que buscamos”: el cual debe ser: óptimo, real y que sirva como diagnóstico de la situación actual y sea el que lleve a situaciones deseables y definitivas a través de planes de capacitación.

➤ **Modelo de Cox**

Según Cox (1993) “Tener en cuenta las necesidades del profesorado es un óptimo inicio para la mejora de la calidad de la enseñanza universitaria, y para diseñar una formación didáctica realista del docente universitario” citado en (Sánchez, 1996, p.1). Cox hace referencia a la necesidad de capacitación para una mejora en procesos metodológicos y didácticos con los cuales se lleguen a los estudiantes también de manera mucho más óptima.

Además, en el modelo Cox se relaciona el diagnóstico de necesidades, con la solución de problemas comunitarios y elabora una guía para su resolución que comprende los elementos siguientes:

- La institución objeto del análisis.
- El profesional encargado de la resolución del problema.
- Cómo se presentan las dificultades para el profesional y los implicados en ellas.
- Contexto social del problema.
- Características de las personas integradas en el mismo.
- Formulación y priorización de los objetivos exploratorios.
- Estrategias y tácticas a utilizar.
- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia del problema objeto del diagnóstico correspondiente.

El modelo de F.M. Cox, da importancia también al estudio del contexto social para la búsqueda de información y delimitación de los problemas.

➤ **Modelo de necesidades de D' Hainaut**

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

➤ **Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.**

En esta dimensión las primeras necesidades son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

Aquí se pueden establecer diversas formas de poder que evaden la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

➤ **Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.**

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

➤ **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.**

Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

➤ **Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.**

Una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

➤ **Necesidades según el sector en que se manifiestan.**

Este tipo de necesidades contempla seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Esta clasificación realizada por D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

De lo extraído por los diferentes autores se puede mencionar que una necesidad entendida como exigencia, es interpretada también como desajuste o discrepancia. Una misma necesidad puede, por tanto, ser contemplada a la vez según distintas acepciones, que dejan así de ser opciones semánticas excluyentes.

En el momento de realizar un análisis de necesidades formativas en el campo profesional docente, no se afina mucho en la esencia de la necesidad como generalidad, pues en este campo se hace alusión más bien a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza. Por lo que la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente, como formador de personas.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Un análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal de planta para rendir de forma consistente al nivel deseado, como lo expresa Casanova, (1995) al manifestar que el análisis de necesidades de formación es la “recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada” (p. 55), lo que nos da a entender que antes de tomar decisiones respecto a posibles cambios estructurales en la institución en cuanto a la mejora de las condiciones profesionales de los maestros, hay que realizar un estudio profundo de sus necesidades de formación, para poder establecer planes de mejora que no solo enriquezca la condición profesional del individuo, sino que mejore la situación de la institución en su conjunto.

1.2.1. Análisis organizacional.

Inicialmente, el análisis organizacional era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961),) como un grupo de factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos de la organización.” (p.25-26), se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización.

Goldstein (1991, 1993) realiza un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.

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 la empresa 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 empresa.

En tal sentido se puede decir que, el análisis organizacional es un proceso el cual abarca desde la sistemática identificación de debilidades y demás factores adversos que resten eficiencia a la organización, hasta el establecimiento de planes de mejora y prevención. De esta forma, se promueve la calidad en los procesos organizacionales.

Es por ello, que a través de una investigación de carácter exploratorio, descriptivo y explicativo, este trabajo busca abordar a la institución educativa como eje de análisis para conocer algunas características internas, y describir su clima organizacional a partir de las percepciones que tienen los docentes con respecto a las dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, y sus implicaciones en el aprovechamiento escolar.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

La realidad educativa de momento es muy preocupante, pues se está viviendo una época de desajustes entre lo que la escuela brinda a sus educandos y lo que ellos verdaderamente necesitan, o lo que es más, lo que la sociedad exige de las nuevas generaciones. Este desajuste ha creado una confusión social y sobre todo de la juventud que no tiene horizontes definidos y claros, así lo describe Kaplan (1991), quizá de manera dura "...los adolescentes son conformistas, cínicos, interesados, indolentes, no comprometidos políticamente, y no son en absoluto esos idealistas politizados que describen las novelas románticas y ciertos tratados filosóficos y psicológicos similarmente anticuados e ingenuos." Lo que nos lleva a análisis profundos sobre el verdadero papel de la educación, pero más aún del rol protagónico que los maestros desempeñan en la formación de los nuevos individuos, de quienes se espera sean los que transformen la sociedad para su propio beneficio, este análisis lo profundiza Bozu (2009) cuando manifiesta que "La función tradicional del profesor como estructurador y transmisor de conocimientos se ha de orientar en una dirección más sensible a la trayectoria y a las necesidades de los estudiantes; los ha de guiar en su proceso de aprendizaje, los ha de orientar hacia el cumplimiento de los objetivos que han de conseguir". (p. 64), pero para conseguir estos grandes anhelos, hace falta que el estado se comprometa e invierta recursos para mejorar las condiciones socioeducativas actuales y se proyecte hacia los nuevos ideales sociales, acordes con la inevitable globalización. Entonces es necesario que las instituciones educativas se vinculen con la sociedad y las comunidades, y con el contexto internacional. Esto permitirá la fertilización de los conocimientos locales y contribuirá al avance del conocimiento en el mundo.

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

No se puede hablar de metas organizacionales, si no se habla de planeaciones estratégicas institucionales, como lo señala K. J. Halten: (1987) al decir que una estrategia es el proceso mediante el cual una organización traza objetivos, que mediante acciones concretas llevan a la obtención de los mismos. También señala que la estrategia es el medio, para la obtención de los objetivos de la organización, en el cual se conjugan el análisis interno y la sabiduría utilizada por quienes están al frente de las instituciones.

Haciendo referencia a las acepciones anteriores podríamos decir que las metas ya sean de corto, mediano o largo plazo llevarán a las instituciones hacia direccionamientos bien definidos,

como parte de su accionar individual y colectivo, en beneficio de la organización, así lo manifiesta Chiavenato (1989) cuando identifica a la cultura organizacional como, "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización." (p. 464), o lo que expone también Guede (1998) cuando dice que "la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización." (p. 58). Entonces la finalidad de toda organización es conseguir estructuras institucionales estables, dinámicas, integradas y fortalecidas, a través de la formulación metas bien direccionadas, que sean el motor de un plan estratégico bien estructurado.

1.2.2.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La explicación que enmarca la definición de Competencias TIC en la profesión docente se precisa en los siguientes párrafos:

La competencia es un concepto complejo, pero en el mundo profesional ha llegado ser sinónimo de: idoneidad, suficiencia, capacidad, habilidad, maestría o excelencia. En nuestro país se ha señalado que "la competencia profesional no es la simple suma inorgánica de saberes, habilidades y valores, sino la maestría con que el profesional articula, compone, dosifica y pondera constantemente estos recursos y es el resultado de su integración" (Comisión Nacional para la Modernización de la Educación, 1999).

Al respecto Le Boterf, (2001) ha construido una conceptualización de competencia que enfatiza el "saber actuar en un contexto de trabajo, combinando y movilizandolos recursos necesarios para el logro de un resultado excelente y que es validado en una situación de trabajo." Esto significa que el despliegue de la competencia no sólo depende del individuo que la demuestra sino también del medio y de los recursos disponibles para una ejecución valiosa, dentro del marco de expectativas generadas por un ambiente socio-cultural determinado.

El análisis de esta definición nos lleva a determinar que en el conjunto de recursos que moviliza el individuo, se cuentan de la siguiente manera:

Sus recursos internos (conocimientos, saber, saber-hacer, saber-ser, recursos emocionales, culturales, valores);

Los externos (bases de datos, redes de expertos, estructura, materiales);

En contexto profesional dado (organización del trabajo, margen de iniciativas, valorización), y

Con el fin de responder a las expectativas de la función en la cual se desempeña (resultados esperados, necesidades a satisfacer, criterios de desempeño y logros predeterminados).

De manera muy reciente, la O.C.D.E. (2005) publicó su informe “Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers”, donde se reitera el número considerable de investigaciones que demuestran que la calidad de los profesores y sus formas de enseñanza son el factor más importante para explicar los resultados de los alumnos.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

La educación en general atraviesa por momentos de revisión de sus componentes considerados como decisivos y definitivos para alcanzar los objetivos de calidad. Uno de estos componentes tiene que ver con la cultura educativa como concepto dentro de la administración y dirección escolar.

Un líder escolar es aquel que custodia una cultura académica; pues siempre está atento a todo lo que signifique mejorar la calidad educativa, a través de su experticia en el manejo eficiente de los diferentes recursos que posibiliten los logros esperados.

Burns (1987). Opina que el líder es transaccional en la mayoría de los casos, simplemente cambia la seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la escuela y esto satisface en gran medida a los maestros y alumnos.

Otra forma de liderazgo es el transformacional el cual establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor también un líder. Quienes tienen este perfil son más carismáticas, suscitan lealtad a la escuela, inspiran respecto y son capaces de saber que es lo más importante, lo que normalmente se traduce en la forma de vida institucional; es decir en la misión que esta tiene dentro de la sociedad. Además dan oportunidades y crean una cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento del personal, ya que busca siempre mejorar sus condiciones de vida, así lo interpretan Castiñeira, A. y Lozano, J. (2012) cuando manifiestan que, “los líderes no nos resolverán nada: sólo nos ayudarán a hacer posible que nosotros mismos arreglemos determinadas cosas. No podemos escondernos detrás suyo: por el contrario, ellos nos harán dar la cara.” (p.19), es decir nos encaminan hacia la participación

proactiva y a la colaboración con los demás, para conseguir un objetivo común, compartiendo métodos de trabajo y decisiones en equipo.

Un elemento indispensable para que exista la participación, es el grupo, convertido en equipo.

Lo más destacado es que establece mecanismos que le permiten implicar a todos los miembros de la comunidad educativa.

Las instituciones marcharán de acuerdo a las características de quienes estén al frente de las mismas. Cualquiera de las formas de ejercer liderazgo persiguen un bien común, que es el desarrollo de las instituciones u organizaciones; pues no hay un líder que trabaje en perjuicio de estas.

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

El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional, en consecuencia, viene impulsando algunas acciones, que garanticen una educación de calidad para todas las personas, por lo cual resulta indispensable contar con un sistema educativo general que ofrezca, al menos, ciertos aprendizajes básicos comunes, necesarios para alcanzar la calidad anteriormente mencionada.

En particular, para alcanzar esta calidad educativa, el Ministerio de Educación propone un nuevo Bachillerato: el Bachillerato General Unificado (BGU). Como política de estado según la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2011), en los artículos que se citan a continuación:

Art. 43.- Nivel de educación bachillerato.- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

a. Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,

b. Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Art. 44.- Bachilleratos complementarios.- Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

a. Bachillerato técnico productivo.- Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centro educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

b. Bachillerato artístico.- Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 45.- Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

1.2.1.6. Reformas educativas.

En nuestro país se han venido dando cambios sustanciales en el sistema educativo, con muchas expectativas de parte de la sociedad en su conjunto, pero es indispensable que todos entremos en esta misma línea de acción; puesto que todos necesitamos tomar una sola dirección para que estas reformas tengan los resultados esperados, al respecto y no sea concebido como una imposición desde estamentos irrefutables.

Datnow, Hubbard y Mehan (1998) señalan que cuando se trata de poner en marcha reformas, generalmente se concibe el proceso como una secuencia lineal de evaluación, adopción e institucionalización donde los docentes son vistos como personas que responden pasivamente a los mandatos de los altos mandos burocráticos. Sin embargo, no se trata de un proceso de arriba hacia abajo, como señalan estos autores, ya que los educadores son agentes activos que pueden actuar de maneras diversas frente a los retos que representan las reformas.

En el Plan Decenal (2006) instaurado en el Ecuador, se estableció una proyección hasta el 2015, el cual enfoca aspectos y políticas relevantes como:

Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.

Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas

Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.

También es importante referirse a la preocupación que existe de parte del Estado por la implementación de tecnología en las instituciones, para que los docentes puedan utilizar las Tics, como herramientas de procesos cognitivos y generen espacios de interacción dinámica dentro de un mundo globalizado, así lo manifiesta, Cabero (2004) cuando señala que “De cara a la educación nos sugiere que estas TIC se conviertan en unas herramientas significativas para la formación al potenciar habilidades cognitivas, y facilitar un acercamiento cognitivo entre actitudes y habilidades del sujeto, y la información presentada a través de diferentes códigos” (p. 18).

En el caso de nuestro país también se establece una “Generación de un programa de contenidos que incluyan el uso de las Tics y en especial aquellos que intervienen directamente con el uso del internet” Plan Decenal (2006), con lo cual se garantiza la inclusión de la educación en el mundo tecnológico, propio de los momentos actuales.

1.2.2. Análisis de la persona.

La detección de necesidades formativas consiste en determinar qué trabajadores necesitan formación y qué formación necesitan, tomando en cuenta la diversidad de personalidades que cada uno de ellos posee, pues no podemos estandarizar, tan solo con la visión subjetiva de quienes están al frente de determinada organización, sin haber realizado un análisis sistematizado del individuo y del grupo.

La teoría de Shein, citado por Brunet, (1999) se fundamenta en que el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior, las cuales, una vez satisfechas, pueden reaparecer en este plano están las necesidades básicas, en cuanto a las necesidades superiores, cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas. Todas las necesidades cambian, por tanto no sólo de una persona a otra, sino también en sí misma, según las diferencias de tiempo y circunstancias. Los administradores deben tener conciencia de esta complejidad para actuar con flexibilidad en el trato con su personal. Entonces el análisis de necesidades formativas a nivel organizacional permite comprender donde encaja el sistema formativo en el entorno del trabajo y qué facilidades e inhibidores existen. Este análisis debe fundamentarse en aspectos como las tareas que se realizan en los puestos de trabajo y en los conocimientos, habilidades y actitudes que son importantes para desarrollar esas tareas. El análisis proporciona información para el análisis de la persona, incluido si deben aprenderse antes de ejercer el trabajo, en el puesto de trabajo, durante la formación.

También cabe anotar que en el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los trabajadores en el puesto, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias que estos necesitan, comparando las características de la población a la que va dirigido el programa formativo con los requisitos para un adecuado desempeño.

1.2.2.1. Formación profesional.

La **formación profesional** reglada o inicial forma parte del sistema educativo y tiene por finalidad preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

La formación profesional del sistema educativo comprende un conjunto de **ciclos formativos** con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Actualmente la formación continua de los docentes se relaciona con el cambio educativo, dado por el sentido de la transformación que se desea, y el diseño de cursos de perfeccionamiento a criterio de los expertos según la reforma que se quiera implementar. Vezub, (2005) hace un análisis al respecto, manifestando que los enfoques situacionales centrados en la escuela, apuestan al rol multiplicador de las innovaciones que suponen asumirán los profesores que participaron de las actividades de formación, una vez que se incorporan a sus centros escolares. Por tanto la nueva práctica docente aparece como consecuencia y efecto directo del programa de formación implementado. Sabemos sin embargo que ningún programa de perfeccionamiento actúa de manera lineal y automática sobre la práctica y que ésta, es algo mucho más difícil de modificar que la instauración de un curso, taller, seminario, jornada de reflexión, o como sea que se llame, lo cual requiere de un seguimiento permanente, de tal forma que se garantice el aprovechamiento efectivo de los recursos empleados en dicha formación profesional.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

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

El profesor que está empezando a dar sus primeros pasos profesionales, se encuentra con que tiene más claro lo que no quiere hacer en clase, que lo que va a hacer, Esteve (2005). La didáctica crítica y el rechazo al tecnicismo que por varias décadas dominó los modelos de formación de los docentes. Otra situación importante es que durante sus primeras experiencias en la práctica los docentes se enfrentan a diversas situaciones y problemas. Para resolverlos acuden tanto a sus saberes teóricos como a sus incipientes competencias prácticas, que intentan articular en función de las demandas y características del contexto escolar en que trabajan. Los maestros noveles deben construir sus conocimientos profesionales en el día a día

mediante la interacción entre los saberes teóricos y la experiencia directa en el ambiente escolar con los alumnos, no está por tanto separado de la teoría, es un conocimiento transformado por, y en, la acción práctica (Angulo Rasco, 1999). La reflexión es el procedimiento básico capaz de generar, producir y transformar este conocimiento de oficio a partir de la adopción de ciertos criterios de valoración.

Debido a su escasa experiencia práctica, los docentes principiantes dependen de los modelos formalmente adquiridos en su formación para comprender, analizar situaciones de la práctica y enfrentarse a ellas, o bien de sus primeras matrices de aprendizaje. La posibilidad que tienen de reconocer los componentes que interactúan en una situación educativa dada, depende en parte de que dichos elementos les hayan sido presentados previamente durante su formación (Vezub, 2002). De allí la importancia que tiene la reflexión y el análisis de la práctica durante la formación inicial.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad, debe contemplarse como política del estado, que garantice una titulación de calidad.

A pesar de la importancia creciente que los gobiernos, programas de reforma educativa y los especialistas asignan a las políticas tendentes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado que deseamos, pues en la actualidad hay gran proliferación de instituciones que ofrecen formación continua, frente a este hecho, los gobiernos han intentado establecer parámetros de calidad, bajo estándares también de calidad. Paralelamente a esto también se han creado redes y diversos sistemas de información y certificación centralizados para coordinar los esfuerzos dispersos. Sin embargo según Terigi (2006), “aún no está clara la base institucional del desarrollo profesional docente (...) y la mayoría de los países revela iniciativas espasmódicas, con tendencia a la discontinuidad y amenazadas por la falta de recursos” (p. 41). Por lo que se propone identificar los principales problemas que presenta la formación docente inicial y continua en los países latinoamericanos y en el contexto de los cambios y nuevos desafíos que la escolaridad contemporánea le plantea al oficio docente. Para la identificación de los problemas se contemplan cuatro dimensiones fundamentales:

La organización institucional; el currículum; los modelos, enfoques o concepciones de la formación; y el perfil de los formadores, los mismos que deben ser fortalecidos, tanto en la parte teórica como en la práctica.

Según (Vezub, 2005), el rol fundamental del docente en el proceso educativo no implica que deba dejar inalterados los rasgos que siempre configuraron su tarea. Por el contrario, es importante sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad. Los grandes cambios experimentados en los ámbitos social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes y el incremento constante de las demandas que la sociedad civil realiza a la escuela, nos obligan sin duda a redefinir el oficio del docente.

El mejorar de las experiencias escolares de los estudiantes requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero con una política que apueste a su formación y actualización (Birgin, 2006). Por ello es necesario emprender políticas articuladas entre organismos y sectores del Estado que atiendan en forma simultánea los diversos -pero convergentes- aspectos que redundan en la elevación de la calidad de la educación básica: salud, atención de la primera infancia, desarrollo curricular, infraestructura y equipamiento escolar, sistemas de evaluación, intensificación de la jornada escolar, diversificación de las materias, talleres y oportunidades de aprendizaje de los alumnos, trabajo colaborativo con las comunidades y sus instituciones intermedias, etc.

Labaree (2000) argumenta que la naturaleza del trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil. El abandono y la crítica a los paradigmas racionalistas y técnicos que intentaron regular y homogeneizar la enseñanza durante varias décadas, produjeron una nueva conciencia acerca de la complejidad del trabajo docente. Dubet (2004) nos muestra cómo el desgaste de los principios y valores fundantes de la escolarización moderna trajeron al mismo tiempo el cuestionamiento de la autoridad y de la función del docente. Ahora los maestros se encuentran solos, frente a un nuevo tipo de alumno, desprovistos de la protección y legitimidad que otro le proporcionaba el Estado y del apoyo de la sociedad que antes confiaba en la escuela como agente igualador, civilizador y transformador:

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero

tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con su tarea es necesario entre otras acciones: implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales; revisar los sistemas formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea. Es en este marco que nos proponemos a continuación, analizar los principales problemas de la formación docente.

Ante lo cual surgen algunas interrogantes como: ¿Cómo mejorar la calidad de la formación? ¿Cómo convertir a la carrera docente en una opción profesional válida y con prestigio académico, capaz de atraer a los mejores jóvenes? ¿Cómo evitar la fragmentación de la formación docente inicial y la creación de circuitos con desiguales niveles académicos y grados de exigencia? ¿Cómo lograr una mayor articulación entre formación docente inicial, formación continua y el mejoramiento de la calidad de la educación y de las experiencias escolares de los niños? ¿De qué manera elevar la formación de los formadores y los requisitos de ingreso al nivel superior?, ¿Cómo enlazar el desarrollo profesional con el ascenso en la carrera docente y la mejora de las condiciones laborales de los maestros en América Latina. Estas preguntas resumen los principales desafíos que se le plantean a la formación docente en relación con la calidad de la educación, Como bien lo señala, Marcelo (1989), citado por Tejedor y Rodríguez, (1996), quien define la formación del profesorado como “un proceso sistemático individual o colectivo orientado a la adquisición de conocimientos, destrezas (habilidades, competencias) y disposiciones (actitudes, tendencias a actuar) de forma crítica y reflexiva” (p.185), dejando a un lado la verticalidad del maestro y la receptividad memorística del estudiante.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Desde hace algunos años, la educación de carácter técnico ha sabido posicionarse como una opción de gran relevancia para los jóvenes. El proceso de cambio fue lento y pausado pero tuvo los efectos esperados. Los frutos que se han venido obteniendo se han logrado gracias a planes y proyectos de cambios que tenían como meta lograr una serie de objetivos académicos en un largo plazo. Anteriormente se tenía en cuenta a los estudios de carácter universitario como los únicos que podían ser útiles, rentables y sobretodo prestigiosos. Los institutos eran dejados de lado y tan solo se limitaban a ser la opción después de la universidad. Sin embargo, desde la década de los ochentas y sobretodo los noventas se dio un boom que cambió de

manera radical esta forma tan retrograda de pensar. Los institutos comenzaron a implementar nuevos modelos educativos que supieron calar en lo más profundo de miles de jóvenes.

La principal función de la educación técnica se reducía a ofrecer oportunidades de movilidad social y ocupación a las pequeñas élites locales que pueden aspirar a la educación universitaria tradicional, distorsionando así la contribución esperada de la formación técnica al desarrollo económico y social (Gómez, 1995). También cabe señalar que las carreras que ofrecían eran buenas, competitivas, rentables y el tiempo de estudio no era tan largo si es que se le compara con la universidad. Tampoco hay que caer en la demagogia y afirmar que por este hecho estos centros de capacitación técnica son mejores que las universidades. Asimismo, se debe señalar que los precios eran cómodos y asequibles para cualquier persona que tuviera los deseos y las ganas de estudiar una carrera que le diera en algunos años una serie de réditos que puedan ser de gran utilidad al momento de emplearlos. Otra característica que es de gran importancia al tratar sobre este tema y que no debemos olvidar es la que se relaciona a la calidad de los profesores que imparten las clases en estos institutos.

Icfes, (1974) realiza un análisis respecto a la oferta de programas de educación técnica postsecundaria, incluida la llamada formación tecnológica, la cual obedeció más a la necesidad y a la oportunidad de atender un amplio mercado de egresados de educación secundaria con pocas probabilidades de ingreso a los programas tradicionales en la universidad que a una estrategia claramente definida de formación de cuadros técnicos para el desarrollo económico, así en sus comienzos la educación tecnológica haya sido concebida, equivocadamente, en medios oficiales como una alternativa cualitativamente distinta a la educación universitaria tradicional, debido a sus objetivos de calificación ocupacional, a su menor duración, a su supuesta mayor flexibilidad para satisfacer las necesidades técnicas de las empresas, y a sus mayores posibilidades de expansión en las diversas regiones del país, como lo considera COSNET, (2004) al mencionar que el nuevo modelo respondía "a los requerimientos del mundo laboral" (p. 2).

Al respecto se puede también señalar que algunas de las carreras que se pueden estudiar en este tipo de instituciones son las vinculadas, a la contabilidad, a la informática. Estos son solo algunos ejemplos de las opciones que tienen los jóvenes para estudiar y asegurar su vida a futuro, es el caso de la contabilidad, la cual ha empezado a ser reconocida a gran escala por numerosas empresas, pues cada año que pasa se necesitan más y más contadores. En el caso de la informática, el boom se dio a partir de los años noventa. A lo largo de esa década se

mejoró en gran medida todo lo concerniente a las computadoras y a los programas que funcionan en ella. Por este motivo, actualmente se ha convertido en una de las carreras que más alumnos tiene.

1.2.2.2. Formación continua.

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la

Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad está penetrando de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo Yadarola (2007). Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación, como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

La formación continua del profesorado a lo largo de toda la práctica docente, si lugar a dudas sirve para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial de mejoramiento del sistema educativo en general (Duhalde y Cardelli, 2001). Otras definiciones que encontramos sobre formación, y concretamente sobre formación continua, la podemos entender cómo, el proceso permanente de adquisición de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente Lella, 1999.

A nivel de nuestro país se han implementado múltiples proyectos de mejoramiento de la calidad de educación, mediante proyectos de capacitación y formación al personal docente a través de cursos de perfeccionamiento docente impartidos por el Ministerio de Educación.

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

Durante todos los tiempos el profesor ha ido experimentando una serie de transformaciones dados en modelos, paradigmas, técnicas y procedimientos, según los requerimientos que exige la sociedad en un contexto globalizado.

El profesor es, ante todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de sus estudiantes, Lotti de Santos (2005).

Hay que entender que el alumnado y el profesorado son personas que desarrollan procesos mentales, que entre ellos hay relaciones, y que sus comportamientos se entenderán mejor si profundizamos en el conocimiento de sus pensamientos.

Pérez Gómez, (1993) defiende que «no pueden entenderse los procesos de enseñanza-aprendizaje a menos que se estudie la vida del aula en la compleja estructura de variables interdependientes, situacionalmente específicas, que configuran el grupo de clase como sistema social», (p. 89).

El maestro será entonces aquel que brinde a sus educandos las herramientas necesarias, para que éste se desenvuelva de forma autónoma, dinámica, reflexiva, crítica y sepa resolver sus propios problemas. Consecuentemente con lo anterior, hay que recalcar la importancia que tiene la formación del profesor y sobre todo la incidencia en la formación de sus estudiantes, pues depende de la forma como el profesional de la educación desempeñe su función, para que realmente se logren los objetivos esperados.

1.2.2.4. Características de un buen docente.

Es innegable el papel del docente como elemento determinante en el mejoramiento de la calidad educativa de nuestro país. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de los docentes.

Según Berliner, (1987) el profesor eficaz es aquel que, logra que sus estudiantes terminen el período escolar con aprendizajes y destrezas que se juzguen apropiados para ellos, por lo que debemos proporcionar a nuestros estudiantes de las herramientas necesarias para que ellos puedan defenderse en cualquier ámbito o circunstancia y sobre todo con independencia.

Por lo tanto se considera que un educador es capaz, cuando demuestra interés por aprender y mantener al día estos conocimientos (Galvis, 2007), es decir que siempre está al tanto de las innovaciones que favorecerán su accionar en la orientación de sus educandos.

Existen muchos trabajos centrados en la identificación de las características de los profesores eficaces como las que manifiesta Goddar, (2000)

Entre las características que un buen docente debe tener están las siguientes:

- El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alternar el marco de referencia.
- Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se den en su entorno personal y social.
- Empático, comprensión empática.
- Objetivo. Tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto instruccional.
- Auténtico. Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente en la vida y comportamiento de los estudiantes, permite que el estudiante inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- Actitud positiva hacia todo cambio. Es aceptado, es afectuoso.
- Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación o proceso en el contexto institucional.

Todas estas características marcan la diferencia entre un buen desempeño docente o aquel que solo imparte conocimientos sin más miramientos que desempeñar la función de mero transmisor de conocimientos desde un plano generalizado, como si el mundo fuera estandarizado, sin contextos particularidades que los distingan de otros.

1.2.2.5. Profesionalización de la enseñanza.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional, es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de

enseñanza y aprendizaje, que contraponen el rol tradicional de mero transmisor de conocimientos al de facilitador del aprendizaje de los alumnos.

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

En la actualidad la docencia es considerada como una semi profesión desde el punto de vista sociológico débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo. En muchos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión. Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumplen maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven. Las remuneraciones no se compadecen con las responsabilidades asignadas ni con el nivel de preparación, y abundan más las frustraciones que las gratificaciones entre los docentes. El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje.

Iván Núñez (1990) manifiesta que por las características de su rol, el maestro debe tener una formación de nivel superior que lo capacita para desenvolverse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para determinar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para mejorar por sí mismo la aplicación de métodos y técnicas de enseñanza. Por lo tanto, el maestro debe ir a la vanguardia de las transformaciones metodológicas, de tal manera que pueda desenvolverse sin dificultades según los requerimientos que de su profesión espera la sociedad.

1.2.2.6. Requerimientos para la profesionalización de los docentes.

El proceso de profesionalización comienza por calificar la demanda de postulantes para el ingreso a la formación docente. Constituye una enorme preocupación para los países el

constante descenso de la calidad de los conocimientos, habilidades y motivaciones de quienes se incorporan a las carreras docentes.

Es indispensable ayudar a los profesores a que tengan un mayor conocimiento del conocimiento que poseen y a hacer un mayor uso de su capacidad de construcción de conocimiento a partir del análisis de la práctica. Se señala la necesidad de articular dos tipos de conocimiento, el primero que se refiere a la disciplina, y el segundo al conocimiento pedagógico. Cabe indicar que continuamos creyendo que para ser profesor basta con saber la asignatura. Como nos señala Montero (2001) cuando manifiesta que “[...] necesitamos recordar que la consideración del profesor como profesional está basada en su dedicación al proceso de enseñanza aprendizaje, no en su dominio de una disciplina, aunque este conocimiento sea esencial en su proceso de profesionalización. (p. 94). Esto nos lleva sin lugar a dudas a entender que no basta con saber, sino con saber cómo llegar al estudiante y eso solo se logra con el dominio de procesos metodológicos que solo un buen maestro posee.

Es importante también tener una clara concepción de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, que atienda no sólo las mejores calificaciones académicas posibles, sino también las actitudes y los rasgos personales deseables. No es muy alta la correlación positiva entre buenas calificaciones académicas y un efecto beneficioso en el aprendizaje de los alumnos. La docencia eficaz es consecuencia, también, de características de la personalidad tales como la paciencia, la persistencia, la capacidad de analizar problemas y la comprensión de los alumnos (OCDE, 1991), que hacen la diferencia entre uno y otro maestro.

El rol profesional que implica la resignificación de funciones tradicionales y el surgimiento de un conjunto de tareas nuevas que la escuela y la sociedad esperan ver realizadas en el ejercicio de la docencia, constituye el criterio más relevante para fundamentar y orientar la transformación estructural de las carreras de formación docente.

Una concepción de la formación docente desvinculada de las funciones de la escuela y de los requerimientos de la sociedad, con débil formación pedagógica y didáctica como consecuencia de planes de estudio en los que se aprecia una inclinación teórica, intelectualista y academicista que reproduce los estilos tradicionales de enseñanza, fragmentada y desarticulada institucionalmente, despreocupada de la formación de formadores, es difícil que haga un aporte sustantivo a la profesionalización docente.

Para la adecuación de la formación a las nuevas demandas que se ejercerán sobre maestros y profesores, es conveniente tener en cuenta:

En el proceso de conversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones que permitan al docente comprender los problemas presentados en su práctica, de manera que pueda elaborar respuestas originales para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes con soluciones diversas.

Es necesario superar limitaciones en la forma como se realiza, en general, el perfeccionamiento en la actualidad. Es una actividad ocasional, asistemática, discontinua, sin vinculación con la formación inicial, reducida a un restringido número de docentes (no supera el 10%), dirigida a capacitarlos en aspectos específicos (contenidos o métodos) y desarticulados, desconectada de la práctica diaria, con modalidades tradicionales de enseñanza, no participativa, que contribuye a que los docentes desempeñen su rol de manera subordinada a las directrices de un sistema escolar burocratizado (Vera, 1988). La profesionalización demanda como condición otro enfoque del perfeccionamiento que ofrezca oportunidades flexibles y estimulantes.

A través de los años se han aumentado las tareas de los docentes relacionadas con acciones de asistencia, sanidad, alimentación, incorporando temas transversales que se viven como una sobrecarga porque deben agregarse a los anteriores. Al mismo tiempo, han aumentado las dificultades con que se enfrentan los maestros y profesores: clases muy numerosas, diversidad de poblaciones y de necesidades educativas para las que no fueron formados, escasez de materiales educativos, edificios deteriorados, carencia de asistencia profesional. En estas condiciones, ¿se pueden esperar buenos resultados?, ¿no se trata acaso de que las sociedades proporcionen a las escuelas y a los docentes lo que merecen?

(OCDE, 1991).

Para avanzar en la construcción del rol profesional será necesario especificar más claramente qué se espera de los docentes. Cabe recordar lo que indica sobre el tema la Declaración de la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos (1990) en el que se manifiesta que el rol del profesional de la educación es el desarrollar en sus alumnos la capacidad para resolver problemas.

Es tan importante preocuparse por el reclutamiento, la formación y el perfeccionamiento de los docentes, como por hacer más atractiva la profesión y lograr retener y beneficiar a personas talentosas, productivas y creativas. Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene.

Cuando elevamos a análisis la práctica educativa y trabajo en el aula también nos lleva a focalizar la mirada en la calidad de los procesos internos de las instituciones, de los cuales depende la calidad de los resultados educativos. Hay evidencias claras que la transformación de los sistemas educativos, o tiene lugar en las escuelas y en las aulas, o no produce el impacto y la relevancia esperados.

No se puede comprender el comportamiento de los maestros y profesores y favorecer su crecimiento, sin entender que sus funciones profesionales son respuestas personales a patrones dirigidos no sólo por la cultura, la sociedad y la política educativa, sino, de forma más inmediata, por las regulaciones colectivas de la práctica, establecida en las escuelas y diseminada como una especie de «estilo profesional», que crean lo que es la cultura profesional como conjunto de rutinas prácticas, de imágenes que dan sentido a las acciones, de valores de referencia y de racionalización de la práctica (Gimeno, 1992).

Hay que determinar las prioridades de equidad y de calidad como respuestas a las nuevas demandas que merecen analizar cuidadosamente dada la importancia que tienen las actitudes y las expectativas de los docentes en el rendimiento escolar de sus alumnos.

Tedesco, (1987), manifiesta que “el éxito escolar depende del esfuerzo que realizan aquellos que están inmersos dentro del proceso de aprendizaje: los docentes, los padres y los alumnos. La dinámica de estos factores frente a los esfuerzos que cada uno debe realizar es presentada de tal forma que la víctima se transforma en culpable, ya que, en última instancia, se termina atribuyendo el fracaso al escaso esfuerzo que realiza el niño para su éxito escolar.”. (Pág. 25).

Similares estudios realizados respecto a este tema señalan las variables de comportamientos profesionales que tienen correlación positiva con los buenos logros: dominio de los contenidos, altos niveles de expectativas sobre el rendimiento de sus alumnos sea cual fuere su contexto, buen manejo de estrategias metodológicas (más que teorías) para conducir una clase, conocimiento personal que el docente tiene de sus alumnos y de sus circunstancias, capacidad

de dar buenas instrucciones para aprender, trabajo colaborativo y en equipo de los docentes (Filp, Cardemil y Espínola, 1985).

Dentro del proceso de reconstrucción del rol profesional, una de las tareas sustantivas a realizar es generar, desde la autonomía de la escuela, los espacios y tiempos necesarios para desarrollar las capacidades que le permitan observar la propia práctica: qué hacen, por qué lo hacen, qué resultados logran; reflexionar críticamente para encontrar las condiciones de modificarlas hacia formas más eficaces, democráticas y responsables. La profesionalización del docente implica operar con una nueva lógica, que basa los procesos de toma de decisiones respecto de qué se aprende, cómo se enseña y cómo se organiza, en los avances de los conocimientos científicos y técnicos.

Lo más viable de la gestión pedagógica de la escuela autónoma es la de formar ciudadanos modernos y competitivos, lo cual no será el resultado de la suma de aprendizajes de todas las materias del currículum.

La finalidad del accionar educativo tiene que ver con el desarrollo para producir gran cantidad de ideas apropiadas con rapidez y soltura, la jerarquía asociativa y la intuición entendida como capacidad para conseguir conclusiones sólidas a partir de evidencias mínimas, el estilo cognoscitivo (hábitos de procesamiento de la información): la detección de problemas, definida como la tendencia a centrar la atención en los problemas que deben ser acometidos, a considerar muchas alternativas y explorar antes de hacer una opción definitiva y la amplitud para cambiar de dirección; el juicio diferido, que implica penetrar y comprender primero, reservándose la valoración y el juicio para más adelante; y pensar en términos contrapuestos, mirando al mismo tiempo en dos sentidos contrarios, las actitudes creativas: la originalidad, que presupone una disposición hacia lo que no es común y rutinario; la valoración autónoma, que implica la independencia de las influencias sociales y de los valores convencionales; y el ejercicio de la crítica y el uso productivo de la crítica de otros, recuperándola y aplicándola, aunque ateniéndose a la propia opinión final, las estrategias, la analogía, entendida como la capacidad de ver semejanzas no vistas por otros; lluvia de ideas, llevando a cabo transformaciones imaginativas, simuladas; enumerar atributos, someter supuestos a análisis, buscar un nuevo punto de entrada (Nickerson, 1987).

Desde la nueva propuesta de la gestión autónoma de las escuelas, está el propiciar proyectos de innovación que configuren un docente con gran poder de autocrítica, disposición a modificar

y mejorar sus patrones de trabajo para adaptarse a las nuevas exigencias de una institución mejor articulada con su comunidad, flexible para interpretar situaciones y para diseñar con el grado de originalidad que ellas demandan, nuevos estilos de trabajo.

El profesor investigador en su aula, que toma decisiones, que resuelve problemas, que opta ante dilemas, el intelectual crítico y creativo con independencia de criterios, cobra existencia real cuando existen espacios autónomos para ejercer esas competencias, y es fantasía cuando persisten prácticas escolares básicamente controladas desde afuera. Es más, no todos los docentes sienten la autonomía como una necesidad; a veces ocurre que la dependencia a la burocracia que da todo decidido puede proporcionar situaciones muy cómodas, en especial con profesores y maestros de bajo nivel de formación y débil status profesional y económico (Gimeno, 1992).

Finalmente hay que recalcar que los docentes no se manejan con independencia absoluta, pues su ejercicio profesional está determinado en gran medida por el marco institucional. No siempre seleccionan las condiciones en las que realizan su trabajo y esto los limita. Es por ello que la autonomía pedagógica y la gestión democrática pueden constituir el nuevo marco en el que los profesores experimenten mayor libertad y flexibilidad, donde tengan la vivencia de los espacios y las posibilidades que les brinda la autonomía y donde descubran que el desarrollo profesional, la responsabilidad y la reflexión intelectual crecen en aquello sobre lo que se decide y de lo que es preciso responder.

1.2.3. La función del gestor educativo.

Indiscutiblemente que le corresponde al docente ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por su relación permanente con sus estudiantes mediante una enseñanza presencial e indirectamente a través de medios virtuales; 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.

Mardones, (1999) expresa que en la globalización, el “educador de la sociedad del riesgo no está hecho; se tiene que ir haciendo ante la consecuencia de las necesidades y las interpelaciones que recibe el maestro responsable en esta situación” (p. 95). Por lo tanto el docente se debe construir a partir del contexto globalizado, pero siendo consciente de la situación real, lo que significa no enajenarse con el cambio, saber hacia dónde se dirige éste, ya que el docente es arquitecto y ejecutor de este proceso social e individual de cambio. Lo que es

corroborado por Zemelma, (2002) de la siguiente manera: “Estimular a ejercer como sujeto en nuevos espacios que no se circunscriben a contenidos de verdad, sino que encaminan la necesidad renovada para ser sujeto” (p. 14).

En este orden de pensamientos, hemos de considerar al profesor como:

- Gestor de procesos de aprendizaje con medios interactivos. La finalidad radica en la construcción del conocimiento a través de la tecnología educativa vanguardista, permitiendo al alumno organizar su trabajo.
- Guía y orientador. El docente deberá incluir en su nuevo rol la capacidad de ampliar la información, poder contextualizarla con la tecnología adecuada, así como ejecutar, vincular y aplicar lo aprendido a la realidad o el entorno social, económico, político, cultural y actitudinal en el que se desarrolla el futuro profesionista.
- En constante actualización. Corresponde al profesor ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientando a los alumnos, impulsándolos y estimulándolos hacia la investigación o acercamiento de la verdad, a formular propuestas que resuelvan o mejoren las problemáticas de su realidad, productos de los espacios de análisis o reflexión que él mismo genere.
- Promotor de valores éticos y morales (congruente con el ser y creer). Por otro lado, nuestra sociedad exige la presencia de un docente que salvaguarde los valores éticos y morales, y se comprometa con sólidos valores (no neutro), lo que permite rescatar al hombre íntegro dentro de una cultura globalizada.
- Creativo y de fácil adaptación al medio. El docente deberá ser capaz de crear opciones que permitan solucionar situaciones nuevas e innovadoras que se presenten; por lo que es necesario adaptarse a las circunstancias cambiantes del contexto.

El camino del docente está en construcción, por lo que es válido mencionar que los retos en la actuación profesional del docente universitario deberán estar en constante conexión con el perfil profesional, relacionado con el conocimiento y el contexto institucional de intervención.

1.2.3.1. La función del docente.

El rol del docente ha sido siempre una de las preocupaciones desde el pasado, así como la trascendencia que presenta en el proceso didáctico para conseguir una calidad de enseñanza y consecuentemente de la educación en general.

Su constante evolución y sus crisis prácticamente han estado presentes a lo largo de nuestro siglo. Sobre todo en las últimas décadas han aparecido múltiples voces que han cuestionado la función tradicional del profesor, a la par que se han aportado alternativas en las funciones y en las nuevas competencias a desempeñar.

Tanto cambio de rol, no es más que una consecuencia directa del cambio que progresivamente se produce en la sociedad. De manera que, el profesor no puede seguir siendo el monopolizador del saber y transmisor de conocimiento (modelo tradicional), sino que cobra nuevo protagonismo, en cuanto a competencias sobre todo, por la interacción entre las instituciones educativas y formativas, por un lado, y sociedad en su conjunto, por otro.

Entonces es importante analizar el acotamiento que realiza Tejada, (1997) sobre la función docente como un “conjunto de acciones-actividades-tareas en las que participa el profesor en un contexto de intervención institucional (ya sea en el interior de las aulas o en su interacción con otros colegas o directivos), así como en la interacción con los padres y la comunidad en general” (p. 9), lo que nos lleva a determinar algunas funciones concretas que debe poseer el docente, las mismas que se mencionan a continuación:

➤ Función técnica

De acuerdo con esta función, el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos a la docencia. La preparación se refiere especialmente a su disciplina o especialización y como complemento, a todas las áreas de conocimientos afines de su especialidad. Además atañe a la cultura general que debe coronar la suma de conocimientos indispensables a todo profesor.

➤ Función orientadora

Esta es una función cuya importancia en la vida profesional del docente – que es esencialmente un orientador de sus alumnos, se acrecienta cada vez más. En acción del educador esta implícita la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial a fin de

ayudarlos a encontrar salidas para sus dificultades, a realizarse lo más planamente posible y a la incorporarse a la sociedad de una manera activa y responsable.

➤ **Función facilitadora**

En la función facilitadora, el profesor no debe transmitir conocimientos, pero si debe crear y facilitar condiciones para que el educando los obtenga, mediante su propio esfuerzo y su voluntad. Los conocimientos puedan transmitirse en situaciones especiales y cuando sean solicitados.

El profesor debe ser más bien el compañero con más experiencia que, en situaciones puede sugerir las acciones o los caminos que mejor conducen a la consecución de los objetivos deseados.

➤ **Función didáctica**

El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de los conocimientos, habilidades, actitudes e ideales.

➤ **Aplicación de estándares de calidad**

Los estándares constituyen un conjunto de parámetros interrelacionados en base a los cuales es posible evaluar el nivel académico de los profesores de las distintas disciplinas, no solo en lo conceptual, sino también en lo procedimental y actitudinal, teniendo en cuenta la diversidad de los participantes respecto de sus contextos de formación, ámbitos de desempeño, características personales, como asimismo la idiosincrasia de las diferentes regiones del país.

La aplicación de los estándares permite verificar la adquisición de determinadas competencias que deben acreditar los profesores responsables de la formación de docentes, respecto a su profesionalidad, su desempeño en el aula, en la institución, en la comunicada y en la sociedad. Las competencias se refieren, en síntesis, a su propia formación profesional, su capacidad de formar futuros docentes y su actitud laboral y responsabilidad social.

El proceso educativo del educando como sujeto se asienta en momentos claves de su desarrollo expresados por el "aprender a aprender", "aprender a ser", "aprender a actuar y a hacer", "aprender a convivir", "aprender a cooperar y ser solidario", "aprender a emprender",

etc. La calidad de la educación es en último término, el propio sujeto educativo, es la propia persona, es el propio ser humano con sus capacidades, convicciones, sentimientos y potencialidades desplegadas en razón de su vida y responsabilidades personales y sociales.

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

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

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tébar, 2003): Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible). Lo que nos lleva también a realizar caracterizaciones que se supone poseen en su diario accionar y se las menciona a continuación:

- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición, siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.

- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales

Todo esto dentro de un marco de formación, acorde con las nuevas tecnologías, como herramientas contemporáneas.

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico.

1.2.3.2. La función del entorno familiar.

La familia es el grupo humano primario más importante en la vida del hombre, la institución más estable de la historia de la humanidad.

Algunos científicos, varios de ellos antropólogos, afirman que las funciones que cumple la familia, persisten y persistirán a través de todos los tiempos, pues esta forma de organización es propia de la especie humana, le es inherente al hombre, por su doble condición de SER individual y SER social y, de forma natural requiere de éste, su grupo primario de origen.

Tomando en cuenta aquellas perspectivas teóricas que se han inspirado en los trabajos de Bronfenbrenner (1987) y Vygotsky (1991), veremos en primer lugar en qué sentido hablamos de que la familia y la escuela constituyen entornos educativos, e inmediatamente después reflexionaremos sobre cómo esos entornos son inseparables de los instrumentos que están presentes en ellos. Y finalmente, en cómo el aprendizaje puede verse favorecido en esos entornos, y para ello nos fijaremos en el concepto de comunidad de práctica

Pero, además, a través de estas actividades y relaciones en esa vida grupal, se produce la formación y transformación de la personalidad de sus integrantes. Es decir, estas actividades y relaciones intrafamiliares tienen la propiedad de formar en los hijos las primeras cualidades de personalidad y de transmitir los conocimientos iniciales que son la condición para la asimilación ulterior del resto de las relaciones sociales.

La función espiritual - cultural comprende, entre otras cuestiones, la satisfacción de las necesidades culturales de sus miembros, la superación y esparcimiento cultural, así como la educación de los hijos. Algunos autores diferencian además la función educativa que se despliega en buena medida a través de las otras enumeradas hasta aquí; pues todas ellas satisfacen necesidades de los miembros, pero a la vez educan a la descendencia, y de esta manera garantizan aspectos de la reproducción social.

Es necesario valorar qué sentido subjetivo tienen las actividades e interrelaciones educativas para sus integrantes: hasta qué punto las regulan conscientemente (pues existen diversas influencias educativas que no se representan conscientemente); y cómo las asumen en sus planes de vida.

A medida que la función educativa familiar se despliega y se hace más compleja, las actividades educativas también van a mediatizar toda una esfera de relaciones entre los miembros de la familia. En cierta etapa de lo que se ha dado en llamar ciclo vital, los miembros adultos tienen una actitud más o menos consciente y dirigida ante el contenido, los objetivos, etc.; de las actividades que realizan en el hogar encaminado a la educación y formación de la descendencia.

La función educativa de la familia ha sido objeto de mucho interés para la psicología y la pedagogía general y, especialmente, para los que se ocupan de la educación y el desarrollo del niño en los seis primeros años de vida.

Los estudios e investigaciones más recientes de las neurociencias revelan las enormes posibilidades de aprendizaje y desarrollo del niño en las edades iniciales, y hacen reflexionar a las autoridades educacionales acerca de la necesidad de optimizar ese desarrollo, de potenciar al máximo, mediante una acertada dirección pedagógica, todas las potencialidades que la gran plasticidad del cerebro humano permitiría desarrollar.

Si se parte de que, en el transcurso de la actividad y mediante la comunicación con los que le rodean un ser humano puede hacer suya la experiencia histórico – social, es obvio el papel que la familia asume como mediador, facilitador de esa apropiación y su función educativa es la que más profunda huella dejará precisamente porque está permeada de amor, de íntima comunicación emocional.

La especificidad de la influencia familiar en la educación infantil está dada porque la familia influye, desde muy temprano en el desarrollo social, físico, intelectual y moral de su descendencia, todo lo cual se produce sobre una base emocional muy fuerte.

Mucho antes de que surgiera con F. Froebel (1782-1852) un sistema para la educación social de los niños preescolares (instituciones educativas) ya pedagogos ilustres se habían referido a la importancia de las edades tempranas para todo el desarrollo ulterior del niño y, a la familia –a la madre fundamentalmente- como primera e insustituible educadora de sus hijos. Baste señalar –entre otros- a J. A. Comenius (1592-1670) que subrayó el papel de la Escuela Materna, como primera etapa de la educación, que ocupa los primeros seis años de la vida del niño, considerados por él como un período de intenso crecimiento físico y de desarrollo de los órganos de los sentidos y a E. Pestalozzi (1746-1827) que, en su propuesta de educación para el desarrollo armónico del niño: físico, intelectual, moral y laboral defendió como mejor y principal educador a la madre para las cuales escribió un manual “Libro para las Madres” o “Guía para las Madres” en el cual orientaba como desarrollar la observación y el lenguaje de sus menores hijos.

El trabajo con los padres, con la familia, favorece la relación educador – niño mediante el conocimiento de la composición familiar, formas de crianza, valores, costumbres, normas, sentimientos, estrategias de solución de problemas del entorno familiar.

La vinculación familia – institución presupone una doble proyección: la institución, proyectándose hacia la familia para conocer sus posibilidades, necesidades, condiciones reales de vida y orientar a los padres para lograr en el hogar la continuidad de las tareas educativas. La familia, ofreciendo a la institución información, apoyo y sus posibilidades como potencial educativo.

En general la familia espera de la escuela que ofrezca a su hijo una educación esmerada, que le permita y ayuda a seguir creciendo en la espiral de la vida. Esta educación se espera que se ofrezca matizada de afecto, cuidados y atención.

Por otra parte muchos padres esperan que los educadores de sus hijos, especialistas en el difícil arte de educar, les ofrezcan orientaciones y métodos concretos sobre cómo educar a sus hijos de la mejor forma; le ofrezcan también los elementos necesarios para conocer los requerimientos psicopedagógicos de cada nuevo nivel escolar; sobre las regularidades y características de la etapa del desarrollo en que se encuentra su hijo.

En resumen, muchos padres esperan que la institución los ayude y prepare mejor para cumplir su función educativa. Por su parte esta espera de la familia que, en su seno, se produzca una continuidad coherente de su trabajo, de sus objetivos y concepciones, que adopte una actitud de cooperación y participación activa en la vida escolar de sus hijos y en la propia vida institucional, que apoyen sus tareas y objetivos con la confianza de que son los más adecuados y eficaces para obtener el resultado esperado por ambos.

El trabajo de educación familiar consiste fundamentalmente en orientar, explicar y demostrar a cada padre, a cada familia, las actividades que puede realizar con su pequeño, con el propósito de aprovechar al máximo el período privilegiado que caracteriza esta etapa de la vida y desarrollar habilidades preparatorias básicas para su desarrollo integral y por ende, su mejor preparación para el aprendizaje escolar.

Algunos trabajos han querido acercar a la escuela el conocimiento cotidiano (por ejemplo,

Rodrigo, Rodríguez y Marrero, 1994) o se han preocupado por cómo conseguir que lo que el alumnado aprende sea significativo en un contexto más amplio que el escolar. En un intento de establecer puentes entre estos dos contextos educativos, creímos que sería posible seguir un camino inverso de forma que la familia se convirtiera, de alguna manera, en mediador en la construcción de algunos conocimientos escolares.

La educación familiar, con un carácter intencional y dirigido, se realiza mediante diferentes vías. Entre las más usuales y productivas se encuentran: las escuelas de padres, las consultas de familia y encuentros individuales, las visitas al hogar y las reuniones de padres.

1.2.3.3. La función del estudiante.

Con la incorporación de las TICs a la educación, y las posibilidades que ofrecen en la comunicación, se produce un cambio en el modelo pedagógico que comporta que los estudiantes pasen de ser meros receptores a convertirse también ellos en emisores y, por tanto,

forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, se les considera como los verdaderos protagonistas del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos. Así lo manifiesta, Asmar, (2002) “Es necesario diseñar procesos de enseñanza-aprendizaje caracterizados por el rol protagónico del estudiante en la construcción de aprendizajes significativos, y en el desarrollo de competencias relacionadas con aprender a aprender y aprender a buscar y a valorar la calidad de la información”. (p. 1)

La adaptación a los cambios en el entorno laboral, la introducción y el uso de las TIC'S, y el resto de fenómenos derivados de los cambios sociales, repercuten directamente en el papel que los estudiantes ejercen en los procesos educativos. En el marco actual los alumnos dejan de ser personajes que reciben una formación puntual que les capacita, para convertirse en elementos activos que puedan responder a las demandas de la sociedad y que cada estudiante va adquiriendo para su desenvolvimiento cotidiano, como lo señalan, Adell y Sales (1999) “Los estudiantes que perciben que sus aprendizajes son el resultado de su propia actividad tienen mayores probabilidades de éxito y de terminar sus estudios que aquellos que sienten que el control reside fuera de sí mismos...” (p. 4).

La educación actual debe garantizar que el alumno sea quien construye sus propios conocimientos, bajo el direccionamiento eficaz de sus maestros, los cuales solo guiarán el proceso de aprendizaje, aprovechando al máximo sus saberes previos.

1.2.3.4. Cómo enseñar y cómo aprende.

La habilidad del ser humano para transmitir sus conocimientos y experiencias le ha dado una gran ventaja, la de enseñar y aprender.

Mas sin embargo, esta dualidad que se forma entre enseñar y aprender no es nada simple, razón por la cual en las comunidades de profesionales y de educadores tienen lugar importantes debates sobre esta temática. Como consecuencia de esta polémica se establecen dos puntos de vista, el más aceptado o compartido, sostiene que la enseñanza y el aprendizaje se constituyen en una unidad didáctica y dialéctica, enfocándolos como dos procesos no antagónicos, sino complementarios (Klingberg, 1980; Berrier et al., 1987; Klingler y Vadillo, 1997; Gallego, 1999; Zilberstein. et al., 1999; Perales et al., 2000; Mota, 2004).

Desde otra panorámica, se plantea que enseñar y aprender son dos procesos diferentes. Enseñar hace referencia a las condiciones y acciones docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo, mientras que aprender hace referencia a las modificaciones internas del individuo (Delval, 1997). De esta manera, una adecuada organización de la enseñanza no garantiza un buen aprendizaje, ya que este depende, en última instancia, de los factores internos del sujeto que aprende, como su nivel cognitivo, motivación, que condicionan el efecto favorable o no de la enseñanza. Entonces más que cuestionarnos la validez o no de una u otra posición, se considera oportuno indicar que desde nuestro punto de vista, enseñar y aprender aunque no son sinónimos, más bien se trata de dos facetas complementarias de la evolución de los seres humanos. De ahí que el desarrollo socio-cultural se vaya gestando en diferentes contextos humanos dentro de los cuales se enmarcan distintas formas de enseñar y aprender

El estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto al grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

La superación de las barreras espacio-temporales intrínsecas a la educación presencial convencional, permite la configuración de nuevos colectivos de estudiantes con características diferenciales al poder compatibilizar la formación con el trabajo, la actividad familiar u otras situaciones personales que influyen en la dedicación y que anteriormente impedían o dificultaban el acceso a la formación. Con la utilización de las computadoras y las TIC'S, estos nuevos colectivos pasan a formar comunidades de aprendizaje que interactúan y se preparan para colaborar a través del trabajo en equipo. Esta interacción permite igualmente estrechar los vínculos en la comunidad formada por el profesor y el grupo de estudiantes. La comunidad no basa su interacción en el consumo de información, sino que tiene capacidad para producirla y distribuirla.

En este contexto los estudiantes, cuya principal tarea consiste en la creación de conocimiento utilizando como fuente la intervención del profesor sobre la información, y al amplio acceso a bancos de recursos, información y contenidos, se convierten en elaboradores de contenido.

Éstos ven aumentada su autonomía, regulada a través de las estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de aprender a aprender.

La formación es entonces una actividad dirigida por los propios estudiantes, de forma que representan la asunción del compromiso consigo mismos en un ejercicio de responsabilidad en el proceso de construcción del propio aprendizaje aumenta, por tanto, su capacidad de decisión e intervención con el objetivo de poder convertirse en personas flexibles que puedan adaptarse a las situaciones de cambio continuo que presenta la vida social actual.

Bajo estos parámetros, podemos deducir que la orientación y guía que sepa dar el maestro en el proceso de formación del estudiante es de vital importancia, pues será quien marque los pasos que vayan dando los estudiantes, en la adquisición de mejores hábitos individuales y colectivos, como forma de vida y acciones de convivencia armónica.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

La capacitación se concibe y utiliza como un medio para desarrollar la capacidad del docente a la reflexión, la toma profesional de decisiones en el aula y debe ser un proceso continuo.

El fundamento de una enseñanza efectiva se establece con la adquisición de estas habilidades. Una vez adquiridas son aplicables independientemente de la curricular y de la población de estudiantes y una vez desarrolladas, son precisamente estas habilidades las que se refuerzan a través de la práctica continua. Ferrández y Puente (1990) definen la planificación como "la acción que posibilita poner en situación concreta un proyecto de enseñanza". (p. 20), para ello el educador tiene que tomar una serie de decisiones que le ayuden a organizar, ejecutar y controlar una actividad didáctica determinada, en un contexto determinado y con un grupo de alumnos concretos.

La capacitación también es efectiva cuando el sistema educativo está estructurado para prestar apoyo a las actividades de capacitación ofrecidas lo cual permite que no se produzca insatisfacción en la capacitación docente.

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, interdisciplinarias y del trabajo en equipo, a su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

Zabalza (1987) también señala algunos principios del proceso de programación: realidad, racionalidad, socialidad, publicidad, intencionalidad, sistematicidad y selectividad.

En la planificación de la educación de adultos es muy importante definir de forma operativa el ámbito en el que debe actuar. La tarea es difícil ya que ello va a depender de las características, objetivos, políticas y niveles de desarrollo de cada país.

De aquí que capacitarse permanentemente sobre la tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

Se entiende que de esta forma, los docentes pueden cambiar las actitudes equivocadas, así como desarrollar mayor conciencia de sí y de los otros, además de promover las habilidades interpersonales. Generar un espacio de reflexión que pretende ser promotor de una educación integral, desde donde la educación podrá llenar rectamente su cometido fundamental: procurar en los alumnos la asimilación sistemática y crítica de la cultura y los conocimientos requeridos, junto a la dimensión comunitaria, propia de todos los procesos humanos.

La capacitación y actualización son técnicas necesarias de aplicar a las empresas en general, con la finalidad de moldear a su capital humano, motivarlo, desarrollar su desempeño individual satisfactoriamente y lograr con ello mejorar la calidad del producto de la empresa. El capital humano o talento humano como se le desee llamar, necesita capacitarse y actualizarse

constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus estudiantes.

1.3.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El acceso a las tecnologías de la información y su óptima implantación es, sin duda, uno de los aspectos claves para garantizar el desarrollo de cualquier tipo de organización, siendo innegable los beneficios económicos, sociales y culturales que el uso de las nuevas tecnologías proporciona, y lo harán en mayor medida en el futuro, para aquellos que las utilicen adecuadamente.

El uso de la tecnología aporta grandes ventajas al sector de la formación, facilitando y potenciando de manera importante el proceso de aprendizaje de la persona, a través de los aspectos más interactivos de los usos de dichos sistemas, proporcionando dinámicas pedagógicas y metodológicas basadas en la colaboración, la comunicación y el acceso a una inmensa cantidad de recursos de información.

La organización de un curso basado en nuevas tecnologías requiere mayor importancia en los entornos virtuales de aprendizaje, exigiendo altos grados de flexibilidad, accesibilidad, usabilidad y amigabilidad, para favorecer el desarrollo de las actividades de aprendizaje, evaluación y seguimiento que se origina tras la planificación curricular de un curso.

Para esto, es imprescindible adoptar métodos de diseño, modelos, herramientas y estándares para la creación y organización de escenarios virtuales de aprendizaje de calidad que garantice el cumplimiento de los propósitos de formación definidos en un curso virtual.

El contenido didáctico de un curso es el resultado de la articulación de un conjunto de objetos de aprendizaje (Learning Object) nuevos y/o existentes, entendiendo como objeto de aprendizaje, una entidad, digital o no digital, que puede ser utilizada, reutilizada y referenciada durante el aprendizaje apoyado con tecnología IEEE (2001), algunos ejemplos de objetos de aprendizaje son: imágenes, archivos de texto, animaciones, vídeos, evaluaciones, archivos en formatos pdf, etc.

Para que un elemento pueda ser considerado un objeto de aprendizaje y por ende, parte de un contenido didáctico, debe estar compuesto por el contenido y por meta-información o metadatos que describan sus características, tales metadatos deben ser especificados a través de un estándar.

El estándar permite describir atributos generales del Objeto de Aprendizaje (autor, tipo, formato, etc.) al igual que información de carácter pedagógica (estilo de aprendizaje, nivel académico, prerrequisitos, etc.). La etiquetación estandarizada de cada Objeto de Aprendizaje es de carácter obligatoria, ya que ésta facilitará la localización, recuperación, reutilización, interoperabilidad y portabilidad del mismo.

En cuanto al tipo de recursos u objetos de aprendizaje a emplear en el desarrollo de un contenido didáctico, se recomienda realizar un uso moderado de imágenes, animaciones, vídeo y audio, teniendo en cuenta que el promedio de la población destino de estos materiales se caracterizan por acceder a Internet con conexiones de un ancho de banda deficientes para materiales que incluyan de manera excesiva este tipo de recursos. Omitir esta recomendación puede conducir a experiencias frustrantes y desmotivantes del usuario final.

En la práctica se puede cambiar el uso que se le da a un recurso dependiendo de la actividad que se desarrolle, tomando siempre en cuenta las potencialidades y limitaciones que estos pueden presentar.

El contenido didáctico de un curso virtual debe permitir su navegación de diversas maneras, de tal forma, que se pueda explorar de acuerdo a sus intereses, a un objetivo en particular, a su estilo de aprendizaje, o a otros factores, cuatro formas básicas de explorar un material didáctico según Barragán (2004) son:

Lineal: proporciona la posibilidad de examinar el contenido secuencialmente, tal cual como se podría revisar en un libro. Este tipo de navegación solo proporciona enlaces a la página anterior y a la siguiente. Implica que los conocimientos se encuentran fundamentados en los anteriores.

Matricial: los contenidos se presentan estructurados en columnas y filas que permite seleccionar el contenido deseado. No existe una jerarquización de los contenidos. Se puede pensar como una variante del modo secuencial pero con más posibilidades.

Árbol Ramificado: permite la navegación del material empleando una estructura jerárquica en forma de árbol invertido, se caracteriza porque existen contenidos más amplios que se van desglosando en contenidos más concretos. La clave de este tipo de navegación es mantener visualizado el árbol indicando en que parte del mismo se encuentra, para evitar que el estudiante se desubique en la navegación por el contenido, y facilitar el acceso rápido al material de interés.

Laberíntico: como su nombre lo indica, no hay un orden u organización definida de navegación del contenido, se caracteriza por conectar páginas de información en forma de red y delegarle al estudiante la responsabilidad de organizar su itinerario de exploración. Esta forma de organización puede ser “una oportunidad para ejercitar otros aspectos tales como la creatividad, la flexibilidad y la educación emocional del aprendiz ante la incertidumbre.” Pero “si se carece de un buen diseño se puede correr el riesgo de que el alumno se pierda o se distraiga sin que nunca llegue a obtener la información relevante”.

La secuencia de aprendizaje insinúa el orden en que se espera que se aborde el curso para lograr el desarrollo de las competencias propuestas, en palabras de Zaballa(1998) son un conjunto de actividades ordenadas, estructuradas y articuladas para la consecución de objetivos educativos, que tienen un principio y un final conocidos tanto por el profesorado como por el alumnado, dicha organización puede obedecer a diversas perspectivas: desarrollo cronológico de la disciplina o ciencia, método de investigación que se emplea para su desarrollo, planteamiento de un problema, intereses de los estudiantes, etc., por lo tanto, es el experto en contenido quien define la secuencia didáctica del curso.

Por otro parte, la secuencia debe permitir que el ambiente virtual de aprendizaje, se caracterizarse por ser flexible y coherente, por lo tanto, deben tenerse en cuenta las siguientes recomendaciones: Las unidades de aprendizaje deben organizarse en un formato por temas, todas las unidades de aprendizaje deben estar disponibles desde el inicio del curso, las actividades y recursos debe presentar la posibilidad de ser desarrolladas y accedidos en cualquier momento.

Un curso virtual debe caracterizarse por la aplicación de estándares en todos sus componentes, de manera que garantice la producción de cursos con las siguientes propiedades (Maurer 2004)

Durabilidad: Que la tecnología desarrollada con el estándar evite la obsolescencia de los cursos.

Interoperabilidad: Que se pueda intercambiar información a través de una amplia variedad de LMS.

Accesibilidad: Que se permita un seguimiento del comportamiento de los alumnos.

Reusabilidad: Que los distintos cursos y objetos de aprendizaje puedan ser reutilizados.

Para lograr el desarrollo de cursos con estas propiedades se propone el uso de los siguientes estándares:

LOM(Learning Object Metadata): Esta especificación indica la forma en que deben etiquetarse los objetos de aprendizaje(OA), de tal forma, que facilite su búsqueda en un repositorio, su reutilización por otros usuarios y la interoperabilidad con distintos sistemas de administración de aprendizaje, tal como lo plantea, Foix (2002) “es una guía sobre cómo los contenidos deben ser identificados o “etiquetados” y sobre cómo se debe organizar la información de los alumnos de manera de que se puedan intercambiar entre los distintos servicios involucrados en un sistema de gestión de aprendizaje (LMS)”. (p. 9)

El modelo SCORM es un conjunto de estándares y especificaciones para compartir, reutilizar, importar y exportar OA. Este modelo describe cómo las unidades de contenidos se relacionan unas con otras a diferentes niveles de granularidad, cómo se comunican los contenidos con el LMS, define cómo empaquetar los contenidos para importarse y exportarse entre plataformas, y describe las reglas que un LMS debe seguir a fin de presentar un aprendizaje específico. (Lopes, 2005).

IMS: Las especificaciones IMS tienen como propósito facilitar las actividades de aprendizaje sobre tecnología web, principalmente lo concerniente al intercambio de contenidos y de información sobre los estudiantes. Es una propuesta ambiciosa que cubre, entre otros rubros, accesibilidad y adaptación del estudiante, la definición de competencias, el empaquetamiento de contenidos, información de agentes del proceso educativo, el diseño del aprendizaje a través de un lenguaje para expresar diferentes modelos pedagógicos, así como la formación de repositorios de contenidos digitales.(Lopes, 2005, 65).

Definir de manera completa, clara y didáctica cada uno de estos elementos contribuye a la generación de un contenido de calidad. Por tal razón, se debe tener en cuenta que escribir y diseñar materiales educativos para la Web (en especial para la enseñanza online) es una tarea

muy diferente que hacerlo para la publicación escrita de un texto, por eso, teniendo en cuenta aspectos como que las personas demoran 25 % más cuando leen desde la pantalla que desde el papel, que leen menos del 50 % de lo que está escrito en una página de computador y que en la Web prefieren más oír que leer (Nielsen, J, 1997), se recomienda que la redacción de cada aparte del contenido didáctico se caracterizarse por:

Ser breve y preciso, empleando párrafos cortos de máximo 10 líneas de texto.

- En caso de contenidos extensos, subdividirlo en varias secciones donde cada una se presente en páginas distintas y se identifique con rótulos, subtítulos y/o viñetas.
- Emplear subtítulos significativos y sugestivos.
- Use el resalte, negrilla o un color distinto para hacer énfasis en aquellos términos o conceptos importantes del texto.
- Incluir representaciones, esquemas conceptuales y organizadores de ideas como mapas conceptuales, mapas de ideas, mentefactos, diagramas de causa – efecto, V de Gowin, diagramas de flujo, redes sistémicas, etc.
- Mantener una coherencia visual, conceptual y de navegabilidad, de tal forma, que el estudiante se familiarice rápidamente con el contenido.

Las nuevas tecnologías por tanto, van a transformar los modelos de formación que hemos venido utilizando hasta el momento, tanto de modalidades de tipo presencial como de distancia tradicional. Dicha transformación, no viene establecida por la tecnología por sí misma, ni tampoco será la tecnología quien garantice el éxito de una óptima implantación de un sistema de formación on line. Conocemos con el nombre de plataformas de teleformación, las cuales deben facilitar el proceso de diseño y definición de cualquier tipo de proceso formativo.

Una plataforma de teleformación ante todo debe caracterizarse por su capacidad para integrar las herramientas y recursos necesarios para gestionar, administrar, organizar, coordinar, diseñar e impartir programas de formación a través de la tecnología Internet/Intranet. Aún cuando el mayor esfuerzo deba venir determinado por el uso que el individuo y, en especial, el responsable de formación hace de los diferentes recursos tecnológicos, la elección de la adecuada plataforma o sistema orientado a la gestión y distribución de recursos formativos será

esencial, con el fin de dotar al responsable de definir los procesos de aprendizaje de cualquier organización de las herramientas adecuadas para facilitar el cumplimiento de sus objetivos.

Además, una plataforma deberá aportar la suficiente flexibilidad como para poder crear entornos de formación y aprendizaje adaptados a las necesidades de cualquier tipo de organización. Asimismo, deberá incluir todas aquellas herramientas de comunicación tanto síncronas como asíncronas que faciliten el intercambio y la colaboración entre los diferentes usuarios que forman parte de la comunidad de aprendizaje y conocimiento que cada organización decida crear.

Sin embargo, tal y como ya hemos indicado, deberemos tener en cuenta que aunque contar con la tecnología adecuada es importante, esto no garantizará el éxito de la implantación de un buen sistema de formación on line. La tecnología debe acompañarse de un acertado análisis de las necesidades formativas de los potenciales participantes en un curso de formación on line, con el fin de adaptar la metodología y orientación pedagógica que mejor cubra las necesidades detectadas.

En este sentido, será importante que podamos contar con una herramienta o plataforma que nos permita transformar e integrar contenidos en un entorno de formación on line sin demasiada complejidad técnica.

En definitiva, deberemos centrar nuestros esfuerzos en conseguir una óptima integración de múltiples recursos tanto tecnológicos, organizativos, de gestión como didácticos, los cuales deben encontrar un adecuado equilibrio que permita obtener el máximo aprovechamiento de la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en los procesos de formación de cualquier tipo de organización.

El aprendizaje debe ser considerado como un proceso activo y constructivo, el cual debe mantener al participante en continuo movimiento, es decir, en una actitud orientada a la investigación, el análisis, la organización de la información y la generación de preguntas e inquietudes a través de una comunicación abierta y permanente, no sólo con el formador, sino también con el resto de los participantes del grupo.

Por consiguiente, las técnicas más eficaces serán aquellas orientadas a la creación de dinámicas y actividades de trabajo en grupo, ya que aumentan de manera importante la

motivación del participante y, por tanto, su capacidad de asimilación y adquisición del conocimiento.

El trabajo colaborativo requiere por parte del formador una gran capacidad de planificación, ya que la elaboración, desarrollo y moderación de actividades orientadas al trabajo en grupo suponen un mayor esfuerzo de preparación, aún cuando los resultados son bastantes más positivos desde el punto de vista del cumplimiento de objetivos pedagógicos y de aprendizaje del participante.

Por ello diremos que la capacidad de gestionar, organizar y coordinar las actividades del grupo de estudiantes participantes en un curso virtual, así como dominar las herramientas disponibles para lograrlo, será una de las características fundamentales que tendrá que aportar el profesor, ya que de ello dependerá el nivel de participación y el grado de colaboración que se pueda llegar a mantener entre todos los participantes del curso.

Todo este tipo de actividad, intercambio y procesos de comunicación en el aula, deberán estar apoyados por herramientas de comunicación tanto síncronas como asíncronas, así como aquellas que permitan al participante en el curso desarrollar los diferentes trabajos a través de la utilización de recursos que le permitan integrar cualquier tipo de formato de material y producir contenidos en HTML si así se requiriera.

El último aspecto importante a tener en cuenta en el desarrollo de un curso de formación on line es el aspecto de evaluación, es decir, los criterios que debemos tomar en cuenta a la hora de valorar o evaluar el progreso del participante de un curso on line. Habría mucho que comentar con respecto a este tema, ya que es un elemento importante en un proceso de formación.

No obstante, comentaremos simplemente que en formación on line, además de contar con los criterios de calidad y evaluación de trabajos y actividades que cualquier formador puede tener en otras modalidades formativas, en entornos de tipo on line, tendremos también que combinar la valoración de la calidad de los trabajos y participaciones con la cantidad, es decir, el tiempo de acceso a un curso de un participante, el número de intervenciones, comparativas con respecto al progreso individual y de grupo.

Hay que tener en cuenta que la "presencia" en formación on line se mide en función de la participación y por tanto, deberemos hacer los cursos lo suficientemente activos y prácticos

como para poder medir, tanto la cantidad como la calidad, lo cual implica participación y seguramente mayor índice de motivación y de aprendizaje.

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

La tarea docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige al docente el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su desenvolvimiento didáctico. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992).

Cabe resaltar que la formación del docente es una habilidad con elementos de carácter hermeneuta, humano entre otros, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológicos, lo hace dinámico e ininteligible.

El formador es el elemento fundamental en cualquiera de los sistemas de preparación y por ello debe estar en continuo reciclaje como cualquier otro profesional. La sociedad actual de las tecnologías de la información y la comunicación obliga al formador a adaptarse a los cambios tecnológicos tan innovadores que han surgido en el ámbito educativo en los últimos años.

Los entornos virtuales de aprendizaje suponen un cambio en el modelo pedagógico tradicional que afecta a todos los elementos que intervienen en él. Aparecen nuevos protagonistas con los que el formador tendrá que relacionarse en algunos casos con bastante asiduidad, como el Administrador o tutor pedagógico (suele ser la persona encargada de cargar los contenidos en la plataforma y hacer seguimiento del alumnado), el tutor técnico (encargado de la resolución de problemas técnicos), el autor de los contenidos multimedia (puede o no coincidir con la figura del tutor, etc.

En el caso del docente, la revolución tecnológica altera sustancialmente su labor y le obliga a desempeñar un rol que afecta profundamente al modo en que venía desarrollando su papel. Este entorno virtual favorece el autoaprendizaje pero también la interacción, permitiendo al estudiante gestionar y planificar su estudio y al formador realizar un seguimiento continuo y personalizado de sus alumnos revisando los informes que genera la propia plataforma.

Tedesco (1998) afirma que todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y

expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio.

Por lo tanto el docente será un pedagogo-investigador en la vía de la formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad actual, haciendo que la enseñanza se oriente también a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir el modelo de memorizar.

Esta situación implica metas y cambios para el docente, ya que debe encontrarse consigo mismo, y además tendrá necesidad de poseer de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar permanente actualizado.

No cabe duda de que una gran parte del éxito de los programas de formación de empresas, administraciones e instituciones académicas dependa del factor humano y en concreto de los docentes y por ello es tan importante la formación continua de este colectivo.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

Esta investigación sobre el Diagnóstico de Necesidades Formativas en Docentes de Bachillerato, fue realizada en el Colegio Luxemburgo, ubicado en la parroquia Calderón, cantón Quito, provincia de Pichincha. Dicha institución se desempeña en tres jornadas de trabajo: Matutina, a la cual asisten estudiantes desde octavo a décimo año, especialmente del sector de Carapungo, barrio emblemático de la parroquia. Además cuenta con jornada Vespertina a la cual asisten alumnos de Bachillerato, debido a la alta demanda de estudiantes, especialmente de población flotante por las constantes migraciones internas y externas, esta institución ha tenido que optar también por brindar sus servicios formativos en jornada Nocturna, a donde acuden estudiantes de todos los grados.

El colegio Luxemburgo inició sus actividades en 1989 a cargo de la rectora Lic. Rene Portero, con el nombre de Carmen Calisto Ponce, el cual funcionaba en la casa comunal de Carapungo y la primaria en casas abandonadas del sector, los alumnos tenían que llevar bloques y tablas para simular a los pupitres.

En 1992 se genera y se hace diligencias con el banco "EBPODC" para que funcionara el ciclo básico hasta décimo año de educación básica, después de ser aprobado el proyecto se genera

La RED Q5 la cual fue construida en su mayoría por los alumnos y padres de familia.

En la actualidad la mencionada institución está considerada como la más importante del sector de Carapungo, por su ubicación estratégica, estructura organizacional, profesionalismo docente y servicios afines a la buena marcha del plantel.

2.2 Participantes

En el desarrollo de esta investigación participaron las autoridades y cuerpo docente, con quienes en primera instancia se tuvo un acercamiento personal, empezando con el señor Rector, a quien se le solicitó autorización para realizar una investigación con los maestros de la institución, con el fin de detectar necesidades formativas de los docentes del Bachillerato, para que a futuro se pueda planificar posibles capacitaciones que satisfagan dichas necesidades, ante lo cual se manifestó presto, primero a aceptar el pedido así como a brindar las facilidades para que la investigación se realice sin ninguna dificultad. Posteriormente se solicitó la

colaboración del Señor Vicerrector e Inspector General, para que se establezca un día en el cual se pueda realizar la encuesta a los docentes de la institución.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento Humano.

En esta investigación intervinieron, el señor Rector de la institución, el Vicerrector, los 20 profesores encuestados y mi persona como encuestador.

AUTORIDADES	
GENERO	
HOMBRES	2
MUJERES	0

ENCUESTADOS	
GENERO	
HOMBRES	7
MUJERES	13

ENCUESTADOR	
GENERO	
HOMBRES	1
MUJERES	0

2.3.2 Materiales.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes materiales:

- Cuestionarios impresos
- Computadora
- Impresora
- Esferográficos
- Hojas de papel bond

2.3.3 Económicos.

<u>Actividad</u>	<u>Costo</u>
Copias Xerox	4,00
Traslado	5,00
Total	9,00

2.4 Diseño y Métodos de Investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

Esta investigación fue de carácter exploratoria y descriptiva; en el primer caso porque se realizó una exploración de aspectos generales y específicos de la teoría necesaria para fundamentar el trabajo investigativo.

Una segunda parte es la investigación descriptiva, que permitió hacer un detalle de los aspectos investigados a través de los instrumentos aplicados y que dieron resultados óptimos y verdaderos con los cuales se tuvo una visión amplia de los requerimientos de los maestros.

La operatividad de las variables proporcionó lineamientos básicos para poder efectuar la investigación, ya que a través de los parámetros de operación y de los indicadores se pudo establecer el tipo de instrumento a aplicarse, siendo la técnica de la encuesta, aplicada a 20 docentes del mencionado plantel.

2.4.2 Métodos de la investigación.

A continuación citaré algunos métodos utilizados en esta investigación:

➤ **Método Descriptivo**

El cual permitió recoger, organizar, resumir, analizar, generalizar, presentar, los resultados de las encuestas realizadas a los profesores del colegio Luxemburgo con lo cual se pudo establecer las Necesidades Formativas de los docentes de bachillerato como falencias en su desempeño profesional.

➤ **Método Inductivo-deductivo**

Se determinaron mediante el análisis los requerimientos de formación que tienen los docentes de esta institución a través de la encuesta como instrumento de recolección de datos que sirvieron de base para llegar a las conclusiones finales.

➤ **Método Estadístico**

La ordenación y clasificación de los datos en tablas estadísticas, permitieron fundamentar con objetividad y comprensión los datos obtenidos, de la misma manera facilitaron los procesos de confiabilidad y validez respecto a los resultados y evaluación que apoye a la institución en la toma de decisiones futuras.

➤ **Método Hermenéutico**

El análisis y definición bibliográfica fue de suma importancia para desarrollar el marco teórico, y de esta manera la presente investigación se torne en un aporte significativo en la que se precisan conceptos teóricos.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

Encuesta

Se aplicó un modelo de encuesta tipo cerrada y totalmente objetivo predefinido por las autoridades educativas de la dirección de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional de la UTPL.

La encuesta fue aplicada a la población total de maestros de bachillerato del colegio Luxemburgo, quienes se desempeñan en la jornada vespertina, de la cual se obtuvieron los datos necesarios para plantear un curso de capacitación sobre técnicas activas en el aula como solución a las deficiencias tanto pedagógicas como didácticas de las cuales adolecen en su mayoría los profesores del colegio.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

En esta investigación se utilizó un cuestionario previamente elaborado por la UTPL, con respuestas alternativas que sirvieron para la recolección de información confiable, para la toma de decisiones ante los resultados recabados.

Inicialmente hubo el contacto directo con las autoridades del colegio “Luxemburgo”, a quienes se les solicitó el permiso respectivo para la aplicación de la encuesta, la misma que se la llevó a

cabo el jueves 20 de diciembre del 2012, a las 11:00 horas, con la participación de 20 docentes de bachillerato, de la sección vespertina.

Con las encuestas realizadas se procedió a la tabulación de las respuestas en una matriz elaborada por la UTPL, la cual sirvió de base para establecer el diagnóstico y análisis de los resultados.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Diagnóstico y análisis de resultados

Tabla 1. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	15	75,0
Doctor en Educación	1	5,0
Psicólogo educativo	1	5,0
Psicopedagogo	1	5,0
Otro Ámbito	0	0,0
No contesta	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

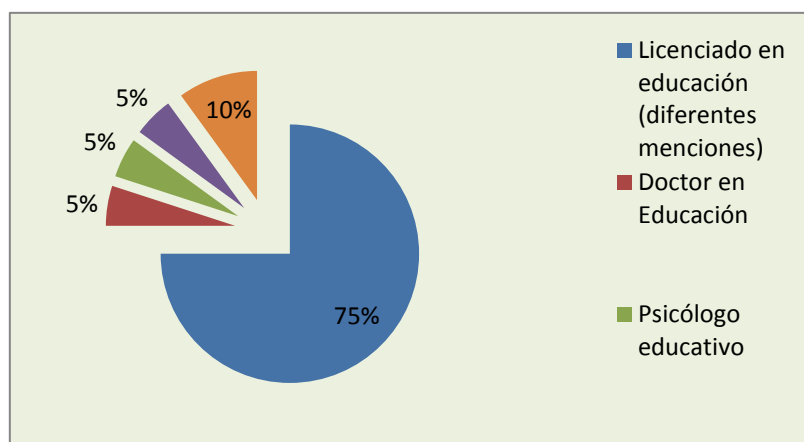


Ilustración 1. Ámbito Educativo

La formación docente es indispensable para un desempeño efectivo, pues mientras más preparado se encuentre quien esté a cargo de tan delicada función, más eficientes serán los resultados de su trabajo, así lo manifiestan algunos autores cuando dicen que, “cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera”, por lo tanto, según lo que se puede evidenciar en este cuadro el mayor porcentaje de maestros del colegio Luxemburgo poseen un título de tercer nivel relacionado con el ámbito educativo, lo cual será siempre importante, ya que la persona que esté a cargo de la formación integral de estudiantes debe conocer de Pedagogía, Didáctica y otras ciencias afines con el campo educativo, para lograr un mejor desempeño profesional.

Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.

Tabla 2. Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0,0
Arquitecto	0	0,0
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otras profesiones	2	10,0
No contesta	0	0,0
Total	2	10,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

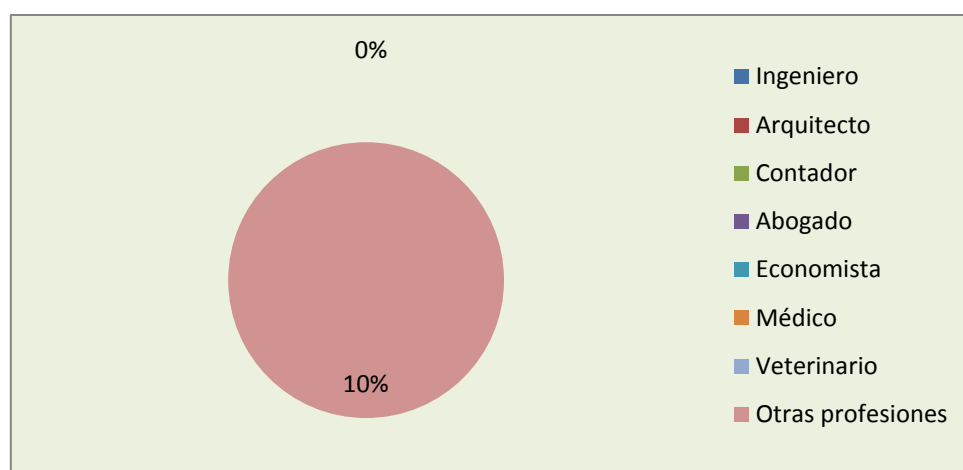


Ilustración 2. . Otras profesiones

Actualmente se están manejando políticas en las cuales pueden desempeñar cargos docentes incluso aquellos que no poseen títulos referentes al campo educativo, lo cual no deja de ser preocupante, pues el desconocimiento pedagógico y didáctico puede incidir en el desarrollo del desempeño profesional. En el caso de los profesores del colegio Luxemburgo, se nota claramente que el 90% poseen titulaciones referentes al campo educativo y el 10% corresponden a otras profesiones, lo que en la práctica es bueno, porque la función docente necesita de conocimientos pedagógicos y didácticos, que se los adquiere en una formación docente.

Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

Tabla 3. El título de Postgrado tiene relación con:

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	2	10,0
Otros ámbitos	1	5,0
No contesta	17	85,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

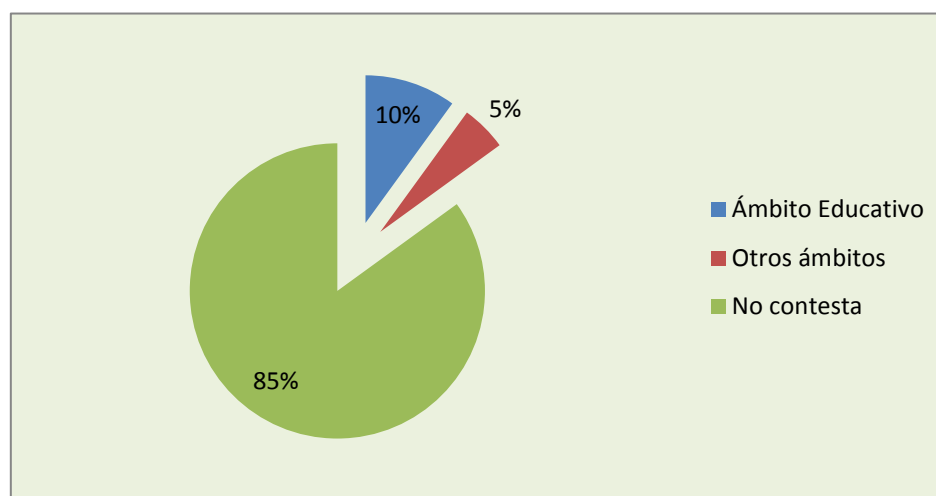


Ilustración 3. El título de Postgrado tiene relación con:

En la actualidad es imprescindible que el cuerpo docente de una institución educativa vaya capacitándose constantemente, ya sea en cursos ocasionales que son impartidos por el Ministerio de Educación o en carreras de postgrado en las diferentes instituciones de educación superior. En lo que respecta al colegio Luxemburgo se puede evidenciar que el 85% de sus docentes han alcanzado una carrera de postgrado lo cual disminuye posibilidades de que en esa institución se esté impartiendo una educación acorde a los requerimientos que la sociedad actual necesita, pues solo la formación permanente de los docentes contribuirá al mejoramiento de la calidad de la educación. Lo cual es también analizado por la Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) cuando hace referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual.

¿Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel?

Tabla 4. Resulta atractivo seguir un programa de formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	85,0
No	1	5,0
No contesta	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

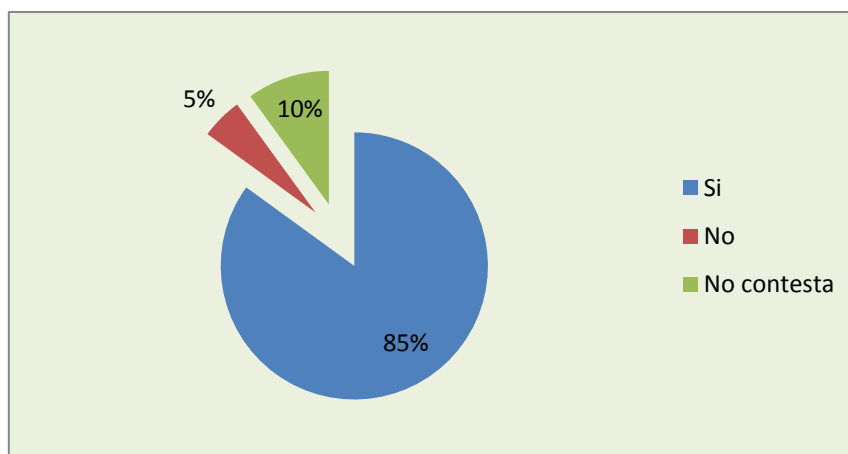


Ilustración 4. Resulta atractivo seguir un programa de formación

El interés del docente innovador será siempre el querer superarse, actualizarse, modernizarse, en aras de un mejor profesional, pues quien esté armado de herramientas cognitivas estará en mayores ventajas que quienes se hayan estancado en la caducidad de conocimientos. Por lo tanto tener una predisposición al cambio es importante en tanto y en cuanto, el deseo vaya a la par con la acción. En el personal docente del Colegio Luxemburgo se nota el deseo de superación, ya que el 85% manifiesta que tener interés en alcanzar a futuro una titulación de cuarto nivel. Lo cual demuestra que la formación docente en este grupo de maestros está latente, pues saben que, esto mejorará sus desempeños. (Vezub, 2005), realiza un análisis al respecto, reconocimiento del papel preponderante del docente en el proceso educativo el cual no implica dejar inalterados los rasgos que históricamente configuraron su tarea. Por el contrario, piensa que es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad.

¿En qué le gustaría capacitarse?

Tabla 5. En qué le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	16	80,0
PhD	3	15,0
No contesta	1	5,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

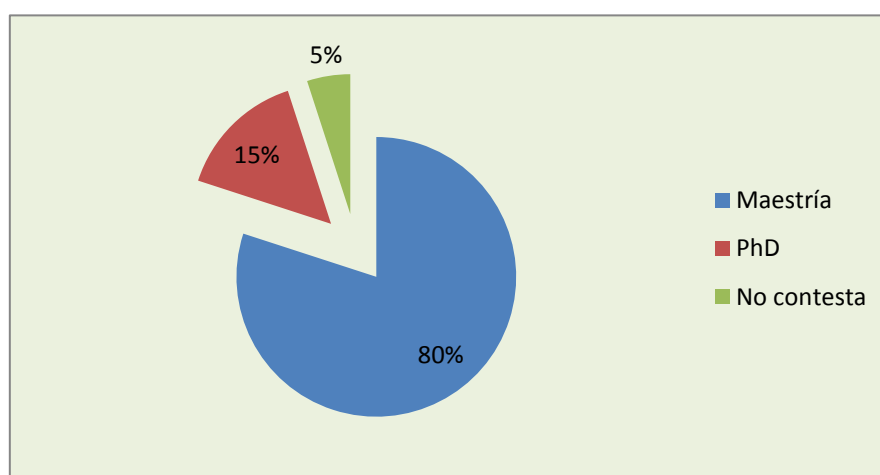


Ilustración 5. En qué le gustaría capacitarse

La formación en postgrados es el camino que en la actualidad optan la mayoría de docentes del Ecuador, pues ante los nuevos requerimientos sociales se hace imprescindible que la formación docente esté en el pensamiento de quienes desempeñamos esta noble función de enseñar y orientar los aprendizajes. En el colegio Luxemburgo el 80% de los docentes quieren optar por seguir una Maestría, que les garantice un mejor desempeño profesional, con nuevos enfoques sobre la educación, dejando a un lado aquellos métodos y técnicas tradicionales y desactualizados. Pedro Guglielmetti (1998), manifiesta que la capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. O lo que enfatiza Lella, (1999) cuando define a la formación docente como un proceso permanente de adquisición de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente y esto solo se lo adquiere mediante la superación profesional.

¿Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?

Tabla 6. Importancia de capacitarse en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	95,0
No	0	0,0
No contesta	1	5,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

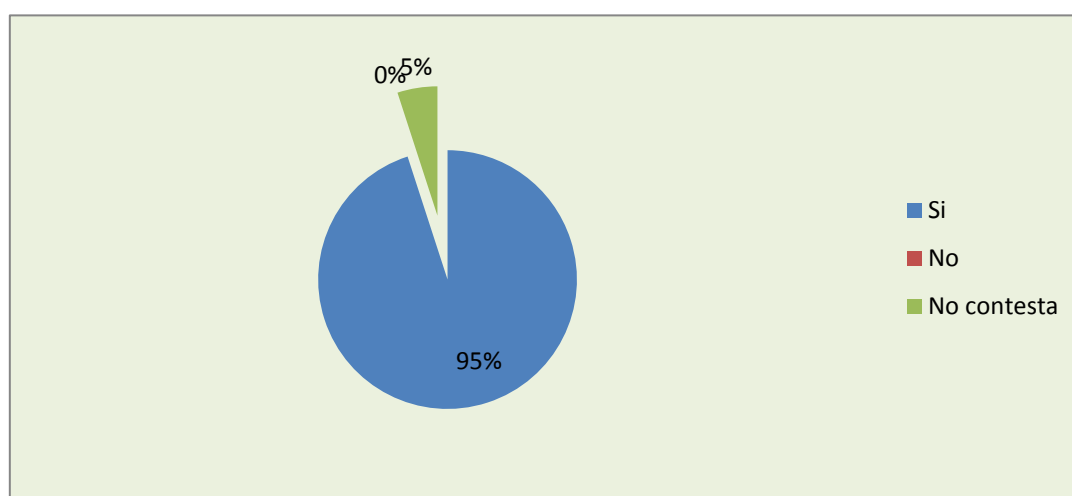


Ilustración 6. Importancia de capacitarse en temas educativos

Las herramientas cognitivas modernas serán las únicas que fomenten el exterminio de metodologías tradicionales que lo que han hecho es retrasar a las sociedades en su conjunto. Hoy en día nos enfrentamos a una sociedad que se transforma a una velocidad extraordinaria por la globalización que nos envuelve en un cúmulo de posibilidades de desenvolvimiento. Por lo tanto es menester que quienes estamos al frente del quehacer educativo también estemos marchando al mismo ritmo de estos nuevos requerimientos sociales y la única forma es la actualización mediante capacitaciones impulsadas desde las instituciones públicas y privadas. En lo que se refiere al colegio Luxemburgo el 95% de los maestros creen que es importante la capacitación permanente, en ámbitos educativos, para mejorar su desempeño docente. Así lo considera (Galvis, 2007) cuando manifiesta que un educador es capaz, cuando demuestra interés por aprender y mantener al día estos conocimientos, es decir que siempre está al tanto de las innovaciones que favorecerán su accionar en la orientación de sus educandos.

Como le gustaría recibir la capacitación.

Tabla 7. Formas de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	10	50,00
Semipresencial	3	15,00
A distancia	5	25,00
Virtual-Internet	1	5,00
Presencial y Semipresencial	0	0,00
Semipresencial y Distancia	0	0,00
Distancia y Virtual	0	0,00
No contesta	1	5,00
Total	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

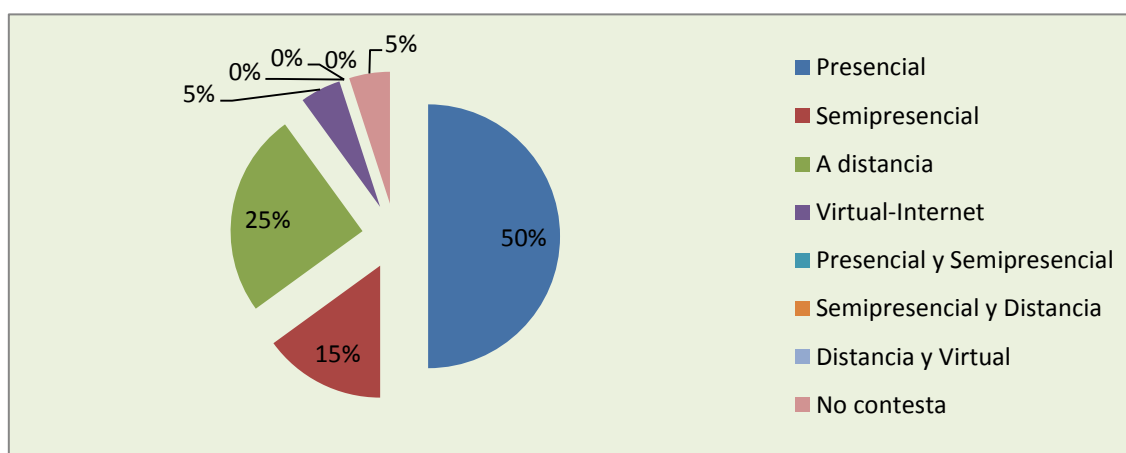


Ilustración 7. Formas de capacitación

En la actualidad hay múltiples posibilidades de acceder a actualizaciones ya sea desde el sector público representado por el Ministerio de Educación o ya sea por instituciones privadas, con diferentes modalidades como son: presenciales, semipresenciales, a distancia y algunos con la incorporación de las Tics, posibilitan hacerlo inclusive, en forma virtual. Maurer (2004) manifiesta que un curso virtual debe caracterizarse por la aplicación de estándares en todos sus componentes, de manera que garantice la producción de cursos con las siguientes propiedades. Los docentes del colegio Luxemburgo se inclinan por una capacitación presencial en un 50%, pero se debe resaltar que también el 25% les interesaría una capacitación a distancia y el 15% semipresencial.

¿Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse?

Tabla 8. Horarios para capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	6	30,0
Fines de semana	12	60,0
No contesta	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

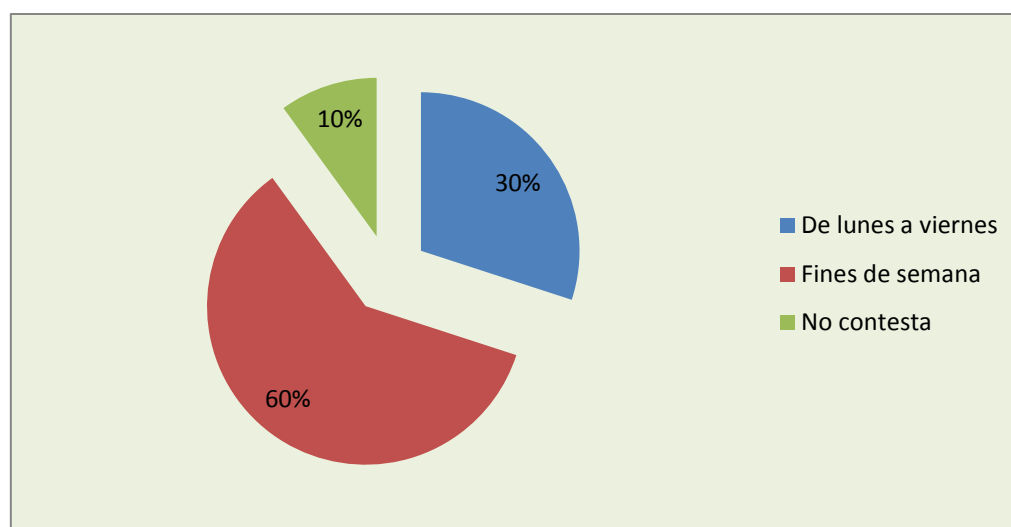


Ilustración 8. Horarios para capacitarse

Las necesidades de formación docente son cada vez mayores en los profesionales de la educación los cuales buscan en las alternativas de capacitación que brindan las instituciones públicas y privadas a quienes en realidad quieren hacer de su profesión una actividad de calidad. Las diferentes modalidades en cuanto a días y horarios son de gran ayuda, pues facilitan el acceso a estas actualizaciones. En el colegio Luxemburgo no es la excepción, pues el 60% quisieran capacitarse los fines de semana, el 30% se inclinan por seguir de lunes a viernes. Es importante señalar que los profesores han decidido realizar esfuerzos que antes no se veía, pues al escoger la posibilidad de capacitarse los fines de semana evidencia claramente el enorme interés existente por mejorar.

¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?

Tabla 9. Temáticas para capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	8	40,00
Teorías del aprendizaje	2	10,00
Valores y Educación	1	5,00
Gerencia/Gestión educativa	3	15,00
Psicopedagogía	2	10,00
Métodos y recursos didácticos	0	0,00
Diseño y recursos didácticos	0	0,00
Evaluación del aprendizaje	0	0,00
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	5,00
Formación en temas de mi especialidad	2	10,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0,00
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	5,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

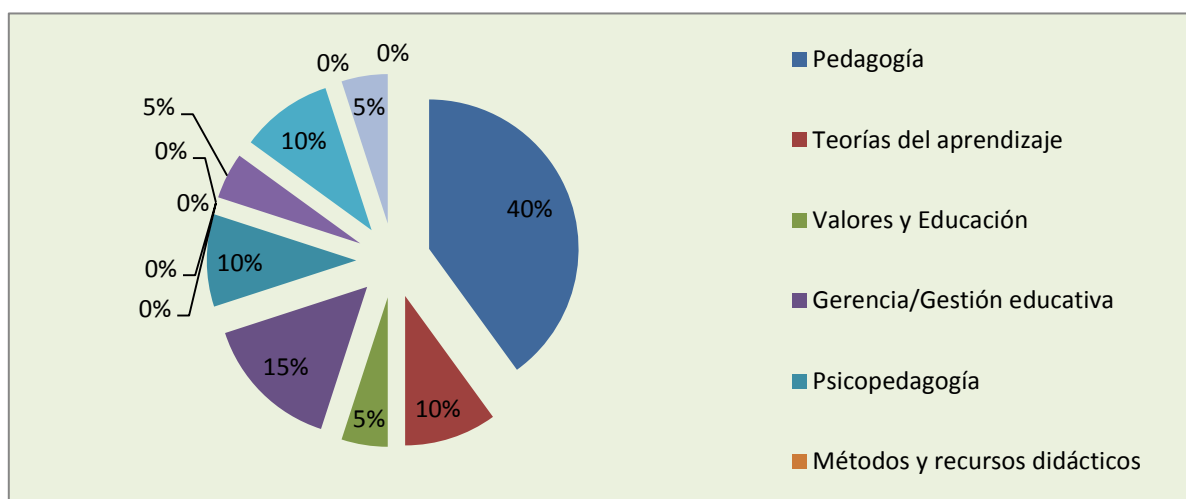


Ilustración 9. Temáticas para capacitarse

La tarea docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige del educador el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su desenvolvimiento didáctico. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992). Los docentes del colegio Luxemburgo saben que tienen que capacitarse en el campo pedagógico, según lo manifiestan el 40% de los docentes, pues ahí están las mayores deficiencias profesionales que impiden un ejercicio profesional eficaz.

¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?

Tabla 10. Obstáculos para no capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	11	55,00
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	20,00
Falta de información	4	20,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	5,00
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,00
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

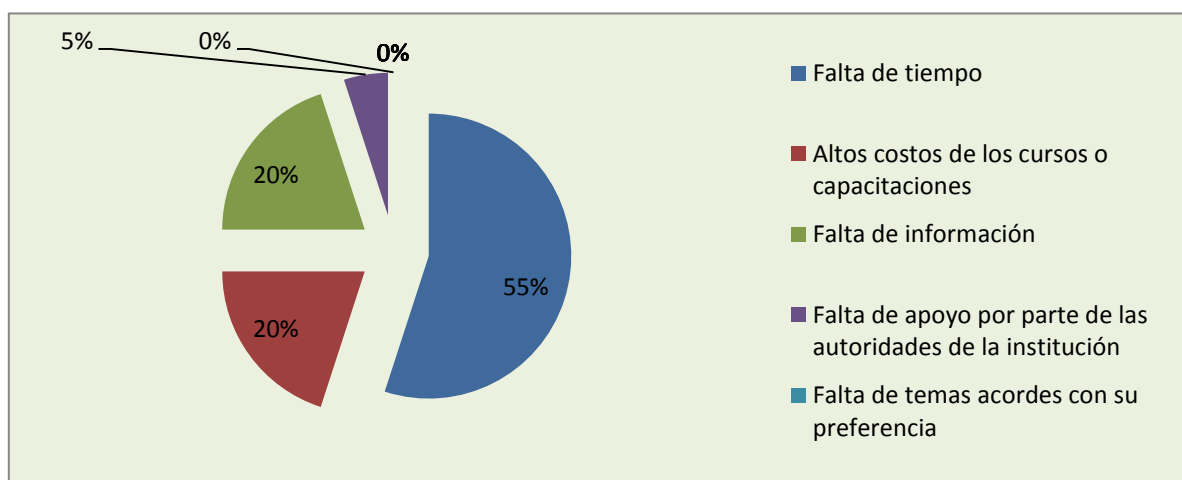


Ilustración 10. Obstáculos para no capacitarse

Siempre encontraremos obstáculos que vayan mermando posibilidades de desarrollarnos profesionalmente, lo cual se evidencia en los profesores del colegio Luxemburgo, quienes en un 55% manifiestan que el tiempo es la razón fundamental por el cual no han seguido cursos de actualización o carreras de formación profesional. A lo que hace referencia Hewton (1988) cuando hace un análisis de las clases de necesidades originadas en los proyectos formativos,

siendo una de ellas las necesidades del centro docente como organización en cuanto a espacios, tiempos, agrupamientos.

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

Tabla 11. Motivos por los que se capacita

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con la actividad docente	11	55,00
El prestigio del ponente	1	5,00
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorece mi ascenso profesional	3	15,00
La facilidad de horarios	1	5,00
Lugar donde se realiza el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	4	20,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

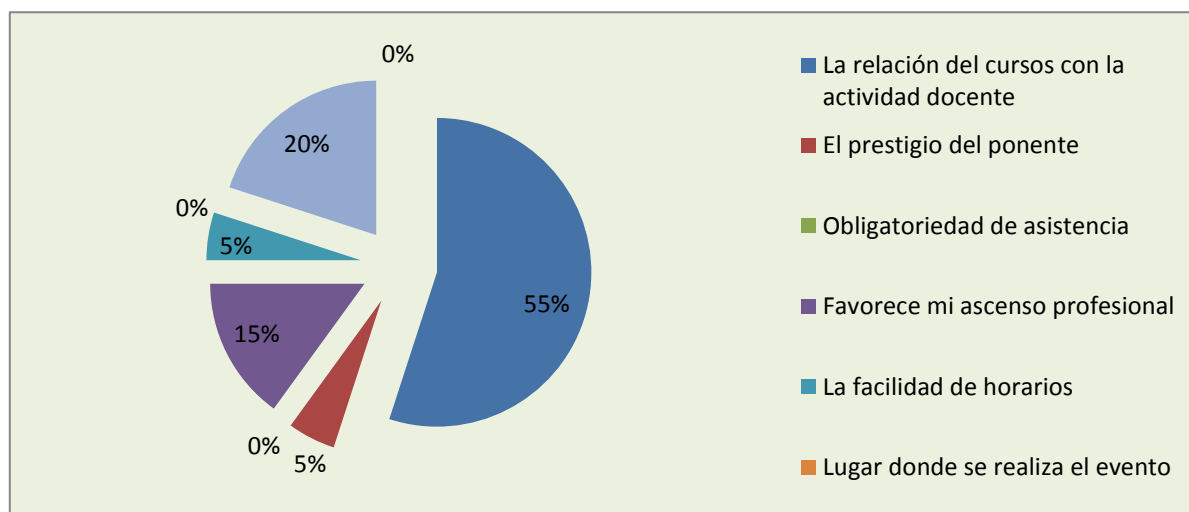


Ilustración 11. Motivos por los que se capacita

El profesional de la educación buscará siempre que sus herramientas cognitivas estén acordes con lo que la sociedad exige, pues en sus manos está el futuro de las nuevas generaciones, aquellas que tomarán las riendas del desarrollo de su entorno; por tanto es imprescindible que sus conocimientos sean actualizados de acuerdo a modernidad a la cual nos enfrentamos, especialmente en el campo tecnológico en está en boga. En el colegio Luxemburgo se observa mediante esta tabla que los docentes en su gran mayoría muestran gran preocupación por

actualizarse en temas de orden educativo, pues es ahí donde se encuentra su campo de acción. Lo cual no deja de ser tranquilizante.

¿Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos de capacitaciones?

Tabla 12. Motivos porque se imparten capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	6	30,00
Falta de cualificación profesional	1	5,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	10	50,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	2	10,00
No contesta	1	5,00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

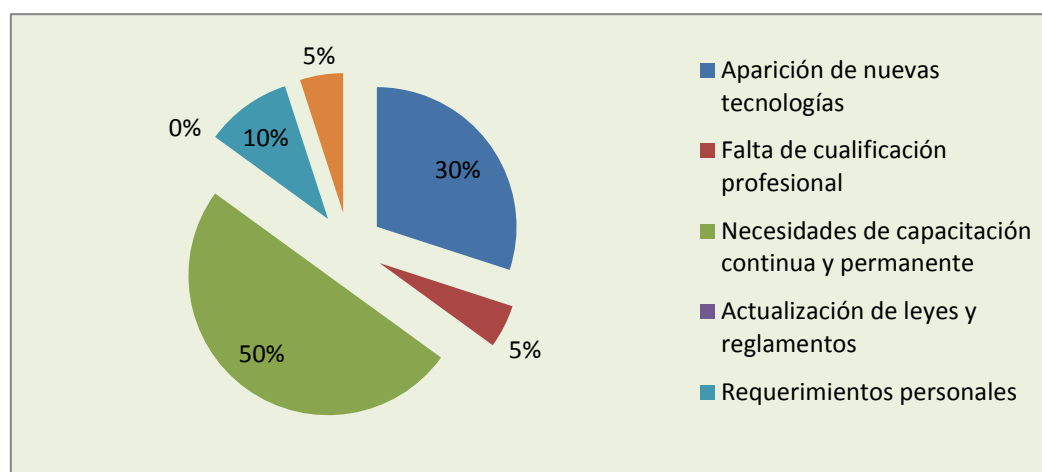


Ilustración 12. Motivos porque se imparten capacitaciones

El fundamento de una enseñanza efectiva se establece con la adquisición de estas habilidades, que una vez adquiridas son aplicables independientemente del currículo y de la población de estudiantes y una vez desarrolladas, son precisamente estas habilidades las que se refuerzan a través de la práctica continua, Ferrández y Puente (1990). Los profesionales de la educación sienten que sus necesidades formativas son cada vez más imprescindibles para su desempeño diario en pos de una educación real, utilitaria, humana, eficiente, productiva y moderna, la cual

debe desarrollarse acorde a la dinámica social, a los avances tecnológicos y a la globalización. Los profesores del colegio Luxemburgo tienen un alto interés en capacitaciones continuas para ir de la mano con la modernidad, porque así lo exigen los nuevos paradigmas sociales.

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

Tabla 13. Aspectos importantes en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	6	30,0
Aspectos técnicos/prácticos	13	65,0
Ambos	0	0,0
No contesta	1	5,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

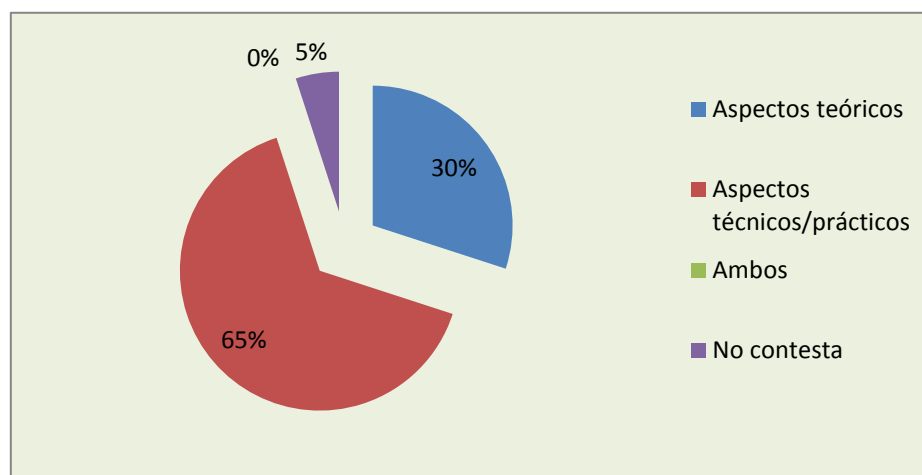


Ilustración 13. Aspectos importantes en el desarrollo de un curso/capacitación

Un curso de formación debe articular un conjunto de objetos de aprendizaje (Learning Object) nuevos y/o existentes, entendiendo como objeto de aprendizaje, una entidad, digital o no digital, que puede ser utilizada, reutilizada y referenciada durante el aprendizaje apoyado con tecnología IEEE (2001). La educación actual debe sustentarse en los nuevos enfoques y paradigmas sociales, de acuerdo a los tiempos modernos que estamos viviendo hoy en día, dejando de lado ciertos esquemas tradicionales basados solo en la teoría y no en el pragmatismo que suele ser esencial en el momento de rendir cuentas de la clase de educación que se viene impartiendo dentro y fuera de las aulas. El 65% de los maestros del colegio

Luxemburgo tienen una visión clara de lo que la sociedad espera de ellos, por lo que manifiestan el interés recibir una capacitación que les ayude a llevar a la práctica los aprendizajes que imparten.

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

Tabla 14. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	18	90,0
De 6 a 10	1	5,0
De 11 a 15	0	0,0
De 16 a 20	0	0,0
De 21 a 25	0	0,0
De 26 a 30	0	0,0
De 31 a 35	0	0,0
De 36 a 40	0	0,0
De 41 a 45	0	0,0
De 46 a 50	1	5,0
Más de 51	0	0,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

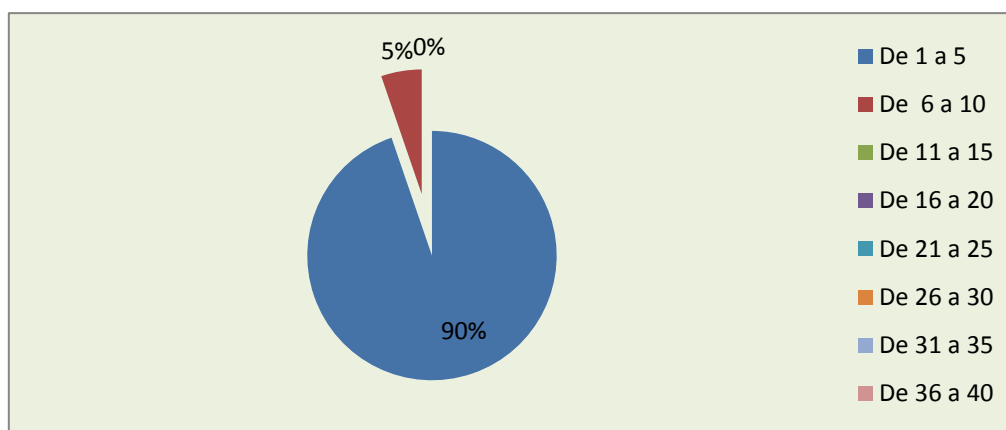


Ilustración 14. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

El proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella, (Ramsden, 1992). La capacitación docente está dentro de las aspiraciones del profesional de la educación, pues su mayor necesidad es la de ser un orientador capaz de

brindar a sus estudiantes aprendizajes significativos, mediante procesos didácticos acordes a modelos constructivistas, socialistas, humanistas, propios de la nueva escuela. En el colegio Luxemburgo hay interés por parte de sus maestros al estar actualizándose.

Totalización en horas

Tabla 15. Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	5,0
26-50 horas	4	20,0
51-75 horas	2	10,0
76- 100 horas	1	5,0
Más de 76 horas	9	45,0
No contesta	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

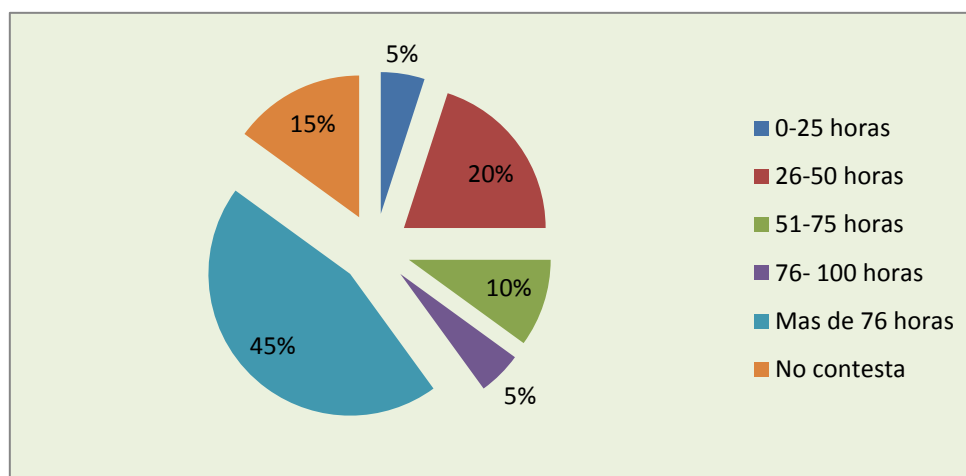


Ilustración 15. Totalización en horas

La formación docente exige que los profesionales de la educación reciban capacitaciones permanentes de actualización tanto curricular, como metodológicas, pues esto marca la diferencia entre quienes permanecen estancados en modelos tradicionales y quienes trabajan bajo paradigmas que responden a los requerimientos que exige la sociedad actual. Por tanto se requiere de una formación continua, mediante un proceso permanente de adquisición de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente Lella, 1999.

Según esta tabla, los docentes del colegio Luxemburgo evidencian dos situaciones: la una que se están capacitando, aunque no en los últimos meses, pero si en cantidad de horas pues el 45% manifiesta haberse capacitado por más de 76 horas lo cual es muy bueno.

¿Hace qué tiempo lo realizó?

Tabla 16. Hace qué tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	6	30,0
De 6 a 10 meses	1	5,0
De 11 a 15 meses	6	30,0
¿De 16 a 20 meses	2	10,0
De 21 a 24 meses	1	5,0
Más de 25 meses	0	0,0
No contesta	4	20,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

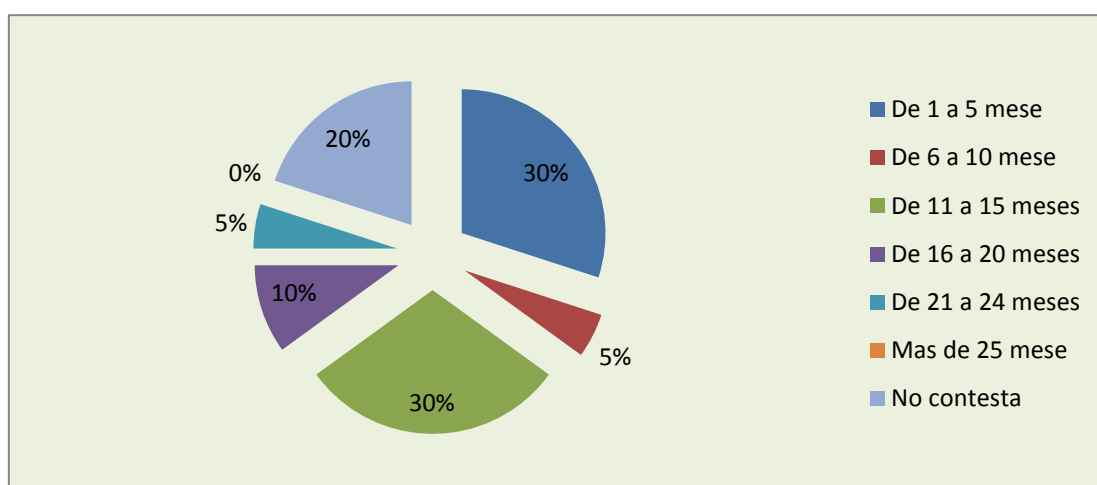


Ilustración 16. Hace qué tiempo lo realizó

La formación docente requiere que los profesionales de la educación no solo reciban capacitaciones permanentes sino también que estén actualizadas, pues no importa cuanta capacitación recibieron sino cuando la recibieron, ya que muchas pueden estar ya desactualizadas por los cambios que ha sufrido la educación en los enfoques, paradigmas y modelos pedagógicos. Por lo tanto, estas herramientas cognitivas pueden ser ya obsoletas en estos momentos y que seguramente fueron de gran utilidad en tiempos pasados. Los docentes

del colegio Luxemburgo evidencian según esta tabla lo manifestado anteriormente, pues un gran porcentaje no han recibido una capacitación actualizada en el último año, lo cual si es de gran preocupación.

Este curso lo hizo con el auspicio de:

Tabla 17. Auspicio del curso

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	8	40,0
De la institución donde labora	2	10,0
Beca	0	,0
Por cuenta propia	5	25,0
Otro auspicio	0	0,0
No contesta	5	25,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

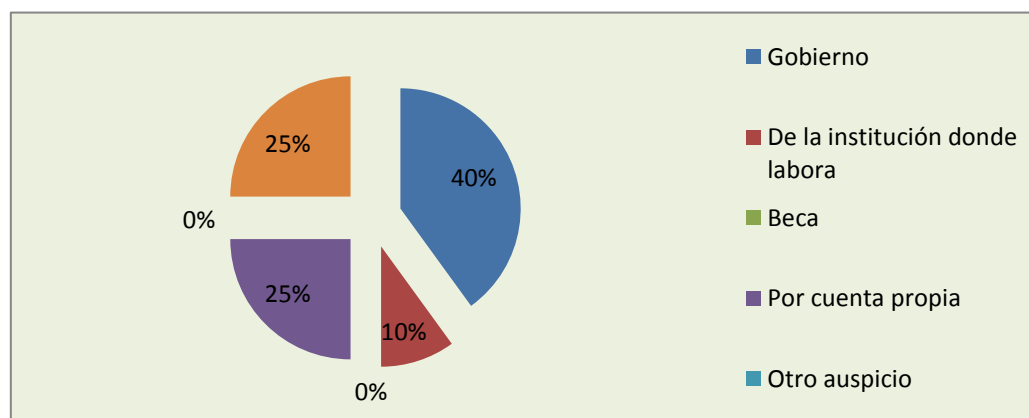


Ilustración 17. Auspicio del curso

El apoyo del estado hacia la educación no debe solo traducirse hacia el mejoramiento de la infraestructura, dotación de uniformes y textos, que obviamente tiene que reconocerse, pero más sin embargo estas son solo situaciones de forma, que siendo importantes no son las más trascendentales, pues también se necesitan que aspectos de fondo se vayan mejorando y brinden a los usuarios una educación de calidad. Estas son por ejemplo reestructuración de un currículo acorde a los nuevos requerimientos sociales, actualización y capacitación de docentes en metodologías y técnicas que favorezcan su profesionalización. Los profesores del Colegio

Luxemburgo se han beneficiado de los programas de capacitación impartidos por el Ministerio de Educación, pero también lo han hecho por cuenta propia lo cual demuestra el interés de superación.

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

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

Tabla 18. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	55,0
No	9	45,0
No contesta	0	0,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

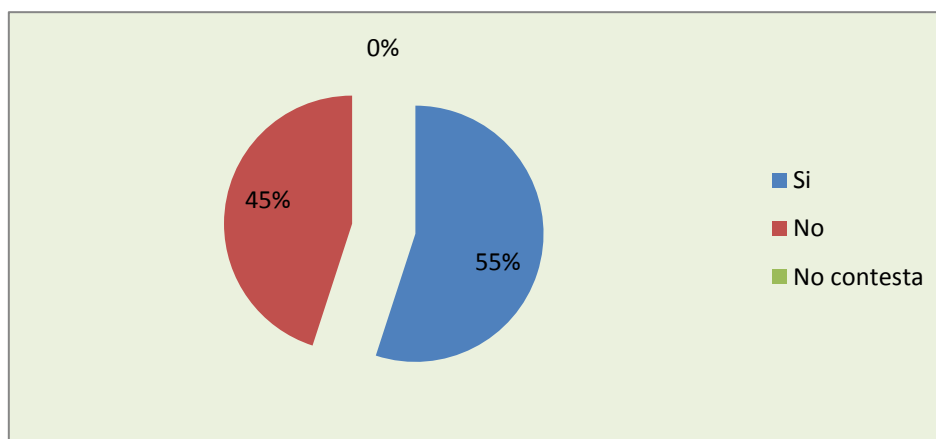


Ilustración 18. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Las instituciones educativas deben preocuparse de que los profesionales de la educación que laboran en ellas estén permanentemente actualizados en metodologías y técnicas activas cuyo objetivo sea mejor la calidad de la educación, como bien lo señala, Marcelo (1989), citado por Tejedor y Rodríguez, (1996), quien define la formación del profesorado como “un proceso sistemático individual o colectivo orientado a la adquisición de conocimientos, destrezas (habilidades, competencias) y disposiciones (actitudes, tendencias a actuar) de forma crítica y reflexiva” (p.185), dejando a un lado la verticalidad del maestro y la receptividad memorística del estudiante

¿Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.?

Tabla 19. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	20,0
No	16	80,0
No contesta	0	0,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

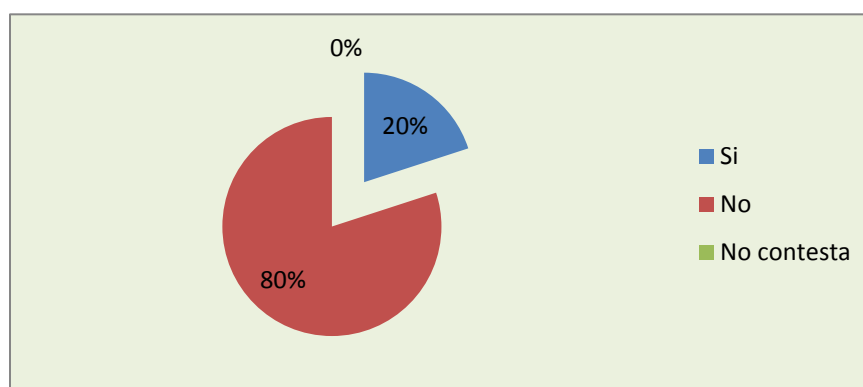


Ilustración 19. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

La formación docente tiene mucho que ver con el prestigio institucional, pues los usuarios de la educación desde fuera realizan análisis de desempeños profesionales, clima laboral, mejoramiento infraestructural y otros aspectos que dicen mucho de la imagen institucional, por lo tanto, son los directivos quienes con acciones proactivas, buscarán formas y recursos para que sus maestros reciban capacitaciones permanentes que garanticen a la sociedad una educación de calidad. Terigi (2006), hace referencia a la iniciativa de las instituciones en la capacitación docente cuando manifiesta “aún no está clara la base institucional del desarrollo profesional docente (...) y la mayoría de los países revela iniciativas espasmódicas, con tendencia a la discontinuidad y amenazadas por la falta de recursos” (p. 41). En el caso del colegio Luxemburgo se evidencia mediante esta tabla, que en el 80% de los docentes existe una gran necesidad de formación docente, lo cual debe ser satisfecha con oportunidad.

Los cursos se realizan en función de:

Tabla 20. Los cursos se realizan en función de:

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	5	25,00
Necesidades de actualización curricular	4	20,00
Leyes y reglamentos	1	5,00
Asignaturas que se imparte	2	10,00
Reforma curricular	3	15,00
Planificación y programación curricular	0	0,00
Otros	1	5,00
No contesta	4	20,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

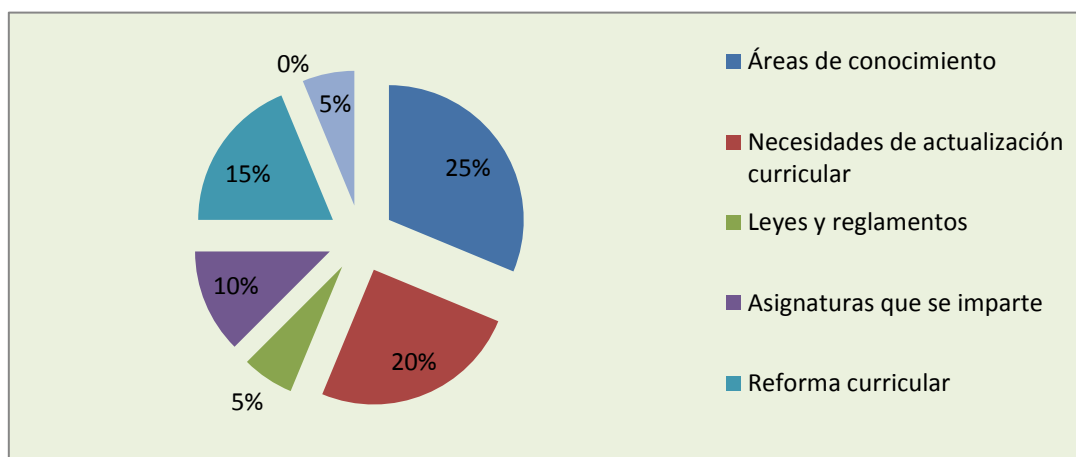


Ilustración 20. Los cursos se realizan en función de:

Toda capacitación debe tomar en cuenta dos situaciones: la una que tengan pertinencia que el área del conocimiento en el cual se desarrollan profesionalmente los maestros y la otra que la temática que se pretende impartir esté enmarcada dentro de los nuevos enfoques educativos, puesto que solo así se logrará efectividad en lo que se espera alcanzar. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo Yadarola (2007) En el caso de los docentes del colegio Luxemburgo el 45%, manifiestan

mediante esta tabla que han recibido capacitaciones en áreas del conocimiento y actualización curricular, con lo cual se satisface en algo los requerimientos antes mencionados.

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

Tabla 21. Con cuanta frecuencia los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	10,0
Casi siempre	2	10,0
A veces	1	5,0
Rara vez	10	50,0
Nunca	3	15,0
No contesta	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

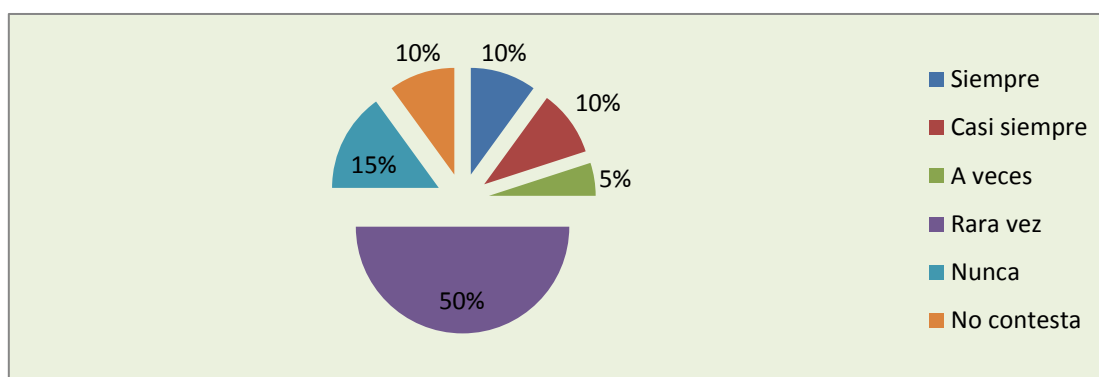


Ilustración 21. Con cuanta frecuencia los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos

En la tabla 19 se hizo referencia a nivel general, de la poca importancia que la institución le da a la capacitación docente, lo cual es ratificado en esta tabla; pues el 50% de los profesores del colegio Luxemburgo desconocen si los directivos están propiciando cursos de capacitación, lo cual es muy preocupante y contradictorio a la vez, pues en la tabla N° 18 se manifestaba todo lo contrario, seguramente se trata de docentes que se integraron recientemente a la institución o por alguna otra situación no han sido partícipes de este beneficio.

La tarea educativa

Las materias que imparte tienen relación con su formación.

Tabla 22. Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	90,0
No	1	5,0
No contesta	1	5,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

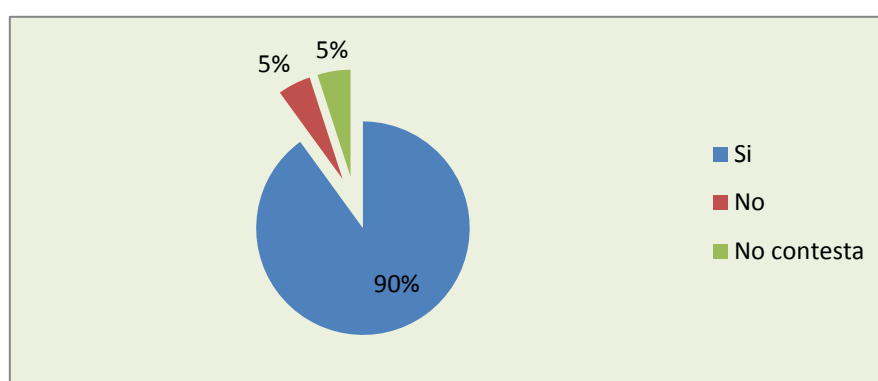


Ilustración 22. Las materias que imparte tienen relación con su formación

La actividad docente debe estar relacionada con su formación académica, para que su desempeño sea mucho más óptimo que aquellos docentes que realizan esas funciones sin tener profesionalmente relación alguna con la especialidad para lo cual fueron preparados, lo cual lleva a situaciones de poca profundidad en la enseñanza y por ende en los aprendizajes. Lotti de Santos (2005). Manifiesta que el profesor es, ante todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la formación integral de sus estudiantes.

Por lo tanto es imprescindible que las autoridades educativas, empezando desde el nivel macro (Ministerio de Educación), dote a las instituciones de talento humano especializado. En el colegio Luxemburgo claramente se puede observar en esta tabla que el 90 % labora dentro de su especialidad, pero con limitaciones de formación docente, según lo analizado en las tablas N° 19 y 21.

Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Tabla 23. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	4	20,0
Primero y Segundo	3	15,0
Segundo y Tercero	0	0,0
Primero y Tercero	2	10,0
Primero	1	5,0
Segundo	1	5,0
Tercero	6	30,0
No contesta	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

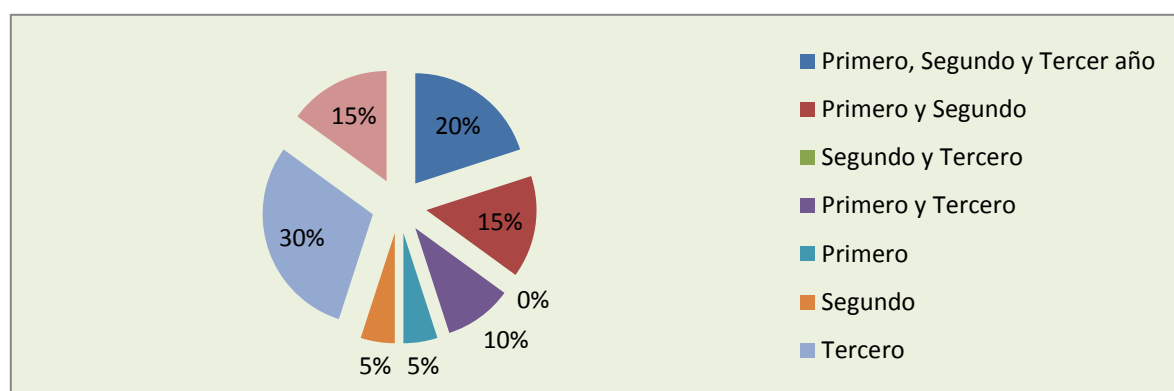


Ilustración 23. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

El docente debe demostrar gran capacidad para asumir su rol en el nivel educativo según conste en su titulación universitaria o de postgrado, situación que deben ser tomada en cuenta por los directivos institucionales al momento de designar docentes a un determinado grado, curso o nivel, pues, con el afán de cubrir los vacíos de personal docente se designa muchas veces al azar a determinados profesores en especialidades diferentes a su formación y en niveles igualmente contrarios a su título profesional, lo cual va en desmedro de la calidad educativa. La tabla motivo de este análisis no demuestra lo antes señalado, pues los indicadores no sirven para determinar si los docentes del colegio Luxemburgo estén atravesando estos desfases; sin embargo se señala lo que es común observar en nuestro medio.

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

Tabla 24. La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	1	3	9	7	0	20
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	1	3	9	6	1	20
3. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	3	5	7	3	2	20
4. Conoce la incidencia de la interacción profesor--alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza)	1	1	4	10	4	0	20
5. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	3	6	5	5	1	20
6. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características del país.	0	0	5	5	10	0	20
7. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	4	4	11	1	20
8. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	3	4	12	1	20
9. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	1	8	11	0	20
10. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales o discapacitados).	0	0	4	10	6	0	20
11. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación	0	1	6	6	7	0	20
12. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	4	11	5	0	20
13. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	1	9	10	0	20
14. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	2	9	9	0	20
15. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	2	5	5	4	4	20
TOTAL	1	12	56	111	110	10	300
MEDIA ARITMÉTICA	0,067	0,8	3,733	7,4	7,333	0,667	20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

Tabla 25. La organización y la formación

<i>La organización y la formación</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón,	0	4	4	6	6	0	20
2. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción)	0	2	3	7	8	0	20
3. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	2	3	10	4	0	20
4. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución	3	5	7	2	3	0	20
5. Conoce las funciones y cualidades que debe poseer un buen profesor.	0	0	4	6	9	1	20
6. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	4	11	3	1	19
7. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	4	8	8	0	20
8. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	1	5	4	10	0	20
9. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	1	3	9	7	0	20
10. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	1	5	6	8	0	20
TOTAL	4	16	42	69	66	2	199
MEDIA ARITMÉTICA	0,40	1,60	4,20	6,90	6,60	0,20	20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

Tabla 26. Tarea educativa

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	1	1	4	6	7	1	20
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	2	4	7	7	0	20
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	4	6	9	1	20
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	1	7	6	6	0	20
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	1	4	7	7	1	20
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	3	5	7	4	0	20
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	1	7	12	0	20
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	2	6	12	0	20
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	4	5	9	2	20
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, planes de aula...)	0	0	5	5	10	0	20
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	6	14	0	20
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	1	4	4	11	0	20
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	1	3	5	10	1	20
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	2	3	6	9	0	20
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	1	4	7	7	1	20
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	1	2	11	5	1	20
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	2	7	10	1	20
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0	2	10	8	0	20
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	1	8	11	0	20
TOTAL	2	14	61	126	168	9	380
MEDIA ARITMÉTICA	0,11	0,74	3,21	6,63	8,84	0,47	20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez Ortiz

Tabla 27. Análisis de formación

Análisis de la formación	Media Obtenida						Total
	1	2	3	4	5	No contesta	
<i>La persona en el contexto</i>	0,067	0,800	3,733	7,400	7,333	0,667	20,00
<i>La organización y la formación</i>	0,40	1,60	4,20	6,90	6,60	0,20	20,00
<i>Tarea educativa</i>	0,11	0,74	3,21	6,63	8,84	0,47	20,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo

Autor: Lic. Jorge Chávez

Análisis

Según los resultados obtenidos en el análisis de la formación se puede determinar que los docentes del colegio Luxemburgo se desenvuelven positivamente dentro de su contexto, pues los indicadores así lo determinan, ya que la media aritmética más alta se encuentran entre los valores de 4 y 5, que representan las mejores condiciones de acción.

En cuanto a la organización y formación se puede evidenciar que existen algunas dificultades de orden formativo, pues algunos de estos indicadores se sitúan en los valores intermedios 2, 3 y 4, lo cual da entender que hace falta instaurar programas de mejora que satisfagan estas necesidades de tipo formativo.

En lo que se refiere a la tarea educativa se nota claramente que los profesores de esta institución, presentan ciertas deficiencias en su desempeño, como lo determinan los indicadores relacionados a este ámbito, los cuales se ubican en los valores 2,3 y 4, los cuales reflejan carencias de tipo formativo.

3. 2 Discusión de resultados

El diagnóstico de necesidades formativas en los docentes es indispensable para detectar las falencias que tienen los profesores en determinados niveles; este es el caso de la investigación en el colegio Luxemburgo de la parroquia Calderón, cantón Quito, provincia de Pichincha, la

cual se la realizó, con el fin de recabar información que servirá para a futuro tomar de decisiones respecto al desempeño profesional de los docentes que laboran en esta institución a nivel de bachillerato, pues todos estamos conscientes que mientras más preparado se encuentre quien esté a cargo de tan delicada función, más eficientes serán los resultados de su trabajo, así lo manifiestan algunos autores al decir que, *“cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera”*, por lo tanto, según lo que se puede observar en los resultados al recolectar los datos en las tablas correspondientes, se pudo evidenciar que el mayor porcentaje de maestros del colegio Luxemburgo poseen un título de tercer nivel relacionado con el ámbito educativo, lo cual será siempre importante, ya que la persona que esté a cargo de la formación integral de estudiantes debe conocer de Pedagogía, Didáctica y oras ciencias afines con el campo educativo, para lograr un mejor desempeño profesional. Como lo analiza (Ramsden, 1992). En la tabla N° 9.

Claro que al respecto se debe señalar que actualmente en el Ecuador se están manejando políticas en las cuales pueden desempeñar cargos docentes incluso aquellos que no poseen títulos referentes al campo educativo, lo cual no deja de ser preocupante, pues el desconocimiento pedagógico y didáctico puede incidir en el desarrollo del desempeño profesional.

Con estos antecedentes internos a nivel de país, siempre será importante que el cuerpo docente de una institución educativa vaya capacitándose constantemente, ya sea en cursos ocasionales que son impartidos por el Ministerio de Educación o en carreras de postgrado en las diferentes instituciones de educación superior.

Otra realidad que se pudo palpar en los maestros del colegio Luxemburgo fue que hay una gran tendencia a conformarse con un título de tercer nivel lo cual disminuye las posibilidades que en esa institución se esté impartiendo una educación acorde a los requerimientos que la sociedad actual necesita, sin querer con esto decir que no sean valederos, sino más bien que las exigencias cada vez son mayores y que el maestro debe ser el pionero de nuevas aspiraciones. Así lo considera (Galvis, 2007) cuando manifiesta que un educador es capaz, cuando demuestra interés por aprender y mantener al día estos conocimientos, es decir que siempre está al tanto de las innovaciones que favorecerán su accionar en la orientación de sus educandos, citado en la tabla N° 6. Entonces, el interés del docente innovador debe ser siempre el querer superarse, actualizarse, modernizarse, en aras a alcanzar niveles de competitividad profesional cada vez más altos, ya que quien esté armado de herramientas cognitivas estará en

mayores ventajas que quienes se hayan estancado en la caducidad de conocimientos. Por lo tanto, tener una predisposición al cambio es importante en tanto y en cuanto, el deseo vaya a la par con la acción.

En el personal docente del Colegio Luxemburgo se evidencia el deseo de superación, lo cual se nota claramente en la tabla N° 4, en la que el 85% de los profesores manifiestan el deseo de seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel; para dotarse de herramientas cognitivas modernas las mismas que fomentarán el exterminio de metodologías tradicionales que han retrasado a las sociedades en su conjunto.

Hoy en día nos enfrentamos a una sociedad que se transforma a una velocidad extraordinaria por la globalización que nos envuelve en un cúmulo de posibilidades de desenvolvimiento. Por lo tanto, es menester que quienes estamos al frente del quehacer educativo también estemos marchando al mismo ritmo de estos nuevos requerimientos sociales y la única forma es la actualización mediante capacitaciones impulsadas desde las instituciones públicas y privadas.

Mardones (1999) expresa que en la globalización el “educador de la sociedad del riesgo no está hecho; se tiene que ir haciendo ante la consecuencia de las necesidades y las interpelaciones que recibe el maestro responsable en esta situación” (p. 95).

En esta investigación se nota el interés que muestran los profesores del colegio Luxemburgo por acceder a procesos de capacitación en ámbitos educativos, lo cual es importante que sea tomado en cuenta, pues este es el referente de toda la sociedad. Pedro Guglielmetti (1998), manifiesta que la capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema.

Ventajosamente en la actualidad hay múltiples posibilidades de acceder a actualizaciones ya sea desde el sector público representado por el Ministerio de Educación o ya sea por instituciones de carácter privado que brindan a toda la sociedad la oportunidad de obtener actualizaciones en diferentes campos. En lo que se refiere al sector educativo es importante destacar que contamos con varias modalidades seguir un programa de formación, como: presencial, semipresencial, a distancia y con la incorporación de las Tics, hay la posibilidad de hacerlo inclusive en forma virtual. Los docentes del colegio Luxemburgo se inclinan por una capacitación presencial en su mayoría, aunque también se debe resaltar que a algunos les

interesan también las capacitaciones a distancia y en forma semipresencial. Según se demuestra en la tabla N° 7 al hacer énfasis en el análisis que realiza al respecto, Maurer (2004).

De la misma manera se buscan alternativas de capacitación en modalidades de días y horarios, los cuales también son de gran ayuda, pues facilitan el acceso a programas de formación. Respecto a este tema, los docentes del colegio motivo de estudio, el 60% según la tabla N° 8 manifiestan su interés por capacitarse los fines de semana, lo cual evidencia claramente el enorme interés existente por mejorar su condición profesional.

Saber cuál es el camino correcto por el cual seguir, será siempre uno de los dilemas en los cuales casi siempre nos enfrentamos, en el campo educativo también es importante tener claro lo que queremos y en lo tenemos que actualizarnos para no quemar recursos ni energías. Los docentes del colegio Luxemburgo saben que tienen que capacitarse en el campo pedagógico, pues ahí están las mayores deficiencias profesionales que impiden un ejercicio profesional eficaz, según se refleja en los datos obtenidos en la tabla N° 9, en la cual el 55% opta por una capacitación en aspectos pedagógicos y gestión educativa.

Los profesionales de la educación saben que los procesos formativos son cada vez más imprescindibles para su desempeño diario en pos de una educación real, utilitaria, humana, eficiente, productiva y moderna, la cual debe desarrollarse acorde a la dinámica social, a los avances tecnológicos y a la globalización. Para cumplir con estas aspiraciones se necesita de gestores académicos estén también acordes con estas nuevas requerimientos sociales, así lo manifiestan los profesores del colegio Luxemburgo al demostrar un alto interés en capacitaciones continuas para ir de la mano con la modernidad, porque así lo exigen los nuevos paradigmas sociales, basados no solo en la teoría sino también en la práctica, pues ahí está la esencia de nuestra profesión, lo que es corroborado por Ferrández y Puente (1990) y se denota en la tabla N° 12.

Cada vez más se requiere que la educación tome otros rumbos y se encaminen hacia aprendizajes significativos, que se conviertan en los estudiantes en verdaderas herramientas que le sirvan para su práctica diaria, pues ese debe ser el fin único de la educación, conseguir que los alumnos sean capaces de resolver sus propios problemas con independencia. Lo cual se muestra en el comentario que hace, Adell y Sales (1999), “Los estudiantes que perciben que sus aprendizajes son el resultado de su propia actividad tienen mayores probabilidades de éxito y de terminar sus estudios que aquellos que sienten que el control reside fuera de sí

mismos...” (p. 4), Entonces se hace imprescindible que docente se convierta en la guía de sus propios aprendizajes y no en la transmisión mecánica de los mismos. Los maestros en mención tienen en su mayoría una visión clara de lo que la sociedad espera de ellos, por lo que manifiestan gran interés en una capacitación que les ayude a llevar a la práctica los aprendizajes, mediante procesos didácticos acordes a modelos constructivistas, socialistas, humanistas, propios de la nueva escuela en donde el profesor deje de ser el protagonista y sea más bien el estudiante quien construya sus propios conocimientos a través de la guía oportuna, dinámica y democrática.

Los profesionales de la educación no solo deben recibir capacitaciones permanentes sino también actualizadas, pues no importa cuanta capacitación recibieron sino cuando la recibieron, ya que muchas pueden estar ya desactualizadas por los cambios que ha sufrido la educación en los enfoques, paradigmas y modelos pedagógicos. Por lo tanto, estas herramientas cognitivas pueden ser ya obsoletas en estos momentos y que seguramente fueron de gran utilidad en tiempos pasados. Lella, (1999) citado en la tabla N° 5, define a la formación docente como un proceso permanente de adquisición de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docentes; lo cual es determinante, pues si no existe permanencia se corre el riesgo de trabajar con metodologías desactualizadas.

Todos los aspectos analizados anteriormente desnudan las falencias existentes en la educación y específicamente en la formación docente, lo cual se ha evidenciado en esta investigación, a través de los instrumentos ya detallados, quedando como único camino, el de fomentar cursos de formación docente, con los cuales se eleven las capacidades de desempeño, en aras de una mejor educación y por ende una mejor calidad de vida.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso: Técnicas activas aplicadas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad de estudio para el presente curso de capacitación será presencial por requerimiento y dada las necesidades del personal docente que fue encuestado.

4.3 Objetivos

Objetivo general

- Diseñar un manual de Técnicas activas que tengan aplicabilidad en el proceso de enseñanza aprendizaje para obtener un óptimo rendimiento en los/las estudiantes del colegio nacional Luxemburgo.

Objetivos específicos

- Comprender los procesos didácticos de las técnicas activas y participativas de aprendizaje y su aplicación en el aula, a través de ejemplificaciones.
- Determinar la importancia de las Técnicas Activas para el Aprendizaje Significativo.
- Lograr un cambio positivo en los docentes con la utilización de diferentes técnicas que favorezcan el Aprendizaje.
- Fundamentar científicamente el aprendizaje y la aplicación de las Técnicas Activas.
- Capacitar al personal docente del colegio nacional Luxemburgo, sobre técnicas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.4. Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Nivel dos

Este curso de capacitación está dirigido a los 20 docentes de colegio nacional Luxemburgo, el mismo que contiene temas sobre **técnicas activas y participativas** para un aprendizaje significativo de acuerdo al grupo de estudiantes y materia impartida.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Computadora e internet.

4.5. Descripción del curso

Las técnicas activas es el recurso particular de que se vale el docente para llevar a efecto los propósitos planeados desde la estrategia, además son características de la educación de nuestros tiempos.

Las diversas técnicas activas de aprendizaje, poseen características específicas de cada una de ellas, las cuales le hacen aptas para determinados grupos de estudiantes o diversas circunstancias o condiciones; también permiten la sucesión de procesos regulares entre sí, para ir conduciendo al estudiante por camino de la exploración, la investigación y la autoevaluación, pero para que ello suceda es necesario contar con un educador que demuestre la actitud de escuchar las necesidades que tiene el educando.

4.5.1. Contenidos del curso:

4.5.1.1. Técnicas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Técnicas Activas.- Conjunto de procedimientos vinculados a la cooperación, participación y dinámica en el proceso de enseñanza con la utilización de las TICs.

Las técnicas de aprendizaje activas se constituyen como un conjunto de acciones que se proponen a los/las estudiantes para alcanzar un objetivo específico previamente establecido, a través del aprendizaje de un determinado contenido, vinculando los conocimientos previos, la experiencia y sobre todo el trabajo en equipo. Por esta razón se puede decir que conforman experiencias de aprendizaje y formativas.

A continuación se detallan algunas técnicas vinculadas a las TICs, cada una con sus objetivos, etapas, procesos y las actividades correspondientes para su aplicación.

4.5.1.1.1 Técnicas Activas Grupales

✓ MESA REDONDA

Consiste en que un grupo de expertos de 3 a 4 miembros, afrontan una temática desde diferentes puntos de vista o enfoques, en forma sucesiva, sin polémicas ante un auditorio.

Según Beal, Bohlen y Raudabaugh (1969) y Cirigliano y Villaverde (1982), es una exposición, discusión, sobre un tema común, de grupos de 3 a 6 personas, ante un auditorio, donde realizan preguntas y comentarios, bajo la dirección de un conductor o moderador. La discusión es de tipo conversación.

Objetivos:

Algunos de los objetivos que se pueden lograr con esta técnica son:

- Facilitar la oportunidad de exponer y enfocar diferentes puntos de vista.
- Crear el interés en el auditorio hacia los temas de discusión.
- Motivar al grupo de estudiantes a enfrentar y analizar el tema, las diferentes opiniones y competencias a través de las TICs.
- Motivar al grupo de estudiantes hacia el pensamiento o la acción constructiva.
- Conocer diferentes puntos de vista en el esquema de la discusión.
- Dar la responsabilidad de preparar y exponer un tema.
- Utilizar redes sociales de comunicación e información con el grupo de estudiantes.
- Definir los puntos de acuerdo y/o desacuerdos y llegar a un consenso.
- Socializar conclusiones con los estudiantes mediante redes sociales.

Proceso

De acuerdo con Beal, Bohlen y Raudabaugh (1969), Antúnez (1975) Bany (1979), González, Mionroy y Kupferman (1979)

- El tema debe ser elegido por el maestro y difundido a los estudiantes a través del correo electrónico de los estudiantes y sus estudiantes.
- El profesor selecciona al coordinador y a los demás integrantes.
- Se hará una reunión previa con los participantes, con el propósito de coordinar el desarrollo.
- Se debe establecer el orden de exposición, tiempo, temas y subtemas por considerar.

- El coordinador inicia la mesa redonda enunciando el tema y explicando el procedimiento que va a seguir.
- De acuerdo a la organización hecha por el coordinador, cada expositor intervendrá por un cierto tiempo de 3 a 10 minutos, procurando que se alternen los puntos de vista.
- El coordinador hace un resumen sobre las exposiciones, destacando las diferencias.
- Para aclarar, concretar, ampliar lo expuesto, se realiza una nueva intervención de cada expositor.
- El coordinador termina la discusión exponiendo un resumen y conclusiones.
- El coordinador permite al auditorio participar con preguntas y comentarios.

Los estudiantes toman en cuenta la información más importante para luego realizar un informe de lo expuesto, el mismo que será enviado por correo electrónico para la respectiva evaluación.

✓ **SIMPOSIO**

De acuerdo con Beal, Bohlen y Raudabaugh (1969), y Cirigliano y Villaverde (1982), denomina simposio a un grupo de charlas, discursos o exposiciones verbales, presentadas por varios individuos sobre las diversas fases de un solo tema, en forma sucesiva.

Objetivos

- Presentar, sin interrupción, información básica utilizando medios audiovisuales.
- Obtener información actualizada y ordenada en páginas calificadas de la web sobre los diversos aspectos de un mismo tema.
- Propiciar la reflexión y el análisis de la información proporcionada.
- Mejorar la participación creativa del estudiante mediante la investigación en internet.

Proceso:

De acuerdo con Beal, Bohlen y Raudabaugh (1969), Pérez, Aguirre y Arredondo (1972), González, Velasco y Kupferman (1972), Nereci (1985), el proceso comprende actividades previas y actividades de realización.

Actividades previas

- 1.- Delimitar claramente el problema o tema a discutirse.
- 2.- Seleccionar a los alumnos y los temas a desarrollarse, así como a los integrantes de la mesa directiva: coordinador/a y secretario/a, y difundir la información por medio de correo electrónico.

3.- los expertos pueden ser de 3 a 6.

4.- Disponer del tema tomando en cuenta lo siguiente:

a.- Las partes lógicas del tema.

b.- Diferentes puntos de vista o intereses especiales.

c.- Soluciones, alternativas, propuestas y sus consecuencias.

Actividades de realización.

1.- El coordinador inicia el Simposio: Justificando la importancia del tema que va a tratarse, y además cita las fuentes de consulta; es decir referencias bibliográficas y páginas de la web.

2.- Cada expositor presentara el subtema respectivo en forma de síntesis y dentro del tiempo convenido con el coordinador.

3.- Terminada cada exposición, el coordinador cede la palabra a los restantes miembros de acuerdo con el sorteo establecido previamente.

4.- Finalizadas las exposiciones, el coordinador resume brevemente las principales ideas.

5.- Luego el coordinador dirige las discusiones con la participación activa del auditorio permitiendo: aclarar dudas, dar comentarios y conclusiones del tema.

6.- Evaluar la actividad, misma que será expuesta en una red social utilizada por los estudiantes.

Sugerencias

Ideas que se proponen para su estudio y aplicación

1.- Decidir, en términos generales, cómo analizará el problema o tema.

2.- tener cuidado en la elección del tema y en la división del mismo, elegir las partes más significativas.

3.- Reunirse con los expositores antes de la sesión para ponerse de acuerdo sobre el orden de presentación, posibilidad o no de intercambiar ideas, delimitar los enfoques parciales y fijar el

tiempo de intervención.

4.- Asignar el tiempo necesario para cada expositor (5 a 10 minutos)

5.-Analizar la posibilidad de que cada expositor realice una o dos preguntas a los otros expositores.

6.- Enviar fotografías vía correo electrónico imágenes del espacio físico del lugar elegido para el Simposio.

✓ **PANEL**

Para Antúñez (1975), Bany (1979), Cirigliano y Villaverde (1982), Nereci (1985), es la conversación de un grupo de personas de 4 a 6 con el moderador, sobre un tema determinado frente a un auditorio. No exponen, sino que dialogan, debaten entre sí el tema propuesto, desde sus diferentes puntos de vista.

El coordinador del panel o moderador intercala preguntas, controla el tiempo y coordina las intervenciones.

Tipos

De acuerdo con Nereci (1985) el panel puede ser:

a.- Panel simple

Está formado por: coordinador, panelista y auditorio.

b.- Panel simple con alternativa

Consiste en dividir la clase en 2, 3 ó 4 grupos que se alternan en las funciones de panelistas y auditorio, mientras un grupo expresa sus opiniones, los otros permanecen en calidad de espectadores.

c.- Panel con interrogadores

Está formado por: coordinador, panelista, interrogadores y auditorio.

Los interrogadores pueden ser de 3 a 6 personas y ellos propondrán, en vez del coordinador, las

cuestiones que serán discutidas por los integrantes del panel.

Objetivos

Según Beal, Bohlen y Raudabaugh (1969), Ballesteros (1973), Antúnez (1975), Néreci (1985), algunos de los objetivos que se pueden lograr con esta modalidad son:

- 1.- Propiciar la reflexión y el análisis de problemas o temas de interés.
- 2.- Desarrollar en los/las estudiantes la capacidad para analizar, sintetizar y debatir un tema determinado.

Proceso:

Una vez elegido el tema, se notificarán por correo electrónico a quienes hayan sido seleccionados para el panel, además se dará a conocer el orden de participación y la modalidad a seguir.

- a.- Iniciar la sesión justificando la realización del panel, presentando a los integrantes e indicando las normas de acción.
- b.- Formular la pregunta inicial.
- c.- Intervenir con nueva preguntas, para orientar el dialogo hacía aspectos no tratados o para evitar que se salgan del tema.
- d.- Resumir las exposiciones y establecer las conclusiones, las mismas que posteriormente serán difundidas en la red social empleada por los estudiantes.
- e.- Sí, el tiempo lo permite, puede invitar al auditorio a intercambiar ideas sobre lo expuesto.

Sugerencias

Ideas que proponen para su estudio y aplicación.

- 1.- Utilizar esta modalidad cuando se desee conocer con profundidad un tema o un grupo de temas.
- 2.-Ampliar puntos de vista y opiniones sobre el tema, utilizando videos relacionados con el tema.
- 3.-Motivar al auditorio constantemente.

4.- Elegir como miembros del panel a personas capacitadas, con facilidad de palabras, serenidad, ingenio y buen humor.

ORGANIZADORES COGNITIVOS

✓ MAPAS CONCEPTUALES

Para Novak y Gowin (1988), es una representación de conceptos unidos por enlaces que forman proposiciones, permitiendo un aprendizaje significativo en el estudiante.

Es un recurso esquemático con niveles jerárquicos que parte de conceptos generales hasta los más específicos, permitiendo una categorización deductiva e inductiva.

Estos permiten representar relaciones significativas verticales y horizontales, entre conceptos en forma de proposiciones.

Elementos del mapa conceptual

Según Novak (1988), el mapa conceptual tiene 4 elementos: concepto (s), palabras de enlace, proposición(s) y ejemplos.

Concepto

Son imágenes mentales que provocan las palabras o signos con los que expresamos regularidades.

Las imágenes mentales tienen elementos comunes y matices personales, en todos los individuos, por lo mismo, los conceptos no son exactamente iguales en todas las personas, aunque se usen las mismas palabras.

Palabras de enlace

Son términos que se utilizan para unir los conceptos y/o proposiciones.

Proposición

Consta de dos o más términos conceptuales unidos por palabras para formar una idea semántica.

Es toda oración de la cual tiene sentido afirmar que es verdadera o falsa, pero no las dos

posibilidades a la vez.

Las proposiciones se clasifican en simples y compuestas, por lo tanto un mapa conceptual puede tener una proposición o varias.

Ejemplos

Son los nombres propios que provocan imágenes pero no expresan regularidades sino una singularidad. Los ejemplos no deben enmarcarse.

Objetivos

- Desarrollar en los estudiantes la investigación en el internet.
- Representar en forma esquemática los conceptos, permitiendo una categorización deductiva e inductiva.
- Visualizar conceptos y determinar relaciones jerárquicas: verticales y horizontales, entre ellos.
- Fomentar el pensamiento reflexivo y crítico.
- Negociar significados entre estudiante y docente.
- Organizar todos los conceptos de un tema.
- Fomentar la creatividad y un estilo propio de estudio.
- Permitir al estudiante interpretar lo que ha comprendido de un tema.
- Favorecer la demostración de representaciones mentales.
- Desarrollar las estructuras cognitivas del docente y el estudiante.

Características de los mapas conceptuales

De acuerdo a los autores los mapas conceptuales presentan características que los diferencian de otras estrategias y técnicas cognitivas, las mismas que pueden ser:

➤ Jerarquización

Los conceptos están ubicados en orden de importancia y/o inclusividad, de mayor a menor en dirección vertical. Dentro de lo posible, un mismo concepto debe aparecer sólo una vez en la representación gráfica.

➤ Selección

Los mapas conceptuales constituyen una síntesis o resumen, por lo tanto contienen lo más

importante o significativo de un tema o texto. Los conceptos menos significativos pueden ser eliminados.

➤ **Impacto visual**

Según Novak y Gowin (1988) un mapa conceptual debe ser conciso y muestra las relaciones entre las ideas principales de un modo simple y vistoso.

Procesos para elaborar mapas conceptuales

Para elaborar un mapa conceptual se debe seguir los siguientes pasos:

➤ **Lectura estructural**

Consiste de las partes principales del texto, con el propósito de conocer su estructura, es decir la organización general.

➤ **Lectura de información**

Consiste en buscar, interpretar, asimilar, y comprender las ideas principales, secundarias y aspectos significativos del contenido del texto, aprovechando medios audiovisuales.

➤ **Subrayar**

Consiste en resaltar las palabras en lugar de frase que expresen: ideas principales, secundarias y/o aspectos significativos, según la norma adoptada o escogida por el alumno. Se debe procurar que las palabras subrayadas posean significados por sí solas y permitan una visión global del párrafo.

➤ **Esquema**

Construir el esquema de tal manera que permita una clara estructura visual de las partes del texto, representadas con orden y clasificadas según su importancia.

✓ **MENTEFACTOS CONCEPTUALES**

De acuerdo con Néreci (1985) un diagrama es una representación gráfica de la disposición de los elementos de alguna cosa.

Según Zubiría (1996) el mentefacto es un diagrama que permite representar la estructura interna de los conceptos está formado por proposiciones.

Por lo que este término no se encuentra en los diccionarios de la lengua y por ser poco descriptivo de las potencialidades que encierra, se propone el nombre de “diagrama organizador de ideas”.

Elementos básicos del DOI

De acuerdo con Zubiría (1996), los elementos básicos del DOI son.

- 1.- Concepto
- 2.- Clase superior
- 3.-Clases excluidas
- 4.- Características relevantes
5. Clasificación (versiones y variantes)
- 6.- Propositiones

Los conceptos son imágenes mentales que provocan las palabras o signos con los que se expresan regularidades acontecimientos u objetos.

Las imágenes mentales tienen elementos comunes y matices personales, en todos los individuos, por lo mismo, los conceptos no son exactamente iguales en todas las personas, aunque se utilicen las mismas palabras.

En el DOI el concepto, se presenta en la parte central con un rectángulo de doble trazo.

Los elementos básicos del DOI se asocian con las siguientes operaciones intelectuales.

ELEMENTO	OPERACIÓN
1.- Concepto	
2.- Clase superior	SUPRAORDINAR
3.-Clases excluidas	EXCLUIR

4.- Características relevantes

ISOORDINAR

5. Clasificación (versiones y variantes)

INFRAORDINAR

6.- Propositiones

La supraordinación consiste en determinar cualidades comunes con otros conceptos inclusores (clases), más generales. La exclusión permite establecer conceptos y/o ideas, si bien muy próximos pero diferentes al concepto.

La infraordinación permite hallar divisiones, subdivisiones del concepto (subclases, si es que las hubiese).

La isoordinación permite determinar las particularidades notables del concepto.

Objetivos

1.- Propiciar una mejor organización de ideas

2.-Representar conceptos significativamente.

3.- Elaborar conceptos, en lugar de informaciones aisladas.

4.- Organizar conceptualmente el conocimiento.

5.- Observar metódica y sistemáticamente los avances intelectuales de los estudiantes.

6.- Reorganizar las ideas que generalmente “viven” en nuestro cerebro de manera desorganizada.

7.-Comparar dos o más conceptos.

8.- Desarrollar en los estudiantes procesos investigativos utilizando las páginas web.

Proceso

De acuerdo con Zubiría (1996) “para elaborar un Mentefacto es condición indispensable buscar la información pertinente en textos. Luego de ello, extraer la información necesaria para cada uno de

los elementos del DOI, organizarlas conceptualmente y finalmente elaborar el mentefacto”

✓ **FRISO CRONOLÓGICO**

El friso cronológico o línea de tiempo es la aplicación de la recta numérica para evaluar la comprensión del tiempo histórico que permite extraer los conocimientos previos indispensables para poder establecer un puente cognitivo entre lo que sabe y los nuevos conocimientos del estudiante en la evaluación inicial y durante, al final es útil para evaluar el nivel de comprensión del tiempo histórico.

Al aplicar esta técnica en la enseñanza aprendizaje de la historia facilita evaluar el desarrollo de las siguientes destrezas:

- ✓ Comprensión de la secuencia y transcurso del tiempo histórico.
- ✓ Explicación fundamental de fenómenos sociales.
- ✓ Ordenamiento cronológico de hechos históricos.
- ✓ Relación de causas y consecuencias de los fenómenos sociales.
- ✓ Comparación entre hechos pasados, presentes y su proyección.
- ✓ Discernimiento crítico de los hechos históricos.
- ✓ Desarrollo de la imaginación, la reflexión y la investigación utilizando la tecnología.

Proceso:

- 1.- Elegir el tema y consultar en internet contenidos relacionados.
- 2.- Extraer los hechos principales y enmarcar las fechas.
- 3.-Enlistar las mismas en orden cronológico.
- 4.- Transformar el tiempo en años, décadas, siglos, milenio según las necesidades.
- 5.-Trazar 3 paralelas cortadas en partes iguales, según el número de hechos históricos.
- 6.- Dividir en partes iguales cada una de los segmentos señalados.
- 7.-Ubicar en el friso los años de los hechos y o etapas históricas.
- 8.-Destacar aspectos, características o hechos sobresalientes de cada período.
- 9.-Elaborar proposiciones correspondientes.

10.-Compartir los frisos cronológicos creados por los estudiantes en la red social utilizada en el curso.

✓ **MAPAS MENTALES**

Ayuda a potenciar la capacidad de aprender y pensar.

Proceso:

- Consultar tipos de mapas mentales en el internet.
- Hacer las imágenes tan claras como sea posible.
- Usar siempre una imagen central, atractiva y con colores.
- Usar imágenes en toda la extensión del mapa mental.
- Usar la dimensión en las imágenes y alrededor de las palabras.
- Usar tres o cuatro colores por cada imagen central, estimulando la memoria y la creatividad.

Líneas y palabras

- Variar el y tamaño de las letras, las líneas y las imágenes, en la computadora.
- Escribir todas las palabras con letras de diferente tipo, en el ordenador.
- Escribir las palabras claves sobre las líneas.
- La longitud de la línea ha de ser igual que la de las palabras.
- Unir las líneas entre sí y las de las ramas principales con la imagen central.
- Las líneas centrales deben ser más gruesas que las periféricas y en forma orgánica.

Asociación

- Usar flechas para establecer conexiones.
- Utilizar colores.
- Utilizar códigos.
- Organizar bien el espacio.
- Usar un espacio apropiado.
- Mantener el papel delante y dispuesto horizontalmente.
- Buscar en internet clases de más clases de mapas mentales.

✓ **FORO**

Es una técnica de gran significación para el desarrollo, fundamentalmente, de la capacidad crítica en la educación media y superior. Se trata de un grupo que en su totalidad discuten informalmente un tema, hecho o problema conducido por un coordinador.

Es aplicable generalmente luego de que se ha tratado la temática a través de otras técnicas como: mesa redonda, simulación de roles, simposio, observación de un video, luego de escuchar u cassette audio, una película, una conferencia o simplemente una exposición, por lo que es una técnica complementaria: en consecuencia la técnica se combina de tal manera que se denomina del siguiente modo: audio-foro, video-foro, cine y conferencia foro.

Dada la gran cantidad de personas que pueden participar, es necesario contar con la presencia de un coordinador y un secretario, con la misión de anotar las distintas intervenciones.

Proceso

Elegir el tema y difundir a los estudiantes a través del correo electrónico.

Designación de un secretario que tome apunte de las participaciones, para la elaboración de la síntesis final, la misma que será difundida mediante la red social, además tomará nota del pedido de participaciones en el orden correspondiente para facilitar el trabajo del coordinador.

Enviar mediante correo electrónico el motivo del foro, la situación problemática y las normas de participación, como:

Fijar el tiempo de intervención; no más de 3 minutos.

Determinar el tipo de participación, en el cual puede formularse preguntas en forma escrita o verbal, según lo disponga; hacer comentarios cortos, expresar aportes que enriquezcan el conocimiento, expresando discrepancias acompañadas de criterios alternativos.

El coordinador promueve la participación, formulando preguntas concretas relacionadas con el tema y luego procede a otorgar la palabra con oren adecuado.

Al terminar el tiempo previsto de intervención del auditorio, el coordinador hace una síntesis de las opiniones, señala concordancias y discrepancias existentes, formula posibles conclusiones y

agradece la participación

En la aplicación de esta técnica, el docente evaluará al alumnado y dará a conocer mediante correo electrónico, tanto de los aspectos positivos como negativos de su participación, a fin de enriquecerlos con más comentarios al respecto, los cuales también serán evaluados.

✓ **PHILLIPS 66**

Es un procedimiento que permite descomponer un grupo, en grupos más pequeños con el propósito de mejorar las condiciones de participación de todos y cada uno de los miembros.

Es una técnica de dinámica de grupos que consiste en dividirse el grupo clave en subgrupos de 6, para que discutan un tema específico durante 6 minutos con delimitación de un minuto por cada miembro, dirigido por un coordinador.

Según Cirigliano y Villaverde (1982) y Badía (1986), es la reunión de 6 personas para analizar, durante 6 minutos, un determinado tema. Posteriormente, presentan las conclusiones alcanzadas, para el análisis respectivo, con el propósito de obtener las conclusiones finales. Estas luego serán subidas a la red social que utiliza por el curso, para emitir nuevos comentarios.

Según Aguilar (1989), en la práctica puede discutirse más de 6 minutos (pero no más de 15) y no necesariamente tendrán que ser 6 personas, aunque este es el número óptimo que permite un buen nivel de participación.

Objetivos

Según Cirigliano y Villaverde (1982), los principales objetivos son:

- Desarrollar la capacidad de síntesis y concentración.
- Ayudar a superar las inhibiciones para hablar ante un auditorio o clase.
- Estimular el sentido de responsabilidad grupal.
- Lograr una participación democrática en los grupos.
- Obtener las opiniones de todos los miembros del grupo en un tiempo muy breve.
- Promover la participación activa de todos los miembros de un grupo.
- Tomar decisiones en función de la información obtenida en la web acerca de un tema.
- Facilitar la confrontación de ideas o puntos de vista, el esclarecimiento y enriquecimiento mutuo, la actividad y participación de todos los estudiantes.

- Evaluar una conferencia, una clase o cualquier otro tipo de intervención didáctica.
- Intercambiar opiniones a través del chat en redes sociales.

Proceso

El proceso para esta modalidad consta de dos fases: preparación y ejecución.

Preparación

El docente expone previamente a todo el grupo, sobre el funcionamiento de esta modalidad por medio del correo electrónico, (preguntas, formación de subgrupos)

Ejecución

Cada subgrupo designa un coordinador, que controla el tiempo y dirige la reunión, y un secretario que anota las conclusiones para exponerlas al grupo inicial.

El coordinador explicará el propósito del trabajo. Cada participante dará respuesta a esa pregunta, luego, se discuten brevemente las ideas expuestas. Finalmente se obtendrá la conclusión o respuesta del grupo.

Cada miembro expone sus ideas en aproximadamente un minuto.

Antes de terminar el plazo de los 6 minutos, el profesor advierte a los subgrupos para que puedan hacer el resumen o llegar a un posible acuerdo.

Los secretarios tomarán notas de las conclusiones y posteriormente expondrán ante todo el grupo inicial.

El maestro o cualquier estudiante escriben en el pizarrón una síntesis de los informes leídos por los secretarios y se elaborará el resumen general final, el cual se subirá a la red para comentarlos.

✓ EL DEBATE

Para Néreci (1985), es la competición, disputa intelectual alrededor de un tema, entre dos o más estudiantes, con posiciones contrarias, que defienden su punto de vista, mediante proposiciones, argumentos e inferencias válidas.

Objetivos

Según Beal, Bohlen y Raudabaugh (1985), Cirigliano y Villaverde (1982), y Néreci (1985):

- Obtener datos de dos fuentes diferentes
- Ejercitar la tolerancia y libertad para opinar y respetar posiciones contrarias
- Estimular el razonamiento, capacidad de análisis crítico, intercomunicación, comprensión y trabajo colectivo.
- Ampliar el panorama intelectual mediante el intercambio de puntos de vista y actualización de ideas.
- Lograr una integración interdisciplinaria.
- Reflexionar críticamente sobre un tema.

Proceso:

- Enviar a los correos electrónicos de los estudiantes, el tema o problema del debate, bibliografía mínima para los respectivos puntos de vista o enfoque y la normativa a utilizarse.
- Recopilación previa la información por los debatientes en la web.
- Preparación de los debatientes en la parte normativa y científica-filosófica.
- Realización del debate.
- El moderador al final del debate elaborará las tesis de cada enfoque, las posibles conclusiones que permiten aclarar ideas.
- Tras la información dada por los expertos, se puede pasar una discusión en la que interviene todo el grupo.
- Al finalizar el debate, al docente que haya actuado o no de moderador, le corresponde efectuar una apreciación objetiva de los trabajos, destacando méritos, señalando deficiencias para el perfeccionamiento, los cuales luego compartirá con lo estudiantes mediante la red social asignada.

Recomendaciones

- Abordar temas de actualidad e importancia científica- social, investigada en la web.
- Dar instrucciones claras sobre la importancia de la preparación científica, el cómo hacerlo y la bibliografía necesaria, a través de correos electrónicos.
- Procurar la alternabilidad de representantes y moderadores

- No dar paso a alusiones personales.
- No abordar temas demasiado amplios e intrascendentes.
- Compartir mediante redes sociales, el trabajo realizado.

4.5.1.1.2 Técnicas Participativas

✓ **SOCIODRAMA**

Esta técnica permite mostrar elementos para el análisis de cualquier tema basándose en situaciones o hechos de la vida real.

Proceso del Sociodrama en el aula.

- A los estudiantes se les envía por correo electrónico, los grupos de trabajo, la temática, parámetros, (forma de actuación, utilización de gestos, acciones, palabras) y videos relacionados, para que preparen su sociodrama.
- En el Sociodrama se representa algún hecho o situación de la vida real, que luego se va a analizar.
- Se realiza la historia o argumento, en forma de libreto, el cual será enviado al profesor, para su análisis y aprobación.
- En este paso se ordenan los hechos y situaciones que se han dicho.
- Para ver cómo van a actuar los estudiantes (en qué orden van a ir los distintos hechos)
- Para definir los personajes de la historia.
- Para ver a quien le toca representar cada personaje.
- Para ver en qué momento tiene que actuar cada uno.
- Todos los trabajos serán grabados y subidos a la red social, para recibir comentarios y sugerencias.

Utilización

Se puede utilizar para:

- 1.- investigar el tema, como diagnóstico, o para ver qué conocemos del tema.
- 2.- Para ver una parte de un tema. En el caso de que se esté estudiando un tema y se quiera profundizar en uno de sus aspectos.
- 3.- Al final del estudio de un tema, se dará el reconocimiento respectivo al grupo que haya recibido mejores comentarios en la red social.

Recomendaciones:

- Hablar con voz clara y fuerte.
- Si hay muchas personas, hablar más pausadamente.
- Mover y hacer gestos. No dejar que las palabras sean lo único de la actuación.
- Usar algunos materiales fáciles de encontrar, que hagan más real la actuación.
- Usar letreros grandes de papel o tela para indicar lugares.
- Grabar las intervenciones.

✓ JUEGOS DE ROLES

Esta técnica permite analizar las diferentes actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones o hechos concretos.

Objetivo

Analizar las diferentes actitudes y reacciones de las personas frente a situaciones o hechos concretos.

Proceso

Al igual que en el Sociodrama es una actuación en la que se utiliza gestos, acciones y palabras.

La diferencia está, en que en el juego de roles se presentan las actitudes de las personas, las características de sus ocupaciones o profesiones o las formas de pensar de las personas.

Esta técnica se caracteriza por presentar “paneles” es decir, los comportamientos de las personas en los diferentes hechos o situaciones de la vida.

Ejemplos de roles y papeles

Papeles de actitudes	Papeles de ocupaciones o profesiones	Papeles de forma de pensamiento
El individualista	El maestro	El social demócrata
El autoritario	El ama de casa	El marxista
El oportunista	El obrero	El demócrata- cristiano

1.- el profesor enviará por correo electrónico, los grupos de trabajo, el nombre de la técnica, explicación de cómo se realiza, designación de roles por grupos, videos relacionados.

2.- Se realiza la historia o argumento para poder presentarlo con orden, en este caso es importante que quede claro la actitud y la reacción de los personajes.

3.- grabar los trabajos para subir a la red social, para compartir con el público y recibir sugerencias y comentarios.

4.- Evaluar los mejores trabajos de acuerdo a los mejor votados.

Utilización

Al igual que el Sociodrama se puede utilizar el juego de roles para:

- Empezar a estudiar un tema haciendo un diagnóstico.
- Profundizar un aspecto del tema que se está trabajando.
- Al finalizar el estudio de un tema para presentar conclusiones, los cuales se subirán a la red social.

✓ LOTERÍA

Esta técnica permite aclarar dudas, reafirmar el manejo de un tema o evaluar la comprensión del mismo.

Materiales:

1. Láminas de papel o cartones grandes

2. Lápices de colores o lápices
3. Cámaras fotográficas.

Proceso:

Se preparan láminas o cartones grandes de 50X60 centímetros donde se dibujan nueve cuadros (9), en éstos se combinan los diferentes nombres, palabras o conceptos del tema que se va a tratar, que deben ser relacionados de antemano por la persona que coordina.

Las palabras deben combinarse de manera diferente en cada uno de los cartones.

Luego se elabora una serie de tarjetas con definiciones o reflexiones, o preguntas que corresponde a una de las palabras que están en los cartones de la lotería.

Debe aparecer asimismo una tarjeta por cada palabra que aparece en el cartón.

Se forman grupos, y a cada grupo se le da un cartón, el grupo que lo llene primero gana, para la ficha se puede utilizar cualquier objeto.

La persona que coordina o cualquier otro compañero es el que canta o lee las tarjetas.

En el grupo todos deben estar de acuerdo si creen que tiene la respuesta, por eso el que “canta”, debe dar un poco de tiempo para que cada equipo decida si tiene la respuesta o no.

Una vez que algún grupo llene su cartón se para el juego, se revisa si las respuestas han sido correctas, releendo las tarjetas. Se hace una breve discusión que permita aclarar las dudas y reafirmar conceptos.

El contenido debe ser cuidadosamente elaborado de antemano. En la medida en que esta técnica es más conveniente aplicarla cuando ya se ha iniciado el estudio de un tema, es importante que el que coordina revise cómo se ha desarrollado el tema para poner énfasis en elementos que han quedado dudosos o necesitan profundizarse.

Finalmente se recogerán las conclusiones para subirles a la red social, conjuntamente con fotografías tomadas durante el trabajo y recibir comentarios al respecto, para su evaluación.

✓ LABERINTOS

Ayuda a comprender el concepto de estrategia, de proyección al futuro.

Materiales:

Hojas mimeografiadas con un laberinto

Lapiceros

Proceso:

1. se enviará al correo electrónico de cada estudiante la técnica, el laberinto, en el cual constará: el procedimiento, los grupos, el tema y el orden de participación.
2. Se preparan las hojas con los laberinto asignados.
3. Se miden los tiempos utilizados por cada grupo en la solución del laberinto asignado.
4. Se intercambian laberintos entre grupos.
5. se sacan conclusiones, las cuales se compartirán en la red social.

Utilización:

Esta técnica puede ser utilizada con estudiantes que no tienen hábitos de estudio. En este caso se deja como ejercicio, sin mayor discusión. Es conveniente hacer laberintos con diferentes temáticas, cada vez más complejos y con menos tiempo, este ejercicio ayuda a desarrollar la capacidad de abstracción.

Se puede utilizar como una estrategia de proyección al futuro.

Al compartir su trabajo en la red social, motiva a que los próximos trabajos los realicen con mayor prestancia.

✓ TELEGRAMAS CORTOS

Esta técnica permite realizar ejercicios de concentración y rapidez mental.

Materiales:

Papel

Lápiz

Proceso

Los estudiantes reciben vía correo electrónico la técnica, telegramas cortos, con el procedimiento, la formación de grupos y aspectos de evaluación a tomarse en cuenta.

Con los grupos previamente establecidos, se empieza el trabajo.

El que coordina dice una palabra, cada grupo prepara un telegrama con las letras de esta palabra, pudiendo utilizar dos veces cada letra.

Se da un tiempo límite. El grupo que primero termine y haya elaborado un telegrama con sentido gana.

Escribir conclusiones mediante lluvia de ideas y compartir el trabajo en la red social del curso.

Utilización:

Este ejercicio es muy útil en la creación de textos.

Permite ejercitar la concentración y precisión mental.

La socialización grupal a través de redes sociales.

✓ ROMPECABEZAS

Sirve para analizar los elementos básicos del trabajo colectivo la comunicación, el aporte personal y la actitud de colaboración de los miembros de un grupo.

Materiales:

Cartón o cartulina para elaborar 5 rompecabezas iguales que formen un cuadrado

Proceso:

1.- Los estudiantes del curso reciben en su correo electrónico, la técnica, el procedimiento, los grupos formados por el profesor y videos relacionados.

2.- Se preparan 5 sobres donde están mezcladas las piezas que conforman los rompecabezas.

2.- Se solicitan 5 voluntarios que se sientan en un círculo, alrededor de una mesa o en el suelo, para realizar un ensayo. En el centro se colocan los 5 sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado.

3.- Se dan las siguientes indicaciones a los 5 voluntarios.

- Ningún miembro del grupo puede hablar.
- No se puede pedir piezas, ni hacer gestos solicitándolas;
- Lo único que es permitido es dar y recibir piezas de los demás participantes.

4.- La persona que coordina indica que se abran los sobres, que tienen un tiempo límite para armar el cuadrado, y que las piezas están mezcladas.

5.- La dinámica termina cuando 2 ó 3 participantes hayan completado su cuadrado, o cuando haya terminado el tiempo que se había establecido.

6.- Al final se sacan conclusiones de la técnica, se suben a la red social, conjuntamente con imágenes del trabajo.

7.- Se reconoce el mejor trabajo, para la evaluación, basándose en los comentarios.

✓ **TORBELLINO DE IDEAS**

Según Cirigliano y Villaverde (1982), los miembros de un grupo reducido, exponen con la mayor libertad sobre un tema o problema, con el objeto de producir ideas originales o soluciones nuevas. A esta modalidad se le conoce también como "Grupo para la promoción de ideas" o "Discusión creadora"

Objetivos:

Desarrollar la investigación en fuentes confiables de la web.

Desarrollar y ejercitar la imaginación creadora

Desarrollar la capacidad para la elaboración de ideas originales.

Superar el conformismo, rutina e indiferencia de los participantes.

Proceso:

De acuerdo con Cirigliano y Villaverde (1982), el proceso consta de 2 fases: preparación y desarrollo.

Preparación:

El docente envía a los correos electrónicos de los estudiantes; la técnica torbellino de ideas, el procedimiento de la técnica, el problema o área de interés sobre el cual se va a trabajar, con el fin de buscar información oportuna en el internet.

Desarrollo

Se nombra un secretario que registrará las ideas expuestas.

Exposición de los puntos de vista de los miembros del grupo, sin restricciones

El director concederá el uso de la palabra a los integrantes del grupo.

Terminado el plazo previsto para la “creación de ideas” se procede el análisis de las mismas, considerando las posibilidades prácticas, eficiencia, eficacia y acción concreta.

El director del grupo hace un resumen y, junto con los miembros del grupo, extraen las conclusiones, las mismas que se subirán conjuntamente con imágenes del trabajo realizado para realizar comentarios al respecto.

✓ **DIÁLOGO SIMULTÁNEO**

Descripción

Según Beal, Bohlen y Raudabaugh (1969) y Cirigliano y Villaverde (1982), consiste en dividir a un grupo en parejas, subgrupos de 2, para sostener una conversación sobre un tema o problema específico, y dar una opinión sobre el mismo. En otras palabras se plantea un tema y los participantes intercambian ideas durante unos minutos con el compañero que está más cerca.

Objetivos:

- Permitir una conversación directa y fácil.
 - Dar la máxima oportunidad de participación individual en un ambiente informal.
- Desarrollar la capacidad de síntesis en los estudiantes

- Conocer el nivel de conocimientos que poseen los estudiantes sobre un tema específico de una disciplina.
- Motivar al grupo para la participación activa.
- Obtener ideas generales sobre un tema.
- Realizar presentaciones en Power Point, para exponerlas.

Proceso

Los estudiantes reciben en sus correos electrónicos, el nombre de la nueva técnica y su procedimiento, la temática a desarrollar, los grupos y los parámetros a evaluar.

Este proceso consta de las siguientes fases: planificación, ejecución, informe de los grupos e informe final.

Planificación: Los estudiantes se reúnen según los grupos establecidos y empiezan el trabajo con los temas que recibieron en sus correos.

Las normas y tiempo serán acordados previamente en consensos en los grupos.

Ejecución:

La pareja establecida trabajará en forma individual, de tal manera que todos los integrantes del grupo tengan la oportunidad de participar.

Cada grupo tendrá libertad de elegir un lugar donde pueda trabajar con más comodidad y eficacia.

Informe parcial de los grupos

Una vez que cada pareja haya finalizado su trabajo, expondrá sus puntos de vista.

Mediante consensos se nombra el participante que debe informar sobre los resultados de la discusión, mediante presentaciones en Power Point.

Informe final

Si el docente y los estudiantes quieren conformar un solo informe de todo lo expuesto, acuerdan nombrar una comisión.

La comisión toma notas de las ideas que van a conformar el informe final.

Se dedicarán diez minutos a la elaboración del informe final.

Luego se somete a discusión el documento elaborado, se subirá a la red social para compartir y recibir opiniones y sugerencias.

4.5.1.1.3 Técnicas Participativas Oral Individual

✓ **LA CONFERENCIA**

Definición

Reunión de personas que escuchan frente a frente la información que otra persona proporciona.

Objetivo

- Dependiendo del tema, pueden ser:
- Presentar información de manera formal y directa.
- Plantear información especializada.
- Identificar una problemática general o un aspecto de ésta.
- Motivar a un grupo.
- Compartir las experiencias de una persona.
- Proporcionar información de experta mediante videos relacionados

Características

Técnica formal: La comunicación, durante la exposición se da en solo un sentido.

Los oyentes, al final de la exposición pueden hacer uso de la palabra en forma oral o escrita, aclarar puntos, dudas o hacer un planteamiento distinto.

El expositor puede desplazarse por el estrado.

La exposición no debe sobrepasar de la hora ni ser menor de veinte minutos.

El expositor puede hacer uso de medios audiovisuales.

Organización

Requiere de preparación por parte del expositor. Se inicia saludando brevemente al auditorio.

Al finalizar la exposición el conferenciante debe indicar al público que pueden hacer preguntas.

Recomendaciones

- Los estudiantes reciben en sus correos electrónicos, la invitación a las conferencias determinadas por el docente, de acuerdo a la temática que quiere desarrollar y afianzar.
- Los asistentes deben buscar información anticipada para contrastar con la proporcionada por expositor.
- Dan a conocer políticas o procedimientos que deban ser puestos en vigor inmediatamente.
- Preparar la información en forma escrita.
- Buscar personas expertas que poseen información de importancia y que tienen aptitud y deseos de impartirla.

Aplicación: los estudiantes realizarán informes sobre las conferencias y las enviarán al correo electrónico de su maestro para la evaluación.

✓ EL DISCURSO

Definición

Razonamiento oral persuasivo de alguna extensión, dirigido a un público por una sola persona.

Características

- Es formal.
- Debe llevar encabezamiento (saludo individual o colectivo en orden jerárquico).
- El hablante requiere ser presentado por otro individuo.
- Generalmente el expositor se mantiene en un solo lugar.
- No deben utilizarse ayudas audiovisuales.

Organización

- El docente envía a sus estudiantes, mediante correo electrónico invitaciones para asistir a discursos preparados por estudiantes escogidos previamente.
- El discurso debe de redactarse con anterioridad, por los participantes.
- La introducción debe reunir tres condiciones:

- Captar la atención
- Asegurar el favor y el respeto hacia el orador
- Preparar el auditorio

Recomendaciones

De acuerdo con la circunstancia el expositor puede iniciar su discurso:

Haciendo referencia al tema o a la ocasión.

- Formulando una pregunta retórica.
- Presentando una declaración sorprendente.
- Citando una frase o el fragmento de un texto.
- El desarrollo del discurso se realiza tratando de mantener el interés del público.
- Para finalizar el discurso es necesario fijar la atención del auditorio en el tema central y el propósito del discurso.

Aplicación: los alumnos emitirán por escrito sus comentarios acerca del discurso y los enviarán a través de correo electrónico al profesor, para la evaluación.

4.5.1.1.4 Técnicas Participativas Oral Colectiva

✓ LA DISCUSIÓN

Definición

Intercambio "cara a cara" entre personas que poseen un interés común para discutir un tema, resolver un problema o tomar una decisión.

Características:

Cooperativa

Dinámica:

Puede haber cambio de opinión.

Decisiones se toman por acuerdo o consenso.

Informal:

Usualmente las reglas no son fijas para el número de hablantes o límite de tiempo.

Busca la mejor solución.

Tono de conversación.

Clima democrático.

Se realiza en grupos de 6 a 20 personas.

Organización

Espontaneidad y libertad de acción en todo.

Se nombra un coordinador y un secretario para que registre las ideas más importantes y las conclusiones, que luego se subirán a la red social del curso para someterlas a comentarios, que enriquezcan el tratamiento del tema.

El coordinador formula el tema, los objetivos parciales y generales, las normas a seguir, tiempo de discusión y tiempo para cada persona.

Recomendación:

Los participantes pueden colocarse en círculo, semicírculo o al frente de una mesa en que se sitúan el coordinador y el secretario.

Aplicación. La discusión será grabada, para luego subirla a la red social y permitir recibir opiniones y sugerencias, con el fin de mejorar trabajos futuros.

EL SEMINARIO

Definición

Grupo que investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas recurriendo a fuentes originales de información.

Características

Los miembros tienen intereses comunes.

El tema exige la investigación o búsqueda específica en varias fuentes de internet.

El desarrollo de las tareas es planificado por todos los miembros en la primera sesión del grupo.

Los resultados o conclusiones son responsabilidad de todo el grupo.

Concluye con una sesión de resumen y evaluación del trabajo realizado, las que se expondrán en la red social del curso, para incentivar el análisis, los consensos y la difusión de diferentes puntos de vista.

Organización

Los estudiantes reciben la invitación al seminario a través de sus cuentas de Facebook.

En la primera sesión deben estar presentes todos los participantes, luego se subdividen en subgrupos de cinco a doce miembros, a voluntad de los mismos.

Cada grupo designa su director para coordinar las tareas y un secretario que toma las conclusiones parciales y finales.

La tarea específica del seminario consiste en buscar información, recurrir a expertos y asesores, discutir en colaboración, relacionar aportes, confrontar puntos de vista, hasta llegar a formular las conclusiones del grupo sobre el tema.

Al concluir las reuniones debe hacerse logrando en mayor o menor medida, el objetivo formulado.

Recomendación

Los distintos grupos pueden trabajar sobre aspectos diversos de un tema. En tal caso los miembros se agrupan según sus preferencias.

✓ EL CONGRESO

Definición

Una fusión de experiencia y opiniones entre un grupo de personas muy calificadas en un determinado campo o entre gentes capaces de analizar problemas específicos basándose en la información proporcionada por otros individuos competentes.

Características

Se tratan temas muy específicos y disciplinarios.

Los participantes se designan por representación

Es necesario dividir el trabajo de discusión en dos etapas

Labor previa de comisiones y sesiones plenarias.

La sesión final del congreso se emplea para que los participantes concreten decisiones y compromisos para llevar a cabo.

Organización

A través de sus cuentas de facebook, los estudiantes reciben la invitación enviada por su maestro, a la conferencia, en la cual se añadirá: Día, hora y la temática a tratarse.

Por los muchos asuntos a tratar y todos de gran importancia se hace necesario dividir el trabajo de discusión en dos etapas: Labor previa de comisiones y sesiones plenarias.

Comisiones: Conjunto de personas encargadas por una corporación o autoridad para entender en algún asunto.

Su número varía dependiendo de la complejidad de los temas y el número de participantes.

Sesiones Plenarias: Las condiciones a que haya llegado cada comisión se llevan al "plenario" de la asamblea, para que esta, en conjunto discuta sus conclusiones, en el orden en que la mesa directiva de debate de presente.

Una vez terminado los congresos, deben archivar los trabajos expuestos y los resultados obtenidos con el fin de elaborar una memoria, que se subirá a la red social del curso.

Los participantes concreten decisiones y compromisos que serán entregados vía correo electrónico al profesor, para su evaluación.

4.6 Metodología

La metodología que se aplicará para la ejecución del presente taller está basada en el análisis, síntesis, experiencias y la demostración de cada una de las técnicas que contiene el taller.

4.7 Evaluación

La evaluación del presente curso de capacitación se realizará mediante la asistencia, participación activa y exposición al final del taller de todas las técnicas desarrolladas.

La vigencia del presente proyecto exige una constante asistencia, participación y evaluación en su aplicación para evidenciar los logros de acuerdo a los objetivos propuestos, para lo cual utilizaremos técnicas e instrumentos de evaluación necesarias en el desarrollo de cada taller.

4.8 Duración

El presente proyecto está destinado para 60 horas, las cuales se van a realizar durante los meses de noviembre y diciembre, a continuación se presenta el cronograma en que se va a realizarse el proyecto.

4.9 Cronograma

Objetivo:

Comprender los procesos y la aplicación en el aula de las técnicas activas de aprendizaje a través de ejemplificaciones de cada una de ellas a fin de valorar su utilidad en el proceso didáctico del aula.

FECHA	TEMA	ACTIVIDAD	RECURSOS
2013/11/6	Socialización del curso.	Reunión con las autoridades del colegio para solicitar autorización para ejecución de la propuesta. Reunión de trabajo con los docentes que van a participar en la ejecución de la propuesta.	Computadora Retro proyector Carteles Propuesta impresa Convocatoria para la reunión. Disfraces Pizarrón Marcadores
TÉCNICAS GRUPALES			
2013/11/7	Mesa redonda Simposio	Formación de equipo de trabajo para conocer y analizar el taller. Exponer las acciones que el docente	Recortes de periódico con temas relacionados a la

		debe realizar antes, durante y después de clase para generar interés y motivación en los estudiantes. Realizar una explicación sobre técnicas grupales (mesa redonda). Intercambio entre docentes de opiniones y resultados de la aplicación de las técnicas activas de aprendizaje. Ejemplificación de la técnica con el tema: “La explotación del Yasuní ITT”. Exposición de la misma. Realizar un análisis de las experiencias logradas en el taller y sacar conclusiones y recomendaciones.	explotación del Yasuní ITT.
2013/11/8	Panel Foro	Análisis del tema “La explotación del Yasuní ITT”. Exposición práctica del tema. Ejemplificación de la técnica	Recortes de periódico con temas relacionados a la explotación del Yasuní.
2013/11/14	Philips 66 El debate	Análisis del tema “La explotación del Yasuní ITT”. Exposición práctica del tema “La explotación del Yasuní ITT”. Ejemplificación de la técnica	Recortes de periódico con noticias relacionadas a la explotación del Yasuní.
ORGANIZADORES COGNITIVOS			
2013/11/15	Mapas conceptuales Mentefactos conceptuales	Análisis del tema, Mapas conceptuales. Exposición práctica del tema, Mapas conceptuales. Ejemplificación de la técnica.	Papelote Marcadores

2013/11/21	Friso cronológico Mapas mentales	Análisis del tema, Friso cronológico Exposición práctica del tema, Friso cronológico. Ejemplificación de la técnica	Papelote Marcadores
TÉCNICAS PARTICIPATIVAS			
2013/11/22	Telegramas cortos Lotería	Análisis del tema, Telegramas cortos Exposición práctica del tema, Telegramas cortos Ejemplificación de la técnica	Papel Cartulina Marcadores
2013/11/28	Sociodrama Laberintos	Análisis del tema, Sociodrama Exposición práctica del tema, Sociodrama Ejemplificación de la técnica	Disfraces
2013/11/29	Juegos de roles Pantomima	Análisis del tema, Juego de roles Exposición práctica del tema, Juego de roles Ejemplificación de la técnica	Disfraces
2013/12/13	Lectura de cartas Diálogo simultáneo.	Análisis del tema “La explotación del Yasuní ITT”. Exposición práctica del tema, “La explotación del Yasuní ITT”. Ejemplificación de la técnica	Cartulina Marcadores Editoriales del periódico sobre “La explotación del Yasuní ITT”.
TECNICAS PARTICIPATIVAS ORAL INDIVIDUAL			
2013/12/17	Conferencia Discurso	Análisis del tema “La explotación del Yasuní ITT”. Exposición práctica del tema. Ejemplificación de la técnica	“La explotación del Yasuní ITT”.
TECNICA PARTICIPATIVA ORAL COLECTIVA			
2013/12/18	Seminario Discusión Congreso	Análisis del tema “La explotación del Yasuní ITT”. Exposición práctica del tema. Ejemplificación de la técnica	Noticias relacionadas con “La explotación del Yasuní ITT”.

4.10 Costos

GASTOS	VALOR (USD)
Diseño y elaboración de la propuesta	120,00
Papelería	10,00
Internet	10,00
Copias	10,00
Gastos Operativos	100,00
Imprevistos	30,00
Total	280,00

4.11 Certificación

Los docentes para aprobar el curso sobre técnicas activas deberán tener un 100% de asistencia, una participación activa en los talleres, realizar las tareas indicadas y presentarlas oportunamente y finalmente el tema práctico que deberá realizar de acuerdo al tema seleccionado.

CONCLUSIONES

Luego de analizar el diagnóstico de necesidades formativas en docentes de bachillerato del colegio Luxemburgo, en la parroquia Calderón, cantón Quito, provincia de Pichincha como una muestra de todos los profesores del país en el año lectivo 2012 2013, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La fundamentación teórica sobre las necesidades de formación docente tienen mucho que ver con la realidad de los profesores del colegio Luxemburgo, pues según los resultados de esta investigación se nota claramente que adolecen de formación profesional con la cual puedan desempeñar su profesión con mayor eficiencia.
- Según el diagnóstico de necesidades formativas de los profesores de bachillerato del colegio Luxemburgo, se pudo evidenciar que dentro de sus mayores requerimientos formativos están relacionados con el campo pedagógico, pues sus actuales conocimientos no son suficientes o son ya caducos por la evolución natural de la sociedad y el entorno, los mismos que necesitan de profesionales actualizados en técnicas de enseñanza para que puedan garantizar resultados óptimos en la orientación de los aprendizajes en los estudiantes que están en procesos de formación.
- Los resultados obtenidos en esta investigación realizada en el colegio Luxemburgo, más la fundamentación teórica que fue sustentada también en otras investigaciones similares, determinaron que los maestros de esta institución necesitan de un curso de capacitación en técnicas de aprendizaje que garanticen una mejor calidad de la educación de sus educandos.

RECOMENDACIONES

Para cubrir las expectativas que manifiestan los maestros del Colegio Luxemburgo se propone las siguientes recomendaciones:

- Tomar en cuenta lo manifestado en esta investigación por los profesores del colegio Luxemburgo en cuanto a los requerimientos de formación docente para su mejor desempeño profesional.
- Gestionar ante las autoridades del plantel, para que se otorgue un espacio de tiempo, para capacitaciones del personal docente en técnicas de aprendizaje, como necesidades formativas.
- Proponer un curso de capacitación en actualización curricular a los profesores del colegio Luxemburgo con el cual reciban conocimientos sobre nuevas técnicas de enseñanza, que garantizarán una educación más dinámica, activa y participativa, donde el estudiante sea quien construya sus propios conocimientos y sea luego capaz de enfrentarse y resolver sus propios problemas.

BIBLIOGRAFÍA

- Antunez, C. (1975) Técnicas Pedagógicas de la Dinámica de Grupos. Buenos Aires : Editorial Kapelusz
- Antúnez, J. 1996 Análisis de los resultados de los programas de formación permanente de Profesorado mediante la evaluación demorada de sus efectos. Madrid: CIDE.
- Barraza, A. (2003), Necesidades formativas en estudios de postgrado de los maestros de educación básica,
- Blanco R. y Messina G. (2000), Estado del arte sobre las innovaciones educativas en América Latina, Bogotá, Colombia, Convenio Andrés Bello.
- Calderón, V.(1999), Innovación educativa, en la revista Investigación Educativa, No. 1
- Cirigliano, G., Villaverde A. "Dinámica de grupos y Educación" (1975).
- Daft, R 2005, teoría y Diseño organizacional, México, Thomson
- Gairin,j. 1995. Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos. Madrid: CIDE.
- García Álvarez, j. 1993. Formación permanente del profesorado. Más allá de la Reforma. Madrid, Escuela Española.
- García Álvarez, J. 1997 Evaluación de la formación del profesorado: Marcos de referencia. Bilbao: Mensajero.
- Havelock R.G. y Huberman A. M. (1980), Innovación y problemas de la educación. Teoría y realidad en los países en desarrollo, Ginebra, Suiza, UNESCO-OIE.
- Hernández F. (1986). Aprendiendo a Aprender. Madrid: Editorial Morata España.
- Huberman, A. M. 1973. Cómo se realizan los cambios en la educación: una contribución al estudio de la innovación. París, Francia, UNESCO-OIE.
- Kaufman Roger A. 2000, Planificación de los sistemas educativos, México, Trillas.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2008)

Llorens Gumbau S. 2003, Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos.

Marcelo C. 2002, Aprender a enseñar para la sociedad del conocimiento, en Education Policy Analysis Archives, Vol 10, Núm. 35.

Montero Meza M.L. 1985, Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de EGB.

Moreno G. 1995, Investigación e Innovación Educativa, Revista la Tarea No. 7.

Plan Decenal, Ecuador (2004)

Rodríguez, J.M. (1990), Problemas docentes y necesidades de formación del profesorado del ciclo inicial de EGB.

ANEXOS

Loja 10 de diciembre del 2012

Señor Magister:

Edison Trujillo

RECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO LUXEMBURGO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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

Quito, 10 de diciembre del 2012

Señor Magister:
Edison Trujillo
RECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO LUXEMBURGO
En su despacho.

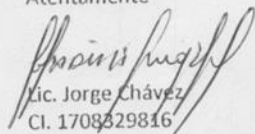


De mi consideración:

Yo, JORGE ESTANISLAO CHÁVEZ ORTIZ, estudiante de postgrado de la Universidad Particular de Loja, de la especialidad Gerencia y Liderazgo Educacional, solicito a usted muy comedidamente me permita realizar un proceso de investigación en "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige"; Como requisito dentro del proceso de mi formación profesional.

Con la seguridad de tener su aprobación a mi pedido y comprometido a contribuir a la solución de las necesidades que en el proceso se detecte, me anticipo en agradecerle.

Atentamente


Lic. Jorge Chávez
C.I. 1708329816

Anexo 9: 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. Conservaría	4	
e. Otra, especifique cuál:										5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:											
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización	13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios										
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	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										
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	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
2.5. Tiempo de dedicación:						
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14	
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1*	17	2*	18	3*	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:						

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ _____

✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
(señale de 1 a 8 alternativas)

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

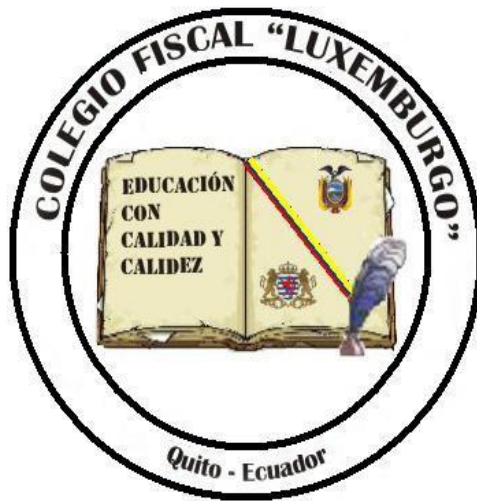
Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	3	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					



ESCUDO DEL COLEGIO LUXEMBURGO



FACHADA DEL COLEGIO LUXEMBURGO DE CARAPUNGO



EDIFICACIÓN NUEVA DEL COLEGIO LUXEMBURGO



MAGISTER EDISON TRUJILLO RECTOR DEL COLEGIO LUXEMBURGO



AUTORIDADES DEL COLEGIO LUXEMBURGO



ALUMNADO DEL COLEGIO LUXEMBURGO