



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Joseph Louis De Lagrange, de la provincia de Pichincha, ciudad de
Quito, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Hidalgo Miño, Mery de Lourdes del Pilar.

DIRECTORA: Álvarez Gálvez, Luz Esther, Máster.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Máster

Álvarez Gálvez Luz Esther.

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 Joseph Louis De Lagrange**" realizado por Hidalgo Miño Mery de Lourdes del Pilar, ha sido revisado y orientado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Hidalgo Miño Mery de Lourdes del Pilar declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange", de la Titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional siendo Álvarez Gálvez Luz Esther directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: Hidalgo Miño Mery de Lourdes del Pilar

Cédula: 170814592-3

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo primeramente a mi amadísimo hijo Hugo Jean Pierre, quien en su corta edad ha mostrado su comprensión ante mis horas de ausencia por la necesidad de cumplir con mis obligaciones universitarias, a mi amado y entrañable padre, al igual que a mi queridísima hermana Rocío, quienes han sido y son puntales necesarios para mi éxito en el peregrinar de la vida. A ustedes, siempre gracias por el aliento que me han brindado.

Mery

AGRADECIMIENTO

Va mi profundo agradecimiento en primer lugar a Dios quien es el sustento de mi vida, quien me da sabiduría para alcanzar las metas trazadas, sin Él no pudiera lograrlo.

También debo agradecer a los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, y en especial a la Máster Luz Esther Álvarez Gálvez, por su dirección y asesoramiento en la elaboración de la presente tesis. Igualmente al señor Rector de la Institución donde realicé mi investigación y a sus maestros, por la disposición incondicional ofrecida ante mi pedido.

Mery

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
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 Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	9
1.2 Análisis de las necesidades de formación	11
1.2.1 Análisis organizacional	12
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	13
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	14
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad.....	15
Educativa	
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	16
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano	20
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI	24
Plan decenal)	
1.2.2 Análisis de la persona	26
1.2.2.1 Formación profesional	27
1.2.2.1.1 Formación inicial	28
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	29
1.2.2.1.3 Formación Técnica	31
1.2.2.1.4 Formación continua	31
1.2.2.2 La formación del profesorado y su incidencia en el	32
proceso de aprendizaje	
1.2.2.3 Tipos de formación que debe tener un profesional de la	33
educación	
1.2.2.4 Características de un buen docente	34
1.2.2.5 Profesionalización de la enseñanza	36
1.2.2.6 La capacitación en niveles formativos, como parte del.....	37
desarrollo educativo	

1.2.3 Análisis de la tarea educativa	38
1.2.3.1 La función del gestor educativo	39
1.2.3.2 La función del docente	40
1.2.3.3 La función del entorno familiar	42
1.2.3.4 La función del estudiante	43
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	45
1.3 Cursos de formación	47
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	48
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	51
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	52
1.3.4 Importancia en la formación del profesional en el ámbito de la Docencia	52
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	55
2.1 Contexto	56
2.2 Participantes	57
2.3 Diseño y métodos de investigación	59
2.3.1 Diseño de la investigación	59
2.3.2 Métodos de investigación	59
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	60
2.4.1 Técnicas de investigación	60
2.4.2 Instrumentos de investigación	60
2.5. Recursos	61
2.5.1 Talento humano	61
2.5.2 Materiales	61
2.5.3 Económicos	61
2.6 Procedimiento	62
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
3.1 Diagnóstico de las necesidades formativas	64
3.2 Necesidades formativas	78
3.3 Análisis de la formación.....	79
3.3.1 La persona en el contexto formativo.....	78
3.3.2 La organización y la formación.....	80
3.3.3 La tarea educativa.....	81
CAPÍTULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN	82
4.1 Tema del curso	83
4.2 Modalidad de estudios	83
4.3 Objetivos	83
4.4 Dirigido a	83
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	84
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	84

4.5 Breve descripción del curso	84
4.5.1 Contenido del curso	85
4.5.2 Metodología	89
4.5.3 Evaluación	90
4.6 Duración del curso.....	90
4.7 Cronograma de actividades	90
4.8 Costo del curso	94
4.9 Certificación	94
4.10 Bibliografía	95
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	97
BIBLIOGRAFÍA	98
ANEXOS	102
ANEXO 1.....	103
ANEXO 2	107
ANEXO 3	108
ANEXO 4	109
ANEXO 5	110
ANEXO 6	112

RESUMEN

La imperiosa necesidad de mejorar la calidad educativa en el país, ha orientado que se realice la presente investigación con el tema: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, propuesto por la UTPL; cuyo objetivo es analizar, fundamentar teóricamente, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato además de diseñar un curso de formación para que sea aplicado en la institución investigada, Joseph Louis De Lagrange. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario diseñado por el Equipo de Planificación, Investigación y Educación de la UTPL.

De la investigación realizada se puede concluir que existe la necesidad de formar a los docentes que trabajan en el bachillerato de las instituciones específicamente en el conocimiento claro de los contenidos científicos de la especialidad respectiva y en la utilización correcta de material didáctico tecnológico para alcanzar aprendizajes significativos en los educandos.

Lograr la calidad educativa anhelada por la presente sociedad, no será tarea fácil, a menos que todos quienes estamos involucrados en la educación lo hagamos con responsabilidad y honestidad.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, formación, docentes, calidad, estudiantes, función, educación, equidad, planificación, sociedad.

ABSTRACT

The urgent need to improve the quality of education in the country, which has guided this research is conducted with the theme: "Training needs of high school teachers" proposed by UTPL whose goal is to analyze, substantiate theoretically diagnose and evaluate training needs of teachers in high school in addition to designing a training course to be applied in the research institution, Joseph Louis De Lagrange. For data collection a questionnaire designed by the Task Planning, Research and Education UTPL applied.

From the research it can be concluded that there is a need to train teachers working in the school of institutions specifically in the clear understanding of the scientific content of the respective specialty and proper use of materials to achieve significant learning learners.

Achieving educational quality desired by the present society will not be easy, unless all who are involved in education do so responsibility and honesty.

KEYWORDS: Needs, quality, training, teachers, students, function, education, equity, planning, society.

INTRODUCCIÓN

El Colegio Joseph Louis De Lagrange, dedicado a formar niños y jóvenes en bien de la comunidad de la parroquia de Calderón de la ciudad de Quito, no niega la importancia de poner todo el esfuerzo necesario para conseguir una educación de calidad, con la unidad de todos quienes hacen la comunidad educativa en la institución investigada por lo tanto está abierta a la posibilidad de ir modificando y modernizando la educación, para lo que es prioritario ir paralelamente con la actualización y fortalecimiento curricular.

Se entrevé la necesidad de cambiar el modo tradicional de la educación para estar inmersos en un nuevo modelo educativo donde se evidencie que el personal docente está realmente actualizado tanto en su nivel cognitivo como en el nivel tecnológico, pues este último es imprescindible para alcanzar el objetivo propuesto por el gobierno nacional, que es lograr una educación de calidad con calidez, con una finalidad formativa en valores que tanta falta hacen a la actual sociedad, la misma que será beneficiada con la aplicación de los cambios profundos que se vienen realizando.

Esta investigación se centra en aspectos que para Ferry (1990), Gimeno y Díaz Barriga (1997) son fundamentales para desarrollar una práctica docente de calidad. Y como sostiene Gimeno (1997) que la formación docente es un enunciado de la actuación propia y única de los profesores en la práctica, demostrada en las destrezas y conocimientos de estos como profesionales en el aula.

Díaz Barriga (1997) sostiene que la formación docente debe tener como objetivo dar herramientas para abordar los problemas de la enseñanza y asignaturas, sin embargo, dice, las instituciones se han dedicado a realizar capacitación a docentes mediante cursos aislados, sin articulación y poco prácticos, que requieren una formación planificada y ordenada.

Se puede apreciar que para lograr la mejora de la calidad educativa, tan solicitada por el Gobierno Nacional, el Ministerio de Educación y la sociedad en general, debemos partir del diagnóstico de necesidades de formación. Este es un proceso tan delicado

que no se puede diagnosticar a simple vista. Será necesario seguir las recomendaciones que los expertos hacen al respecto para que no haya equivocaciones y luego encaminar la formación erróneamente a personas que no lo necesitan y orientada a temas que no sean requeridos.

El presente trabajo, contiene el marco teórico en el que fundamenta la investigación. Explica la metodología empleada para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, hace un análisis de resultados y propone un curso de formación basado en el uso de las TIC como recurso para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula.

Es así como se observa que el diagnóstico de necesidades de formación y su evaluación, siempre irá paralela al avance de la tecnología, a la reforma de contenidos, a los nuevos procesos metodológicos que se aplican, a los diferentes perfiles de los estudiantes, al contexto en el que se desenvuelven, la organización que tiene la institución investigada, el tipo de servicio que oferta, a quién está dirigido y cuál es la formación que tiene el personal. De ahí, la importancia que tiene este trabajo, pues ayudará a la institución mencionada a orientar en mejor forma los cursos de capacitación futuros que planifique, resultados que repercutirán en todos los actores de la comunidad educativa: docentes, personal administrativo, de servicio, padres y madres de familia y estudiantes y por qué no, también en la sociedad que la rodea.

Los cambios mundiales que se suceden día a día y por ende en nuestro país, en lo político, social, económico, cultural y tecnológico, sugiere nuevas demandas a los docentes, lo que conlleva a la imperiosa necesidad de revisar los procesos de formación docente, en especial de la formación inicial así como de la formación continua y permanente. Con esta investigación, se quiere aportar con elementos que permitan el fortalecimiento de la formación de los docentes que laboran en esta institución. También se ha detectado la falta de formación didáctica sólida y su aplicación con el conocimiento científico, Díaz Barriga (1997) sostiene que hay quienes afirman que basta con saber para enseñar; pero analizar las necesidades de formación docente implica orientar al maestro sobre el valor del proceso de aprendizaje y el valor de la educación, en espera de que el docente no sea únicamente ejecutor de un programa de estudios sino que realice su práctica docente de forma reflexiva y consciente.

Este estudio servirá para que las personas que dirigen el Departamento de Capacitación Docente, orienten en forma acertada los cursos de capacitación a las necesidades reales que presentan los docentes en su formación y también a los docentes mismo para que reflexionen de la necesidad de formación de tal manera que el docente pueda mejorar su práctica y actuación en el aula.

La factibilidad de encontrar investigaciones anteriores mediante el uso de la tecnología, motivaron a una investigación responsable, de igual manera la disposición de los directivos y docentes del Colegio Joseph Louis De Lagrange, permitieron obtener datos reales y espontáneos de los participantes, puntos de partida necesarios para llegar a tener una visión verdadera de la situación que vive la institución investigada.

Con estas fundamentaciones, la presente investigación tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012 – 2013. Este estudio nos permitirá:

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

Con la presente investigación, se logró confirmar que la formación docente es sumamente necesaria para mejorar la calidad educativa, se ratificó que la mayoría de docentes que laboran en la institución son profesionales de la educación, mostraron interés en seguir preparándose, pero justifican el factor económico como uno de los principales obstáculos para hacerlo. Finalmente se pudo apreciar que quienes requieren de formación docente lo dirigen a su especialidad, uso de material didáctico y tecnológico aplicado a su disciplina en particular.

La investigación realizada es de tipo investigación-acción, con análisis cuantitativo, que permite divisar mediante porcentajes si los profesionales participantes tienen o requieren de cursos de formación profesional y en qué áreas o aspectos y cualitativo puesto que trata de determinar, explicar, conocer e interpretar criterios de los docentes participantes, los datos se obtuvieron a través de un cuestionario aplicado y que fue diseñado por el Equipo de Planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para culminar con el presente trabajo de investigación, se propone un Curso de Formación Docente, sobre el uso de las Tic's en el aula, aplicado a las diferentes áreas o disciplinas, invito que revise este apartado, esperando sea de utilidad y un aporte al mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de la institución investigada y de todo aquel maestro que quiera ser partícipe del cambio actitudinal que deben manifestar para unirse a la meta de hacer de nuestra sociedad un mejor lugar para vivir.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

Ante la velocidad con que va cambiando la sociedad, la tecnología y por ende las capacidades y habilidades, destrezas y competencias que deben tener los docentes, es imprescindible la formación, actualización y concientización de ser parte activa del cambio. Percibida como necesaria la formación continua debe estar basada en necesidades reales del medio en el que se desenvuelve y la identificación de la situación actual de la organización. Paso seguido deberá definirse claramente lo que se necesitará para manejar los avances tecnológicos y las características que deberán tener los maestros. Luego de este análisis, se plantearán los objetivos de la formación que conllevarán a la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo.

1.1.1. Concepto.

Partiendo del origen del término necesidad que proviene del vocablo latín “necessitas”, que tiene como significado algo de lo que no se puede prescindir. Se define la necesidad de formación, como una deficiencia que hay entre la labor realizada por una persona en relación a la labor esperada o deseada. Por tanto, las necesidades de formación, se darían cuando hay una diferencia entre las capacidades humanas: conocimientos, habilidades y aptitudes indispensables para desempeñar efectivamente un cargo y las capacidades que realmente posee la persona.

Según Baráibar, 2010: Discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia.

Las necesidades de formación que incluye la identificación de la necesidad y las causas de la misma, tienen como objetivo cubrir el vacío detectado para cumplir eficazmente y eficientemente un puesto. Es relevante tomar en cuenta que cuanto menor es el desempeño actual en relación al esperado, mayor será la necesidad formativa requerida.

Mckillip, J. (1989) define la necesidad como “un juicio de valor de que algún grupo tiene un problema que puede ser solucionado” (p. 10).

El análisis de este concepto nos lleva a reconocer cuatro aspectos:

- Juicio de valor, nos dirige a pensar que personas con diferentes valores reconocerán diferentes necesidades. Esto a su vez, puede conducir a juzgar desde puntos de vista diferentes de acuerdo a quien observa (que puede determinar una necesidad) y a quien la experimenta (que puede manifestar satisfacción y no necesidad a una situación determinada).

- Un grupo puede sentir necesidad en circunstancias determinadas y en otras no.
- Un problema es un resultado no esperado, que no satisface las expectativas. Un problema puede ser un indicador de estar empleando procesos inadecuados e innecesarios,
- La identificación de una necesidad nos conduce a pensar que hay una solución.

Finalmente, cabe anotar que no hay que confundir entre demanda y necesidad, aquella, que es proveniente directamente del grupo o individuo que la realiza, puede enmascarar las verdaderas necesidades formativas.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

La importancia que tiene la formación de los empleados de una organización es indiscutible, para alcanzar los objetivos trazados sean a corto, mediano o largo plazo. La formación debe cumplir con un proceso que inicia en el diagnóstico de necesidades, quién la necesita y en qué grado o profundidad, teniendo como meta el desarrollo de las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para optimizar el desempeño laboral y así lograr el cumplimiento de los objetivos.

Existen algunos tipos de necesidades formativas, según las Necesidades de la Institución y según las Necesidades de la Población Explícitas e Implícitas.

Necesidades de la Institución: Se refiere a las necesidades analizadas por la propia institución u organización, que es la que organizará y certificará la formación, en función de actividades y proyectos que proponga llevar a cabo.

Necesidades de la Población Explícitas, basada en la opinión de la población a quien se dirige la formación; puede ser un pequeño grupo de población desempleada, y las **Implícitas,** se refiere a asociaciones, grupos o colectivos que demuestran carencias o desacuerdos que pueden solucionarse mediante un proceso formativo.

Hablando de las necesidades formativas de los docentes, debemos diferenciar los tipos de necesidades que se presentan y dónde surge cada una, así tenemos:

Necesidades de tipo técnico, se presenta cuando surge un nuevo elemento tecnológico para cuya utilización el profesorado requiere una formación técnica, así por ejemplo para el manejo de la pizarra digital, plataforma formativa y todo elemento que poco a poco se va incorporando al aula.

Necesidades de tipo práctico, entendida como aquella en la que el profesorado adquiere habilidades para utilizar didácticamente un determinado utensilio o para llevar su clase adelante con la utilización de nuevas técnicas ya probadas en otros centros, como por ejemplo, se necesitaría de práctica para el desarrollo de un proyecto bilingüe.

Necesidades de tipo crítico, es una formación surgida de la reflexión y de la valoración crítica de su trabajo profesional y del rumbo del centro educativo en general. Este tipo de formación es la más coherente y la que requiere de la colaboración de toda la comunidad educativa, es el tipo de formación ideal para desarrollar en el centro educativo por provenir de una reflexión conjunta de la comunidad y es la que mejor sustento da ante un proyecto de mejora.

Real, M. (2012). *Tipo de necesidades formativas del profesorado*. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=nbmslbdJdE4>

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

La formación debe anticiparse a los rápidos y continuos cambios que se dan en la sociedad. Por lo tanto el diagnóstico y evaluación de necesidades de formación oportunas, permitirá que la misma sea conforme a los intereses, demandas y carencias del docente o del empleado en general. En el proceso de evaluación, lo importante es no centrarse en los problemas sino en las necesidades que los originan. Al ser identificadas las carencias que poseen los empleados o los sistemas, la planificación permitirá priorizar, dando la oportunidad a las instituciones formativas que ofrezcan capacitaciones más eficaces.

La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de priorización o asignación de recursos, Tejedor, (1990). La evaluación de necesidades formativas deberá sujetarse a los siguientes lineamientos:

1. Comprender la evaluación de programas como un instrumento de actualización y mejora, con la aplicación de metodologías y técnicas básicas de investigación en el diagnóstico de necesidades formativas.
2. Conocer y aplicar propuestas docentes innovadoras.
3. Proponer la evaluación con la finalidad de identificar los problemas relacionados a la enseñanza aprendizaje.
4. Aplicar el diagnóstico de las necesidades de formación con el objetivo de mejorar el proceso educativo.

5. Luego de identificadas las necesidades formativas, plantear y proponer soluciones y alternativas.

La evaluación debe cumplir con las siguientes condiciones básicas según Stufflebeam y Shinkfield, (1987):

- Útil
- Factible
- Ética
- Exacta
- Congruente
- Programada

Además según el mismo autor y otros, (1984); la evaluación debe tener el siguiente proceso secuencial:

1. Delimitación del contexto
2. Delimitación de objetivos
3. Diseño y plan de ejecución: Obtención de información
 - Análisis
 - Interpretación
 - Uso y aplicación

La evaluación de necesidades formativas puede enfocarse a los siguientes aspectos:

Evaluación de conocimientos o habilidades intelectuales, la misma que se la realiza mediante pruebas objetivas (pruebas de evocación o de selección), o pruebas de ensayo (ensayo breve o ensayo de respuestas extensas).

Evaluación de procedimientos, habilidades o destrezas, mediante hojas de evaluación de prácticas (listas de control, escalas de valoración, anecdotarios o diarios e informes) o técnicas de observación.

Evaluación de conductas, actitudes, valores y normas, a través de técnicas de observación y técnicas de información directa (entrevistas, cuestionarios e inventarios).

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Villar, J. (1980): sostiene "... el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que esta incentive su motivación profesional..." (p. 341-342).

El concepto que la mayoría de autores dan a la palabra necesidad es: discrepancia, deseo o preferencia y déficit.

Montero, A. (1987) manifiesta que una necesidad formativa es: "... el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza".

Suárez (1990) sostiene que "La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades" (p. 29).

Por tanto, las necesidades formativas del docente se basarán en la delimitación de las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se haya logrado las metas deseadas. Con estos resultados, se planificará alternativas de solución para mejorar la actual situación.

Al docente además de las actividades propias de su profesión, también le corresponde la función de la propia formación docente, que incluye una preparación adecuada para el ejercicio de su labor con la finalidad a su vez de que la institución educativa cumpla con su función social. Considerado el docente como la unidad funcional de la sociedad, sin dejar de lado el grado de responsabilidad de los demás integrantes de la misma, se puede aseverar la estrecha relación que tiene todos los actores en la formación de las futuras generaciones.

Desde este punto de vista, puede considerarse deben tener los siguientes conocimientos profesionales:

- Conocimiento profesionalizado de la disciplina, que le permita transformarlo en materia de enseñanza y objeto de aprendizaje.
- Conocimiento práctico profesional, que le permitirá responder claramente a las interrogantes qué y cómo enseñar y qué y cómo evaluar. Es un saber que se

alcanza con la teoría y la práctica, los cuales conducen a la reflexión, análisis, transformación y utilización de modelos pedagógicos exitosos.

- Conocimiento experiencial, es un saber hacer en la acción y que permanece implícito, procede de las experiencias en los diferentes contextos, desde los vividos como alumno hasta los vividos como profesor.
- Conocimiento de la materia, conocer ampliamente la disciplina que imparte.
- Conocimiento psico-pedagógico, el conocimiento de la materia se complementa con la comprensión y adecuado manejo de los procesos genéricos de enseñanza aprendizaje.
- Conocimiento curricular, la enseñanza de un conocimiento concreto demanda la integración de los dos conocimientos anteriores.
- Conocimiento empírico, el saber hacer es el correcto desenvolvimiento en situaciones prácticas y cotidianas. (Gutiérrez, 2001, p. 187).

Se puede apreciar por tanto, la importancia del papel del docente en el cambio social que esperamos todos, ya que genera conocimientos, desarrolla habilidades y actitudes, por lo que el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su propio saber, de la manera como aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que sin duda le llevará a mejorar la socialización y profesionalizar su labor docente. Esto logra el propio docente quien conduce con su análisis a la planificación, seguimiento y evaluación del proceso educativo.

La universidad, debe crear ambientes favorables para lograr que la docencia atienda oportunamente los cambios cada vez más rápidos en la sociedad y en la generación del conocimiento, para tener la capacidad de dar nuevas direcciones al saber y su valor social. Lo que conllevaría a tener conciencia del cambio en el ámbito educativo, formas de producción del conocimiento, presentación del mismo y su uso en la sociedad. El aprendizaje alcanzado implica la apropiación del conocimiento basado en el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. (Delors, 1996).

Castaño (2003), señala que el docente y los avances tecnológicos, exigen de él, un perfil que cumpla con los siguientes requerimientos:

- Asesor y guía de auto aprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos.
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizajes con TICs.
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.

- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.
- Concepción docente basada en el auto aprendizaje permanente. (Cebrián, 2003).

Se concluye por lo tanto, que el docente ya no es un transmisor de saberes sino que es un tutor, un guía, un facilitador en el proceso enseñanza-aprendizaje donde el alumno es el protagonista del mismo. El docente, para cumplir con estos objetivos, también debe modificar sus competencias para alcanzar la calidad que exige hoy la sociedad en general. En el cuadro N° 1, se explica las competencias básicas y mínimas que debe reunir un docente para llegar a la excelencia en su labor educativa:

Cuadro N° 1

Competencias básicas y mínimas que debe reunir un docente para llegar a la excelencia.

Competencias tecnológicas	Competencias didácticas	Competencias tutoriales
<p><i>Dominio de destrezas básicas:</i> manejo de herramientas de creación, procesador de textos, hoja de cálculo, diseñador de aplicaciones de multimedia</p> <p><i>Dominio de aplicaciones de internet:</i> correo electrónico, lista de discusión, chat, etc.</p>	<p><i>Capacidad de adaptación</i> a nuevos formatos de enseñanza.</p> <p><i>Capacidad para diseñar</i> ambientes de aprendizaje pensados para la autodirección por parte de los alumnos.</p> <p><i>Utilización de múltiples</i> recursos y posibilidades de exploración y operatividad.</p> <p><i>Capacidad para crear</i> materiales y plantear tareas relevantes para los alumnos.</p>	<p><i>Habilidades de comunicación.</i></p> <p><i>Capacidad de adaptación</i> a las condiciones y características de los distintos estudiantes.</p> <p><i>Mentalidad abierta</i> para aceptar propuestas, sugerencias e introducir reajustes.</p> <p><i>Capacidad de constancia</i> y trabajo en las tareas de seguimiento del progreso de cada alumno, facilitación de feed-back inmediato.</p>

Es deber de cada docente determinar cuáles son sus necesidades básicas de formación para ir paralelamente con los vertiginosos cambios que se vienen dando en los últimos años en nuestra sociedad, la manera tan abrupta como se obtiene información, la velocidad con que podemos comunicarnos y estar al tanto de lo que sucede a nuestro alrededor, considerando nuestro alrededor el planeta mismo.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

El análisis de necesidades consiste en el estudio sistemático de un problema o de una situación que puede mejorar, para lo cual se requiere de información, se determinan necesidades y sus causas, las mismas que conducen a la toma de decisiones. Las necesidades surgen cuando se puede apreciar que los resultados esperados no son los que se trazaron por lo que se atribuye una diferencia entre las competencias del personal y los objetivos propuestos.

Es de suma importancia realizar un análisis de necesidades porque evita el desperdicio de recursos y esfuerzos que no son los indicados para alcanzar las metas; simplifica y agiliza el proceso de formación a la vez que permite definir el tipo de formación que requieren las personas implicadas en el proceso. Un buen análisis de necesidades utilizará las herramientas necesarias y adecuadas para conseguir resultados fidedignos; entre las herramientas que se podría utilizar tenemos: la entrevista, el cuestionario, la reunión, plantillas, pruebas estándar, lluvia de ideas, además de varios modelos a seguir, como se presentan a continuación.

a) Modelos de A. Rossett.-

Se basa en cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos” y “Hacia dónde vamos”.
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Este modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación y los diferentes tipos mencionados anteriormente.

b) Modelo de R. A. Kaufman (1988).-

Parte de la reunión o recopilación de todos los datos necesarios y reales sobre los problemas que se viven en un sector de la población, con los mismos que se llegará a la toma de decisiones como una intervención o la implantación o no de un programa de formación, formular objetivos, planificar y evaluar necesidades. “Cuando un enfoque sistemático es abierto, observable y conveniente, se empeña

en identificar requisitos y necesidades primordiales, tratando de satisfacerlas de manera eficiente y eficaz”. (Kaufman, R.A., 1988, p. 14).

Este modelo, tiene un proceso complejo de dieciocho pasos, pero enfoca su interés en la evaluación de necesidades y para determinar las necesidades emplea un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería ser”, en relación a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Con este modelo de análisis se logra averiguar las posibles necesidades formativas de diferentes grupos, conociendo a su vez las necesidades que el grupo tiene al momento del análisis.

La evaluación de necesidades debe cumplir con las siguientes etapas (Kaufman, R. A., 1988, p. 58-59):

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

c) Modelo Deductivo de Kaufman (1988).-

El punto de partida de este modelo son las metas propuestas para la educación, pueden ser los objetivos propuestos para un periodo o un ciclo. Partiendo de este

material, se llegan a determinar indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento y se señalan los procesos para lograr que esos comportamientos se transformen en indicadores de las metas propuestas.

d) Modelo Inductivo de Kaufman (1988).-

En este modelo el punto de partida para establecer metas y diseñar procesos son los propios alumnos. Se parte de la observación de las condiciones de entrada de los alumnos y según su nivel de aprendizaje se establecen los objetivos, las expectativas y los resultados de la educación.

e) Modelo de F. M. Cox.-

El modelo de Cox, une el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, y presenta una guía para la resolución de dichos problemas, que contiene los siguientes aspectos:

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

f) Modelo de Witkin, (1977, 1984).-

Este modelo, para la evaluación de las necesidades educativas, manifiesta una serie de pasos: análisis de objetivos, asignación de medidas de control, plan de recogida de datos y programas según la existencia o no de problemas.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

La siguiente ecuación es para orientar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades, dada por Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994):

Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada – Ejecución presente o actual

Un análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal para rendir de forma consistente al nivel deseado, teniendo en cuenta todos los factores que inciden en el éxito o fracaso, entre los que están:

- Nivel de capacidades y conocimientos actuales y objetivos para cada puesto de trabajo.
- Recursos de soporte para optimizar el rendimiento (ayudas y herramientas para el trabajo).
- Productos y tecnologías de soporte.

Finalizada la evaluación, se debe entregar un informe en el que consta la información que será utilizada para el desarrollo y evaluación de los programas y niveles sugeridos de formación para el personal.

El análisis de necesidades formativas ofrece información válida y fiable que permite saber dónde se llevará a cabo la acción formativa y con qué apoyos se cuenta desde la organización o empresa para que se realice la formación. También se obtiene información relevante del puesto de trabajo (actividades, condiciones de trabajo, conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para realizar las tareas, etc.).

El análisis de la persona, permite tener información sobre quién o quiénes deberán recibir la formación y qué tipo de instrucción necesitan.

1.2.1. Análisis organizacional.

Goldstein (1991, 1993), conceptualiza el análisis organizacional como un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación ayuda a producir un cambio de conducta en los integrantes de la organización. Este análisis está relacionado con los objetivos, recursos y asignación de dichos recursos de la organización, para tener una clara idea de cómo está funcionando la organización y cuáles son sus deficiencias.

El análisis organizacional requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación.

Goldstein (1993), expone los pasos que deben seguirse para realizar un análisis organizacional:

- Evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo.
- Determinación del clima de formación en la organización
- Análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

El Análisis Organizacional permite identificar las Fortalezas, que son factores internos positivos, para impulsarlas y las Debilidades, que son factores internos negativos, para eliminarlas o corregirlas.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Actualmente, nuestros jóvenes son bombardeados por los medios de comunicación, mediante ilustraciones que buscan sorprender, quedando las aulas opacadas ante tal espectáculo visual que encuentran en el mundo del internet. En consecuencia el rol del docente debe estar inspirado en la “provocación”, para estimular y despertar el interés de los estudiantes frente al desarrollo de destrezas que deseemos alcanzar. No será tan fácil esta competencia, pero deberemos iniciar con la integración adecuada de las tecnologías al aula, las mismas que facilitan los estados de motivación en los estudiantes, siempre y cuando vayan relacionadas a los intereses de ellos y con la utilización de metodologías apropiadas.

También acotaremos sobre las nuevas tecnologías que se avecinan o que ya están con nosotros, aunque en la educación aún no están inmersas. Una de las nuevas tecnologías es la llamada Realidad Aumentada, definida como una “tecnología que complementa la percepción e interacción con el mundo real y permite al usuario estar en un entorno real aumentado con información adicional generada por el ordenador” Basogain, X.; Olabe, M.; Espinosa, K.; Rouéche, C. y Olabe, J. C. (2006). “Engineering Courses On Line: International Collaborative Project”. IADAT-e2006: 3rd International Conference in Education, Proceedings of congress, p.87-90. Barcelona.

Las nuevas tecnologías ya están en las empresas, pero ¿cuáles son las proyecciones que se vislumbran en el ámbito educativo? Podemos imaginar algunas, por ejemplo, la inclusión de elementos tridimensionales que por su naturaleza y costo son difíciles de ser manipuladas por los docentes, pero, analistas en el Informe Horizonte año 2012, realizan proyecciones sobre las perspectivas tecnológicas en los próximos 5 años y en los próximos 4 años, un uso paulatino de la realidad aumentada en el ámbito

educacional. Además señalan la relevancia y utilidad en el aula tanto para los docentes como para el aprendizaje:

- Mediante la Realidad Aumentada se proporcionan experiencias de aprendizaje fuera del aula, más contextualizadas y basadas en el descubrimiento.
- En las disciplinas que requieren una formación práctica, la Realidad Aumentada permite a los estudiantes visualizar el proceso captando detalles que en un entorno bidimensional pasarían desapercibidos.
- Las aplicaciones de Realidad Aumentada en dispositivos móviles y en combinación con software colaborativo favorecen la construcción social del aprendizaje en interacción con el entorno físico.

El uso actual de dispositivos para saber sobre elementos que están en nuestro entorno, a través de la consulta en google por ejemplo, será automatizada, lo que aumentará la necesidad de estar constantemente conectados, ya que elementos de la percepción personal serán cada vez más elementos de la percepción colectiva. Lo que transformará el privilegio de la información individual en una información para todos, en la medida en que estas tecnologías empiecen a masificarse. También será el factor que abrirá nuevas brechas sociales, la escuela tendrá el deber de mitigarlas en la medida de sus posibilidades.

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

Una meta organizacional es un conjunto de objetivos cuyas reglas y normas de comportamiento deben sujetarse a todos sus miembros para de esta manera alcanzar dichos objetivos. Toda empresa u organización debe tener metas claras que dirijan el accionar de su personal hacia la consecución de las mismas. Las metas planteadas deben tener las siguientes características:

Claridad: Una meta tiene claridad cuando todos los responsables de alcanzarla, saben lo que deben hacer y hacia dónde van.

Flexibilidad: Sobre el proceso, si es necesario, una meta debe ser lo suficientemente flexible para modificarla.

Medibles o mesurables: Las metas deben ser medibles en un determinado lapso de tiempo con la finalidad de observar su cumplimiento.

Realista: Las metas deben ser alcanzables, ambiciosas pero realizables.

Tiempo: En esta característica, tenemos las metas a corto plazo, mediano plazo y largo plazo. **Las metas a corto plazo**, son aquellas fijadas para que se realicen en máximo un año raras veces, generalmente son para un trimestre o menos. Estas

metas deben ser planteadas para ser útiles a las metas a mediano y largo plazo. Las decisiones acerca de situaciones inmediatas en las que no se consideran los efectos sobre objetivos más distantes suelen implicar gran desperdicio, razón por la que los administradores responsables deben repasar y revisar continuamente sus decisiones inmediatas para determinar si contribuyen al cumplimiento de metas a mediano y largo plazo. **Las metas a mediano plazo**, son aquellas que están determinadas para ser cumplidas dentro de un periodo de uno a tres años y **las metas a largo plazo**, emplearán un tiempo de tres a cinco años.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, los cuales pueden ser de diferentes tipos:

- *Recursos personales*: Funcionarios del Ministerio de Educación, director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, personal administrativo, etc., quienes son los protagonistas o actores del proceso educativo.
- *Recursos materiales*: Incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- *Recursos funcionales o recursos temporales*: Como tiempo, información y dinero, estos hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano, es un factor importante para el normal y buen funcionamiento de una institución. La política que tenga el personal, sus conocimientos, sus destrezas, sus actitudes y sobre todo su disposición y vocación para el cumplimiento de sus tareas, sin necesidad de control, son esenciales en los servicios educativos.

Los recursos materiales o físicos, entre los que tenemos edificios, mobiliarios, ayudas audiovisuales, materiales de enseñanza y los medios técnicos como métodos, normas, tecnologías y los medios financieros requieren una atención especial para alcanzar las metas propuestas.

La información también es otro recurso necesario para la actividad educativa. Puesto que hay tanta información en los medios, es importante que los usuarios queden satisfechos con la información que obtengan, usuarios como docentes, estudiantes, padres de familia, etc., todo miembro de la acción educativa, tiene el deber y la necesidad de estar al día en el avance tecnológico, otro recurso, para no estar desinformado, desactualizado.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

La palabra líder implica tener autoridad moral, porque proviene de aquellos con quienes interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Por lo tanto la autoridad que tiene un líder proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre los integrantes de una organización o institución y el líder mismo.

De acuerdo con Katz y Kahn y basado en la función transformadora del líder, las corrientes actuales sobre el liderazgo plantean:

- El liderazgo es un grado relativamente elevado de influencia ejercido por una persona sobre otras en una situación específica.
- El liderazgo es un grado de influencia que es esencialmente personal y va más allá de lo que la estructura organizativa puede dar de sí.

La esencia del liderazgo está en aumentar la influencia o autoridad por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización o institución.

El liderazgo, lo cumple un líder con el propósito de dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen las tareas encomendadas de la mejor manera posible. Es la capacidad de administrar las actitudes y comportamiento de otros, en el ejercicio de poder sobre una persona o grupo, mediante una buena comunicación y dirigida al logro de objetivos o metas organizacionales. El liderazgo es un rol o modo característico de actuar que puede aprenderse, hay empresas de formación que incluyen contenidos fundamentales como el desarrollo de actitudes de tolerancia, respeto y apoyo a los demás, conocimiento de la psicología y dinámica de grupos, entrenamiento en técnicas de trabajo colaborativo con individuos y grupos, etc.

Conclusión: Líder es la persona, liderazgo es el proceso.

“La evidencia científica muestra que el liderazgo educativo ejercido por el director y su equipo directivo, es un factor capaz de producir cambios en la organización escolar que mejoran la calidad de los aprendizajes de los estudiantes” Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006).

Según manifiestan Schreishein, Tolliver & Behling (1982), el liderazgo educativo es un tipo más limitado de actuación centrada en las relaciones interpersonales entre

directores o profesores con la finalidad de aumentar la eficiencia escolar. El liderazgo educacional es un tipo especial de gestión pedagógica, (p. 231).

El liderazgo educacional que ejerce un director influye en el rendimiento de los estudiantes a través de su intervención en el desempeño y en las actitudes de los docentes.

Tipos de liderazgo

El liderazgo es uno solo, lo que hace la diferencia es la forma como cada persona al ser única y con características definidas, ejerce su autoridad con estilo o forma propia; desde este punto de vista podemos clasificar los tipos de liderazgo según los estilos de dirección del líder.

Liderazgo basado en valores Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7376-liderazgo-basado-en-valores-.html>

Según la formalidad en su elección:

Liderazgo formal: Es la organización quien le otorga la autoridad, dirige un grupo de trabajo de forma oficial o designada.

Liderazgo informal: Es el reconocimiento de sus capacidades influyentes por el resto del grupo, de manera libre, sin ánimo retributivo y de forma carismática.

Según la relación entre líder y sus seguidores:

Liderazgo dictador: Es inflexible y le gusta ordenar, obliga a que sus ideas prevalezcan, no permite el desarrollo de la creatividad de los demás integrantes.

Liderazgo autocrático: Es el único en el grupo que toma las decisiones de trabajo y la organización del mismo. No da a conocer sobre qué criterios realiza la evaluación de desempeño, hay una comunicación unidireccional: del líder al subordinado, por lo tanto no hay diálogo.

Liderazgo democrático: Antes de tomar decisiones, el líder democrático permite que los demás integrantes manifiesten sus opiniones y les agradece. Da a conocer claramente los criterios de evaluación. Ante un problema, ofrece varias alternativas de solución y es el grupo quien decide finalmente.

Liderazgo paternalista: Confía en sus seguidores, influye a que sus seguidores trabajen más y mejor mediante incentivos como recompensas y premios. Este tipo de líder es quien toma la mayoría de decisiones.

Liderazgo liberal: En este caso, el líder abandona el poder en manos del grupo, adoptando una actitud pasiva. No juzga ni evalúa las acciones de los demás miembros, quienes gozan de total libertad, basta con solicitar al líder cualquier asunto y este manifestará su apoyo.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados:

Liderazgo transaccional: El líder es reconocido como tal y como autoridad por el resto de miembros del grupo. Tiene influencia por el intercambio que ofrece, proporciona recursos válidos para el equipo de trabajo a cambio de que cedan en su comportamiento.

Liderazgo servidor: El líder tiene influencia en el resto de participantes por el servicio que les presta, sin pretenderlo, logra adhesión mediante la generación de confianza. (Guillen, 2006, p.173).

Liderazgo gerencial: Se entiende “como el proceso de dirigir y delegar las actividades laborales de un grupo de trabajo y, de alguna forma influir en ellas”.

Guerra, G. (2009). Liderazgo. Recuperado de

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/excelencia-empresarial-y-liderazgo.htm>

Liderazgo transformacional o carismático: Es capaz de cambiar la escala de valores, las actitudes y las creencias de sus colaboradores. Sus cualidades son: discrepancia con lo establecido y anhelos de cambiarlo, ofrece nuevas alternativas con capacidad de ilusionar y convencer a sus seguidores.

El líder generador de cambios en los centros educativos ejerce un liderazgo transformacional. Es un líder que pone énfasis en los procesos, procura formar a las personas para cambiar la realidad, orienta una relación igualitaria entre él y sus estudiantes, donde todos aprenden de todos, crea situaciones propicias para que se de una educación permanente y un continuo mejoramiento, desea desarrollar una conciencia crítica, estimula la cooperación, la solidaridad y la creatividad y emplea

como recursos didácticos los medios de comunicación masiva para analizarlos críticamente junto con sus estudiantes.

Liderazgo auténtico: Es un líder con autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Es el líder que se lidera a sí mismo en primer lugar.

Liderazgo lateral: Es el proceso de influir en las personas que se encuentran en el mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común determinados por la organización.

El liderazgo también se clasifica desde otros puntos de vista:

Liderazgo calichin'g: Su capacidad se centra en el crecimiento profesional de los demás miembros, se compromete con los proyectos de futuro de forma cualificada.

Liderazgo afirmativo: Su preocupación es crear un buen clima social en la organización de forma que los integrantes se sientan comprometidos afectivamente en los proyectos.

Liderazgo autorizado: Logra que la gente le siga porque tiene su visión en el futuro, a largo plazo, lo que hace que sus seguidores sientan seguridad.

Según las investigaciones de Blake y Mouton, está la teoría de Grid administrativo, donde sostienen que existen ochenta y un estilos de liderazgo, pero que se pueden sintetizar en cinco, porque de estos surgen los demás, estos cinco estilos son los siguientes:

Autocrático: Existe un alto interés por los resultados y escasa preocupación por la gente. El líder resuelve los conflictos imponiendo su opinión, dando origen al descontento de los miembros, lo cual provoca baja productividad y mínima motivación.

Paternalista: Lo contrario al autocrático, hace énfasis en la gente y muy poco en los resultados. El líder considera que los incentivos y premios son suficientes para motivar e impulsar la productividad. Los miembros se sienten tranquilos y satisfechos, pero la productividad se descuida con resultados pobres.

Demócrata: Es conciliador, justo pero firme, busca mejoras, soluciona los conflictos mediante la negociación. Se preocupa por la productividad y la satisfacción de los

empleados, pero no logra óptimos resultados porque la negociación no ayuda a sentirse comprometido totalmente.

Transformador: Demuestra gran interés, tanto por los resultados como por la satisfacción de la gente. Los problemas y desacuerdos se solucionan de manera abierta, lo que refleja comprensión mutua y compromiso total de los miembros de la institución educativa, pues son parte de la toma de decisiones y el trabajo en equipo es prioritario para lograr las metas trazadas.

1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano.

El Bachillerato ecuatoriano es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación y último nivel de educación obligatoria. Para ingresar a este nivel es necesario haber culminado la Educación General Básica es decir Décimo grado de Educación Básica Superior. Culminado el Bachillerato, que tiene una duración de tres años, y es preferentemente para estudiantes de 15 a 17 años, se recibe el título de Bachiller.

Características:

Es el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional quien define la *malla curricular* oficial del Bachillerato, donde se determina el número de horas por asignatura, pedagógicamente adecuadas.

Durante el Bachillerato, todos los estudiantes deben aprobar el grupo de asignaturas generales que conforman el “*tronco común*”, definido por el currículo nacional obligatorio y que les permite adquirir aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general.

Las asignaturas del tronco común, tienen una *carga horaria* de treinta y cinco períodos académicos semanales en primero y segundo curso y veinte períodos semanal en tercer curso.

Horas adicionales, los centros educativos que ofrecen el Bachillerato en Ciencias, tienen cinco horas en cada uno de los tres años, para incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional.

Asignaturas optativas, en los centros educativos que tienen Bachillerato en Ciencias, en el tercer año, tienen que ofrecer un mínimo de quince horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes.

Cambio de bachillerato, los estudiantes que hubieren aprobado primero o segundo curso de Bachillerato Técnico, pueden cambiarse a Bachillerato en Ciencias para el siguiente curso. No se aplica en sentido viceversa.

El BGU, Bachillerato General Unificado, es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el fin de mejorar el servicio educativo en Ecuador. El BGU tiene tres objetivos definidos:

- Preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática.
- Preparar a los estudiantes para el mundo laboral o del emprendimiento y
- Para continuar con sus estudios universitarios.

El BGU ofrece a su vez dos tipos de Bachillerato en función de los intereses particulares de los estudiantes: Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico.

Bachillerato en Ciencias, ofrece la oportunidad de acceder a asignaturas optativas que les permiten profundizar en áreas académicas de su interés, además de las asignaturas del tronco común; son complementarias.

Bachillerato Técnico, además de las asignaturas del tronco común, desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Bachillerato internacional, las instituciones que ofrecen programas internacionales de Bachillerato, aprobados por el Ministerio de Educación, pueden modificar la carga horaria de sus mallas curriculares, pero deben cumplir con los estándares de aprendizaje y mantener las asignaturas apropiadas al contexto nacional.

En el cuadro N° 2, puede notarse las diferencias entre el Bachillerato anterior y el Bachillerato General Unificado.

Cuadro N° 2

Fuente: Legislación Educativa, Universidad Técnica Particular de Loja.

	<i>Bachillerato anterior</i>	<i>Bachillerato General Unificado</i>
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del Profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser protagonista activo del aprendizaje.

Esto se logra, tomando en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con los conocimientos previos, y los puede aplicar a la vida cotidiana. Además el aprendizaje debe ser interdisciplinario. Por ello es importante que la organización de los contenidos que se tratarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la asignatura y con las demás asignaturas.

La sociedad contemporánea, además exige de la educación, la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

En cualquier caso, el objetivo de la educación actualmente es que los estudiantes aprendan a conocer (formación científica), aprendan a hacer (formación procedimental), aprendan a vivir juntos (formación para la democracia) y aprendan a ser (formación actitudinal).

El Plan Nacional Para el Buen Vivir (PNBV), se enmarca en lo que establecen los Art. 277 y 278 de la Constitución, los Art. 52-54 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, y el Objetivo 1 del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017: “Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular”.

Dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir, (2013 – 2017), se plantean tres puntos que son: la erradicación de la pobreza, el cambio de la matriz productiva, así como la equidad territorial.

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades) construyó el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017, con la participación de más de 8.000 personas a nivel nacional. Este Plan apuesta por la consolidación del Estado democrático y la construcción del poder popular, desde una perspectiva universal, que reconoce las diversidades y concibe a las mujeres y hombres de la Patria, como ciudadanos con igualdad de derechos. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013, Quito, Ecuador.

En relación con la educación, el plan contiene la democratización del acceso al conocimiento, fortaleciendo la información científica y los diversos saberes, desde espacios físicos y virtuales de libre acceso, reproducción y circulación en red, que favorezcan el aprendizaje y el intercambio de conocimientos. También promueve la educación continua de calidad para la realización personal y recreación además de ser participe en la mejora de los ámbitos laborales y productivos.

Otro punto interesante relacionado con el tema investigativo que promueve el Plan Nacional para el Buen Vivir es potenciar el rol de docentes y otros profesionales de la educación como actores claves en la construcción del Buen Vivir.

En este apartado, de la educación, y resumiendo se puede apreciar el interés por mejorar la oferta de la formación docente en el marco de la educación integral, inclusiva e intercultural. Fomentar la actualización continua de los conocimientos académicos de los docentes, así como sus capacidades pedagógicas para el desarrollo integral del estudiante. Generar programas de becas para la profesionalización y especialización de docentes. Fortalecer los mecanismos de calificación, evaluación y recategorización continua de los docentes y fortalecer el rol de los docentes en la formación de ciudadanos responsables con el patrimonio cultural material e inmaterial y el patrimonio natural, y comprometidos con un modelo de vida sustentable.

Además se busca articular el bachillerato, la educación superior, la investigación y el sector productivo público y privado al desarrollo científico y tecnológico y a la generación de capacidades. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013, Quito, Ecuador.

1.2.1.6. Reformas Educativas.

El sistema educativo necesitó de reformas que garanticen su calidad. Entre las reformas que el Ministerio de Educación ha establecido están la zonificación, el sistema de sorteo y el bachillerato general unificado.

Sistema de zonificación

El Ministerio de Educación ha dispuesto que los centros educativos tienen que matricular a sus estudiantes bajo un sistema de zonificación que ha tomado en cuenta dos aspectos: la ubicación geográfica de la escuela en la que estuvo el o la estudiante y la zona del domicilio. Esto ayudaría para que los estudiantes lleguen puntuales a sus clases y el traslado sería más cómodo por la cercanía.

Sistema de sorteo

Mediante esta reforma, los estudiantes que van a ingresar a Octavo año de Educación General Básica, se someten a un sorteo en el colegio en el cual se han inscrito. Se da preferencia a los abanderados, un 50 % de los cupos totales para los estudiantes que hayan obtenido un alto rendimiento hasta Séptimo año de Educación General Básica y el otro 50 % para otorgar cupos al resto de estudiantes mediante sorteo público.

Bachillerato

Es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación y el último nivel de educación obligatoria. Es requisito indispensable para ingresar, haber aprobado la Educación General Básica. Al culminar este nivel se obtiene el título de Bachiller.

Tiene tres cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad. Las edades son sugeridas pero no se debe negar el acceso del estudiante a un grado o curso por su edad. En casos como repetición de un año escolar, necesidades educativas especiales, jóvenes y adultos con escolaridad inconclusa, etc., deben ser aceptados, independientemente de su edad, en el grado o cursos que corresponda, según los grados o cursos que hubiera aprobado y su nivel de aprendizaje.

Bachillerato General Unificado

Esta modalidad de bachillerato, permite que los estudiantes de primero y segundo curso, reciban un grupo de asignaturas comunes, de ahí su nombre asignaturas del

tronco común, para luego al pasar a tercer curso, decidan el bachillerato a seguir. El objetivo es que los estudiantes no tengan que elegir su carrera profesional a los 15 años o menos, porque las estadísticas registran gran deserción o equivocación de carrera luego en la etapa universitaria. De esta forma. Los estudiantes con más conocimiento sobre una u otra profesión pueden elegir mejor su futura carrera.

LOEI

El 19 de julio de 2012, el Presidente de la República, suscribió el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco misionales y privadas a nivel nacional.

El Reglamento concreta y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Este Reglamento, establece un enfoque de respeto a los derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, tiene una visión que llevará a mejorar los aprendizajes, pone al estudiante en el centro del proceso educativo y revaloriza la profesión docente.

Otro aspecto importante que contiene este Reglamento, es la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa. Resalta la importancia del esfuerzo personal para lograr un aprendizaje significativo, juzgando las acciones con falta de ética y honradez. Es la forma de formar una sociedad futura con ciudadanos más honestos, más exigentes y más responsables.

Puntos sobresalientes que se encuentran en la LOEI:

- *Asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.-* Mediante la entrega de uniformes, útiles escolares o alimentación, todo estudiante tiene la posibilidad de estudiar, además el Estado tiene la obligación de cumplir con este punto.
- *Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.-* Por vez primera, el Reglamento define que la situación de vulnerabilidad no es impedimento para el acceso y permanencia al sistema educativo.
- *Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión con la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.-* A través de la equidad educativa, se propone superar estos limitantes entre hermanos ecuatorianos, la interculturalidad debe ser incluida como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales.

- *Fortalece la educación intercultural bilingüe.*
- *Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos.*
- *Contribuye a revalorizar la profesión docente.*
- *Busca la excelencia en los docentes.*
- *Asegura una remuneración justa para los docentes.*
- *Establece las condiciones para que el docente pueda ser un verdadero profesional de la educación.*

Plan decenal

Con la finalidad de mejorar el sistema de educación, el Ministerio de Educación ha propuesto el Plan Decenal, que inició el 2006 con proyección al 2015. Este Plan toma en cuenta ocho aspectos y políticas relevantes:

- Universalidad de la Educación inicial
- Universalización de la Educación General Básica (1° - 10°)
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación
- Revalorización de la profesión docente
- Aumento del 0,5 % anual de la participación del PIB

1.2.2. Análisis de la persona.

En la evaluación de las necesidades formativas, también está la determinación de **quiénes** necesitan formación y **qué** formación necesitan.

El análisis de necesidades formativas lleva al análisis organizacional que permite comprender donde debe realizarse el sistema formativo en el entorno de trabajo. El análisis de tareas identifica las tareas que se realizan en los puestos de trabajo, el análisis de KSA establece qué conocimientos, habilidades y actitudes son importantes para desarrollar esas tareas. El análisis de las Kwas proporciona información para el análisis de la persona, y nos informa los conocimientos que deben aprenderse antes de ejercer el trabajo, en el puesto de trabajo, durante la formación, etc.

El análisis de la persona tiene como objetivo primordial averiguar cómo utilizan los trabajadores los conocimientos necesarios para el puesto.

El análisis de la persona da respuesta a dos preguntas básicas:

- Dentro de la empresa, ¿quién necesita formación? y,
- ¿Qué tipo de formación necesita?

Al obtener la información, puede delinarse la acción formativa concreta de mejora en la empresa una vez que se ha identificado las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

El análisis de la persona requiere que se establezcan criterios o indicadores de desempeño que van a ser medidos. Estos criterios pueden establecerse antes de la formación, en el puesto de trabajo o después de recibir la acción formativa. Con este proceso puede definirse las capacidades de los trabajadores en el puesto, y se diseñará la formación para desarrollar las competencias que necesiten.

Tannenbaum y Yulk (1992), señalan que un análisis inadecuado puede conducir a una formación con un nivel inadecuado o dirigido a las personas equivocadas. Otro factor importante, es la adquisición de destrezas metacognitivas, la falta de estas destrezas puede producir deficiencias de producción cuando el individuo posee todo el conocimiento y destrezas necesarias para ejecutar la tarea, pero la falta de destrezas metacognitivas que facilitan el acceso y el uso de esos recursos cognitivos.

Además, Tannenbaum y Yulk (1992) y Dipboye et al (1994) indican que los individuos que carecen de las destrezas y motivación básicas previas a la formación tienen menos probabilidad de tener éxito en la formación y pueden necesitar una preparación previa para entrar en un programa de formación específico.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional son los estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, a la reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y mejorar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Dependiendo de cada país, suelen existir tres subsistemas de formación profesional:

- Formación Profesional Específica o Inicial

- Formación Profesional Ocupacional
- Formación Profesional Continua

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La sociedad actualmente demuestra su valor en relación al nivel de formación que tienen sus miembros y por lo tanto con su capacidad de innovación y emprendimiento. La calidad de la educación en Ecuador, no es muy satisfactoria, por lo que debemos analizar y partir de la pregunta: ¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior, especialmente de las carreras de pedagogía?

La realidad que se ha palpado es que al inicio de una carrera superior, los alumnos y las alumnas llegan con conductas, conocimientos y habilidades insuficientes y hasta precarias. Aquí inicia o debe iniciar el cambio, porque serán precisamente ellos los responsables de la educación en nuestro país.

Enfatizar la formación inicial, es prioritario y lo primero que se debe hacer, desarrollando competencias profesionales, fortaleciendo aspectos sobre metodología del proceso enseñanza-aprendizaje de las diferentes asignaturas, la responsabilidad individual en las prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, que involucra además la concientización del valor de los valores, aunque suene redundante. Se puede apreciar que es un proceso a mediano y largo plazo.

Investigaciones demuestran que los factores que influyen en el desempeño de los profesores son:

- Los conocimientos y habilidades adquiridas durante el proceso de formación inicial, incluye aquí la labor desarrollada por los formadores.
- Los incentivos, pues son aspectos que influyen en gran medida en la motivación para desarrollar eficazmente y eficientemente su labor educativa.
- La carrera docente, es decir tener objetivos como profesionales también, saber que se puede crecer y desarrollarse más profesionalmente.

Entonces, una buena educación, requiere de buenos maestros y estos a su vez requieren de una buena formación y buena gestión.

Por lo tanto, la responsabilidad del cambio no recae únicamente en los profesores, sino, en todos quienes hacemos la sociedad, sin embargo, es el propio futuro profesional docente quien tiene la responsabilidad individual de hacer lo que le corresponde en este proceso.

El Gobierno Nacional y el Ministerio de Educación deben promover los cambios necesarios para que los docentes respondan a las demandas actuales del sistema escolar, estos cambios implican la revisión del currículo de formación para llegar a la reestructuración y el mejoramiento del componente práctico y la creación de estándares de desempeño para los profesores.

Expuesto así, la importancia de la formación inicial en los docentes, se descarta la idea que a enseñar se aprende con la práctica, de que ser profesor cualquiera lo puede ser, que un profesional de cualquier rama puede ser profesor, basta con aplicar uno o dos métodos de enseñanza para mejorar el aprendizaje, no es así.

Los profesionales docentes se forman con el conocimiento, con la teoría unida a la práctica, mas el proceso de formación docente es una formación fragmentaria, donde los conocimientos teóricos no son suficientes para desenvolverse dentro del aula y desenvolverse dentro del aula no es posible sin los suficientes conocimientos teóricos. Es clave, entonces tener claro que el ejercicio docente involucra un conocimiento amplio y susceptible de ser comunicado y enseñado, de que la docencia no es meramente una técnica, sino un complejo ejercicio de articulación de conocimientos teóricos y prácticos.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

¿Qué es la formación docente? Veamos el concepto de formación: palabra de origen latino, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse. Algunos autores cubanos, relacionan elementos individuales, generales, universales y componentes profesionales y tratan el tema basados en la triada formada por individuo-profesión-sociedad. Por lo tanto la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo, pero se necesita que a su vez, el maestro sea capaz de autoformarse y convertirse en agente de formación.

La formación docente debe orientarse a más de mejorar las competencias técnicas dentro de las aulas, a la construcción del pensamiento práctico de las enseñanzas, desde criterios éticos que incluyan una evaluación crítica de las normas y hábitos que

rigen nuestras sociedades que han hecho posible la desigualdad, la falta de solidaridad y la discriminación entre las personas.

En este sentido, es que se debe dar sentido a la labor educativa, que contribuya a la emancipación de las personas y al ejercicio de la libertad. La formación profesional dotará de un sólido conocimiento cultural, psicopedagógico y personal a los futuros docentes, desarrollando una actitud donde prevalezcan los valores, la actualización permanente paralela a los cambios de métodos, estrategias y procedimientos de investigación, basados en buenos principios teóricos y prácticos, que aseguren un mejor aprendizaje profesional, para ello será necesario que se forjen en la acción-reflexión-acción sobre la propia práctica, relacionando didáctica, investigación y práctica docente.

La mejora de la calidad educativa y la calidad de la función del profesorado, son dos temas que se incluyen mutuamente y de los cuales depende el fracaso o el éxito del sistema educativo.

Disposiciones legales y orientaciones curriculares, no son suficientes para garantizar una correcta implantación de una reforma del sistema educativo. Es imprescindible, empezar por la formación inicial del profesorado y su formación permanente, comenzando por la educación parvularia, educación básica y educación media, si de verdad se espera una mejor calidad educativa.

Es necesario que cada docente contribuya a la mejora constante de la enseñanza, basada en la realidad. Para esto, la formación inicial y permanente debe tener como objetivo la adecuación concreta al propio contexto socio cultural y a la vida del aula, dejando su carácter exclusivamente teórico. La formación permanente debe tener programas eficaces, orientados a completar y compensar los conocimientos, procedimientos, actitudes y valores en el profesorado de tal forma que ajusten su perfil a las exigencias del medio y del tiempo actual, dando como consecuencia el mejoramiento de la educación de la comunidad a la que pertenece.

Zabalza, M. (2000) expone que: “Las exigencias y avances científicos, pedagógicos y tecnológicos, ocasionan que el docente debe ser además de conocedor de su asignatura y de su área, un buen curriculista, orientador y guía del aprendizaje de sus alumnos, aplicador de la evaluación de procesos, un profesional reflexivo de su trabajo docente, aplicador de teorías y modelos curriculares y conocedor de la realidad de los

estudiantes, así como de las funciones de la escuela en el contexto de la sociedad y de la educación nacional y centroamericana” (p. 19).

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La mayoría de personas que laboran en el campo de las carreras técnicas, no tienen una preparación suficiente como para acceder a nuevas oportunidades, exceptuando el caso de la minería o el sector energético.

Esta carencia, tiene efectos negativos para los empleados y también para las empresas, los procesos de selección y promoción se hacen difíciles, costosos y muchas veces poco eficaces. Ante la falta de formación técnica, la promoción en algunos sectores se hace en base a los años de servicio o en base a las características de los trabajadores, causas que generan confusión entre empleados, esta situación, podría regularse con el aumento de técnicos, y la promoción se realizaría en base a las capacidades que demuestren que el empleado tiene las competencias necesarias para un cargo superior.

Ante la falta de técnicos en las diferentes áreas, se promociona a personas que tienen experiencia y personalidad fuerte, pero tienen un desempeño deficiente pues no cuentan con competencias de dirección, mando o compromiso organizacional.

En nuestro sector, son muy importantes las competencias funcionales o técnicas asociadas a cada especialidad, pero también tienen que estar asociadas a competencias conductuales o sistémicas como el trabajo en equipo, la capacidad de resolver problemas, la conducta segura o el respeto por la calidad y el cuidado del medio ambiente. Estas habilidades son hoy en día muy importantes y a la vez las que menos importancia han tenido en los currículos por lo que deberían ser incluidos en los mismos. La creciente incorporación de tecnología explica la necesidad de una formación integral.

1.2.2.1.4. Formación continua.

La formación continua o permanente, es considerada como el proceso de estar siempre actualizado con los conocimientos, ir al ritmo de los avances tecnológicos, científicos y en todos los estados del ser humano, para que a toda persona le sea posible tanto recibirla como llevarla a cabo. Es decir la formación continua es la adquisición de conocimientos y destrezas a lo largo de la vida de la persona para que

esta pueda adaptarse a los cambios que se van produciendo a su alrededor, logrando así un desarrollo integral de la persona y una mayor calidad de vida.

La educación, eje del futuro, es considerada el factor protagónico para una mejor calidad de vida en nuestra sociedad y en particular para la niñez, que es quien tiene el derecho a vivir en un mundo mejor, más seguro, con igualdad de oportunidades, con aspiraciones espirituales y materiales.

En la Reforma de la Educación, entre otros puntos, está la condición necesaria e impostergable de fortalecer la profesión docente. Para lo cual se redefine los programas de formación docente de tal forma que lleven a un manejo adecuado de las competencias docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje de sus alumnos, a un sólido conocimiento de las asignaturas a impartir, a una comprensión de los procesos de desarrollo de los niños y adolescentes y la habilidad de motivarlos en la sala de clase, a desarrollar su habilidad de trabajar en equipo, de asumir responsabilidades, de reunir y seleccionar información.

La formación permanente o continua, es indispensable para satisfacer las necesidades que exige la actual sociedad y para lograrlo deben profesionalizarse según su desempeño en la institución, logrando ventajas como:

- Aumentar los conocimientos.
- Mejorar las destrezas.
- Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional.
- Permite acumular puntaje para un reconocimiento remunerado.

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

La formación de los docentes es un punto crítico que debe ser prioritario para lograr mejorar la calidad educativa. Con el avance tecnológico y la actual sociedad del conocimiento, los docentes deben formarse en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), porque ello repercute en el aprendizaje de los estudiantes, ya que un maestro preparado en este tema, llevara a las aulas nuevas metodologías.

Touriñan T. M. (2001, p. 222), apunta que el papel fundamental del profesor en estos nuevos entornos es el de actuar como guía e instrumento del aprendizaje significativo a través de la red. Es decir, ayuda a construir el conocimiento en red. Se convierte en

un gestor de la formación , por lo tanto es quien gestiona las capacidades, habilidades y conocimientos de los aprendices, detectando, motivando y aprovechando tanto individualmente como colectivamente sus posibilidades de aprendizaje (Colás, 2003, p. 33)

Las potencialidades educativas de redes, obligan a replantear la dimensión individual y colectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje, los ritmos o tiempos de aprendizaje, la nueva forma de estructurar la información para la construcción del conocimiento, las tareas y competencias docentes.

Latorre, B. (1992) hace una reflexión sobre la formación del profesor y dice: "...No tiene sentido concebir la figura del profesor como transmisor de conocimientos en consonancia con una orientación pedagógica de corte tradicional, que concibe la enseñanza como una simple transmisión de conocimientos y el aprendizaje como un proceso de acumulación de los mismos, la perspectiva academicista identifica al profesor con un especialista en una o varias disciplinas, cuyos contenidos tiene que transmitir a sus alumnos, por lo que su formación debe estar estrechamente vinculada al dominio de tal o tales materias..." Para lograr la transmisión de conocimientos, el maestro debe tener además conocimientos sobre procesos metodológicos, emplear correctamente el material didáctico, saber que no todos los estudiantes aprenden del mismo modo y en el mismo tiempo, que unos van rápido, otros más lento, pero aprenden, que hay cantidad de estudiantes con necesidades especiales y aún con ellos debe saber actuar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Se puede decir entonces que la formación del profesor influye drásticamente en el aprendizaje de los estudiantes, porque estará preparado para afrontar dificultades, para detectar necesidades especiales, para permitir al estudiante que aprenda a descubrir el conocimiento, aprenda a seleccionar la información y aprenda valores que le harán ser mejor persona, lo que conllevará a formar una mejor sociedad y un mejor vivir juntos.

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

Los profesionales de la educación deben tener tres tipos de formación:

Formación Profesional Reglada.- Es un tipo de formación profesional inicial que imparte el sistema educativo para alumnos sin experiencia laboral. Según Cano, López y Ortega (1993), esta enseñanza ha evolucionado mucho, actualmente su

finalidad básica es conseguir que los alumnos alcancen las capacidades necesarias para desempeñar eficientemente sus empleos. Prieto (1994) refleja de forma clara y precisa cual debe ser el objetivo de la Formación Profesional Reglada: capacitar para el desempeño de una profesión mediante la adquisición de competencias profesionales, que son: conocimientos, destrezas, habilidades sociales, técnicas, etc.

Formación Ocupacional.- El fondo de Formación (1992) define a la Formación Ocupacional como “el resultado de los esfuerzos de enseñanza aprendizaje encaminados a mejorar la preparación de las personas para el mundo del trabajo”.

El INEM (1992) define a la Formación Ocupacional como “la formación tendente a la capacitación profesional de los trabajadores, ocupados y no ocupados, para el ejercicio de una ocupación o actividad laboral, mediante la impartición de cursos eminentemente prácticos, de corta o larga duración”.

Se diferencia de la Formación Profesional Reglada, en que esta no es reconocida académicamente y por su finalidad, que es la cualificación profesional por lo que quedan excluidos los cursos de cultura general y los de desarrollo profesional.

Formación Continua.- Es un sistema formativo que va dirigido a trabajadores ocupados de cualquier índole, públicos o privados. En este grupo podría incluirse la **Formación Ocupacional en Prácticas**, que consiste en las prácticas en empresas que pueden realizar después de un curso de Formación Ocupacional. Son experiencias combinadas con un conjunto de conocimientos mientras se realizan un conjunto de funciones y tareas.

1.2.2.4. Características de un buen docente.

Un docente es el responsable de la formación académica y personal de muchos grupos de estudiantes que año atrás año comparten medio día con él. Un buen docente se caracteriza por ser un buen profesional académicamente hablando pero también por ser una buena persona, ejemplo de sus estudiantes, persona en quien confiar porque lo que dice practica y practica lo que dice. A continuación se enumera las características más relevantes que debe tener un buen docente:

1. *Mente abierta:* Permite al buen docente a adaptarse y aprender de tantas situaciones diarias que se presentan en el día a día del trabajo.

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Pensilvania.

2. *Flexibilidad y paciencia:* Debe ser una persona paciente con todos los estudiantes, a tal punto de comprender las diferentes actitudes que pueden tener los educandos, por las diversas dificultades que pueden pasar en sus hogares, personalmente, etc., además la flexibilidad debe ser otra cualidad de un buen docente porque es parte de la comprensión sin llegar a proteger la irresponsabilidad.
3. *Dedicación:* Ser maestro implica entregar su tiempo más allá de las horas exigidas, porque nunca le sobraré tiempo sino siempre le faltará para todo lo que es responsabilidad del buen maestro
4. *Actitud positiva:* Una cualidad muy importante para solucionar problemas que se presenten en el aula o en la institución misma.
5. *Altas expectativas:* El buen maestro siempre deseará que sus alumnos lleguen a la excelencia, siempre estará dispuesto a dar todo de sí para lograr sus objetivos.
6. *Conocimiento de la materia:* No se puede enseñar lo que no se sabe, por eso un buen maestro siempre se está preparando y actualizando.
7. *Confianza:* Los buenos maestros tienen confianza en sus capacidades para detectar dónde están los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
8. *Compasión:* Profesores con talento son capaces de trabajar con alumnos con diferentes niveles de madurez y conocimientos.
9. *Planificación:* Un buen maestro acude a su trabajo con material preparado, porque respeta el tiempo, no se puede perder en improvisaciones. Además comprende que sus estudiantes necesitan diferentes tiempos para lograr un aprendizaje significativo.

10. *Ejemplo*: Un buen maestro debe ser ejemplo para sus estudiantes, ejemplo en todo el sentido de la palabra, ejemplo en puntualidad, cumplimiento, responsabilidad, respeto, solidaridad, etc.

11. *Participación con la comunidad*: mantener buenas relaciones con la comunidad, es básico para tener el apoyo de los padres, administradores y líderes, además aumenta su eficacia en el aula.

12. *Entusiasta*: Un buen maestro, nunca pierde el entusiasmo por su profesión, a pesar de los problemas que como ser humano tiene, nunca deja de lado su entusiasmo y contagia a estudiantes y compañeros de esa energía que proyecta. Castellá, J.; Comelles, S.; Alavedra, A.; Vilá, M. (2007). *Entender(se) en clase: Las estrategias comunicativas de los docentes bien* Barcelona, Imprimeix

1.2.2.5. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza significa que además de la competencia específica en la disciplina, es preciso también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar de tal forma que alcance los objetivos de la enseñanza y el aprendizaje, luego que ha logrado su licenciatura.

La UNESCO (1993), pide una educación que disminuya el desfase existente entre la educación que se brinda y las necesidades individuales y sociales y definen a la profesionalización como el desarrollo sistemático de la educación fomentado en la acción y el conocimiento especializado, de manera que las decisiones en cuanto a lo que se aprende, a cómo se lo enseña y a las formas organizativas para que se cumpla con esto, se tomen de acuerdo con los avances de los conocimientos científicos y técnicos, los marcos de responsabilidad preestablecidos, los criterios éticos que rigen la profesión y los diversos contextos y características culturales.

Para Fraga R. (1996), la profesionalización aporta un conjunto de estrategias de regulación dentro de la enseñanza que guardan estrecha relación con la función de la investigación y los discursos académicos, logrando que los métodos de las disciplinas académicas organicen lo que los maestros y alumnos tienen que hacer.

La profesionalización de la enseñanza guiará al proceso hacia:

- ¿Qué objetivos –expectativas sociales- debe lograr este proceso?
- ¿Qué contenidos son necesarios incorporar a la personalidad de los alumnos?

- ¿Qué concepciones de la enseñanza y el aprendizaje posibilitan la formación y desarrollo de los actos cognitivos, modos de relaciones con la realidad y valores de los estudiantes como ser social y profesional?
- ¿Qué contextos ofrecen potencialidades educativas y cómo se relacionan con el modelo de la escuela?

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

El Sistema Educativo Nacional se divide en dos modalidades: la educación formal y la educación no formal.

La Educación Formal es la que se imparte en instituciones educativas autorizadas, tiene una secuencia de años o ciclos lectivos, con la finalidad de culminar un proceso que al fin de este le permitirá obtener un título profesional. La Educación Formal corresponde a los niveles inicial, parvulario, básico, medio y superior.

La Educación No Formal es la que se ofrece con el objetivo de completar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, no se sujeta al sistema de años o ciclos de la Educación Formal. Es sistemática y corresponde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad.

El docente juega un papel fundamental en la escuela, transmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. El docente debe tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de que aprende y para qué aprende, lo que le permitirá establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

Marín, A. (1998) señala que hay que construir un sistema de educación superior de cooperación intensa que propicie la movilidad de académicos y estudiantes y la permanente innovación del proceso educativo. La universidad deberá crear ambientes favorables para lograr una docencia que le permita ir atendiendo los cambios cada vez más comprometidos que tienen una nueva e innovadora visión del mundo, con capacidad de respuesta ante la sociedad y con la generación del conocimiento.

Así, la universidad es la llamada a asumir responsablemente el proceso de cambio para estar preparada en la producción de nuevos conocimientos, de su presentación y de sus usos sociales, para que brinden altos niveles de capacitación y especialización

a quienes se dedicarán a formar personas para el cambio social, donde se practique la equidad de género, igualdad de derechos, etc.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Es muy común escuchar que la educación es una tarea de padres y profesores, pero en realidad intervienen muchos elementos más, entre los que están familiares, entorno, medios de comunicación, etc. Además hay que reflexionar que es una tarea que tiene principio pero no tiene fin, pues toda la vida hay que prepararse para ir paralelamente con el avance tecnológico y descubrimientos científicos que nos ofrecen los medios de comunicación, mismos que están al alcance de toda persona.

Sin embargo, podemos decir que son los padres quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos, pero muchos de ellos eluden esta difícil tarea, buscando excusas como la falta de tiempo, el no estar capacitados, no tuvieron la oportunidad de ir al colegio, y los que sí están capacitados, están muy ocupados pues los dos trabajan, no tienen tiempo para estar con sus hijos menos para educarlos, una actividad que requiere de paciencia, disciplina, esfuerzo y perseverancia.

Y, en otros casos delegan la responsabilidad a abuelos y abuelas, quienes ya sin energías y con altos niveles de permisividad, van perdiendo la autoridad frente a hijos y nietos, quienes además no saben ni siquiera mostrarse agradecidos con quien una vez crió a sus hijos y ahora le toca dedicarse a sus nietos, muchas veces obligados por las circunstancias, por no quedarse solos, por no tener dónde vivir, por no convivir con la soledad.

Los niños y niñas crecen con la falta de afecto de sus padres, por lo que tendremos niños y niñas capaces de manipular, de amenazar a adultos, en cambio otros han crecido en un ambiente llenos de amor, protección, cuidado, porque están conscientes de lo importante que es todo esto en los primeros años, para formar niños seguros, responsables, independientes y respetuosos.

No sucede así con niños cuyos padres le han dado todo y consentido mucho, tienen de todo que no saben de necesidades materiales pero sí sienten la falta de afecto. Son niños impulsivos, que esperan siempre una retribución ante su cumplimiento de algo, sino manifiestan su conducta fuera de lo normal, con berrinches, pues nadie controló sus emociones y comportamientos. Serán futuros adolescentes con trastornos de conductas y personalidad, impulsividad exagerada, que entre en conflicto con el

entorno escolar, porque allí tendrá que cumplir reglas, tendrá límites y tendrá que aprender a convivir con los demás. Y no nos referimos a niños con síndrome de déficit de atención o hiperactivos, quienes sí necesitan una atención especial debido a su problema fisiológico y por ende requieren la aceptación del problema primero de sus padres, sus familiares y de él mismo, para comprometerse con responsabilidad para superar la situación.

Los niños mimados y consentidos, tienen problemas de adaptación en la escuela, porque como en casa hacen lo que quieren, y en la escuela no lo pueden hacer, se sienten aburridos, les cuesta la obediencia, tienen que aprender que tener una buena nota cuesta esfuerzo, que hay que poner atención en clases, que debe respetar para que lo respeten.

Niños con estos problemas pueden terminar aislados en centros de rehabilitación, donde poco pueden hacer para cambiar lo que ya está hecho, por eso es importante la reflexión oportuna para el cambio de conducta de padres permisivos, consentidores, se debe estar atentos a pistas que suelen manifestar estas conductas fuera de lo normal. Deben educar a sus hijos implantando hábitos, valores, normas, desarrollar actitudes.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

El gestor educativo tiene que cumplir con algunas características como:

- Es capaz de analizarse y comprender a sí mismo.
- Es capaz de analizar y comprender a los demás.
- Estimula y facilita el intercambio de ideas.
- Percibe tanto a los individuos como a la sociedad.
- Es capaz de expresar empatía por los demás.
- Posee habilidad creativa.
- Puede utilizar las ideas de los demás y traducirlas eficazmente en un plan de acción.

La educación es una actividad humana, y como el trato es con seres humanos, es una actividad muy compleja, se debe tratar con mucha prudencia para cumplir con su finalidad. Una de estas finalidades es la socialización, la transmisión de la cultura, y la producción de recursos humanos con conocimientos y habilidades para el manejo de las nuevas tecnologías que ayudarán a su vez al desarrollo de la sociedad. El gestor

educativo debe articular de manera sistemática saberes y procesos de administración, dirección y liderazgo.

Veciana, J. M. (2002) define la función directiva como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el caso del sector educativo, significaría que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y hacer seguimiento de las finanzas

Un buen gestor sabe organizar, seleccionar personal cualificado, define con claridad perfiles y roles, facilita de recursos para que el personal trabaje con finalidad de alcanzar las metas propuestas, controla los procesos, hace seguimiento de los planes y estrategias para reconducir las acciones en caso de ser necesario.

1.2.3.2. La función del docente.

La función del docente está definida y reconocida en el marco de los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico. Ibarra, O. (2004). *La función del docente entre los compromisos éticos y la valoración social*. Recuperado de

www.oei.es/docentes/articulos/funcion_docente_compromisos_eticos_ibarra.pdf

La función que hoy tiene el maestro no la ha tenido desde siempre, el antiguo maestro tenía como función primordial la de transmitir la cultura heredada a las generaciones jóvenes, hoy tiene nuevas responsabilidades y exigencias que le impone la nueva sociedad. Así mismo, “Se reconoce la importancia del maestro, sea como promotor de los más altos valores religiosos y morales, ya como promotor del cambio social y cultural que favorece el desarrollo de los pueblos”. Ibarra, O. (2004) *La función del docente entre los compromisos éticos y la valoración social*. Recuperado de:

www.oei.es/docentes/articulos/funcion_docente_compromisos_eticos_ibarra.pdf

Torres, R. M. (2005), tiene una recopilación de diferentes fuentes actuales, donde sintetiza las principales características del rol docente de hoy, rol docente ideal “que supera los límites de lo humano”, supone que el maestro sea “un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador, entre otras características deseables.

Esto origina una situación un tanto paradójica, pues en una misma persona y en un mismo contexto, se exigen dos elementos:

- Por un lado, un perfil docente con tantos rasgos deseables en los planos pedagógico, moral, estético, cultural y científico, que se resume en la responsabilidad ética de la función del maestro.
- Por otro lado, elementos de valoración social, contradictorios entre sí y originados en el macro y microcontexto del desempeño, que inciden en la baja estima social generando malestar entre los maestros. Si bien es cierto, que se reconoce la importancia del docente, no se cuenta con el apoyo del Estado, ni con el apoyo de la comunidad educativa ni con el debido reconocimiento salarial a su función.

El maestro actual, se mueve en una sociedad del conocimiento que avanza tan rápidamente como el tiempo mismo, ahora es tan fácil obtener un sinnúmero de información, pero la destreza de seleccionar la misma es muy importante a la hora de informarse. El manejo de las TICs es indispensable para estar al día con los conocimientos, esto implica desarrollo de las habilidades, creatividad, uso de herramientas, etc.

Por todo esto, el papel de hoy en día del maestro no es tanto enseñar sino aprender a aprender de forma autónoma, con criterio, para promover su desarrollo cognitivo y personal mediante el análisis, la criticidad y la aplicación a la vida cotidiana o laboral más tarde. La formación se centra en el alumno, quienes deben construir su propio conocimiento a base de aprendizajes significativos, que puedan ser aplicados a cualquier circunstancia que se les presente en la vida.

Ante la diversidad de estudiantes y de situaciones educativas, el docente debe aprovechar los múltiples recursos disponibles para personalizar su acción docente, trabajar con otros colegas para compartir experiencias, convertirse en un investigador para estar a la altura de los nuevos descubrimientos o cambios que se dan inclusive en la asignatura que dicta.

El docente debe tener claras y ordenadas las funciones que debe cumplir como las siguientes:

- Experto en los contenidos, planifica pero es flexible.
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, etc.
- Regula aprendizajes, favorece y evalúa los progresos.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Potencia el sentimiento de capacidad.
- Enseña qué hacer, cuándo, cómo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos, fomenta la empatía con el grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia es la primera escuela de un niño, es donde aprende las primeras normas y reglas, es donde aprende a manifestar sus sentimientos de afecto o rechazo, de obediencia o desobediencia, es donde se debe sentir aceptado para aprender a aceptar a los demás. A partir de este entorno se conecta con la sociedad, unas buenas bases le ayudarán a evitar episodios traumáticos a su llegada a la escuela.

Hay diferentes tipos de familias y por lo tanto diferentes estilos de formación de los hijos:

Estilo autoritario: La comunicación es unidireccional, los padres dan órdenes sin explicación alguna y restringen la autonomía de los hijos quienes empiezan a inhibirse. El resultado es que los hijos tienen bajos niveles de autoestima, autonomía personal, creatividad y adaptación social. Suelen ser pasivos y tímidos y viven ansiosos de obtener la aprobación de los demás.

Estilo democrático o asertivo: Reconocen y respetan las opiniones de sus hijos, mantienen el diálogo, además tienen deberes y derechos recíprocos, los conflictos suelen ser poco frecuentes y leves. En la escuela desarrollan el sentido de responsabilidad, asumen las consecuencias de sus actos, se adaptan fácilmente a los cambios sociales, son colaboradores, respetan las reglas, les gusta trabajar en equipo, tiene alto nivel de autoestima y autoconfianza.

Estilo permisivo: Se basa en la tolerancia. El nivel de exigencia es muy bajo. Los padres acceden fácilmente a los deseos de los hijos y toleran demasiado sus expresiones impulsivas. Demuestran demasiada protección por sus hijos. En la escuela se muestran egocéntricos, dependientes con dificultades para el esfuerzo, consecuencia, bajos logros escolares, tienen altos niveles de autoestima y autoconfianza y son realistas.

Estilo negligente: Demuestran baja exigencia parental, y eluden su responsabilidad como padres y en la educación. No demuestran afecto ni preocupación por las necesidades de sus hijos. En la escuela las consecuencias son que desarrollan un auto concepto negativo, carencias de autoconfianza y auto responsabilidad, bajos logros escolares, son candidatos a manifestar graves trastornos psicológicos y desviaciones graves de conducta. IES, Santa Bárbara (2010). *Los estilos educativos*. Recuperado de

http://www.educastur.princast.es/ies/stabarla/proa/bf_3_6.pdf

Es de resaltar que el mejor estilo es el asertivo o democrático, porque prima el respeto de los derechos y deberes de padres e hijos, además el proceso educativo tendrá mejores logros.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Se puede afirmar con certeza que parte del éxito de los modelos formativos dependen del interés, motivación y la constancia del estudiante. Con el desarrollo tecnológico, el papel de receptor de los estudiantes cambio al de emisores, formando parte activa del proceso de enseñanza aprendizaje. Son los protagonistas de la construcción de su conocimiento, con capacidad para responder a las demandas de la sociedad luego de una formación que ha centrado su proceso en sus intereses, que ha desarrollado conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes entorno a él. Esto lo convierte en el responsable de su propio proceso formativo, donde tiene el privilegio si se quiere decirlo así, de aprender a su ritmo, respetando sus diferencias con el grupo de iguales.

Por lo tanto, la formación es una actividad dirigida por los propios estudiantes que tienen que asumir su compromiso consigo mismos para responsablemente lograr el aprendizaje y que sea significativo, de manera que lo pueda transferir a diferentes situaciones que se le presentarán tanto en su vida estudiantil como profesional.

El alumno actual se caracteriza por ser interactivo, espontáneo, inquieto, resuelto, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias y sensaciones nuevas, pasando el docente a ser el guía, el facilitador y orientador para lograr que el estudiante desarrolle las destrezas de seleccionar información y de conducir su vida hacia un futuro positivo.

Entre las funciones del estudiante, están desarrollar y aprovechar de la mejor manera, su forma de aprendizaje, entre las que tenemos:

a) El trabajo colaborativo de los alumnos.- La enseñanza se centra en el aprendizaje colaborativo, definiendo objetivos de aprendizaje para el alumno y objetivos de enseñanza para el maestro, esperando obtener competencias, habilidades, actitudes, valores, uso de metodologías dinámicas por parte del estudiante. El rol del profesor será: guía, orientador, acompañante y el alumno tendrá como roles: ser investigador, constructor, rendir evaluaciones continuas y formativas.

El aprendizaje colaborativo se basa en teorías cognoscitivas que según Piaget, hay cuatro factores que influyen en la modificación de estructuras cognoscitivas y son: la maduración, experiencia, equilibrio y transmisión social. Para lograr este tipo de aprendizaje, factor importante es la eficiencia de un ejercicio profesional responsable y excelente que se reflejará en la función formadora integral de los alumnos. misma que partirá de las necesidades reales de estos, evitando la deserción y reprobación.

b) Proceso de aprendizaje, modelo Constructivista.- El verbo *construir* proviene del latín *struere*, que significa *arreglar o dar estructura*. El modelo constructivista, sostiene que el aprendizaje humano se construye, los nuevos conocimientos se elaboran a partir de enseñanzas anteriores. El aprendizaje de los alumnos debe ser activo, participando en actividades que les lleve a alcanzar un aprendizaje significativo, por lo tanto este tipo de aprendizaje no es pasivo. Los seres humanos construyen conocimientos por sí mismos, no entienden ni utilizan de manera inmediata la información, pero con la experiencia se crean esquemas que son modelos mentales que almacenados en nuestras mentes se amplían y cambian mediante dos procesos complementarios: la asimilación y el alojamiento Piaget, J. (1978).

Entre las características del aprendizaje constructivista se puede citar: permite el contacto con variadas representaciones de la realidad que a su vez constituyen la complejidad del mundo real, se basa en tareas auténticas y significativas que pertenecen a casos de la vida diaria, permiten la reflexión basada en la experiencia y

apoya la construcción colaborativa del aprendizaje para obtener conocimiento. Jonassen, 1994).

1.2.3.5. ¿Cómo enseñar y cómo aprender?

La relación personal que se dé entre alumno-maestro beneficia a ambas partes y ayuda aprender a maestro y alumno.. El estudiante admira al profesor y quiere alcanzar el grado de conocimientos y comprensión de su maestro. El docente debe enseñar a sus alumnos a aprender y los estudiantes deben enseñar a su maestro a enseñar mejor.

El proceso de aprendizaje tiene muchas etapas y la primera es la memorización, pero no es suficiente con recordar, hay que comprender, analizar, evaluar y crear el nuevo conocimiento, Es necesario que los estudiantes comprendan esto para que dejen de ser memorizadores y pasen a ser comprensivos de lo que van a aprender. Cuando lo hacen, pasan a aplicar mejores estrategias y técnicas de estudio.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos: *la empatía*, los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje, *el aprendizaje activo*, ya que la participación del estudiante y el descubrimiento propio facilita el aprendizaje, *el trabajo en equipo*, ayuda la comprensión porque la comunicación entre iguales es más comprendida que de maestro a alumno y la *potenciación del ego*, es necesario animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

También se debe tener claro que los estudiantes aprenden de diferentes estilos, al igual que tienen diferentes personalidades. Así, hay estudiantes que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Ellos deben descubrir cuál es la forma que más les ayuda la comprensión del aprendizaje para convertirse en estudiantes más eficientes. Paralelamente los maestros deben saber los estilos de aprendizaje de sus alumnos para practicar una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases, y así llegar a todos y que todos comprendan y se apoderen del conocimiento, de las destrezas y las habilidades.

Entre los medios empleados para mejorar el uso y la incorporación de la tecnología en la educación, se ha implantado el programa "Entre pares", que ayuda a los maestros a tener acceso a las más recientes tecnologías de cómputo, con el empleo de herramientas para crear aprendizaje e integrando por lo tanto el currículum oficial a la

tecnología, resaltando además la importancia del trabajo colaborativo pues los docentes en un trabajo mutuo se preparan para el mejor desempeño de sus funciones.

Debemos tomar en cuenta que hay varias formas de llegar al conocimiento científico, son las técnicas didácticas las cuales son un conjunto de actividades que el maestro emplea para que el estudiante construya el conocimiento, lo transforme, lo plantee y lo evalúe; entre ellas podemos mencionar las siguientes:

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- De organización gráfica: Tabla de grupo, matriz de equipo, cadenas secuenciales.
- Para la enseñanza recíproca: Toma de apuntes por pareja, celdas de aprendizaje, la pecera, juego de rol, rompecabezas, equipos de exámenes.
- De escritura: Diarios para el diálogo, ensayos didácticos, corrección por el compañero, escritura colaborativa, antologías de equipo, seminarios sobre una ponencia.
- Para la resolución de problemas: Pasa el problema, estudio de casos, resolución de problemas por parejas pensando en voz alta (RPPPVA), resolución estructurada de problemas, equipos de análisis, investigación en grupo.
- Tormenta de ideas: se empieza dando la oportunidad de que cada miembro del grupo exprese una idea relacionada con el tema o problema a resolver, no se discute ninguna de las ideas aportadas, luego se las ordenará de acuerdo algún criterio de importancia

Técnicas de simulación, socio-drama o dramatización:

En estas técnicas se reflejan situaciones de la vida diaria en la escuela pero con la ventaja que no surgen los problemas de la realidad, porque es hipotética o fingida. Tiene un carácter lúdico y son muy motivadoras en especial para aquellos alumnos que tienen dificultades de aprendizaje o de participación:

- Estudio de casos: Se desarrollan las actividades partiendo de un caso real, de un periódico o de un video. Lo interesante es que los alumnos o docentes se vean reflejados en el caso elegido. Se llega al análisis de la situación y la toma de decisiones de actitudes.

- **Role-Playing:** Se basa en la dramatización de una situación que es elegida entre todos, luego se definen características de los personajes que intervienen, para finalizar se analiza, la situación, se discute la solución que han dado los actores y la que podríamos haber dado y se llega a una reflexión y valoración de todo lo vivenciado.
- **Improvisación:** Se basa en varias preguntas que el docente hace como por ejemplo: ¿quién es? ¿cómo es?, ¿qué hace?, a través de estas los alumnos crean una historia, desarrollando su creatividad e intuición.
- **Diálogo simultáneo – Philips 66:** Son muy útiles para obtener opiniones elaboradas por equipos, llegar a acuerdos, sugerir actividades, hacer tareas de repaso y comprobar la información inicial con la que cuenta un grupo antes de entrar a un tema nuevo.

También están las técnicas expositivas, seminarios talleres, clases prácticas, prácticas externas, lecturas dirigidas, discusión, debate, mesa redonda, todas ellas dirigidas a trabajos individuales o grupales y que tienen como objetivo lograr en el estudiante un aprendizaje significativo.

Estrategias de enseñanza son “Procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos”, Díaz Barriga, F.(2002).

1.3. Cursos de formación.

La calidad de la educación requerida por la sociedad, va paralela a la preparación de profesionales de la educación, quienes deben ser valorizados, se debe eliminar la creencia de que es un oficio para pobres, que requiere de mínimas habilidades, que cualquier profesional la puede ejercer, (El Comercio,(2009) Quito-Ecuador, Abril; con estas posiciones no se podrá elevar la calidad educativa, porque los maestros son seres humanos, que como cualquier otra persona necesita sentir su autoestima respetada y considerada.

Si bien es cierto que en medida en que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, la calidad educativa mejorará, no podemos olvidar que el éxito del cambio estará en la preparación inicial de quienes van a desempeñar la función de docente. La formación continua es permanente y a lo largo de su desempeño profesional.

Los cursos de formación siempre serán necesarios para lograr los objetivos y metas trazadas en la educación, los mismos que deben ser planificados tomando en cuenta algunos puntos de vista como: detectar problemáticas y necesidades de capacitación, definir temas específicos para realizar o recibir un curso de formación, seleccionar personal que necesite capacitación y en qué parámetros, etc.

La utilización e integración de las nuevas tecnologías en los procesos formativos, es impostergable tanto en las instituciones educativas como en las empresas en general. Es también uno de los temas primordiales en la formación de los docentes, pues no se puede garantizar el desarrollo de la educación dejando desapercibida la sociedad del conocimiento en la cual estamos viviendo. El uso de la tecnología ayuda en gran manera a la formación en general, pues facilita el proceso de enseñanza aprendizaje de la persona, además de proporcionar dinámicas pedagógicas y metodológicas basadas en la colaboración, la comunicación y el acceso a una inmensa cantidad de recursos de información. Los modelos de formación tradicionales cambian por el uso de las nuevas tecnologías, sean presenciales o a distancia.

Contar con herramientas tecnológicas o las llamadas plataformas de teleformación es importante en los cursos de formación, pues facilitan los procesos de diseño y definición de cualquier tipo de proceso formativo. Una plataforma de teleformación debe tener capacidad de gestionar, administrar, organizar, coordinar, diseñar e impartir programas de formación a través de la tecnología Internet/Intranet.

Los cursos de formación deben estar bien preparados, organizados, con recursos didácticos de acuerdo a los contenidos a tratar de tal forma que tengan el mismo resultado de aprendizaje significativo que esperamos en los estudiantes.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Son diferentes etapas de aprendizaje compuestas por diversas acciones de formación que deben tener como datos:

- Objetivo genérico del curso
- Acciones de formación contenidas en el curso
- Número de alumnos, número de cursos, número de horas de formación y presupuesto desglosado por acciones formativas.

Flippo explica que la capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la capacidad de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo.

Los cursos de formación son cursos encaminados a mejorar la labor educativa que cumplen los maestros, es importante que los docentes se sientan comprometidos con los procesos de cambio e innovación pedagógicos. La formación inicial es la base en la formación del profesional docente, pues es donde se sientan las bases para que el profesorado aprenda a ejercer el liderazgo pedagógico que exige el actual sistema educativo.

La capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación encierra la transmisión de conocimientos específicos al trabajo, actitudes frente a aspectos organizacionales, frente a la tarea y al ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias.

Herdoíza, M. sostiene que “La capacitación busca ajustarse a las necesidades, problemas y expectativas de los diferentes actores del sistema educativo, a fin de contribuir a que estos, a su vez, estén cada vez más habilitados para responder a los requerimientos educativos de sus alumnos y alumnas, padres y madres de familia y comunidad”. Es necesario que los maestros se encuentren preparados adecuadamente para el desempeño eficiente de su rol, para lo que no es suficiente una formación inicial satisfactoria sino que se actualice permanentemente y participe de programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, así como en los avances de la ciencia y la tecnología en relación a la educación.

Siguiendo el ejemplo de otros países como El Salvador, que ha venido capacitando a los maestros por niveles desde el año 1990, con el objetivo de mejorar el nivel cualitativo de la educación, es menester capacitar al profesorado ecuatoriano en diferentes aspectos como serían: concientización de la importancia del compromiso profesional respecto a la calidad y eficiencia de su rol, capacitación sobre liderazgo en el aula y fuera de ella, elaboración de materiales didácticos de bajo costo y desarrollo del lenguaje oral, como en el país citado anteriormente, que habían enviado a un gran número de maestros a capacitarse en Estados Unidos con el programa *Maestros Líderes de la Educación Básica*, podría hacerlo el Ecuador, en el país que creyere conveniente. La capacitación tiene tantos y tantos temas que su proceso es por el lapso de muchos años por no decir por siempre, temas como metodologías y

didácticas participativas, comunicación verbal y no verbal, problemas de aprendizaje, desarrollo psicomotor del niño, aprendizaje cooperativo, uso del material didáctico, evaluación de los aprendizajes, liderazgo y comunicación, son algunos de los temas que podrían tener gran importancia y despertar el interés del profesorado.

Los programas de capacitación se fundamentan en las siguientes directrices generales:

- Promover la necesidad del cambio, orientando la atención central hacia los educandos, sus familias y su comunidad, concientizando a su vez a las nuevas generaciones de su responsabilidad para enfrentar cambios acelerados en el campo científico y tecnológico, así como también despertar su compromiso en el desarrollo social.
- Promover una renovación metodológica en las diferentes áreas, y en el proceso de enseñanza-aprendizaje que involucra evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento de los problemas de aprendizaje, relaciones con los alumnos, padres de familia y comunidad educativa en general.
- Favorecer innovaciones pedagógicas para hacer interesante, novedoso, relevante y pertinente el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Mejorar el ambiente institucional, de forma que las aulas, espacios recreativos y todo espacio de la institución se vuelva acogedor, en los que se practiquen valores, principios, derechos y deberes individual y socialmente positivos, desarrollando un tipo de relación social afectivo y de confianza, de respeto y tolerancia en el interior de la comunidad educativa. (Herdoíza, M.)
- Potenciar el uso adecuado y creativo de los instrumentos curriculares, guías metodológicas, libros de texto, manuales de evaluación, bibliotecas escolares, en favor de mejorar la calidad educativa y el desempeño profesional.
- Aplicar metodologías participativas que logren aprendizajes significativos en los educandos.
- Encauzar una administración educativa local participativa, compartida entre todos quienes forman parte de la comunidad educativa.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

La formación docente es una pieza fundamental en la transformación del sistema educativo. Su formación se suele dar en base a los siguientes aspectos:

- Los intereses del docente como trabajador.
- Los intereses del sector privado en la formación y el desarrollo profesional de los profesores.
- La oportunidad y la sincronización de los cambios.

El docente es un empleado del estado por lo tanto su relación es de empleador-empleado. Los educadores de todo el sistema escolar público, a nivel de toda Latinoamérica, ha tenido que luchar por sus derechos, ya que siempre ha tenido una remuneración muy baja, ha sido la profesión menos reconocida monetariamente hablando, por lo tanto, los estados, conscientes de este hecho ha ido haciendo un esfuerzo por dar atención a las exigencias de los maestros, dotándoles de un mejor sueldo y cursos de profesionalización en pos de una mejor calidad educativa.

Sin embargo, existía la dificultad de que la formación docente se realizaba separadamente entre escuelas normales y universidades, sin que hubiera nexos de coordinación o continuidad en los procesos formativos.

Actualmente la preocupación del gobierno, es la formación profesional de los docentes en general, pues el interés es la mejora de la calidad educativa. Entonces de debe formar a todos sin distinción de niveles, porque al ser la educación un proceso continuado, no podemos esperar mucho si se lo hace en un determinado grupo y el resto sigue trabajando sin una correcta actualización.

Otra dificultad que se ha presentado, es el número de reformas que se han implantado, entonces sucedía que cuando recién se dominaba una reforma, ya se estaba hablando de otra, no dando tiempo al dominio de una ni tampoco poder ver resultados, lo mismo sucedía con las planificaciones, que habían cambios de un año para otro, y lo único que se hacía es ponerse al día en lo que desean los supervisores del momento que hagamos, esto no puede ser así, porque no ayuda en nada a la formación profesional del docente.

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

El diseño de la planificación es recolectar datos como objetivos, prioridades, recursos, plazos, etc., que servirán de orientación para la planificación a su vez de la formación.

La planificación de programas de formación determina los agentes que deberán ser desarrollados, proporciona los recursos y establece los grandes plazos o etapas. Generalmente, es desempeñado por los gestores de las instituciones o empresas, quienes a su vez encargarán el desarrollo y gestión, para lo cual deben contar con equipos, servicios, dentro y fuera de su estructura.

Los elementos que debe tener toda planificación son:

- Análisis de Necesidades de formación: Este análisis permite determinar los objetivos del plan de formación, adaptándolo a las nuevas exigencias del mercado, en este caso de la educación y por ende a las necesidades de las personas involucradas en el cambio.
- Objetivos de formación: Se debe determinar los objetivos o metas que se pretende lograr con las capacitaciones que se quiere llevar a cabo.
- Programas de formación: Es la estructura básica de los planes de formación, que delimitan los temas y subtemas que serán abordados en la capacitación.
- Es necesario además estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación, así como también número de alumnos, número de cursos, número de horas de formación y el presupuesto desglosado.
- Presupuesto de formación: Es necesario saber el presupuesto con el cual se cuenta para el curso de formación.
- Calendario de actuación: Tiempo en que se realizará cada una de las acciones de la formación.
- Ejecución del plan: Se refiere a la puesta en marcha del programa de formación.
- Sistema de evaluación de formación: Es la forma de evaluación de los resultados que tendrá del curso de formación. (Herdoíza, M.)

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

Los cursos de formación orientadas al docente son importantes por cuanto:

- La acción docente tiene por sí misma suficiente importancia para dejarla que funcione a la deriva.
- Contempla todos los aspectos formativos, tanto los referidos a conocimientos como habilidades y actitudes.
- Posibilita la adaptación a las necesidades e intereses personales de los docentes.
- Permite el aprovechamiento de las actividades y los recursos.
- Proporciona al docente información suficiente para conocer el proceso en el que se ha comprometido o van a comprometerse.

La actual sociedad exige se eleve la calidad de los profesionales en todos los ámbitos, por lo tanto la educación no queda relegada de esta exigencia, sino por el contrario quizá se puede decir que siendo la educación el puntal para una mejor sociedad, el educador debe formarse permanentemente para a su vez formar el recurso humano que será parte de las sociedades actuales y venideras.

El docente tiene el compromiso de ayudar a los estudiantes a desarrollar su potencial intelectual y creativo, mediante el uso de estrategias innovadoras y motivadoras, que vayan de acuerdo a los intereses y necesidades de los educandos, para promover un aprendizaje significativo que pueda ser aplicado en cualquier situación de su vida estudiantil y en la vida diaria.

Debe por lo tanto, el educador dominar el diseño de estrategias y métodos científicos que le llevarán a generar un ambiente de relación e intercambio con los estudiantes, quienes desarrollaran sus capacidades y competencias favorablemente; lo que permitirá que el educando sea el actor que construye su conocimiento a partir de los que ya posee y descubrir otros nuevos.

Delors, J. (1997), en su informe presentado a la UNESCO sostiene: “El fracaso escolar y su proliferación, que afecta todas las categorías sociales, aunque los jóvenes procedentes de medios desfavorecidos están más dispuestos a él. Sus formas son múltiples: acumulaciones de repeticiones de curso, abandonos de los estudios”, (p.150).

Estas aseveraciones, evidencian la necesidad de la capacitación docente para mejorar su desempeño profesional. Con esta realidad, los países latinoamericanos han iniciado programas de transformación universitaria que incluyen becas para profesores y estudiantes con el propósito de formarlos como profesores y profesionales para

enfrentar los retos que imponen los adelantos científicos, tecnológicos, elevando de igual manera la calidad de los profesionales requeridos por la sociedad.

Tunnermann, (1998), afirma: “adoptar una innovación con características válidas para el contexto, necesidades e idiosincrasias en donde se pretenda aplicar” con el propósito de lograr el desarrollo y la calidad en función a las necesidades y la realidad del contexto regional (p. 22).

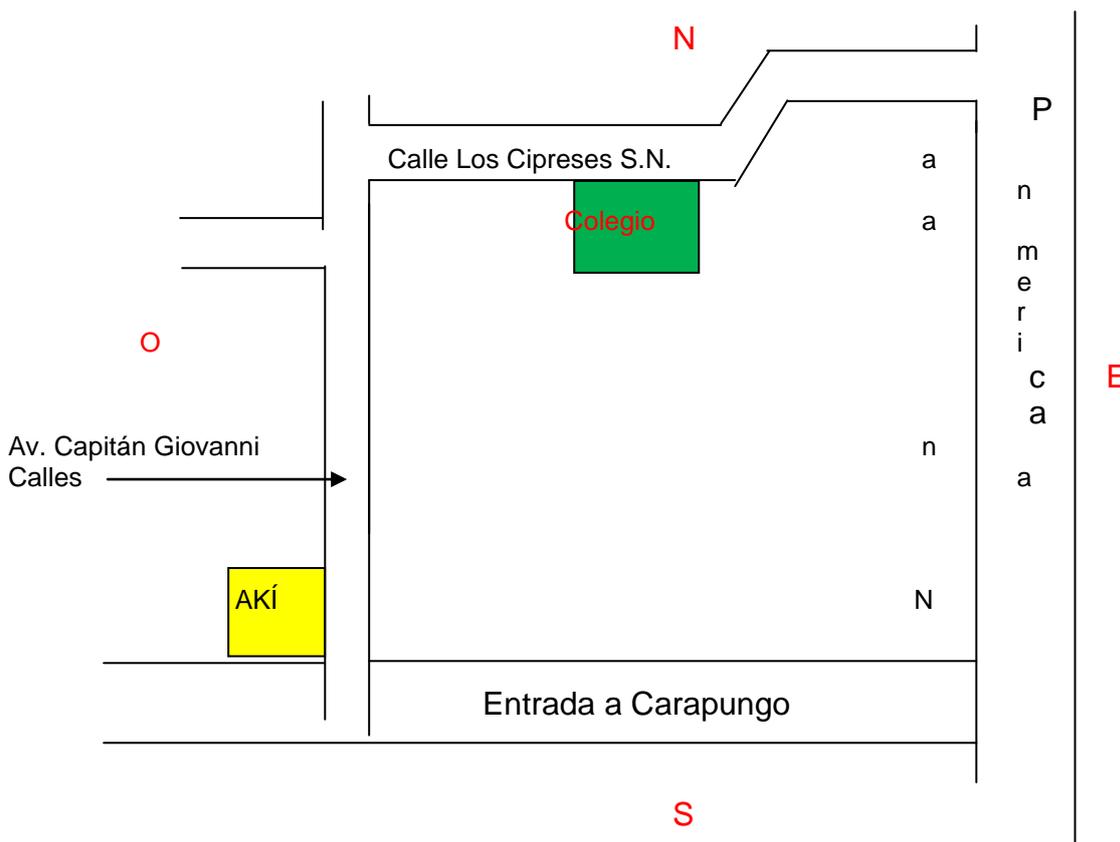
Puede concluirse, que la formación profesional de los docentes y su compromiso honesto y serio, son los pilares para lograr el cambio en la calidad educativa, los docentes tradicionalistas no tendrán más cabida en este siglo, caracterizado por el acelerado adelanto de la tecnología, la educación actual exige un maestro dinámico, actualizado y comprometido con su quehacer docente.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

La Institución Educativa Joseph Louis De Lagrange, ubicada en la parroquia de Calderón y creada en el año 2001, ofrece un servicio de educación de Bachillerato en Ciencias.

Su ubicación la podemos ver en el siguiente croquis:



Es una institución particular, mixta, labora en la sección diurna. Tiene una población estudiantil de 45 alumnos en bachillerato, con un promedio de 15 alumnos por aula, pues cuenta con tres paralelos. La mayoría proviene de hogares organizados, con sus excepciones, pertenecen a una clase social media – baja, la elección de la institución la hacen sobre todo por la cercanía a sus hogares, por la módica pensión que cobran y porque se había ganado prestigio en el lugar. Los padres de los estudiantes son personas que tienen una profesión media, técnica y gran número tienen sus propios negocios.

En cuanto a infraestructura, es una institución bastante grande, cuenta con tres plantas, sus aulas son muy espaciosas, el área administrativa está bien organizada y distribuida, tiene su secretaría, su dirección, su sala de profesores, su cafetería, su sala de audiovisuales, su biblioteca y los respectivos laboratorios de Ciencias Física y Química, lugar adecuado para el bar; cuenta con los recursos didácticos necesarios

como son televisión, DVD, infocus, en cada aula, tiene espacios recreativos amplios, se mantiene el aseo y el orden por doquier, se puede percibir el bienestar tanto de profesores como de estudiantes.

El momento de la encuesta, los docentes manifestaron su satisfacción de estar laborando en la institución investigada, pues dijeron que había una buena comunicación con el personal directivo y administrativo, había libertad para trabajar y que estarían gustosos de colaborar con la investigación si los fines son buscar mejoras para la misma.

2.2. Participantes.

- *Directivos:* El cuerpo directivo de la institución está conformado por el señor Rector, Msc. Rodrigo Miño Ortega, la señorita Vicerrectora y la señorita Secretaria, personas preparadas en la rama de la educación, por lo tanto tienen la visión y la misión claras sobre el objetivo que tiene esta carrera en bien de la sociedad.
- *Docentes:* Personas dedicadas a la profesión en la cual están formadas, se observa que tienen vocación por lo que hacen: enseñar, ser guías, orientadores de sus estudiantes. La población de la investigación está conformada por trece docentes de los cuales cinco pertenecen al género masculino y ocho pertenecen al género femenino.

Información general del investigado

Tabla N° 1 **Género**

Opción	f	%
Masculino	5	38,46
Femenino	8	61,54
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

La institución, presenta un 61,54% de personal docente femenino, correspondiendo solo un 38,46% al género masculino, representa casi el mismo porcentaje que nos señala el censo realizado por el Magisterio Fiscal del Ecuador, donde el 38,76% son hombres y el 61,24 son mujeres, de una población total de 112731 maestros empadronados. En relación al magisterio particular, hay datos tomados de la Primera Encuesta Nacional Docente sobre CyMAT, que reflejan que un 75% de docentes son mujeres y el 25% son varones.

Según datos proporcionados por la INE, durante los años 2000-2007 la población española mantiene las proporciones de sexo: 49,4% mujeres y 50,6% hombres, esta pequeña diferencia se debe a que hay mayor nacimiento de varones al igual que de defunciones, por lo que se mantiene la relación.

Los porcentajes obtenidos en la investigación nos demuestran que la profesión docente sigue siendo mayoritariamente para el género femenino.

Tabla N° 2 Estado civil

Opción	F	%
Soltero	6	46,15
Casado	5	38,46%
Viudo		
Divorciado	2	15,38%
No contesta		
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El estado civil de los docentes del colegio investigado, corresponde en un 46,15% a soltero y un 38,46% a casados y un 15,38% divorciados.

Un estudio nacional del año 2011-2012 refleja que el 60,6% son casados, 17,6% solteros y un 12% viudos o divorciados. Hay una variación de casi 22% con la investigación realizada donde hay mayor porcentaje de solteros y el estudio del año mencionado donde primaba el estado civil casado de los docentes.

El estado civil del docente no tendría porque influir en su calidad de trabajo, pues todos pueden ser responsables con el compromiso adquirido para la formación de la niñez y la juventud de nuestro país.

Tabla N° 3 Edad

Opción	F	%
20-30 años	4	30,77
31-40 años	7	53,85
41-50		
51-60		
61-70		
Más de 71 años		
No contesta	2	15,38
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

La institución está conformada por un personal docente adulto joven pues el 53,85% está entre los 31 – 40 años de edad. Comparando con la edad promedio del Magisterio Fiscal que es de 42,18 años, se puede corroborar ese promedio como una constante en el magisterio.

La edad del docente que prima se encuentra en la etapa del adulto joven, lo que es una fortaleza para mostrar interés por la formación profesional a través de la actualización tanto científica como tecnológica.

- La investigadora, también es una profesional de la docencia, que busca mejorar su proceso de enseñanza educativa en el colegio donde presta sus servicios profesionales.

2.3. Diseño y métodos de la investigación.

2.3.1. *Diseño de la investigación.*

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

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden *cualitativo*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación. Jaramillo, S. (2013).

2.3.2. *Métodos de investigación.*

Método descriptivo: “Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los **estudios descriptivos** buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003)

Método Inductivo: Es aquel que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares, es uno de los métodos más usados, sigue cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para el registro, la clasificación y estudio de esos hechos, para llegar a la generalización y a la contrastación. La investigación encaja en este método pues las conclusiones se generaliza a las necesidades que tienen todos los docentes del bachillerato, a partir de las observadas en el colegio investigado Joseph Louis De Lagrange.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación.

En la presente investigación se empleó la técnica de la observación, entrevista y la encuesta.

Observación, este método permitió establecer una relación concreta entre los participantes de la investigación y la investigadora, misma que concluyó que el ambiente laboral por ejemplo era satisfactorio para los docentes, las relaciones interpersonales eran adecuadas, hay un clima de respeto mutuo y la disposición sobretodo de apoyar a la investigación notoria y clave.

La *entrevista*, que es un diálogo intencional, una conversación personal que el entrevistador (investigadora) establece con el entrevistado (Rector de la institución), con la finalidad de obtener información.

La *encuesta*, que es una técnica que está destinada a recopilar información al igual que la observación, fue la aplicada a los docentes de bachillerato de la institución a investigar.

Fue el *cuestionario*, con un conjunto de preguntas de tipo abiertas y cerradas, orientadas a brindar información sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, las que fueron contestadas por la muestra investigada.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

En la presente investigación se utilizó como instrumento de la misma un *cuestionario*, que está orientado a obtener información sobre la institución, sobre el investigado o participante en la investigación (docente de bachillerato), formación docente que

posee, cursos y capacitaciones que ha realizado en los últimos años, y una serie de preguntas destinadas a conocer las preferencias que tendrían en cuanto a formación docente y conocimiento de las nuevas tecnologías. Este, es el punto central de la investigación, para tener conocimiento sobre las necesidades que presenta la institución Joseph Louis de Lagrange sobre formación de docentes del bachillerato.

El cuestionario aplicado (Anexo N° 1), fue tomado de instrumentos previamente validados, y contextualizados por el equipo de planificación del presente proyecto y fundamentalmente, por la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.5. Recursos.

Los recursos necesarios para llevar a cabo la presente investigación fueron:

2.5.1. Talento humano.

Son trece docentes de Bachillerato que se prepararon en la profesión por vocación, que muestran interés en su formación continua y permanente.

2.5.2 Materiales:

Para llevar a cabo esta investigación y que queden como referencia se utilizó:

- Cámara fotográfica
- Cuestionarios
- Material auxiliar: esferográficos, lápices, borradores, hojas de apuntes.
- Computadora
- Empastado de tesis
- CD
- Transporte

2.5.3. Económicos.

La investigación en sí tiene un costo alrededor de \$ 1000,00 dólares, además está el tiempo, dedicación y responsabilidad que se debe entregar.

2.6. Procedimiento.

La realización del presente trabajo investigativo se lo realizó con el asesoramiento de la Máster Luz Esther Álvarez Gálvez, docente de la Universidad Técnica Particular de Loja. Luego de dar a conocer el tema de la investigación, y los cuestionarios que deberían ser aplicados a los investigados, se procedió a buscar el material bibliográfico sobre el tema, de forma que se sustente la investigación.

Paso seguido, se pidió autorización al equipo de planificación de la universidad, sobre la institución que iba a ser investigada, una vez que se había mandado la información de la misma, aprobado este punto, se pidió a la autoridad de la institución el respectivo permiso para aplicar el cuestionario a los docentes que trabajan en la sección bachillerato, una vez recibido el permiso, se aplicó el cuestionario, momento en el cual se permitió también tomar algunas fotografías de la institución y de sus diferentes espacios como son el administrativo, laboratorios, aulas, patios, entre otros.

Con el material listo, es decir los cuestionarios aplicados, se procedió a realizar la tabulación de los datos, con el propósito de elaborar las tablas estadísticas, mismas que reflejan los resultados obtenidos.

Mediante el análisis y discusión de resultados, se procedió a obtener las conclusiones y recomendaciones, las mismas que están en estricta concordancia con el curso de formación propuesto por la investigadora y a su vez con el objetivo de la investigación.

CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Diagnóstico de las necesidades formativas.

El desarrollo de la formación docente contempla varias fases y entre ellas, la detección y análisis de los problemas y necesidades es esencial, pues es la etapa que determinará la posterior planificación y elección de estrategias formativas para hacer de las debilidades encontradas, fortalezas que vayan en pro de la calidad educativa.

A continuación se describe los resultados del diagnóstico que se realizó a los 13 docentes de la institución educativa Joseph Louis De Lagrange, el mismo que nos servirá para realizar la propuesta sobre el curso de formación que se planificará según las consecuciones que se puedan apreciar.

Sparks, D. y Loucks-Horsley, S. (1990), sostiene que la identificación de las necesidades y los intereses de los docentes en las fases iniciales de procesos de desarrollo profesional, son un paso previo a la planificación de actividades específicas de aprendizaje.

Bell (1991), propone que la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. Partiendo de estos dos conocimientos, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes.

Imbernón (1994) igualmente sostiene que el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación al área problemática, debe ser lo primero para dar paso a cualquier proceso de desarrollo docente.

Luego de la recogida y análisis de los datos, pasaremos a dar valoración a las necesidades detectadas y se priorizará las mismas, para posteriormente planificar las acciones formativas, sean de carácter remediativo, preventivo u orientadas al desarrollo.

Con estos datos y análisis, finalmente se presentará el curso de formación para los docentes de la institución investigada.

Datos Institucionales

Tabla N° 4 **Tipo de institución**

Opción	f	%
Fiscal		
Fiscomisional		
Municipal		
Particular	13	100,00
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

La educación en nuestro país puede ser fiscal, particular o fiscomisional, según lo contempla la LOEI, lo importante y esencial es que sin tener en cuenta el tipo de institución educativa que sea, esté sujeta a las normas y leyes que rigen la educación en bien de ir tras la mejora de la calidad educativa.

Tabla N° 5 **Tipo de bachillerato que ofrece**

Opción	f	%
Bachillerato en ciencias	13	100
Bachillerato técnico		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Siendo la última disposición, que los planteles educativos ofrezcan las modalidades de bachillerato en Ciencias y el bachillerato Técnico, se debe brindar una preparación de calidad a los jóvenes que irán tras su futuro para que no tengan las equivocaciones que muchos tuvimos al haber elegido a los 15 años una especialidad que más luego no nos interesó, hoy la intención es que en una edad más madura (17 – 18 años) se decidan más acertadamente por la profesión futura que les gustaría ejercer.,

Información general del investigado

Tabla N° 6 **Cargo**

Opción	f	%
Docente	13	100
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas		
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Todo el personal tiene la función de docente y no se dedica a otra función a la vez, lo que sería una fortaleza para la institución. La información que se proporciona a nivel nacional indica que el 88,32% son docentes, el 8,1% son profesores y directores, el 1,41% son profesores inspectores y menos del 1% tienen otras funciones.

Para nuestra investigación, el que trabajen en la profesión en la cual se prepararon es una fortaleza que sin duda ayudará a conseguir el objetivo trazado por el Ministerio de Educación: Calidad y calidez educativa con equidad.

Tabla N° 7 Tipo de relación laboral

Opción	F	%
Contratación indefinida	11	84,62
Nombramiento		
Contratación ocasional	2	15,38
Reemplazo		
No contesta		
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El 84,62% del personal cuenta con un contrato indefinido lo que también es una fortaleza, pues el personal sentirá seguridad en su trabajo, lo que permite un mejor desempeño. A nivel nacional, el 91,7% cuenta con un nombramiento de tipo docente, cosa que no ocurre en la institución investigada.

Una ventaja que hoy tienen los maestros, es la transparencia con la que se puede ingresar al magisterio fiscal o municipal, solo depende del interés y preparación del docente, aplicar para los bien llamados concursos de méritos y oposición, porque ya no se necesita el palanqueo para ingresar a servir en la educación.

Tabla N° 8 Tiempo de dedicación

Opción	F	%
Tiempo completo	11	84,62
Medio tiempo	2	15,38
Por horas		
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

En cuanto al tiempo de dedicación a su labor profesional se observa que el 84,62% lo hace a tiempo completo y un 15,38% a medio tiempo, implicaría este resultado que tiene vocación por lo que realizan profesionalmente. A nivel nacional también se tiene datos de que el 95% lo hacen a tiempo completo. En el sistema fiscal desde la promulgación de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), los docentes deben trabajar a tiempo completo, 8 horas diarias, tiempo en el cual deben realizar las tareas extras fuera del aula como son revisar cuadernos, pruebas, planificar, atender a representantes, preparar clases, se espera que con esta medida mejore el sistema educativo en el Ecuador. Además es un factor motivarte el reconocimiento económico que se ha hecho a la dura labor del maestro.

Tabla N° 9 Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional

Opción	F	%
Sí	12	92,31
No		
No contesta	1	7,69
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

No cabe duda que la institución al reflejar un 92,31% del personal que labora lo hace en las asignaturas para las cuales fueron formados, debe ser una fortaleza. A nivel del Ecuador, también se observa que un alto porcentaje como es el 72% labora en el área en que se encuentra preparado profesionalmente.

El dictar las clases en las áreas de su especialidad, no deja de lado la necesidad de actualizarse en el nivel científico y tecnológico, para ir paralelamente con los estudiantes y cumplir a cabalidad con la función de guías, facilitadores y formadores de los alumnos y alumnas.

Tabla N° 10 Año de bachillerato

Opción	F	%
1°	4	30,77
2°	4	30,77
3°	4	30,77
No contesta	1	7,69
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El 92,31% de docentes de la institución investigada labora en los tres años de Bachillerato, lo que lleva a pensar que son profesionales que cumplen con las competencias necesarias para desarrollar su labor docente como son: Organizar su formación continua a los largo de sus trayectoria profesional, domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo, lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora en su contexto institucional, evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje con un enfoque formativo, construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo, contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes y participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional. (Construcción de un Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad, p. 45-72). www.sems.sep.gob.mx

Además los docentes de bachillerato son quienes culminan con la Educación General Básica y Obligatoria que deben tener todos los niños y niñas del Ecuador, por lo que se sobreentiende que se ha tenido suficiente tiempo para que salgan al mundo, sea a trabajar o bien a estudiar en la universidad, con principios, valores y conocimientos sólidos.

Formación docente

Tabla N° 11 Nivel más alto de formación

Opción	F	%
Bachillerato		
Nivel técnico	2	15,38
Lic. Ing. Eco. Arq.	9	69,23
Maestría		
Ph. D		
Otros Especifique	2	15,38
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El 15,38% está preparado a nivel técnico, un 69,23% tienen profesión relacionada a la docencia en tercer nivel. Comparando con los datos obtenidos en Argentina, el 76% de los docentes tiene una formación de tercer nivel, al igual que aquí y un 16% poseen una formación de maestría y un 8% doctorado y especialidad en partes iguales. En un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) "Educación at a Glance 2008" refleja que un 50% de la población adulta tan solo ha completado como máximo la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), lo que nos permite inferir que en nuestro país, la gente que ha cursado tercer nivel es muy superior a los datos de España. Como el objetivo es mejorar la calidad educativa en nuestro país, debemos tomar en cuenta la reflexión que hacen Arenas Castellanos y Fernández de Juan, 2009, cuando señalan "que a mayor grado de preparación pedagógica docente, mayor rendimiento académico de los alumnos".

Si se está tras la meta de mejorar la calidad educativa, no se puede dejar de lado la preparación que deben tener los docentes, pues como refleja la investigación, hay estancamiento en la formación profesional, el mayor título es la licenciatura, y a pesar de que han manifestado algunos factores como el económico y el tiempo, no justifica para que no sigan adelante preparándose, para estar capacitados y enfrentar la gran variedad de estudiantes que llegan a ser parte de las personas formadas por los maestros.

Tabla N° 12 **Ámbito educativo**

Opción	f	%
Lic. en Ciencias	11	84,62
Doctor en Educación		
Psicólogo Educativo		
Psicopedagogo		
Otros especifique		
No contesta	2	15,38
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El 84,62% de los encuestados son Licenciados en Ciencias, el 15,38% no contestó. Con un alto porcentaje de encuestados titulados en el ámbito de la educación, se puede tener confianza en que la mejora de la calidad educativa sí es posible. Aranda Redruello, R. (2008), señala que el desarrollo personal y social de los docentes, influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

El docente debe y está consciente de la alta responsabilidad que tiene al ser parte del cambio que se espera para las futuras generaciones, ese cambio será posible empezando por el ejemplo de quienes profesan la más difíciles de las profesiones, los maestros, por eso, la necesidad de ser investigadores, innovadores, activos, curiosos incluso con los avances del mundo entero.

Tabla N° 13 **Otras profesiones**

Opción	F	%
Ingeniero		
Arquitecto		
Contador		
Abogado		
Economista		
Médico		
Veterinario		
Otros especifique	2	15,38
No contesta	11	84,62
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El personal docente de la institución, no contesta en el 84,62% y en el 15,38% de los casos si tienen otra profesión. Se deduce que al ser un alto porcentaje quienes no contestan, que esa gran mayoría no posee otra profesión sino la de docente. Calderhead y Shorrock, 1997, sostienen que el primer factor de la calidad en la Educación es el profesorado, cabe resaltar que con un porcentaje alto de docentes preparados que laboran en la institución, se logrará mejorar la calidad educativa. De ahí la imperiosa necesidad del cambio de actitud que debe tener el docente, para aceptar los retos que le ha impuesto el gobierno y la sociedad en general.

Tabla N° 14 **Titulación de postgrado**

Opción	F	%
El ámbito educativo		
Otros ámbitos, especifique.		
No contesta	13	100
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El 100% del personal no contesta poseer un nivel de posgrado pues el nivel más alto es de Licenciado. En un estudio realizado en el Ecuador en el año 2004-2005 se puede observar que apenas un 1,8% del profesorado tiene un título de postgrado, lo que lleve a reflexionar sobre la necesidad de la formación de los profesionales docentes.

Si no hay un cambio de actitud y decisión en el profesorado ecuatoriano, difícilmente se podrá alcanzar el objetivo propuesto: mejorar la calidad educativa, por tanto se debe aprovechar al máximo el tiempo, participar en los cursos que ofrece el Ministerio de Educación, actualizarse mediante la investigación, emplear los recursos tecnológicos al máximo en bien de alcanzar la excelencia en la labor que se realiza. Ser parte activa de los grandes cambios que tiene el Ecuador, debe ser la aspiración de todo ecuatoriano y ecuatoriana.

Tabla N° 15 **Seguir un programa de formación**

Opción	f	%
Sí	7	53,85
No		
No contesta	6	46,15
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Estos datos, llevan a pensar en la situación que vivió España, al tener resultados muy pobres en las evaluaciones internacionales realizadas por la OCDE, por lo que "todo maestro debe considerar la necesidad por actualizarse profesionalmente por propia iniciativa y por responsabilidad con los alumnos".(Lacarrière Espinoza, José L. (2008).

La actitud pasiva, de seguir con metodologías y estrategias de antaño, no contribuyen ni beneficiarán a nuestras próximas generaciones, es imprescindible que el docente cambie de forma de pensar, que deje la comodidad del dictado, de las clases magistrales, de los carteles, es hora de usar la tecnología, dar el correcto valor a la internet, y a los medios por los que nos introducimos en la comunicación, para ser guías eficaces de quienes están formándose.

Cursos y capacitaciones

Tabla N° 16 **En qué le gustaría formarse**

Opción	f	%
Maestría	10	76,92
Ph. D	1	7,69
No contesta	2	15,38
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Como se puede observar un gran porcentaje tiene interés en alcanzar una maestría, esto implicaría que están conscientes de la necesidad de prepararse para ser maestros de calidad y llegar a la meta propuesta, sin lugar a duda esto contribuye a la satisfacción personal y a ser partícipes del gran cambio que se está dando en el Ecuador.

Tabla N° 17 Cursos a los que ha asistido

Opción	f	%
0	1	7,69
2	6	46,15
3	4	30,77
5	2	15,38
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Se puede apreciar que un 46,15 % de docentes de la institución ha tomado dos cursos en los dos últimos años, es necesario reflexionar sobre su importancia y aprovechar los cursos que ofrecen la DINAMEP con el objetivo de mejorar la calidad educativa, y emular a Venezuela y Colombia donde juegan un papel preponderante las universidades pedagógicas en los procesos de formación docente. UNESCO, O realc. Recuperado de www.unesco.org.cl

Tabla N° 18 Total de horas

Opción	f	%
No contesta	0	0
0-25 horas	5	38,46
26-50 horas		
51-75 horas	6	46,15
76-100 horas	2	15,38
Más de 100 horas		
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Se puede apreciar que sí hace falta que los docentes tomen cursos de formación para mejorar su trabajo, pensando en que la preparación que tiene el maestro se refleja en la innovación que presente en el aula durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla N° 19 Tiempo último curso

Opción	f	%
0-5 meses	3	23,08
6-10 meses		
11-15 meses	8	61,54
16-20 meses	1	7,69
21-24 meses		
Más de 25 meses		
No contesta	1	7,69
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Ante un mundo tan cambiante, es necesario la incorporación de nuevos modelos de enseñanza aprendizaje, con todo lo que implica el proceso, la actual llamada sociedad del conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías, que cambian tan vertiginosamente, cuando quizá estamos aprendiendo una ya aparece otra, nos hace pensar en la necesidad de una actualización y formación permanente del docente. No se pueden quedar tan satisfechos sin recibir cursos de formación por periodos de más de un año, por decir algo, es necesario que se lo haga responsablemente.

Tabla N° 20 Lo hizo con el auspicio de

Opción	f	%
Gobierno	4	30,77
De la institución donde labora		
Beca		
Por cuenta propia	7	53,85
No contesta	2	15,38
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Se observa que un 30,77% recibió los cursos con auspicio del gobierno, y un 53,85% por su cuenta propia. Los datos en el Ecuador indican que todavía no se llega al gasto que dice la Constitución, no menos del 30%, sigue siendo el país que menos invierte en educación comparado con Venezuela y Colombia.

Qué interesante poder observar que un gran porcentaje lo hace por cuenta propia, eso demuestra el grado de responsabilidad que sienten los maestros al estar inmersos en una profesión sobre la que ha recaído el compromiso de transformar la sociedad actual, de entregar nuevas generaciones formadas en principios y valores y que además estén listos para enfrentar la competencia que tendrán alrededor.

Tabla N° 21 Ha impartido cursos

Opción	f	%
Sí	1	7,69
No	12	92,31
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El alto porcentaje no tiene experiencia en dictar cursos, esto lleva a reflexionar sobre lo indispensable de recibirlos para luego sentir la seguridad y el deseo de compartir con otros experiencias propias, para en un trabajo colaborativo, dejar de ser la persona que aplica en el aula lo que los especialistas han diseñado sino ser los propios autores de cambios que se pueden dar e innovaciones basadas en los resultados que se obtienen con los años de experiencia.

Tabla N° 22 Es importante capacitarse

Opción	f	%
Sí	13	100
No		
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El 100% del personal docente está de acuerdo en que es necesario capacitarse, lo que conllevaría a mejorar el nivel educativo que ofertan las instituciones.

Según una entrevista realizada por Ana Laura Rosario, (2012), la mayoría de docentes dan apertura hacia nuevos aprendizajes, porque son los primeros en desear estar actualizados y al nivel de sus estudiantes quienes van casi por sí solos aprendiendo las nuevas tecnologías.

La respuesta afirmativa de todo el personal docente de la institución investigada, lleva a la reflexión de que los maestros sí están comprometidos con la necesidad de prepararse, quizá una debilidad que se debe superar es la forma en como se presentan los cambios curriculares, muchas veces por no decir siempre, llegan a manos de los docentes como textos, que se darán lectura en el mejor de los casos pero

sin lograr el efecto esperado para que haya un cambio en la actitud de los maestros y por ende en el trabajo en el aula.

Tabla N° 23 Recibir la Capacitación

Opción	f	%
Presencial	2	15,38
Semipresencial	5	38,46
A distancia	6	46,15
Virtual/vía internet		
No contesta		
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

La falta de tiempo, las obligaciones como madres y padres de familia, hace que los maestros prefieran una capacitación a distancia, incluso de manera virtual, lo que a su vez implica la necesidad de estar preparados en el manejo de las nuevas y avanzadas tecnologías, pero no hay falta de interés, el camino sería buscar la forma y los medios de alcanzar el objetivo de prepararse permanentemente.

Tabla N° 24 Horarios de capacitación

Opción	F	%
Lunes a viernes	2	15,38
Fin de semana	11	84,62
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El 84,62% manifiesta que el mejor horario para capacitarse sería fin de semana, únicamente el 15,38% preferiría hacerlo de lunes a viernes.

Según algunas consultas realizadas, los cursos de capacitación tienen mayor éxito cuando se lo realiza en los días de labores pues es el tiempo que los docentes entregan, con mayor entusiasmo para mejorar su profesionalización. Otra alternativa sería hacerlo a distancia o virtualmente, de ninguna manera se debe obligar al docente que reciba las capacitaciones bajo la amenaza de sanciones, porque entonces se capacitarán pero muy poco lo pondrán en práctica.

Tabla N° 25 Temáticas para capacitación

Opción	f	%
Formación en temas de mi especialidad	4	30,77
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	38,46
Teorías del aprendizaje	1	7,69
Pedagogía educativa	1	7,69
Métodos y recursos didácticos	2	15,38
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Si se observan los porcentajes de la temática en la que les gustaría prepararse, podemos concluir que los cambios que se han dado en el currículo, hace que los docentes sientan la necesidad de prepararse en su área, en su especialidad, esto implica la urgencia de recibir capacitaciones sobre los nuevos temas que se van incorporando en los programas, pero también la responsabilidad de ser una persona investigadora, que se autoeduque en las puntos álgidos que reconozca tener. Esta es una reflexión que se debe hacer todo docente inmerso en el compromiso de cambiar la educación y por dónde empezar, por uno primero.

Tabla N° 26 Obstáculos para no capacitarse

Opción	F	%
Falta de tiempo	7	53,85
Altos costos	6	46,15
Falta de información		
Falta de apoyo		
Falta de temas		
No es de su interés		
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Las diferentes crisis que ha vivido el país, la necesidad de obtener mayores ingresos económicos para llevar a los hogares, ha disminuido el tiempo que los docentes podrían dedicar para su propia preparación, esto no justifica pero es entendible, hoy con los nuevos cambios, la mejora salarial, es de esperar que los docentes cambien de actitud y se decidan a recibir capacitación en bien de los niños y jóvenes que generalmente están ávidos de conocimientos.

Tabla N° 27 Motivos para los cursos/capacitación

Opción	F	%
Aparición nuevas tecnologías	1	7,69
Falta de cualificación profesional	4	30,77
Necesidades de capacitación cont. y per.	3	23,08
Actualización de leyes y reglamentos	3	23,08
Requerimientos personales		
Otros especifique	2	15,38
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Como se puede observar la falta de cualificación profesional es el motivo que tiene más alto porcentaje para seguir los cursos de capacitación. El tener conciencia de la falta de cualificación ya es un punto a favor para que decidan los maestros a seguir los cursos de formación donde puedan sentirse mejor cualificados para desempeñar su labor educativa. Esto de hecho, favorecería a la educación y preparación que reciban los estudiantes a cargo de cada maestro.

Tabla N° 28 **Motivos para asistir a cursos**

Opción	f	%
Relación del curso con la actividad docente		
Prestigio del ponente	2	15,38
Obligatoriedad de asistencia		
Favorecen ascenso profesional	6	46,15
Facilidad horarios		
Lugar donde se realizó el evento		
Me gusta capacitarme	5	38,46
Otros especifique		
No contesta		
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

El principal motivo que impulsa al maestro para asistir a un curso de capacitación debería ser la satisfacción de considerarse bien preparado para su desempeño profesional dentro del aula, de esta manera estaría también contribuyendo, dando su aporte a la mejora de la calidad educativa ante una nueva generación de aprendices que nacen con las nuevas tecnologías y que muchas veces superan al maestro en el conocimiento de las mismas.

Tabla N° 29 **Aspectos importantes para cursos**

Opción	F	%
Aspectos teóricos		
Aspectos técnicos/prácticos	9	69,23
Ambos	4	30,77
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Como se aprecia en la tabla 29, la mayoría de docentes, están conscientes que el proceso enseñanza aprendizaje no puede ir separado de la práctica, que la teoría no ayuda a alcanzar aprendizajes significativos ni para ellos mismos menos para los alumnos, de ahí la importancia de recibir una formación inicial, continua y permanente, unida a la práctica, los cursos de formación también deben ser de la misma manera, solo así se logrará despertar el interés de la niñez y la juventud en su aprendizaje y con la utilización correcta de las tecnologías de la información.

Respecto de su institución educativa

Tabla N° 30 **La institución ha propiciado cursos**

Opción	F	%
La institución propiciado cursos		
Sí	2	15,38
No	9	69,23
No contesta	2	15,38
TOTAL	13	99,99

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

La necesidad de formación que tienen los maestros es alta, se debe por lo tanto buscar los medios para hacerlo, el IESS, a través del aporte personal que entrega cada persona afiliada, ofrece cursos de capacitación, por lo que es primordial hacer las gestiones necesarias para ser parte de este beneficio en bien de la formación del docente y por ende del estudiantado. Pero cabe recalcar que es responsabilidad de cada maestro buscar las formas de prepararse, de utilizar los medios informáticos para actualizarse, ser investigador de los cambios y avances que se dan a nivel científico y tecnológico.

Tabla N° 31 **Están elaborando cursos**

Están elaborando cursos	f	%
Sí	2	15,38
No	11	84,62
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

Siendo una necesidad prioritaria, a nivel nacional hay preocupación por la formación continua y permanente del profesorado como manifiesta el Ministerio de Educación del Ecuador, es menester que se desarrollen cursos de formación para docentes en forma permanente, para que sea el propio docente quien decida cuándo y cuáles tomarlos, conforme a sus necesidades muy particulares, porque los docentes están dispuestos a hacerlo pero no podemos manejar el tiempo y disposición de los mismos, porque nada que se lo hace por la fuerza dará un resultado óptimo.

Tabla N° 32 **Directivos fomentan información**

Directivos fomentan información	F	%
Siempre	7	53,85
Casi siempre		
A veces	4	30,77
Rara vez	2	15,38
Nunca		
No contesta		
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Joseph Louis De Lagrange

Elaborado por: Lic. Mery Hidalgo M.

La socialización al igual que la información son tan necesarias en un ambiente institucional para lograr en el estudiantado óptimos resultados y en los empleados mejor rendimiento. La falta de información puede incluso acarrear problemas de comunicación e interpretar las palabras como a bien tenga quien las escucha, estamos preparando a la niñez y a la juventud con miras al Buen Vivir, por lo tanto la información oportuna es imprescindible entre los docentes y en general entre todos los actores de la comunidad educativa.

En lo relacionado a su práctica pedagógica

Tabla N° 33 **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.**

LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	1	2	3	4	5	No contesta	Total
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza		5	4	4			13
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente		2	6	5			13

Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	6	3	2		1	13
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	2	3	7	1			13
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica		4	5	4			13
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes		3	6	4			13
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dada las diferentes características étnicas del país		3	8	2			13
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	3	5	4	1			13
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida				8	5		13
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			5	7	1		13
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora)		2	7	4			13
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula				8	5		13
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)				6	7		13
TOTAL	6	33	55	56	18	1	169

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN	1	2	3	4	5	No contesta	Total
Describe las funciones y cualidades del tutor				6	7		13
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI				9	4		13
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional			8	5			13
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el directivo de la institución educativa				9	4		13
Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa			7	4		2	13
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)		2	6	4		1	13
TOTAL		2	21	37	15	3	78

LA TAREA EDUCATIVA	1	2	3	4	5	No contesta	Total
<i>Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato</i>		2	9	2			13
<i>Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato</i>			7	5		1	13
<i>Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula</i>			4	8	1		13
<i>Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal</i>				6	7		13
<i>Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos</i>				10	3		13
<i>Percibe con facilidad problemas de los estudiantes</i>			1	8	4		13
<i>Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/as y ayudarles en la solución</i>				7	5	1	13
<i>Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes</i>				10	3		13
<i>El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa</i>					13		13
<i>Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s</i>				11	2		13
<i>Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva</i>			4	8	1		13
<i>Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula</i>				9	3	1	13
<i>Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje</i>			1	2	10		13
<i>Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos</i>				1	12		13
<i>Utiliza adecuadamente medios audiovisuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)</i>			8	4	1		13
<i>Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas</i>				12	1		13
<i>Diseña planes de mejora de la propia práctica docente</i>			7	6			13
<i>Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres</i>				6	5	2	13
<i>Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)</i>			8	3	1	1	13
<i>Utiliza adecuadamente la técnica expositiva</i>				8	5		13

Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura				10	3		13
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje				9	4		13
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente				11	2		13
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes				7	4	2	13
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			4	6	3		13
TOTAL	0	2	53	169	93	8	325

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	Media obtenida						TOTAL	Media
	1	2	3	4	5	No contesta		
La persona en el contexto formativo	6	33	55	56	18	1	169	33,8
La organización y la formación		2	21	37	15	3	78	15,6
La tarea educativa	0	2	53	169	93	8	325	65
Frecuencia	6	37	129	262	126	12	572	114,4
Porcentaje	1,05%	6,47%	22,55%	45,80%	22,03%	2,10%	100%	100

3.1. Necesidades formativas.

Actualmente hay un interés general en todo el mundo por mejorar la calidad educativa puesto que la educación tiene un amplio alcance en la vida de una sociedad no solo a nivel intelectual y técnico sino también en lo social, cultural, económico y laboral. Ante esto, se puede decir que la formación inicial del docente, es obsoleta y no da respuesta a la sociedad del conocimiento que estamos viviendo y no hay una formación continua y permanente, con estos antecedentes no se podrá llegar a satisfacer las necesidades de la nueva realidad social del presente y nuevo milenio.

En la presente investigación, se puede apreciar que sí existe necesidades de formación en los docentes, formación que les pueda hacer sentir capaces de adecuar su desempeño a las necesidades de los alumnos, alumnas, época y contexto en el que viven.

3.2. Análisis de la formación.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

El docente en el contexto formativo debe tomar en cuenta algunos aspectos para que el proceso enseñanza aprendizaje sea aprovechado al máximo, en la investigación se aprecia que apenas un 30,76% de los participantes (4 de 13 maestros se califican con el puntaje 4 sobre 5, que viene a ser el más alto pues ninguno calificó con 5), lo que refleja que se está pasando por alto factores tanto físicos, como mentales, emocionales, formas de vida, situación económica, relaciones intrafamiliares, todos son factores que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto del docente como del alumno. (Tabla 33, pregunta 1).

El conocimiento de la ayuda que puede brindar el uso de la informática en la tarea docente, tiene un porcentaje de 38,47%, bastante bajo para el auge en que nos encontramos con el uso de las TIC en el aula, el puntaje más alto fue 4 sobre 5, lo indicaron 5 docentes. Lo primero será determinar el sentido de las TIC en la educación, el modelo pedagógico que contribuye de forma más directa a mejorar la calidad y la equidad educativa, establecer la relación entre el desarrollo de la capacidad de los alumnos para aprender a aprender, para buscar información selectiva, para tener criterio y decisión ante la información disponible en la red, para fomentar los valores de tolerancia, respeto, solidaridad y justicia. La incorporación de las TIC en los procesos de enseñanza – aprendizaje de forma innovadora es ineludible, y el punto de partida será la formación de los profesores para que dispongan de las competencias necesarias para su utilización. También es urgente la inclusión de las TIC en los hogares no solo para entablar interacciones y actividades en familia sino para que sean un canal de comunicación entre la escuela y la familia. (tabla 33, pregunta 2).

Por otra parte, en el tema del conocimiento de la psicología del estudiante, es preocupante el hecho de que solo 2 docentes califiquen con 4 el puntaje más alto, lo que representa un 15,38% de los participantes, quienes manifiestan conocer sobre el tema. El resto de docentes tienen poco, muy poco conocimiento de psicología y su relación con el rendimiento escolar. Sin ser psicólogos, es necesario tener conocimientos básicos para saber que la inteligencia cognitiva se compone de facultades como la atención, la memoria, el lenguaje, la abstracción, etc., y que la inteligencia emocional incluye elementos sociales y emocionales. Con un conocimiento básico de estas dos inteligencias se puede comprender el por qué de algunos problemas habituales en las instituciones educativas, problemas de comportamiento

que pueden tener su origen en la dificultad de reconocer sus propios sentimientos, los sentimientos de los demás, de manejar adecuadamente las relaciones con los otros sujetos. Goleman, D. (1995). (tabla 33, pregunta 3).

Si se revisa la tabla 33, relacionada a la práctica pedagógica, se puede concluir que en su gran mayoría califican con el más alto puntaje 4 a todas las preguntas, lo que determina la necesidad de formación en este aspecto y en los diferentes subtemas que trata el cuestionario. Cada uno de los temas tratados tiene relación directa con el éxito que se pueda alcanzar en el aula con los estudiantes, el reconocimiento de la importancia de la relación profesor-alumno, la formación en las TIC para manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a los educandos, la formación académica en el manejo con equidad de los grupos y la identificación de estudiantes con necesidades educativas especiales, reflejarán la calidad de educación que se brinda en el interior de las aulas.

3.2.2. La organización y la formación.

La educación está estrechamente relacionada con la escuela o institución educativa, la misma que nace por y para resolver las necesidades educativas. Si bien en un principio, la educación era dependiente del contexto y su objetivo era influir sobre las personas para que busquen desarrollarse, prepararse, formarse en una u otra área, con el transcurso del tiempo se convirtió en una necesidad de ser regulada y organizada. Dentro de esta organización está la necesidad de delimitar sus objetivos, de adecuar los medios y de estructurar su desarrollo. Gairin, J. (2000).

Algunos autores afirman que una organización es una combinación administrativa de tecnología y de personas, de modo que ambas se relacionan recíprocamente y tienen objetivos comunes. Para relacionarse será indispensable una buena comunicación, y para cumplir los objetivos será igualmente necesario conocer la organización sobre la que gira la institución. El docente, actor activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, debe conocer el ambiente en el cual labora, debe tener conocimiento de las funciones que tiene que cumplir un docente tutor, las cualidades que deben caracterizarle, conocer el tipo de líder que tiene su institución, las herramientas y elementos que se emplean para planificar las diferentes actividades, analizar cómo está estructurado el sitio donde imparte sus conocimientos, donde es guía de grandes o pequeños grupos, futuros líderes de la sociedad. Los docentes de la institución investigada tiene un porcentaje aceptable de conocimiento sobre estos temas, que

también son un factor importante para el éxito y mejora de la calidad educativa, porque conociendo cómo y hacia donde va la institución, habrá mejor rendimiento.

3.2.3. La tarea educativa.

En cuanto a la función del docente en el aula, se puede notar que a un 60% como promedio, sí le interesa analizar los elementos propuestos en el currículo, los elementos que determina el aprendizaje en la enseñanza como son la inteligencia, personalidad, clima escolar, entre otros.

Además también conocen técnicas básicas para la investigación en el aula, técnicas de enseñanza individual y grupal, considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, reconoce las funciones principales del maestro actual, diseña planes de mejora de la práctica docente y de las asignaturas, diseña también instrumentos de autoevaluación de su práctica docente, emplea recursos del medio con la finalidad de lograr que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje.

Los docentes en el tema: la tarea educativa, son responsables de organizar, seleccionar, emplear metodologías apropiadas, elegir estrategias educativas, decidir textos a utilizar, emplear material didáctico de acuerdo a los contenidos y destrezas por desarrollar, el uso de la tecnología, de realizar las diferentes evaluaciones a los estudiantes para observar los avances o estancamientos y de realizar las macro y micro planificaciones, que son las guías para el desempeño eficiente en el aula. Se puede apreciar que en este punto, los docentes investigados dan la debida importancia al cumplimiento de sus funciones como maestros de bachillerato.

CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN

Luego de haber realizado el análisis de las tablas estadísticas, se propone el siguiente curso de formación docente, que se basa en las dificultades detectadas en los cuestionarios que los participantes en la presente investigación respondieron.

4.1. Tema del Curso.

Utilización de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula

4.2. Modalidad de estudios.

El presente curso está programado para realizarlo en forma presencial, se plantea hacerlo en cuatro fines de semana, sábados y domingos, en el siguiente horario:

Primera parte: De 08:00 horas a 13:00 horas

Receso: De 10:30 horas a 11:00 horas

Almuerzo: De 13:00 horas a 14:00 horas

Segunda parte: De 14:00 horas a 17:00 horas

Total de horas por día: 8 horas

En 4 fines de semana: 64 horas

4.3. Objetivos.

El objetivo general del curso de formación propuesto es:

- Mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas.

Los objetivos específicos:

- Estimular la investigación y actualización por parte del personal docente del colegio Joseph Louis De Lagrange.
- Planificar las clases con el uso de las TICs.

4.4. Dirigido a:

El presente curso de formación está dirigido a los 13 docentes del colegio Joseph Louis De Lagrange en primera instancia, dejando abierta la posibilidad de poderlo impartir a todo docente que desee mejorar su calidad educativa en el aula.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel 2: El curso está dirigido a docentes que poseen entre 3-5 años de trayectoria o experiencia profesional por lo que los participantes en el presente curso deben tener preparación en planificación didáctica, selección de materiales, evaluación de sus alumnos, lo que a su vez nos llevará a mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Es necesario que los participantes cuenten con conocimientos básicos de informática, y los materiales que se necesitan son los siguientes:

Computadora

Infocus

Conexión a internet

Discos multimedia

Material bibliográfico (Para consulta de las tareas que se enviarán)

Carpeta con hojas en blanco y lápiz

Papelotes

Marcadores

Pizarrón

Marcadores de pizarra

Distintivo con su nombre

4.5. Breve descripción del curso.

El presente curso, estará orientado y guiado por la persona tutora, pero la aportación personal de los docentes participantes será muy valiosa, pues entre los objetivos está mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y con la experiencia que cada uno posee, se ampliará la experiencia propia.

4.5.1. Contenidos del curso.

Características de la sociedad del siglo XXI

La sociedad actual, llamada sociedad de la información por el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y comunicación TIC, va cambiando rápidamente debido a los rápidos avances de la tecnología y los nuevos descubrimientos que el hombre realiza día a día. Esto conlleva a nuevas formas de cultura y de conocimiento que implican nuevos valores y normas de comportamiento.

En la sociedad de la información, esta es cada vez más audiovisual, multimedia y muy extensa, está almacenada en forma digital y con la ayuda de las TIC está al alcance de quien sea con el solo requisito de saber manejar los equipos en su forma básica. Es por esta razón que los seres humanos de hoy, están obligados a adquirir nuevas competencias que son imprescindibles para ser un empleado eficiente.

Las competencias del SER, SABER, HACER Y CONVIVIR son las habilidades que se debe cultivar para ser parte activa de la sociedad de hoy:

SER: Se basa en el autoconocimiento, en el deseo de cultivar su interioridad, de aprender a ser feliz, aceptarse a sí mismo, de adaptarse a las circunstancias cambiantes, mantener una curiosidad y actitud observadora y crítica ante lo que nos rodea e investigar.

SABER: Se debe desarrollar una cultura del conocimiento basado en el autoaprendizaje, a través de la investigación, de informarse, de analizar datos para construir el propio conocimiento con la aplicación de variadas técnicas de estudio y con un aprendizaje continuo y permanente.

HACER: Basado en la toma de decisiones, se debe actuar con perseverancia y dedicación, manteniendo una actitud positiva y creativa en el hacer, de manera que las tareas sean profesionales o cotidianas serán hechas con responsabilidad. La responsabilidad y flexibilidad son primordiales para resolver problemas, identificarlos y buscar la mejor alternativa de solución. El manejo y uso de las TIC en forma eficiente en cada área de la vida, se basará en el desarrollo de buenos hábitos para el trabajo.

CONVIVIR: La correcta expresión y comunicación son un punto de partida para convivir de forma sana y tranquila. El saber escuchar, comprender, tener un buen nivel de comunicación interpersonal, respeto por las demás personas y su diversidad, el

trabajo en equipo y la solidaridad permiten que nos sintamos como parte de la actual sociedad.

¿Qué son las TICs?

Son todas las herramientas tecnológicas que pueden ser utilizadas en el aula de clase para que sirvan de apoyo a la labor del docente, llegando de manera más significativa, logrando que los estudiantes se apropien de los conocimientos y a la vez sean ellos mismos los que busquen información, basándose en un criterio responsable y crítico.

En nuestro medio aún existe resistencia al uso de la tecnología, quizá porque no se ha dado la debida capacitación a los docentes sobre el manejo de las mismas. El uso de diferentes herramientas tecnológicas y su integración con estrategias didácticas llevará a alcanzar grandes y significativos retos para los alumnos.

Uso didáctico de las TICs

En la última década, los avances tecnológicos influyeron también en el cambio radical en las instituciones y en el desempeño eficaz y eficiente de los docentes. Aunque todavía queda mucho camino por recorrer, se debe tomar en cuenta que es necesario por no decir imprescindible lograr una conexión entre el sistema educativo y las tecnologías de la información y comunicación, mismas que abren nuevos horizontes y paradigmas.

Competencias docentes para el uso de las TIC

La sociedad de la información obliga que los nuevos maestros y los antiguos desarrollen nuevas habilidades, competencias y actitudes relacionadas con las TIC. Igualmente los programas de estudio contemplan nuevas temáticas, que generan necesariamente la actualización del desempeño docente. Entre los conocimientos y competencias básicas en TIC necesarias para los maestros de hoy, tenemos:

- Tener una actitud abierta y crítica sobre el uso y consecuencias de las TICs, nociones de hardware y mantenimiento básico de los equipos y funcionalidades básicas del sistema operativo como sería explorar el disco, copiar, subir y bajar información, etc.
- Uso amplio del lenguaje audiovisual: procesador de textos, diccionarios, OCR, creación de páginas web sencillas, editar gráficos, escanear, grabación de

- sonido, fotografía, videos, etc.; manejar programas de presentación, transparencias, navegación por el internet, correo electrónico, FTP, chats, etc.
- Desarrollar conocimientos sobre búsqueda, valoración, proceso y transmisión de información con las TICs: manejar hoja de cálculo y gráficos de gestión, base de datos y redes locales, en un nivel básico, ya que es muy amplia esta temática.
 - En cuanto a la temática relacionada directamente con la docencia: fuentes de información y recursos TICs, localización, acceso; uso y manejo de programas específicos en relación a las asignaturas que imparte.
 - En relación a conocimientos psicopedagógicos que implica un gran componente actitudinal: integración de las TICs en el diseño curricular, evaluación objetiva de recursos TICs, nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje con TICs, autoaprendizaje, trabajo cooperativo, selección de recursos, ayuda de las TICs para la evaluación de los estudiantes y la acción docente, ayuda para la tutoría y orientación de los estudiantes, ayuda para la organización y gestión de los centros educativos. Marqués, Pere, (2000).

Definición y aplicaciones de los blogs educativos

Un blog es un sitio web periódicamente actualizado, que recoge textos o artículos de uno o varios autores, donde aparece siempre primero el más reciente, el autor o autores conservan la libertad de publicar y dejar publicado lo que crean conveniente. También se llama bitácora porque su función se asemeja a la función que tenía la bitácora en los barcos, sitio donde guardaban los cuadernos quienes realizaban los viajes y anotaban el desarrollo de su travesía.

En el blog, los lectores pueden intervenir en el blog del autor dejando sus comentarios y este responderles, de forma que se puede establecer un diálogo, pero también es decisión del autor no permitir que ningún internauta pueda participar.

El uso de los blogs es muy particular, lo pueden hacer en forma personal, periodístico, empresarial, cooperativo tecnológico, educativo (edublogs), políticos, etc.

Elementos de un blog

Todos los blogs tienen varios elementos comunes, entre los que tenemos:

- *Comentarios:* Otros usuarios de la web, pueden añadir sus comentarios, generando un debate virtual alrededor de sus contenidos. Aquí es donde entrará en juego la formación que tenga el internauta, para relacionarse

interpersonalmente a través de la web, la educación juega también un papel muy importante en la formación de valores en los estudiantes.

- *Enlaces*: puede acceder a múltiples enlaces a otras páginas web, sin ser necesario que sean weblogs, lo que permite ampliar información y mantener un enlace permanente utilizando los permalinks en cada anotación, pudiendo quien sea citarla.
- *Enlaces diversos*: Permite que se haga un *trackback* o enlace inverso, lo que a su vez permite conocer que alguien ha enlazado nuestra página y avisar a otro weblog que estamos citando una de sus entradas.
- *Fotografía y videos*: Es posible también agregar fotografías y videos en los blogs, lo que se llama *photoblogs* o *videoblogs*, respectivamente.
- *Difusión*: Los weblogs tienen múltiples formatos para publicarlos. Aparte de HTML, hay otros medios para difundirlos es decir para poder leerlos mediante un programa que pueda incluir datos procedentes de muchos medios diferentes.
- *Características sociales*: Los weblogs son administrados de forma personal, es decir que pueden ser manejados por personas particulares, esto no descarta que los weblogs también puedan ser manejados por profesionales, empresas, grupos, que mantienen su identidad. Son interactivas toda vez que se puede contactar y relacionar con otros visitantes de la página web, llegando a considerarlos una comunidad.

Navarro, I. (noviembre 2009).

Elaboración de un blog

Los siguientes son los pasos para elaborar un blog:

Entrar a la página web: www.blogger.com

Clic en “crear un blog ahora”

Llenar formulario para crear una cuenta en “google”

Ingresa una dirección de correo electrónico ya existente.

Dar una contraseña

Dar un nombre para las publicaciones en el blog.

Aceptación de condiciones

Clic en continuar

Asignar un nombre al blog

Título del blog

Dirección del blog o URL

Comprobar disponibilidad

Clic en “continuar”

Se elige una de las plantillas que nos muestran para usar en el blog

Clic en “continuar”

El blog está listo para subir información, personalizar el diseño y hasta crear un perfil personalizado.

Edición de un blog

Primero subir información al blog

Crear entradas

Dar título a la publicación

Colocar la información a publicar

Clic en “publicar entrada”

Ir a la página principal del blog

Allí encontramos la actual publicación, el diseño del blog, el encabezado, el título, datos personales del creador del blog.

Luego se configura o edita la información que fue subida:

Configurar perfil

Datos personales

Compartir perfil, etc.

Guardar cambios

4.5.2. Metodología.

La metodología del curso será participativa, de base interactiva e incorpora estrategias y actividades que ayudan aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales. Requiere de la colaboración de todos durante el desarrollo del mismo, implica también el manejo de conocimiento amplio con respecto al tema y a la nueva información que aparecerá continuamente. Por lo tanto el programa debe ser flexible para reconocer, absorber e integrar prioridades y necesidades nuevas, identificadas por los participantes.

Capacitación participativa: En este tipo de capacitación, el rol del capacitador es hacer preguntas y facilitar la discusión. Tanto capacitador como docentes participantes tienen conocimientos y experiencias valiosas que deben ser compartidas a todos y entre todos. Esto lleva a ser participantes activos, analizadores, críticos y reflexivos de las diferentes propuestas que se dan sobre la marcha del curso.

Ventajas de la capacitación participativa: Los participantes aprenden como:

- Pensar y decidir en forma analítica, sistemática y crítica sobre la planificación de un tema de clase empleando las TICs.
- Basar sus decisiones sobre hechos reales, pues lo vivieron en el curso.
- Formular preguntas claves sobre el uso de las TICs.
- Descubrir maneras de incorporar las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Participar e interactuar con sus iguales, desarrollando habilidades de apoyo mutuo y cooperación.
- Tratar su desempeño profesional de una manera más práctica, dinámica e interesante para el estudiante y para sí mismo.

4.5.3. Evaluación.

A la finalización del curso, se realizará una evaluación global integradora. Estará compuesta de dos partes: una individual, contestarán un cuestionario sobre los temas tratados en el curso y otra que será grupal, donde deberán reflejar el uso que darán a las TIC en el salón de clases, mediante la planificación de un tema libre. Ver Anexo 5.

4.6. Duración del curso.

El curso de formación propuesto, tendrá una duración de 64 horas, distribuidas en 8 horas diarias, por lo que se necesitarán 8 días, que pueden ser cuatro fines de semana, sábados y domingos.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

Primer día

Duración	Clase	Actividades
1 hora 30 minutos 08:00 a 09:30 horas	1	Presentaciones, dinámica grupal, expectativas, revisión de contenidos del curso en general.
1 hora 09:30 a 10:30 horas	2	Introducción al tema Características de la sociedad del siglo XXI
30 minutos 10:30 a 11:00 horas	Receso	

2 horas 11:00 a 13:00 horas	3	¿Qué son las TICs?
1 hora 13:00 a 14:00 horas	Almuerzo	
3 horas 14:00 a 17:00 horas	4	Utilidad de las TICs en el aula

Segundo día

Duración	Clase	Actividades
1 hora 30 minutos 08:00 a 09:30 horas	1	Competencias docentes para el uso de las TICs
1 hora 09:30 a 10:30 horas	2	Trabajo grupal: Resumen del tema
30 minutos 10:30 a 11:00 horas	Receso	
2 horas 11:00 a 13:00 horas	3	Plenaria sobre el tema
1 hora 13:00 a 14:00 horas	Almuerzo	
3 horas 14:00 a 17:00 horas	4	Los blogs educativos: Definición y aplicación

Tercer día

Duración	Clase	Actividades
1 hora 30 minutos 08:00 a 09:30 horas	1	Dinámica grupal Uso didáctico de las TICs Usos de discos multimedia en el aula
1 hora 09:30 a 10:30 horas	2	Planificación de un tema específico con el uso de discos multimedia
30 minutos 10:30 a 11:00 horas	Receso	

2 horas 11:00 a 13:00 horas	3	Preparación de material de apoyo para el desarrollo de la clase
1 hora 13:00 a 14:00 horas	Almuerzo	
3 horas 14:00 a 17:00 horas	4	Presentación de las planificaciones grupales

Cuarto día

Duración	Clase	Actividades
1 hora 30 minutos 08:00 a 09:30 horas	1	Dinámica grupal Elementos de un blog
1 hora 09:30 a 10:30 horas	2	Elaboración de un blog
30 minutos 10:30 a 11:00 horas	Receso	
2 horas 11:00 a 13:00 horas	3	Edición de un blog
1 hora 13:00 a 14:00 horas	Almuerzo	
3 horas 14:00 a 17:00 horas	4	Presentación al grupo de los diferentes blogs editados

Quinto día

Duración	Clase	Actividades
1 hora 30 minutos 08:00 a 09:30 horas	1	Dinámica grupal Uso del internet en el aula
1 hora 09:30 a 10:30 horas	2	Planificación del tema
30 minutos 10:30 a 11:00 horas	Receso	
2 horas 11:00 a 13:00 horas	3	Búsqueda y selección en el internet sobre el tema elegido
1 hora 13:00 a 14:00 horas	Almuerzo	
3 horas	4	Impresión de copias para los

14:00 a 17:00 horas		estudiantes (participantes) que realizarán las tareas como por ejemplo resumir el tema. Presentación de planificación y discusión del uso del internet
---------------------	--	--

Sexto día

Duración	Clase	Actividades
1 hora 30 minutos 08:00 a 09:30 horas	1	Elaboración de mapas conceptuales con el uso de la tecnología
1 hora 09:30 a 10:30 horas	2	Blogster educativo
30 minutos 10:30 a 11:00 horas	Receso	
2 horas 11:00 a 13:00 horas	3	Definición y usos del blogster
1 hora 13:00 a 14:00 horas	Almuerzo	
3 horas 14:00 a 17:00 horas	4	Elaboración de un blogster

Séptimo día

Duración	Clase	Actividades
1 hora 30 minutos 08:00 a 09:30 horas	1	Dinámica grupal Práctica: Planificar una clase interactuando con los blogs
1 hora 09:30 a 10:30 horas	2	Continuación de la práctica
30 minutos 10:30 a 11:00 horas	Receso	
2 horas 11:00 a 13:00 horas	3	Inquietudes y preguntas sobre la elaboración de blogs integrados a la planificación
1 hora	Almuerzo	

13:00 a 14:00 horas		
3 horas 14:00 a 17:00 horas	4	Investigación en internet sobre los blogs

Octavo día

Duración	Clase	Actividades
1 hora 30 minutos 08:00 a 09:30 horas	1	Elaboración de organizadores gráficos con el uso de la tecnología
1 hora 09:30 a 10:30 horas	2	Repaso de los objetivos del curso y comentarios de los participantes respecto de cada objetivo
30 minutos 10:30 a 11:00 horas	Receso	
2 horas 11:00 a 13:00 horas	3	¿Qué es lo más importante que han aprendido en el curso y cómo lo aplicarán en el aula?
1 hora 13:00 a 14:00 horas	Almuerzo	
3 horas 14:00 a 17:00 horas	4	Evaluación del curso: Los participantes llenarán la ficha de evaluación Entrega de certificados de aprobación del curso Despedida

4.8. Costo del curso.

El costo del curso será de \$80,00, incluye el material que será entregado a cada participante y el refrigerio diario durante el receso de media hora.

4.9. Certificación.

Para aprobar el curso de formación necesita tener una asistencia del 80%, obtener un puntaje mínimo de 7/10 en la evaluación final que se realizará y haber entregado todas las tareas enviadas.

4.10. Bibliografía.

Marqués, P. (2000). *Funciones de los docentes en la sociedad de la información*. Revista SINERGIA, núm. 10, p. 5-7

Marqués, P. (2001). *Sociedad de la información. Nueva cultura*. Revista Comunicación y Pedagogía, núm. 272, p. 17-19

Salinas, J. (noviembre 2004), Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria- *Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento- Vol. 1-Nº1*

Referencias electrónicas

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. UNESCO. Recuperado de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Majó, J. (2003). Nuevas tecnologías y educación. Recuperado de http://www.uoc.edu/web/esp/articles/joan_majo.html

Rey, J. (2003) Internet y Educación: Aprendiendo y Enseñando en los Espacios Virtuales http://www.educoas.org/portal/bdigital/es/indice_valzacchi.aspx

CONCLUSIONES

Como se plantea en el marco teórico del presente trabajo, la calidad educativa alcanzará su excelencia cuando se reconozca e invierta en las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato, ya que de su trabajo depende que se cumplan los objetivos propuestos y también alcanzar la meta trazada.

Se diagnosticó las necesidades de formación de los 13 docentes de la institución Joseph Louis De Lagrange, basándose en el cuestionario aplicado a los mismos. Una vez analizados los resultados de la investigación, se concluye que el personal docente de la institución investigada requiere de cursos de formación, en especial se nota la necesidad de prepararse en lo relacionado a la persona en el contexto educativo, con la finalidad de alcanzar la mejora en la calidad educativa, para servir de mejor manera a quienes llegan a formar parte de dicha comunidad educativa.

En base a los resultados, se diseña un curso de formación orientado al manejo de las TICs en el aula, tema que ha sido seleccionado de acuerdo a las necesidades que han manifestado los docentes como son: uso de las TICs en el área en el que se desempeñan, respetando su decisión de hacerlo de manera semipresencial y a distancia, considerando el tiempo disponible y que mejor les viene que es los fines de semana. Considerando estos puntos, se tiene confianza en que el proceso de enseñanza aprendizaje mejoraría notablemente pues se siente la vocación de los maestros.

RECOMENDACIONES

Planificar e invertir en las necesidades de formación que presenten los diferentes grupos de docentes de las instituciones educativas, para alcanzar la meta trazada: mejorar la calidad educativa en el Ecuador.

Los directivos y todo el personal docente, debe analizar la importancia que tiene el tema sobre la persona en el contexto, pues sus parámetros conducirán a determinar los problemas u obstáculos que impiden que los alumnos logren aprendizajes significativos, al igual que los factores que influyen en el normal comportamiento de los jóvenes, tener conocimientos de la psicología de la persona es de gran ayuda para orientar y guiar de mejor manera a los educandos. Con el conocimiento e identificación de los estudiantes con necesidades educativas especiales, también se logrará la inclusión y equidad en la educación.

Basándose en el diagnóstico realizado a la institución Joseph Louis De Lagrange, se justifica la necesidad de poner en práctica el curso diseñado por la investigadora, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en el estudiantado, con la finalidad de despertar el interés y el buen uso de las TIC tanto en la institución como fuera de ella. Así mismo, el resultado podrá ser medido tanto en los docentes como en los estudiantes.

Los cursos de formación preferidos por los investigados se refieren en su mayoría a aspectos teóricos – prácticos y aquellos que tienen relación con la asignatura en la cual se desempeñan, por lo que no se debería descuidar, desde el gobierno y el ministerio de ofrecer está preparación a los docentes que siempre será en favor de la niñez y juventud de nuestra patria.

No cabe duda, para llegar a la meta propuesta hay que empezar con los profundos cambios que parten de la aceptación propia y personal de los docentes, acompañados por todos y cada uno de quienes están involucrados en la formación de los niños, niñas y jóvenes de nuestro país. Solo de esta forma se podrá disfrutar de un mejor futuro para las generaciones venideras.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias de textos

- Abarca Ponce, M. P. y otros (1989), *La evaluación de programas educativos*, Madrid: Escuela Española.
- Anuiies, (2000), *La educación superior en el siglo XXI*, México, libro en línea.
- Argueta de Palacios, M. G. (2009), *Ejes Transversales en el Currículo de la Formación Inicial de Docentes*, pp. 62-66.
- Basogain, X.; Olabe, M.; Espinosa, K.; Rouéche, C. y Olabe, J. C. (2006). "Engineering Courses On Line: International Collaborative Project". IADAT-e2006: 3rd International Conference in Education, Proceedings of congress, p.87-90. Barcelona.
- Bell, L (1991), *Approaches to the Professional Development of Teachers*. En Bell, L. y Day, C. (comp.), *Managing the Professional Development of Teachers*. Milton Keynes: Open University Press. P. 3-22
- Cano, J.; López, J. Ortega, M. (1993). *La nueva formación profesional. Ramas, módulos profesionales y ciclos formativos*. Madrid: Escuela Española.
- Castellá, J.; Comelles, S.; Alavedra, A.; Vilá, M. (2007). *Entender(se) en clase: Las estrategias comunicativas de los docentes bien* Barcelona, Imprimeix
- Colás, P. (2003b). *Internet y Aprendizaje en la sociedad del conocimiento*. Comunicar, 20, 31-35.
- Cox, F. M. (1987), *Community Problem Solving, A Guide to Practice with Comments*, Itasca, Illinois., pp. 150, 167.
- Danhkle, (1989), *Metodología de la Investigación*. Argentina. Editorial Brujas.
- Darós, W.R. (1997), *La Educación integral y la fragmentación posmoderna*, en Revista de Ciencias de la Educación N° 171, Madrid.
- Delors, J. (1997), *La Educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO.
- Díaz Barriga, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Fraga, R., y otros. *Diseño curricular: Modelación del Proceso de Formación de Profesionales Técnicos*. ISPTEP. C de La Habana, 1996.
- Gairin, J. (2000). *La Organización Escolar*. Editorial Muralla S.A.
- Goleman, D. (1995), *Inteligencia emocional*. Estados Unidos. Editorial Bantam Books.
- Goldstein, I. L. (1991) *Training in Work Organizations*. En Dunnette, M-D. y Hough, Goldstein, I. L. (1993). *Training in Organizations*. Tercera Edición. Brooks/Cole. Pacific Grove.
- Guillen, Manuel (2006), *Ética en las organizaciones*. Madrid-España. Ed. Pearson Educación, S.A.

- Ibarra, O. (2004), "*Relaciones entre ciencia, educación y sociedad en la formación de los educadores: aportes para el debate*", en Revista Tecné, Episteme y Didaxis. P. I-VI, Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Imbernón, F. (1994), *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Graó.
- INEM, (1992) Instituto Nacional de Empleo, España.
- Jonassen, D. (1994), *Thinking Technology: Toward a constructivist design model*. Educational Technology.
- Jaramillo, F. (2013), *Proyecto de Investigación II*, Universidad Técnica Particular de Loja. Loja-Ecuador, Ediloja Cía. Ltda.
- Kaufman R. A. (1988), *Guía práctica para la planeación de las organizaciones*, México, Trillas.
- Kaufman, R. y Keller, J. (1994) *Levels of evaluation: beyond Kirkpatrick*. Human Resource Development Quarterly, vol. 5, n° 4, p. 371-380.
- Kotter, J. (1997), *El Factor Liderazgo*. Citado por Álvarez, Manuel. La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana". El Escorial, España. Noviembre de 2005. P. 16.
- L.M. *Handbook of industrial and Organizational Psychology*. Volumen 2. Consulting psychologists Press, Inc.
- Lacariere Espinoza, José L. (2008), *La formación docente como mejora escolar*, Madrid.
- Latorre B. A. (1992). *El profesor reflexivo: un nuevo modelo de profesional de enseñanza*. Revista de Investigación Educativa.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning*. Nottingham: National College for School Leadership / University of Nottingham.
- Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, (2009). Quito, Ecuador.
- Llorens, S. *Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos*. Castellón, España.
- Marín, A. (1998), *La Universidad mexicana en el umbral del siglo XXI*, México, ANUIES 1998.
- Marqués Graells, P. (2011), *Los docentes: Funciones, roles, competencias necesarias, formación*.
- Ortiz Frida M. P. (2005), *Metodología de la Investigación*, Ed. Limosa. México.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013, Quito, Ecuador.
- Oyervides, Medina y Gómez, (2012). *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, N° 9.

- Piaget, J. (1978), *La representación del mundo en el niño*. Madrid: Morata.
- Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. Quito, Ecuador.
- Prieto, F. (1994) *La intervención psicológica en formación del personal*. En Peiró y Ramos Intervención psicosocial en las organizaciones. Barcelona: PPU.
- Reglamento a la Ley de Educación Intercultural. Quito, Ecuador. (2011)
- Romo, M.; Zurita, G. (2009), *Análisis estadístico de algunas características de los profesores que laboran en el Magisterio Fiscal del Ecuador*.
- Schreishain, Tolliver & Behling (1982), *El liderazgo educativo*.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2013-2017), *Plan Nacional para el Buen Vivir*. Quito, Ecuador. Senplades, 2013. Primera Edición.
- Sevilla, M. (2011), *Pensamiento Educativo*. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, Volumen 48.
- Sparks, D. y Loucks-Horsley, S. (1990), *Models of Staff Development*. En Houstun, W. R. (comp.). *Handbook of Research on Teachers Education*, New York: Mamillan Pub. P. 234-250.
- Tannenbaum, S. y Yulk, G. (1992). *Training and development in work organizations*, *Annual Review of Psychology*, vol. 43, p. 399-441
- Torres, R.M. (2005), *¿Qué rol docente para qué modelo de sociedad?*, en *Revista Colombiana de Educación* N° 47, Bogotá: Centro de Investigaciones Universidad Pedagógica Nacional.
- Touriñan, J. (2001). *Tecnología digital y sistema educativo: el reto de la globalización*. *Revista de Educación*. Monográfico Globalización y Educación. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Veciana, J.M., (2002), *Función Directiva*. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona, p. 279.
- Zabalza, M (2000). *Los Nuevos Horizontes de la formación en la sociedad del aprendizaje* (una lectura dialéctica de la relación entre formación, trabajo y desarrollo personal a largo de la vida). En A. Monclús Estella (coord.). *Formación y Empleo: Enseñanza y competencias*, Granada, Comares, p. 19.

Referencias electrónicas

- Real, M. (2012). *Tipo de necesidades formativas del profesorado*. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=nbmslbdJdE4>

Liderazgo basado en valores. Recuperado de
<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7376-liderazgo-basado-en-valores-.html>

Guerra, G. (2009). Liderazgo. Recuperado de
<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/excelencia-empresarial-y-liderazgo.htm>

Ibarra, O. (2004). *La función del docente entre los compromisos éticos y la valoración social*. Recuperado de
www.oei.es/docentes/articulos/funcion_docente_compromisos_eticos_ibarra.pdf

ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario “Necesidades de formación” Docentes de Bachillerato

Anexo N° 2: Solicitud al Rector de la Institución investigada: Joseph Louis de Lagrange

Anexo N° 3: Datos informativos de la Institución educativa a investigar (Aceptación del Equipo de planificación)

Anexo N° 4: Respuesta a la Matriz de Resultados

Anexo N° 5: Cuestionario sobre el curso de formación

Anexo N° 6: Fotos de la institución

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTES DE BACHILLERATO"



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de 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
Otrasj 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 evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 2

Solicitud al Rector de la Institución investigada: Joseph Louis de Lagrange

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

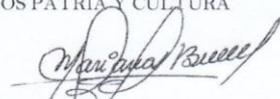
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



ANEXO N° 3

UTPL Equipo Planificación

02/01/2013

Para: Mery Hidalgo



Buenos días

Mery

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO N° 4

- *Re: Matriz de resultados*

UTPL Equipo Planificación
17/01/2013

Para: Mery Hidalgo



Buenas Tardes
Mery

La matriz ha sido receptada, no existe ningún inconveniente en la misma, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 5

Cuestionario sobre el curso de formación

Nombre del participante:

Nota: /10

Conteste las siguientes preguntas, por favor.

1. La sociedad actual se llama la sociedad del conocimiento, explique por qué.
(1p.)

.....
...
.....
...
.....
....

2. Escriba un concepto claro de TICs.
(1p.)

.....
...
.....
...
.....
....

3. Redacte cuatro competencias que debe tener un docente para el uso de las TICs.
(4p.)

- a).....
.....
- b).....
.....
- c).....
.....
- d).....
.....

4. Un blog contiene varios elementos, pinte los que pertenezcan a él.
(3p.)



5. Explique cómo usaría las TICs en el área de Ciencias Sociales.
(1p.)

.....

...

.....

...

.....

...

GRACIAS.

ANEXO 6

Fotos de la institución investigada



COLEGIO JOSEPH LOUIS DE LAGRANGE

Acuerdo Ministerial 959



PATIOS DE RECREACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



AULA DE CLASES CON SUS ESTUDIANTES Y EL MAESTRO



MAESTRO IMPARTIENDO SUS SABERES AL ESTUDIANTADO DE LA INSTITUCIÓN



MAESTROS Y ALUMNOS ANTES DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Estudiar con el mejor es aprender lo mejor
MATRICÚLATE YA!!!



J. L. Lagrange

EDUCACIÓN BILINGÜE INTERNACIONAL A SU ALCANCE
NURSERY, KINDER, ELEMENTARY, SECONDARY

Pioneros en Educación Básica y Bachillerato en Ciencias General



SECONDARY
 BACHILLERATO
 EN CIENCIAS GENERAL



NURSERY



KINDER



ELEMENTARY



CENTRO DE COMPUTO



DANZA



GASTRONOMIA

- Standares de Calidad Educativa
- Aprendizaje a través de los Tic's Internet
- Ciencia y Tecnología
- Laboratorio Computarizado Inglés-Español
- Inglés intensivo en todos los Niveles
- Intercambios Internacionales (Estados Unidos, Canadá e Inglaterra)
- Personal Docente Nacional y Extranjero. Especializado y con amplia experiencia para una educación personalizada
- Transporte puerta a puerta
- Club's de entretenimiento a tú elección



BASTONERAS



LABORATORIO



ENGLISH CONVERSATION



DEPORTES



Teléfonos: 2 820 127 / 2 021 047 / 2 021 413 / 092605885 / 082122115