



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 de la
Unidad Educativa María Auxiliadora, de la ciudad de Macas,
cantón Morona, provincia Morona Santiago, período
2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Diaz Loachamin, Ana Luz.

DIRECTOR: Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA.

Magíster.

Hernán Serafín Bustillos Ronquillo.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de la ciudad de Macas, cantón Morona, Provincia Morona Santiago, período lectivo 2012 – 2013”, realizado por el profesional en formación: Diaz Loachamin Ana Luz; ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

Mgs. Hernán Serafín Bustillos Ronquillo

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Díaz Loachamin Ana Luz declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de la ciudad de Macas, cantón Morona, Provincia Morona Santiago, período lectivo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín Mgs. Siendo Director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autora: Ana Luz Díaz Loachamin

Cédula: 1710033976

DEDICATORIA

A Sor Consuelo Chiriboga Rectora de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” que con Amor y fidelidad orienta personalmente a los docentes en el rol que les corresponde para una formación integral.

A los docentes quienes se preocupan por su formación para brindar a los estudiantes una educación de calidad, quienes entregan su vida para ver crecer y madurar a los jóvenes sintiendo la satisfacción de cumplir con la misión encomendada.

Ana Luz

AGRADECIMIENTO

La gratitud lleva a vivir en constante acción de Gracias y hace que la persona ofrezca sin esperar nada a cambio, porque la alegría está en dar y dando se disfruta de la propia entrega.

Agradezco a la Inspectoría de las FMA y a la comunidad Santa Marianita de Jesús de la Misión Salesiana de Chiguaza, en la persona de Sor Victoria Bozza; a todas las hermanas y a las fieles amigas por brindarme su apoyo para culminar este trabajo.

Agradezco a mis padres por infundirme los valores cristianos y humanos, a mis hermanos, quienes me animan y apoyan para seguir adelante y sentirme feliz sirviendo a los jóvenes.

Un particular agradecimiento al Magister Hernán Serafín Bustillos Ronquillo, por su entrega y dedicación para orientarme en esta investigación. Que Dios bendiga su labor y entrega desinteresada con quienes lo necesitan.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA.	II
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1. Concepto.	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	12
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.	14
1.2 Análisis de las necesidades de formación	17
1.2.1. Análisis organizacional.....	18
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	18
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	18
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	19
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).	19
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano.	22
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	26
1.2.2. Análisis de la persona.	27
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.	30
1.2.2.2. Formación continua.....	31
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	31
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	32
1.2.2.5. Características de un buen docente.	33
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.	34
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	34
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.	34
1.2.3.1. La función del gestor educativo.	34
1.2.3.2. La función del docente.	35
1.2.3.3. La función del entorno familiar.	36
1.2.3.4. La función del estudiante.	37
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.	37
1.3 Cursos de formación	37
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.	37
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.	38
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	38

1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.	39
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	41
2.1 Contexto.	42
2.2 Participantes.....	45
2.3 Diseño y métodos de investigación	47
2.3.1. Diseño de la investigación.	47
2.3.2. Métodos de investigación.....	48
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	48
2.4.1. Técnicas de investigación.	48
2.4.2. Instrumentos de investigación.	48
2.5 Recursos	49
2.5.1. Talento Humano.....	49
2.5.2. Materiales.....	49
2.5.3. Económicos.....	49
2.6 Procedimiento	50
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
3.1. Necesidades Formativas	52
3.2 Análisis de la formación	58
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	59
3.2.2. La organización y la formación.	64
3.2.3. La tarea educativa.....	69
3.3 Los cursos de formación	75
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.....	78
4.1 Tema del curso.....	79
4.2 Modalidad	79
4.3 Objetivos	79
4.4 Dirigido A.....	79
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.	79
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	80
4.5 Breve descripción del curso	80
4.5.1. Contenidos del curso.....	80
4.5.2. Descripción del currículo vitae del tutor que dictará el curso.....	80
4.5.3. Metodología.....	81
4.5.4. Evaluación.....	81
4.6 Duración del curso	82
4.7 Cronograma de las actividades a desarrollarse	82
4.8 Costos del curso.....	83
4.9 Certificación.....	83
4.10 Bibliografía del curso de formación	83
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES	96
BIBLIOGRAFÍA.....	98
ANEXOS.....	100

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tipos de necesidades de formación.	9
Gráfico 2: Proceso de evaluación de necesidades formativas.....	10
Gráfico 3: Necesidades formativas según la percepción Maestro – Estudiante.....	13
Gráfico 4: Modelos de evaluación de necesidades	16
Gráfico 5: Expectativas del bachillerato ecuatoriano.....	40

ÍNDICE DE CUADROS DE TABLAS

Tabla 1: Liderazgo educativo	22
Tabla 2: Expectativas del bachillerato ecuatoriano	25
Tabla 3: Características del colegio	43
Tabla 4: Tipo de bachillerato	43
Tabla 5: Tipo de Bachillerato.....	44
Tabla 6: Género.....	45
Tabla 7: Edad	45
Tabla 8: Cargo	46
Tabla 9: Tipo de relación laboral.....	46
Tabla 10: Tiempo.....	47
Tabla 11: Seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.	52
Tabla 12: Área de 4º Nivel que le gustaría formarse.....	53
Tabla 13: Importancia de capacitarse en temas educativos	53
Tabla 14: Preferencia de la Modalidad de capacitación.....	54
Tabla 15: Preferencia de horario para la capacitación	54
Tabla 16: Temáticas en las que le gustaría capacitarse	55
Tabla 17: Obstáculos para la capacitación	56
Tabla 18: Motivos por los que asiste a las capacitaciones	57
Tabla 19: Motivos por los que se imparten las capacitaciones	57
Tabla 20: Aspectos considerados de mayor importancia en el desarrollo de una capacitación.....	58
Tabla 21: Nivel alto de formación académica	59
Tabla 22: Ámbito en la titulación de pregrado	60
Tabla 23: Ámbito en la titulación de postgrado.....	60
Tabla 24: La persona en el contexto formativo.....	61
Tabla 25: La Institución educativa ha propiciado cursos en los dos últimos años.	64
Tabla 26: La Institución educativa está ofreciendo o elaborando proyectos/ cursos/seminarios de capacitación.	65
Tabla 27: Temas de los cursos realizados.	65
Tabla 28: Fomento que da la IE en la participación del profesorado en las capacitaciones..	66
Tabla 29: La organización y la formación	67
Tabla 30: Relación entre la materia que imparte y su formación profesional.....	69
Tabla 31: Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas	69
Tabla 32: Tarea educativa.....	70
Tabla 33: Análisis de la formación	74
Tabla 34: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	75
Tabla 35: Totalización en horas	75
Tabla 36:Tiempo en que se realizó los cursos	76
Tabla 37: Auspicio del último curso tomado	76

RESUMEN

La finalidad de esta investigación fue analizar las “Necesidades de formación de los docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de la ciudad de Macas, Cantón Morona, Provincia Morona Santiago, en el periodo académico 2012 - 2013”. Participaron 10 docentes, para fundamentar teóricamente lo relacionado con el tema, diagnosticar y evaluar el desarrollo profesional. Estudio, caracterizado por ser transversal, explicativo, descriptivo; se utilizó un cuestionario con diferentes ítems que sirvió para el análisis de los datos en forma cuantitativa y cualitativa; determinando que en la tarea educativa la mayor parte reconocen sus falencias en tres aspectos: formación, profesionalización, organización. Hay un buen nivel de formación, sin embargo aspiran actualizarse en competencias pedagógicas de nuevas metodologías para el proceso de enseñanza aprendizaje, que les ayudará a ser críticos, constructores de conocimientos y capaces de contribuir al desarrollo de la nación.

En conclusión, el esfuerzo realizado por las personas e instituciones en esta investigación, sirva a los docentes para renovar su vocación, y así formar estudiantes más críticos, constructores de conocimientos y capaces de contribuir al desarrollo de la nación.

PALABRAS CLAVES: Educación, BGU, necesidades, docentes, formación.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the "Training needs of teachers in the School of Education Unit Mary Help of the city of Macas, Morona Canton, Morona Santiago Province, in the academic year 2012 - 2013." 10 teachers participated, to substantiate theoretically related to the topic, diagnose and evaluate professional development. Study, characterized as transverse, explorative, descriptive, a questionnaire with different items served for analysis of quantitative and qualitative data was then used, determining the educational task that most recognize their shortcomings in three areas: education, professionalism, organization. There is a good level of education, however aspire to upgrade teaching skills of new methods for the teaching-learning process that will help them to be critical, constructors of knowledge and able to contribute to the development of the nation.

In conclusion, the efforts of people and institutions in this research, serve teachers to renew their vocation, and thus able to form critical students, constructors of knowledge and contribute to the development of the nation.

KEYWORDS: Education, BGU, needs, teachers, training.

INTRODUCCIÓN

El Gobierno ecuatoriano identifica a la educación como un área estratégica para el desarrollo del país, están realizando múltiples esfuerzos encaminados a su mejoramiento. Y uno de los focos de atención de esta transformación, es el docente, dado que es un actor dinamizador del proceso educativo y de su formación depende en buena calidad y calidez con la que se desempeñe.

El Ministerio de Educación, con acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, crea el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión, el Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, de los estudiantes y el currículo nacional.

La formación de los docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadoras de la ciudad de Macas es fundamental para mejorar la calidad formativa, tomando en cuenta los diferentes ámbitos en la formación inicial y de servicio de los docentes, en lo que se refiere a la cuestión académica y de gestión enmarcados en el plan Decenal de educación.

Cabe recalcar que la educación no es solo una preocupación nacional sino más bien mundial, dado su impacto sobre el desarrollo de las naciones. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) lanzó en 1997 el Proyecto Internacional para la producción de Indicadores de Rendimiento de los alumnos (PISA por sus siglas en inglés) el cual evalúa distintos sistemas educativos a través de la competencia de los alumnos en tres áreas: lectura, matemáticas y ciencias. Esto ha permitido conocer más objetivamente que sistemas educativos son más exitosos y a su vez analizar que estrategias, políticas y acciones han tomado.

En concordancia con lo citado, la UTPL implicada en su misión de formar a profesionales en el campo educativo, elaboró este proyecto de investigación para identificar las necesidades de formación del docente del Bachillerato y plantear una propuesta, que en alguna medida mejore la situación actual de la Institución respecto de las necesidades sentidas en el campo de la formación por parte de sus docentes. El presente trabajo contribuirá al mayor conocimiento del sistema educativo que tenemos en la actualidad, a la elección de un plan de capacitación coherente, en beneficio del propio docente, de los niños y jóvenes ecuatorianos para mejorar la sociedad.

Este trabajo pretende fijar nuevas estrategias, programas y experiencias de formación docente, por ello, merecen ser explicitados y revisados críticamente. La investigación que

se realizó en la Unidad Educativa “María Auxiliadora” (UEFMA) de la ciudad de Macas, tiene como finalidad conocer con mayor profundidad las necesidades de formación de los docentes. La investigación realizada en la UEFMA ayudará, a que las autoridades y personal docente se interesen por la capacitación y formación para estar a la vanguardia de la educación.

Para alcanzar el objetivo propuesto de esta investigación, la metodología ayudó a dar una respuesta clara mediante la utilización de: Recursos Humanos, Materiales, Institucionales y Económicos; manejando diseños y métodos de investigación; técnicas e instrumentos de investigación y el procedimiento, los mismos que ven urgente actualizarse mediante la capacitación en: la formación docente e implementación del curso sobre metodologías innovadoras de enseñanza aprendizaje para ofrecer una educación de calidad y calidez a sus destinatarios para una nueva sociedad enmarcada dentro del buen vivir.

Consecuentemente, al contar con los medios y recursos necesarios, fue posible alcanzar el objetivo general propuesto; conocer las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la UEFMA en el período académico 2012-2013. Se fundamentó teóricamente, mediante la investigación bibliográfica de diversas fuentes. Luego se diagnosticó, evaluó y detectó las necesidades de formación en cuanto a su desempeño profesional en el ámbito educativo. Producto de este análisis teórico y las necesidades detectadas en la encuesta a los docentes; se diseñó un curso de formación en metodologías innovadoras de enseñanza aprendizaje, que les permita aplicar el nuevo paradigma educativo que busca formar alumnos más críticos, constructores de conocimientos y habilidades, que les sirva para el desarrollo de su vida.

Finalmente, este curso sobre metodologías innovadoras de enseñanza-aprendizaje se constituye en el principal aporte de la presente investigación por lo que se recomienda su lectura y análisis dado que puede ser útil para otra institución educativa que presente iguales o similares necesidades formativas. El objetivo que se pretende con el mismo es apoyar a los docentes en su nuevo rol de guía, mediador, motivador, capaz de desarrollar en los estudiantes la creatividad, calidez y el desempeño eficiente. Todo esto a través de la profundización de las nuevas metodologías innovadoras en la enseñanza para que las apliquen en los distintos contextos en los que se realiza la educación y el uso de las nuevas herramientas tecnológicas para que puedan lograr con los estudiantes un aprendizaje activo y participativo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

En este análisis situacional un concepto central, es la “necesidad”; por lo que es preponderante entender su definición general para luego situarnos en la necesidad en el campo de la formación del docente, sus tipos y modelos más utilizados para su evaluación. La necesidad en sí, es una brecha existente entre lo que es y lo que debería ser. Es interesante lo que indica Sobrado (2005), sobre las necesidades, este es un término que tiene tanto una connotación negativa como positiva, puesto que está relacionada con la carencia como con el deseo de tener o llegar a una situación ideal. Es importante determinar la necesidad como una brecha, en lugar de determinarla como la falta o la insuficiente asignación de recursos, medios o métodos. Dado que circunscribimos solo a lo que hace falta, limita nuestra visión de otras alternativas de solución y por ende se puede tomar decisiones poco efectivas.

En concordancia con lo antes mencionado, Ayestarán (1999) citando a Kaufman (1999), indica que *para pensar estratégicamente se debe utilizar el sustantivo “necesidad”, en lugar de conjugar el verbo “necesitar”*. Con el objetivo de contextualizar esta cita, es necesario recordar que el pensamiento estratégico al estar vinculado con el análisis situacional, está estrechamente relacionado con el concepto de necesidad. Además esta afirmación está encaminada a dejar claro que es necesario la distinción entre fines y medios. Por ejemplo, en la afirmación “Un sistema educativo de calidad necesita más escuelas” (palabra “necesidad” como verbo) se hace mención a solo una alternativa de solución, dado que se está enunciando un medio pero no un fin. En cambio si se dice “la necesidad es tener una educación de calidad” (palabra “necesidad” como sustantivo), se está enunciando un fin. Y luego de determinado este fin, se podrán determinar algunas alternativas de acción que nos permita llegar a él.

Al enfocarnos en el campo educativo, las necesidades formativas serían la brecha existente entre las destrezas, conocimientos y actitudes que actualmente tiene el docente comparado con las destrezas, conocimientos y actitudes del estándar de docente de calidad. Y a la vez el deseo de llegar a tener un sistema educativo de calidad.

En el campo educativo la necesidad debe ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente. Esa vinculación de la necesidad formativa a una situación de práctica educativa nos parece esencial para comprender el sentido que debe tener el asesoramiento en procesos de formación docente,

que se asocia tanto a la actualización del conocimiento como a la mejora de la práctica. De ahí la vinculación de la formación docente al cambio y la innovación. De hecho, la existencia de una dimensión de aprendizaje en los procesos de cambio es ampliamente reconocida (Estebaranz, 1995; García Vidal y Manjón, 1995; Coronel, 1996; Marcelo, 1997). Esas implicaciones formativas del cambio se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal y en el institucional u organizativo.

Es decir, basarnos en las necesidades y problemáticas de la institución, tanto como de los docentes enfocados en una mejora para contribuir y elevar el nivel de los destinatarios.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Según Colen (1995) las necesidades del sistema son de origen externo pues provienen de reformas a la normativa del sistema educativo, lo cual presenta nuevos requerimientos que deben ser cumplidos. Y las necesidades del profesorado son de origen interno al centro educativo, e inherente al desempeño de sus funciones. Estas necesidades pueden ser personales o consensuadas entre el cuerpo docente.

Son numerosas las necesidades formativas de los maestros, existen algunos estudios realizados al respecto, se ha tratado incluso de clasificarlas en varios tipos, así, el Dr. Manuel Reyes Santana en el documento "Diagnóstico de necesidades de formación" cita a Hewton (1988) que presenta cuatro tipos de necesidades en lo que denomina "proyectos de formación centrada en la escuela": necesidades con respecto a los alumnos; necesidades con respecto al currículo; necesidades de los propios profesores; necesidades de la escuela como organización.

- Las necesidades con respecto a los alumnos, están relacionadas con aspectos como el aprendizaje, rendimiento, motivación, conducta, entre otros.
- Las necesidades relacionadas al currículo, se basan en el análisis del diseño y desarrollo curricular.
- En las necesidades de los docentes se estudia su desarrollo profesional, formación y satisfacción laboral.
- Las necesidades del centro educativo se considera tanto el trabajo en equipo, coordinación, recursos con los que cuenta, el cumplimiento de los estándares para su funcionamiento, el clima laboral que brinda.

Se puede ver la importancia que tiene la formación integral del docente, no solo por su bienestar personal sino también para que pueda aportar a la Institución los elementos

necesarios que le permitan obtener estándares de calidad. De la formación del docente depende el éxito de los alumnos, la calidad educativa, el buen diseño curricular, de aquí se desprende la importancia de conocer los tipos de necesidades formativas que tienen los docentes para poder responder a las expectativas de la sociedad.

Bradshaw (1972) clasifica a las necesidades en 5 tipos: normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa y prospectiva. Esta clasificación puede ser aplicada en diferentes ámbitos, en el caso de la presente descripción se tomará el ámbito educativo.

- La necesidad normativa está relacionada con el marco legal en el que se desenvuelve el sistema educativo y lo que este exige a sus miembros. Las brechas que se detecten comparando la realidad actual y los estándares propuestos por la ley, guiará obligatoriamente el accionar de la institución educativa en diversos temas como por ejemplo la formación del cuerpo docente, con el objetivo de que puedan cumplir con los estándares planteados por el órgano regulador de la actividad educativa.
- La necesidad sentida es la respuesta a interrogantes sobre los deseos y aspiraciones personales o institucionales. En la detección de este tipo de necesidad unas de las herramientas útiles podrían ser la encuesta y la entrevista, que realizadas por ejemplo a los docentes nos permitirían conocer sobre las necesidades que ellos perciben en el campo de su formación profesional. Pero hay que tener cuidado con el desfase encontrado entre los deseos y la situación actual debido a que los deseos podrían no estar representando lo que realmente necesita el sistema educativo.
- La necesidad expresada o demandada va relacionada con la demanda el sector de la educación, puesto que la demanda puede no estar acorde a lo que realmente necesita la sociedad.
- La necesidad comparativa busca medir el desequilibrio entre la satisfacción de esta necesidad de un grupo o sector en contraste con otros grupos o sectores de la sociedad.
- La necesidad Prospectiva se plantea con miras en los retos que depara el futura en temas educativos. La evaluación de este tipo de necesidades es de suma importancia más aún en tiempos de profundo cambios, para que los alumnos al egresar del sistema educativo puedan incorporarse con los conocimientos y habilidades necesarios para su tiempo.

Un punto muy importante y globalmente aceptado es que la educación se constituye como un derecho de todo ser humano por lo que la equidad debe ser garantizada para que todas

las personas puedan acceder a servicios educativos de calidad. En este sentido, Por lo que las acciones que se tomen a partir de este análisis irían encaminadas a que el sistema educativo brinde las mismas oportunidades a todos.

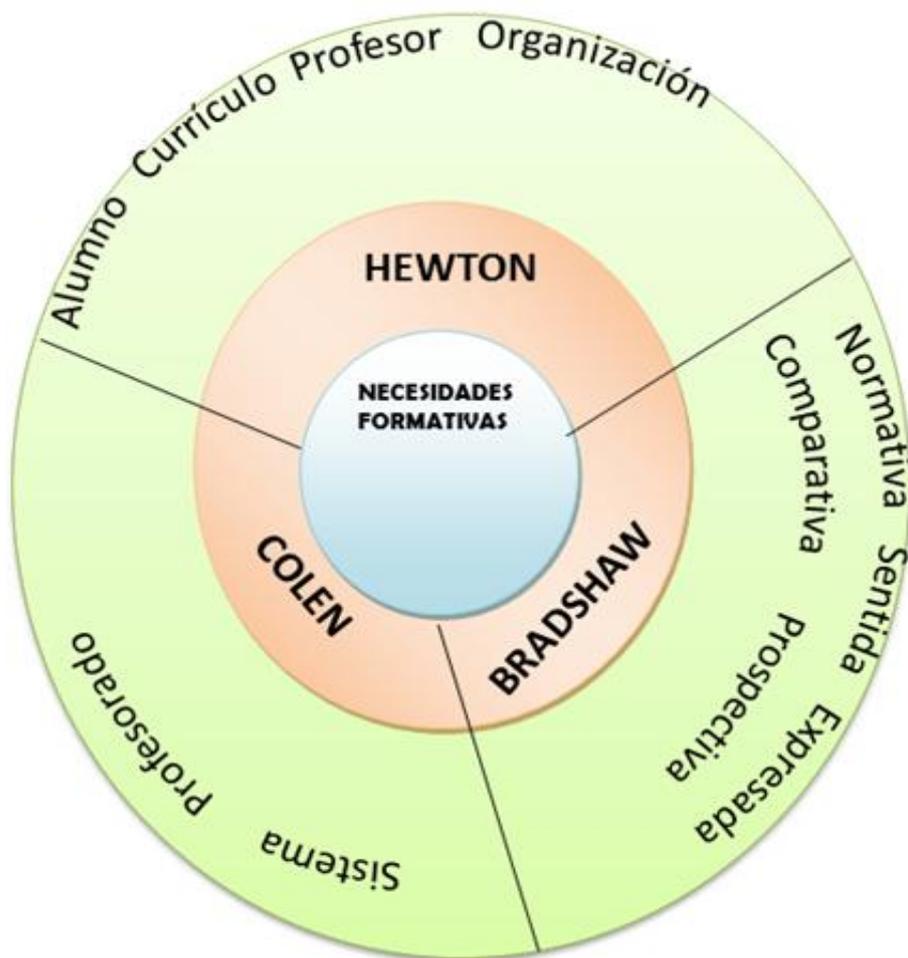


Gráfico 1: Tipos de necesidades de formación.

Fuente: “Diagnóstico de necesidades de formación”, Dr. Manuel Reyes Santana (s.f.) Bradshaw (1972); Hewton (1988); Colen (1995)

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Tejada (1999) entiende a la evaluación como la valoración de una situación actual y la formulación de acciones que deben tomarse con el objetivo de mejorar lo estudiado.

Al considerar la evaluación de necesidades de formación, se podría decir que es un proceso de recolectar información sobre la situación actual de la formación de las personas y compararla con una situación deseada. En base a este contraste se podrá tomar decisiones sobre itinerarios formativos que permitan conseguir las metas propuestas orientadas al mejoramiento continuo de la práctica profesional.

La importancia radica en que esta brinda elementos de juicio para la toma de decisiones y viabiliza una acción formativa sistemática y eficaz, con la cual se pueda conseguir un sistema educativo de calidad. Además, González (2005) señala que “La formación se está empezando a valorar como una investigación apropiada para la adaptación a los cambios, vinculada con las estrategias de la Organización y como uno de los elementos de desarrollo del factor humano y de eficacia organizacional”.



Gráfico 2: Proceso de evaluación de necesidades formativas.

Fuente: Tejada (1999), González (2005)

González (2008), en su libro “Organización y Gestión de Centros Escolares”, habla de evaluación externa e interna, dependiendo de la proveniencia de la misma.

La evaluación externa viene de instancias superiores y tiende a basarse en criterios e indicadores generales libres de contexto. Si la lleva adelante la misma institución se está hablando de una Evaluación Interna o Autoevaluación.

Este proceso de evaluación ayuda a preparar al alumno para enfrentar los continuos cambios de la sociedad.

Además existen tipos de evaluación como el que presenta, Tejada Fernández CIFO, (2004), de acuerdo a su aplicación en el tiempo, pueden ser tres:

- Evaluación Inicial o Diagnóstica
- Evaluación Procesual o Formativa
- Evaluación Final o Sumativa

La Evaluación Diagnóstica, se realiza al inicio del proceso educativo, determina los conocimientos que poseen los estudiantes al inicio del año escolar, o el nivel de capacitación de los profesores. Durante el proceso educativo, tiene lugar la Evaluación Formativa la cual tiene como fin detectar algún desvío o problemas que atenten contra la consecución de las metas planteadas para tomar acciones correctivas. Y la evaluación final llamada también sumativa, mide si el programa educativo cumplió con su finalidad, permite plantear recomendaciones sobre la continuidad del mismo y si se necesita realizar alguna modificación o desestimarlos totalmente.

Para conocer los estándares de calidad es importante la evaluación continua de los diversos componentes de la educación, como son el aprendizaje, la enseñanza – aprendizaje, el currículo la Institución educativa y la metaevaluación.

En algunos países se está dando paso a este proceso de lograr una mayor calidad educativa mediante las evaluaciones. En el Ecuador, el Ministerio de Educación en el año 2007, inició una campaña de evaluación educativa a todo nivel, para conocer si los alumnos cumplen o no los objetivos, se evaluó el aprendizaje, en cambio, para saber, la eficacia y eficiencia del docente, se evaluó el proceso de enseñanza aprendizaje, Se evaluó el currículo para medir tanto a los estudiantes como a los docentes en función del programa de estudios, también se evaluó la eficacia y eficiencia de las instituciones educativas, y finalmente se realizó la metaevaluación que viene a ser la evaluación de las evaluaciones para medir su confiabilidad y validez.

De acuerdo con los resultados se toman las decisiones que permitan corregir las falencias y propiciar procesos que respondan a las necesidades de los estudiantes, de los docentes y de la sociedad de hoy.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

En la presente descripción de necesidades formativas del docente se tomará en consideración dos estudios realizados bajo diferentes perspectivas, la una detecta las necesidades formativas considerando la opinión de los mismos profesionales docentes y la otra considera la opinión de los docentes en formación (estudiantes de la carrera de docencia).

En cuanto a las necesidades formativas del docente abordadas desde su propia percepción, Pérez, Miguel (2002) en su investigación titulada ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? mediante encuestas y entrevistas semi-estructuradas realizadas a 1200 docentes de nivel primario y secundario de España ha podido resumir las siguientes necesidades formativas percibidas por los docentes:

- Enfatizar sobre la función del maestro como tutor
- Diseño de proyectos educativos y programaciones
- Nuevas tecnologías
- Investigación en el aula de clases (elección de temas y manejo de técnicas cualitativas y cuantitativas)
- Trabajo en cooperativo entre profesores

Estas necesidades de los docentes, requieren la elaboración de un proyecto de formación de los mismos, haciendo énfasis en temas como Diseño de proyectos educativos, nuevas tecnologías, manejo de técnicas, y trabajo cooperativo, que son los que responden a sus necesidades formativas.

Por otra parte Camacho y Padrón (2005) señalan que las necesidades formativas más demandas por los estudiantes de docencia encuestados son:

- La función tutorial del maestro
- Estrategias de resolución de conflictos en el aula
- Habilidades comunicativas para el trabajo en equipo con toda la comunidad educativa (familias, demás docentes)
- Inteligencia emocional (control de la ansiedad, estrés y frustración)

El siguiente cuadro ilustra las necesidades formativas según la percepción de los maestros y de los estudiantes:



Gráfico 3: Necesidades formativas según la percepción Maestro – Estudiante.

Fuente: Camacho y Padrón (2005) Pérez, Miguel (2002).

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

Las necesidades están presentes a lo largo de la historia de la humanidad, como personas tenemos varias necesidades; físicas, fisiológicas, psicológicas, espirituales; la necesidad que debe ser fortalecida desde el inicio de la vida de cada persona es la afectiva donde el niño o niña sienta que es amado y sienta la necesidad de dar amor y así lograr el desarrollo integral de la persona para vivir en una sociedad donde se vivan los valores como el amor, respeto, la solidaridad, la acogida, la justicia.

En el presente apartado se detallarán los diferentes modelos de análisis de necesidades entre los cuales tenemos el Modelo de Rosett, el modelo de Kauffman, el de D'Hainaut, de Cox y los modelos de acuerdo al punto de partida de la investigación (Modelo deductivo, inductivo y clásico).

El modelo de Allison, Rossett (1991), tiene como objetivo detectar 5 elementos que son: el estado óptimo, el actual, los sentimientos, las causas del problema y las soluciones. Estos 5 elementos son imprescindibles para el diagnóstico y análisis de necesidades en este modelo. El estado óptimo, muestra el "debería ser" y el estado actual, el "es", por lo que comparando se obtendría el desfase entre ambos estados. Los sentimientos describen como los involucrados se sienten ante este problema. El análisis debe desembocar en el conocimiento de que causó el problema y por ende las medidas que se deberán tomar para solucionarlo.

Este modelo parte del estado óptimo, es decir, del ideal del docente como ser humano, para que pueda responder eficientemente, ya que si se encuentra en un estado de preocupación de stress no podrá dar un aporte del todo positivo. Diagnosticar el estado actual del docente es de suma importancia porque se le puede propiciar un tipo de ayuda que le permita conocer las causas de su situación y poner soluciones adecuadas.

Mientras que el modelo de Kaufmana diferencia del de Rossett, fue diseñado específicamente para la evaluación de necesidades formativas. Se desarrolla en nueve etapas. (Campanero, 1994):

1. Tomar la decisión de planificar,
2. Identificar los síntomas de los problemas,
3. Determinar el campo de planificación,
4. identificar los medios y procedimientos para evaluar las necesidades,
5. Seleccionando los más adecuados,

6. Determinar las condiciones existentes,
7. Determinar las condiciones necesarias,
8. Conciliar las posibles discrepancias entre los participantes de la planificación y
9. Diseñar un proceso de evaluación constante.

Este modelo conviene a esta investigación pues se quiere evaluar las necesidades formativas del docente, siguiendo las etapas indicadas, es decir, se ha planificado, se ha determinado el problema, el lugar donde hacer la investigación, se diseñaron los medios y procedimientos para seleccionar los resultados más adecuados, comparar las condiciones existentes con las más necesarias y llevar a cabo un proceso de evaluación constante, con el fin de comprobar si los correctivos dan respuesta a las necesidades formativas de los docentes..

Por otro lado Cox (1987) desarrolló un modelo de análisis de necesidades aplicado a problemas comunitarios. Dicho modelo consta de los siguientes elementos: la organización, el profesional encargado de la solución, la problemática, el contexto social, análisis de involucrados en el problema, definición y priorización de metas, plan de acción (estrategias y tácticas), evaluación y solución del problema.

Este modelo considera a la persona en su contexto, como miembro de una comunidad en la que hay una interacción recíproca, por lo que toma en cuenta la organización, la persona encargada de la solución, la problemática en el contexto social, para luego del análisis llegar a la definición y priorización de estrategias encontrando soluciones que permitan alcanzar las metas indicadas es decir este modelo hace referencia a la investigación de las necesidades del bachillerato del país para alcanzar una educación totalmente organizada.

El modelo de D'Hainaut (1979) clasifica las necesidades formativas en cinco dimensiones:

1. Necesidades individuales frente a las necesidades del Sistema
2. Necesidades individuales frente a las colectivas
3. Necesidades conscientes frente a las inconscientes
4. Necesidades presentes frente a las futuras (potenciales)
5. Necesidades según el ámbito donde se manifiesten (privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio)

Esta clasificación compara unas necesidades con otras, así, las individuales con las colectivas y con las del Sistema puesto que se influyen mutuamente, contrasta las conscientes frente a las inconscientes, las presentes frente a las futuras y por último las

ubica en el lugar donde se desarrollan, que puede ser la familia, la sociedad, la política la cultura.

Esta clasificación puede ayudar a encontrar las causas de los problemas que se generan en las relaciones y en espacios definidos. Cuando por ejemplo, las necesidades individuales no coinciden con las colectivas se produce un conflicto que se debe detectar y resolver.

A su vez Kaufman (1999), señala que los modelos de evaluación de necesidades de acuerdo al punto de partida escogido para el inicio de la investigación pueden ser:

- Modelo inductivo
- Modelo deductivo y
- Modelo clásico

En el modelo inductivo a partir del sentir de la comunidad educativa se establecen las metas educativas. En cambio en el método deductivo, se parte desde las metas propuestas para el sector de la educación. De estas metas se desprenden los estándares que describen de una manera más concreta la situación deseada en el campo de la educación y a su vez se diseñan los procesos necesarios para alcanzarlos. Y en el modelo clásico, en base a las metas expresadas de una manera general se desarrolla un programa educativo. Este programa es aplicado y evaluado. El modelo inductivo y deductivo serían los más recomendables pues permiten una mayor profundidad en el análisis de las necesidades y por ende una mayor eficacia en la hora de diseñar los procesos a realizarse.

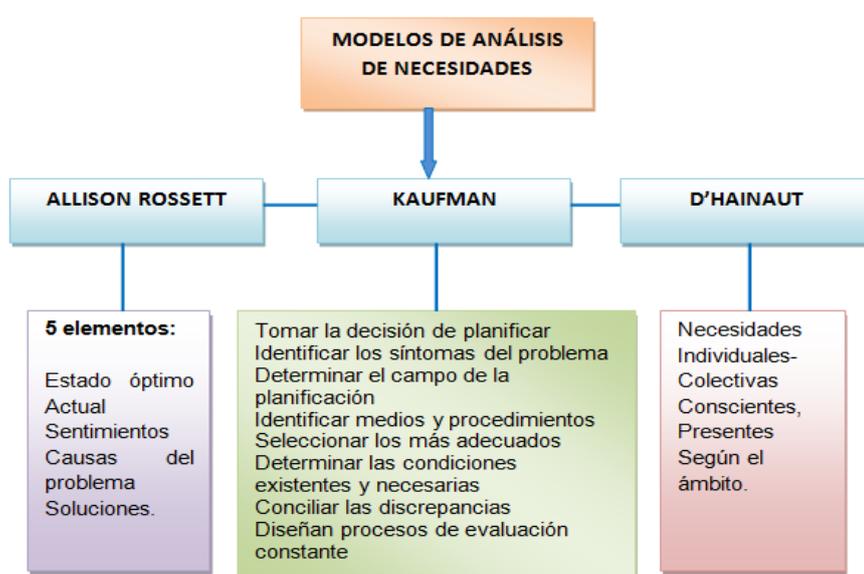


Gráfico 4: Modelos de evaluación de necesidades

Fuente: Allison, Rossett (1991), Cox (1987), Kaufman (1999) Pérez-Campanero, (1994)

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Son varias las necesidades formativas del docente del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de la ciudad de Macas y cada una debe ser suficientemente estudiada, para determinar las que deben ser atendidas con mayor urgencia y las que se pueden atender a mayor plazo. Lo más importante es el estudio de la persona del docente, que debe estar en un estado de salud completa, en capacidad de relaciones equilibradas, en constante actualización, en un ambiente de trabajo positivo, con una organización que favorezca su desempeño y realización personal.

Al analizar sus necesidades formativas se ha tomado en cuenta sus criterios, metas, objetivos y aspiraciones, como también su entorno familiar y social.

A continuación se presentan algunos modelos utilizados para realizar este análisis:

Uno de los modelos más utilizados para el análisis de las necesidades formativas fue el diseñado por MacGehee y Thayer (1961) el cual abarca tres grandes enfoques analíticos, los cuales serán utilizados en esta investigación, que son: el de la organización, el de la tarea, en nuestro caso sería la tarea educativa, y el de la persona.

El análisis de la organización es muy importante pues afecta directamente al desempeño del docente y al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, por lo que es necesario examinar cada elemento que lo conforma, el entorno donde se desarrolla y sus recursos.

Otro de los puntos importantes de análisis es la persona del docente, puesto que existe una correlación positiva entre la calidad del docente y la calidad del sistema educativo. Más aún, estudios como el de la consultora McKinsey (2008) indican que en base a “la evidencia disponible sugiere que el principal motivo de las variantes en el aprendizaje de los estudiantes es la calidad de los maestros”. Y por ende su formación es esencial y el centro de nuestra investigación.

La tarea educativa engloba todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y sus actores, por lo cual es importante analizar la función y el impacto que tiene el gestor educativo, el docente, la familia y el estudiante. Específicamente, en la tarea de detectar necesidades formativas de los docentes, este análisis comenzará definiendo su tarea para poder tener en claro las destrezas, habilidades y conocimientos que se requieren para poder alcanzar las metas diseñadas en términos de resultados de aprendizajes de los estudiantes.

1.2.1. Análisis organizacional.

En todos los campos de trabajo, en toda comunidad, empezando desde el núcleo familiar, es importante la organización, con mayor razón en la educación, se puede decir que la organización es la columna vertebral del Sistema Educativo. Una buena organización, a nivel empresarial, satisface las necesidades del cliente, mejora continuamente la calidad del servicio, minimiza el tiempo, realiza continuas innovaciones, adquiere una visión cada vez más democrática, promoviendo el trabajo en equipo y capacitando constantemente al personal. Si las empresas hacen esto con el interés de ganarse clientes, con mayor razón, los centros educativos deben promover la organización analizando los factores internos y externos que influyen en la prestación del servicio, diseñando estrategias para mejorar el producto, es decir entregar a la sociedad ciudadanos activos y propositivos capaces de implicarse en beneficio de todos.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Actualmente, en vista de los pobres resultados presentados por la educación y por la inequidad en la prestación de este derecho, se ha hecho necesario repensar el sistema educativo ecuatoriano para que este sea de calidad y equitativo.

Analizando la proyección de la educación en el Ecuador, se tomará la visión de futuro descrita en el Proyecto Arrupe, la cual considera:

- Educamos para vivir en democracia
- Centros educativos convertidos en centros de productividad integral
- Los centros educativos serán lugares de expresión y celebración de la vida
- Centros educativos que promuevan la formación permanente del docente

De acuerdo a este punto de vista del futuro se espera que los centros educativos brinden a sus estudiantes espacios de participación y ejercicio de una ciudadanía responsable, que se capacite para el trabajo, donde se vivan los valores humanos y donde todos los miembros se puedan desarrollar integralmente.

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

El objetivo a corto plazo de las instituciones educativas es preparar al cuerpo docente y directivo para el cumplimiento de los nuevos estándares asignados a su profesión para que en conjunto con los estudiantes se logre los estándares de aprendizaje. Para que en el mediano plazo, estos estándares puedan ser verificados. Y en el largo plazo, mediante la

consecución de un sistema educativo de calidad y equitativo, se espera tener la sociedad democrática que asegure una igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

A nivel nacional se quiere conseguir una educación de calidad para todos los estudiantes es una de las metas formuladas para el año 2021 con el fin de mejorar la calidad educativa mediante un trabajo conjunto que implique a los padres de familia, estudiantes, docentes, directivos en el proceso de enseñanza aprendizaje y posibilite la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (tics) en la acción educativa.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Entre los recursos con los que cuenta el centro educativo para su actividad docente, son:

- Recursos personales
- Recursos materiales
- Recursos funcionales

Entre los recursos personales se cuentan el cuerpo docente, los estudiantes, familias, personal administrativo y de apoyo. Entre los recursos materiales podemos enumerar el edificio, mobiliario y material didáctico. Y en cuanto a los recursos funcionales tenemos los programas de formación, el dinero y el tiempo.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

En la investigación sobre liderazgo educativo se encuentran diversas propuestas y estilos de liderazgo escolar que llegan a hacerse muy populares. Así señala Sergiovanni (1984) formula cinco **estilos de liderazgo** en función del aspecto predominante y en el (2006) identifica 5 estilos de liderazgo educativo:

- **El líder técnico:** Concibe a este concepto como técnicas de planificación y de distribución del tiempo, teorías sobre liderazgo de contingencia y estructuras organizativas. El directivo es el delegado de planificar, organizar, coordinar y establecer el horario de las actividades escolares, de forma que se asegure una eficacia óptima.
- **El líder humanista:** Centraliza el concepto dando importancia a las relaciones humanas, a la competencia interpersonal y a las técnicas de motivación instrumental. Se dedica especialmente a apoyar, animar y facilitar oportunidades de desarrollo profesional a los miembros de la organización; promueve la moral y utiliza este proceso para la toma de decisiones participativa.

- **El líder educativo:** utiliza conocimientos y acciones de profesional experto en la medida en que estos se relacionan con la eficacia docente, el desarrollo de programas educativos y la supervisión clínica. Diagnostica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, la evaluación y el desarrollo del personal y se preocupa por el desarrollo del currículo.
- **El líder simbólico:** Toma el papel de jefe y pone el énfasis en la selección de metas y comportamientos, señalando a los demás lo realmente importante. Recorre el centro, visita las aulas, mantiene contacto permanente con los estudiantes, prioriza los intereses educativos frente a los de gestión, preside ceremonias, rituales y otras ocasiones importantes y proporciona una visión unificada del centro que transmite hábilmente a través de las palabras y las acciones. Un aspecto importante de este tipo de liderazgo es la visión, definida como la capacidad de crear y comunicar la imagen de un estado deseable de acontecimientos que lleven al compromiso entre aquellos que trabajan en la organización.
- **El líder cultural,** caracterizado por definir, fortalecer y articular aquellos valores, creencias y raíces culturales que dan a la escuela su identidad única. Se encarga de crear un estilo organizativo, lo que define a la escuela como una entidad diferenciada que cuenta con una cultura propia.

Las actividades asociadas con más frecuencia a este líder son: articular una misión del centro, socializar a los nuevos miembros a la cultura de la escuela, contar historias y mantener mitos, tradiciones y creencias, explicar cómo funciona el centro, desarrollar y manifestar un sistema de símbolos a lo largo del tiempo, y recompensar a quienes reflejan esta cultura. El efecto global de este tipo de líder es la vinculación y creencia de estudiantes, profesores, padres y otros miembros de la comunidad escolar en el trabajo del centro.

Otra tipología de liderazgo escolar es la diseñada por Leithwood, Begley y Cousins (2006) donde consideran 4 tipos de liderazgo:

- A. Liderazgo con énfasis en las relaciones interpersonales
- B. Liderazgo con énfasis en el rendimiento de los alumnos y en el aumento de su bienestar
- C. Liderazgo centrado en los programas
- D. Liderazgo centrado en lo administrativo

El estilo **A** caracterizado por un énfasis en las relaciones interpersonales, por establecer un clima de cooperación dentro de la escuela y por una relación eficaz y de colaboración con diversos grupos de la comunidad y de las autoridades centrales. Los directivos que se comportan bajo este modelo creen que estas relaciones son críticas para su éxito general y

proporcionan una base necesaria para una actividad más dirigida a tareas determinadas en sus centros.

En el estilo **B**, el foco de atención está en el rendimiento de los estudiantes y en el aumento de su bienestar. Para ello utilizan diversos medios, que incluyen comportamientos típicos de los otros estilos (interpersonal, administrativo y directivo).

El estilo **C** está centrado en los programas. Los directivos que actúan según este modelo muestran su preocupación por la eficacia de los programas, por mejorar las competencias del personal docente y por desarrollar procedimientos para llevar a cabo las tareas que aseguran el éxito de los programas.

El estilo **D**, por último, está caracterizado casi exclusivamente por la atención hacia lo administrativo; es decir, hacia las cuestiones prácticas de la organización y mantenimiento diario del centro. Los directivos que adoptan este estilo, de acuerdo con todos los estudios, se preocupan por los presupuestos, los horarios, el personal administrativo y por responder a las demandas de información de los demás. Parecen tener poco tiempo para tomar decisiones sobre cuestiones pedagógicas y tienden a involucrarse únicamente como respuesta a una crisis o a una demanda concreta.

De acuerdo con las investigaciones realizadas, el liderazgo es, una de las cualidades del docente, en especial del directivo. Hay varios tipos de líderes los mismos que se clasifican de acuerdo a las actitudes y valores a los que cada uno le da más importancia.

El líder ideal es aquel que sabe armonizar la gestión organizativa y el respeto a las personas, que sabe relacionarse con todos e implicar a todos en las diversas actividades., ama la educación se entrega al servicio educativo, es creativo, optimista, humilde, sincero, justo y leal, se comunica asertivamente, tiene una amplia visión de futuro que incide en la motivación, está suficientemente preparado en el aspecto educativo, administrativo y humanista.

Estos tipos de liderazgo están representados en forma comparativa en el siguiente cuadro:

Tabla 1: Liderazgo educativo

TIPOS DE LIDERAZGO SEGÚN SERGIOVANNI	TIPOS DE LIDERAZGO SEGÚN LEITHWOOD, BEGLEY Y COUSINS
<p>Líder técnico: Planifica, distribuye el tiempo, organiza, promueve, coordina, busca la eficacia.</p> <p>Líder Humanista: se centra en las relaciones humanas, utiliza técnicas de motivación, apoya, anima el desarrollo profesional, promueve la moral y las decisiones participativas.</p> <p>Líder cultural: Identifica fortalezas y articula valores culturales, tiene un estilo organizativo diferenciado, promueve la identidad cultural.</p> <p>Líder educativo: Se basa en el conocimiento, es un profesional experto, promueve la eficacia docente, identifica el problema, realiza programas educativos, supervisa, evalúa, y busca el desarrollo del currículo.</p> <p>Líder simbólico: Asume el papel de jefe, enfatiza las metas y comportamientos, recorre el centro, visita las aulas, mantienen contacto con los alumnos, apoya los intereses educativos, frente a los de gestión, lleva a compromisos.</p>	<p>C. Se preocupa por la eficacia de los programas, mejora las competencias del personal docente.</p> <p>A. Relaciones interpersonales, clima de cooperación, Buenas relaciones con la comunidad y autoridades. Actividad dirigida a tareas determinadas.</p> <p>B. Da importancia al bienestar educativo, posee la actitud y las habilidades para cambiar y transformar, Pone énfasis en el rendimiento y bienestar de los alumnos, estilo interpersonal, administrativo y directivo.</p>

Fuente: Valenzuela Gonzáles (2012)

1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano.

¿Qué es el BGU? El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (ME) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

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

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

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

¿Por qué es necesario el BGU?

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

- Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- Ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.
- Busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.
- Tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

Con esta propuesta se espera que los bachilleres de nuestro país sean capaces de:

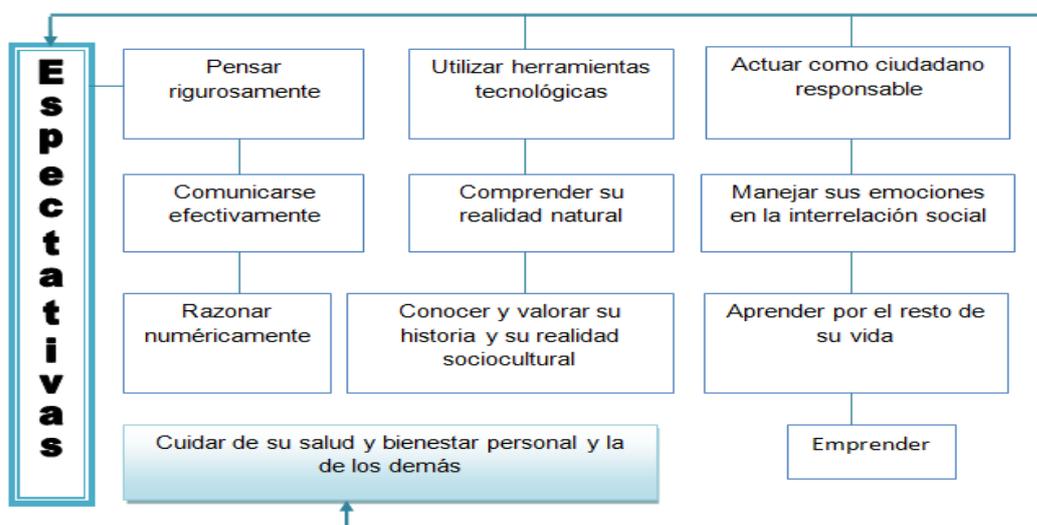
- Pensar rigurosamente. Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones acertadas.
- **Comunicarse efectivamente.** Mediante la comprensión el uso adecuado del lenguaje (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Aprender a expresarse en forma oral y escrita de modo correcto, adecuado y claro. Aprender a apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- **Razonar numéricamente.** Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- **Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.** Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- **Comprender su realidad natural.** Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- **Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.** Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- **Actuar como ciudadano responsable.** Es decir mantener una buena relación consigo mismo, con la naturaleza, y con el ser superior dueño de la vida, para regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el

pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

- **Manejar sus emociones en la interrelación social.** Cuidar de una buena relación con los demás es decir manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- **Cuidar de su salud y bienestar personal y la de los demás.** Mantener y preservar la salud física, mental y emocional, lo cual incluye el estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- **Emprender.** Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- **Aprender por el resto de su vida.** Es indispensable la autoformación la persona siempre está aprendiendo, por ende, debe acceder a la información disponible de manera crítica para: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

En este cuadro se grafica las expectativas que se esperan de los Bachilleres del Ecuador.

Tabla 2: Expectativas del bachillerato ecuatoriano



Fuente: Ministerio de Educación (página web oficial) (2012)

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

Tanto en la LOEI y su respectivo reglamento a la LOEI, publicados en el año 2012, se encuentra las siguientes reformas:

- Del sistema general de la ley orgánica de educación intercultural: consejo nacional de educación, niveles de gestión, currículo nacional.
- Del sistema nacional de evaluación educativa: estándares indicadores, competencias, evaluación educativa, resultados de la evaluación.
- De la estructura y niveles del sistema nacional de educación: Educación escolarizada, niveles y subniveles educativos, bachillerato.
- De las instituciones educativas: normas generales, régimen laboral, de las autoridades de las instituciones educativas de los organismos y tipos de organismos, junta general de directivos, consejos de directivos, departamentos de consejo estudiantil, organizaciones estudiantiles, proyecto educativo, denominación de las instituciones educativas.
- Del régimen escolar: año lectivo, admisión de estudiantes matrículas y pases de institución, reconocimiento de estudios, inasistencia de estudiantes, abanderado y juramento a la bandera.
- De la evaluación calificación y promoción de los estudiantes: evaluación de aprendizajes, acciones de evaluación, procedimientos institucionales para la evaluación, evaluación de comportamientos, deshonestidad académica.
- De las necesidades educativas específicas: Personas con necesidades educativas especiales, escolaridad inconclusa, educación artesanal.
- Educación intercultural bilingüe: Ciencias y saberes ancestrales.
- De la carrera educativa: normas concursos traslados, del escalafón del docente, de las funciones docentes-mentores, formación permanente profesionales en educación.
- De la regulación control infracciones y recursos administrativos.

- De la provisión de textos, alimentación y útiles escolares.

El Plan decenal de Educación fue diseñado por el Ministerio de Educación en el año 2006 con el objetivo de mejorar el sistema de educación considerando 8 aspectos, entre los que tenemos:

- Universalidad de la Educación Inicial
- Universalización de la Educación General Básica (1 al 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.

El análisis de la persona consiste en estudiar a la persona que deberá ser formada y el tipo de formación que requiere para cumplir los estándares de calidad diseñados para su desempeño, a la vez que sean capaces de emprender acciones innovadoras en el sector donde se desempeñen, en el caso de los docentes, en el institución educativa donde trabajan y en general en el sistema educativo.

El éxito de las metas planteadas para el Sector de la Educación, reflejadas en las reformas en el marco legal en que se desenvuelve, depende de la formación integral del docente pues es quién, en gran medida, tiene la tarea de transmitir las innovaciones planteadas a la institución educativa y a las aulas. Por lo antes mencionado, el docente es un elemento clave en la transformación del Sistema Educativo.

1.2.2.1. Formación profesional.

Antes de centrarnos en el tema de la formación profesional, se debe entender primero qué es ser un profesional. Un profesional es capaz de comprender las causas y de los efectos de un problema, plantear una solución y concretizarla, por lo que en él se observan competencias tanto de un creador como de un ejecutor. Para realizar sus funciones necesita de un conocimiento especializado pero también amplio que le permita hacer frente a los múltiples y variados problema que se le presentan a lo largo del ejercicio de su profesión.

La formación es una parte esencial de cualquier profesión y es necesario que sea entendido como tal, más aún en la profesión de docente, puesto que la educación es un derecho inalienable de todo ser humano y es la clave esencial en del desarrollo de un país.

Es de mucha relevancia que los sistemas educativos se enmarquen en políticas educativas y logren captar a los mejores candidatos para que desempeñen la función de docente. Y estas políticas deben ir encaminadas a asegurar que el desarrollo profesional docente brinde las competencias necesarias con el objetivo de que la práctica profesional se ajuste a estándares de calidad para el buen vivir.

En los siguientes puntos se abordan diversos aspectos de la formación docente de acuerdo a la etapa en la carrera docente en la cual se encuentre, el tipo de formación docente, su impacto en el proceso de aprendizaje, estándares de calidad y profesionalización.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La formación inicial es muy importante pues en ella se construyen las bases del nuevo docente y es punto de partida del desarrollo profesional continuo. En ella se tiene la oportunidad de generar docentes que sientan a su trabajo como una vocación de servicio que los motive a la preparación continua y a la defensa de la educación como un derecho de sus alumnos. Aunque muchas veces se trata de minimizar su importancia considerando a la práctica docente o al conocimiento de un área del saber como únicos elementos formativos del docente, reduciendo la relevancia de los cursos de metodología y didáctica.

Marcelo y Vaillant (2009) indican que la formación inicial ha presentado resultados mediocres tanto en países de la OCDE como en los latinoamericanos. Las carreras docentes no gozan de un buen prestigio y en su pensum se valora más el método expositivo, prestando poca atención a técnicas pedagógicas necesarias para afrontar realidades como clases multigrado, alumnos con discapacidad o socialmente desfavorecidos, multiculturalidad, razonamiento o resolución de conflictos. Lo que se ve agravado por bajo nivel académico con que llegan los aspirantes a profesores, debido a una deficiente calidad de la educación secundaria. He aquí un círculo vicioso que hay que convertir en virtuoso, pues teniendo mejores docentes los alumnos que salgan de sus aulas y que opten por la carrera docente podrán adquirir mayores y mejores conocimientos que a su vez transmitirán a sus alumnos.

Muchas veces, en cuanto a otras carreras universitarias, se ha escuchado decir que hay un divorcio entre universidad y empresa, lo que impide que los egresados del Alma mater se

encuentren capacitados para el ejercicio real de sus funciones en una empresa o que sean capaces de dar respuesta a los problemas y retos que esta enfrenta. Lo mismo sucede como la carrera docente, no pueden ni deben estar separadas la universidad con la escuela, más bien deben trabajar juntas para que como se indica Marcelo y Vaillant (2009) la formación inicial “hable el lenguaje de la práctica”, entendiéndose que ambos son “trabajadores del conocimiento”.

Otro aspecto de importancia y lamentablemente desatendido es la inserción profesional, período en que pasa de ser alumno para convertirse en docente. Vonk (1996) define a la inserción como “la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. La inserción se puede entender mejor como una parte de un continuo en el proceso de desarrollo profesional de los profesores”. En esta etapa es importante que el docente cuente con el apoyo de otros docentes que tengan experiencia y que se hayan distinguido por el desempeño de sus funciones.

Personalmente diría que la formación inicial debe ser atendida con mucha delicadeza pues es el momento donde se asientan las bases del futuro porque sin este fundamento se perjudicará toda la vida del niño, por ello, creo importante que para esta etapa se requiere seleccionar responsablemente las personas, cuidando que tengan verdadera vocación y que se comprometan conscientemente en este servicio formativo.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Antes de comenzar a tratar sobre la formación profesional del docente, se abordará su identidad profesional, dado que esto guiará su formación. A lo largo de los años el concepto de docente ha ido cambiando e enriqueciendo con los cambios sociales que ha experimentado nuestra sociedad. En principio, como indica Pérez (1995) que la profesión docente se consideraba un “sacerdocio, función que exige para su ejercicio una fuerte vocación o llamada interna que implica entrega y sacrificio” (pág. 41). Por los años 60 el docente era catalogado como un “técnico eficaz” que utiliza medios y recursos para la consecución de sus objetivos de enseñanza. Y por los años 90 se lo considera como un profesional de la educación, que con su habilidad reflexiva aporta a la construcción de nuestros procesos educativos.

Considero que en la práctica, la gran mayoría de docentes entendemos nuestra labor tanto como una vocación, la cual la desempeñamos con profesionalismo. Las tres concepciones sobre la persona del docente no tienen porque ser contrarias, sino más bien

complementarias pues permiten tener una idea más amplia sobre lo que debe ser el ejercicio de la docencia.

En la formación del docente como profesional juega un papel estelar la práctica reflexiva, que al conjugación de la reflexión y de la acción. Perrenoud (2007) señala que el “desarrollo de una postura y de prácticas reflexivas más extendidas, constantes e instrumentadas es la clave de la profesionalización”. Por lo que este mismo autor advierte que no basta con aumentar el nivel de formación de los enseñantes para lograr su profesionalización, pues si la postura y práctica reflexiva no forman parte esencial de la identidad del docente y si no se les brinda la apertura suficiente para generar cambios en el desempeño de sus labores, lo que se generará es una mayor burocratización de los sistemas educativos y la proletarización de los profesores. Y señala que lo esencial para la profesionalización se da “en la relación con el saber, la acción, la opinión, la libertad, el riesgo y la responsabilidad” (pág. 210).

En definitiva la formación del docente tiene que nacer desde lo más profundo de su ser para cumplir con este compromiso de servicio y de entrega que tiene ante la sociedad, es decir no solo de palabras si no con obras.

La formación continua del docente debe ser una constante preocupación de los gobiernos, de las autoridades educativas y una necesidad constante de cada uno de los docentes que también deben interesarse por su auto formación y actualización.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Dado que en Ecuador el Bachillerato pueden ser realizado en: Ciencias, Técnico o en Artes, es necesario que el docente reciba también formación técnica.

Uno de los objetivos de las reformas planteadas es que los estudiantes al egresar estén en capacidad de realizar emprendimientos productivos, por lo que necesario primeramente que los docentes estén en capacidad de dirigir este tipo de proyectos.

La UNESCO reconoce que la formación técnica y profesional es un instrumento esencial en la lucha contra la pobreza. Esta organización recomienda que los docentes estén preparados en el campo de nuevas tecnologías y ciencias afines y la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y conocimientos teóricos referentes a ocupaciones de diversos sectores de la vida económica y social.

1.2.2.2. Formación continua.

Imbernón (1994) citando a la UNESCO (1975) define a la formación continua, o también llamada formación permanente, como un “proceso dirigido a la revisión y renovación de conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridas, determinado por la necesidad de actualizar los conocimientos como consecuencia de los cambios y avances de la tecnología y de la ciencia” (pág. 7).

A su vez Marcelo y Vaillant (2009) señalan que de cierta manera los conocimientos adquiridos en la formación inicial tienen fecha de caducidad, debido a los vertiginosos cambios en se suscitan en la sociedad actual o sociedad del conocimiento requiere de todos los seres humanos, y en especial del docente de una actitud de permanente aprendizaje. De la formación inicial se debe mantener la motivación que da el impulso necesario al profesor para seguir con su preparación a lo largo de toda su carrera docente. Con lo antes mencionado no se desea restar importancia a la formación inicial sino resaltar que no se puede pretender que los conocimientos adquiridos en esta etapa sean considerados suficientes para el desempeño de la carrera docente.

Más aún, que el docente no esté preparado para hacer frente a estos grandes cambios que se dan a su alrededor causa un efecto gravísimo que es la exclusión social. La educación deber equitativa no solo en dar acceso a ella a todos los estratos de la sociedad sino que también debe ser calidad para que puedan estar en situación de equidad al egresar de las aulas.

En mi parecer la formación continua como bien lo dice la palabra es necesaria porque no solo necesitamos formarnos para el momento si no para toda la vida y es que cada día que pasa nos podemos ir formando hasta encontrarnos con la muerte.

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

La consultora McKinsey (2008), en su estudio “Cómo los mejores sistemas educativos del mundo logran llegar a los primeros puntos” señala que “la evidencia disponible sugiere que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes”(p. 13). Otro punto revelador que presenta este estudio, es el grave daño que causa un mal docente, principalmente en los primeros años de escolaridad, pues la pérdida sufrida en términos de aprendizaje puede llegar a ser irreversible.

A continuación se muestra gráficamente el efecto de la calidad del docente sobre el desempeño de sus alumnos, evidenciado en un estudio realizado con estudiantes de Tennessee. Los resultados obtenidos señalan que la diferencia en el desempeño estudiantil llegaba hasta 53 puntos porcentuales si se analiza alumnos que hasta los 8 se consideraba estudiantes promedios, pero después fueron asignados a diferentes docentes.

La etapa inicial de aprendizaje es la más importante pues es ahí donde se ponen las bases del conocimiento. Y en base a la propia experiencia se puede acotar que lo antes expuesto es palpable en la realidad ecuatoriana y muchas veces son los más pobres que estudian en escuelas unidocentes, donde el profesor tiene que atender hasta a 6 niveles de alumnos con un mínimo de capacitación y de recursos, los que se vean impedidos de tener una educación y se ven afectadas gravemente sus aspiraciones de obtener un título de tercer nivel. Lo que es imprescindible la equidad y la calidad en los servicios educativos, los cuales deben contar con profesores de excelencia pues así se asegurarán un mejor desempeño futuro en el campo estudiantil y profesional.

Siguiendo con el estudio comparativo elaborado por la consultora Kinsey, se ha podido identificar tres similitudes importantes en los Sistemas Educativos de mayor calidad que son:

- Contar con las personas más aptas en el cuerpo docente (“la calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de los docentes”)
- Énfasis en el desarrollo profesional continuo del docente (“la única manera de mejorar los resultados es mejorara la instrucción”)
- Apoyo a todos los alumnos para que alcancen los estándares propuestos en cuanto a su aprendizaje (“la única manera de que el sistema logre el mayor desempeño consiste en elevar el estándar de todos los estudiantes”)

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

Actualmente el ministerio de Educación del Ecuador a través del programa Sí Profe brinda capacitación a los docentes en las siguientes áreas:

- Actualización Curricular.
- Introducción al Bachillerato General Unificado.
- Curso Didácticos.
- Tecnología.
- Formación específica: Material didáctico, Prevención y abordaje de los delitos sexuales en el ámbito educativo, Lectura crítica.

- Desarrollo de capacidades directivas.

Un profesional en educación se encuentra hoy en la línea del cambio educativo que se ha ido gestando en estos tiempos donde la enseñanza está siendo revisada con las nuevas propuestas y reformas que implica que un profesional de educación esté preparado en los diferentes campos de metas estrategias tanto organizativas como pedagógicas con la finalidad de lograr una imagen de calidad con su formación educativa.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Las características de un buen docente serán abordadas desde los estándares de desempeño profesional docente que actualmente se están discutiendo en nuestro país.

El modelo de estándares de desempeño docente comprende cuatro dimensiones: 1) el desarrollo curricular, 2) el desarrollo profesional, 3) la gestión del aprendizaje, y 4) el compromiso ético.

Los estándares relacionados con el desarrollo curricular comprenden básicamente el dominio sobre la materia que imparte, conoce sobre las técnicas de enseñanza y aprendizaje de su área de especialización y tiene un pleno conocimiento del currículo nacional y su aplicación.

En cuanto al desarrollo profesional, los estándares señalan la necesidad de la actualización docente, su participación activa en la comunidad educativa y la reflexión sobre el impacto que tiene sobre el aprendizaje de los alumnos.

Otra de las dimensiones analizadas es la gestión del aprendizaje en la cual se espera que el docente planifique el proceso de enseñanza-aprendizaje, que construya un ambiente propicio para el desarrollo de este proceso en el cual exista una relación interactiva con los alumnos y esté atento a los procesos de aprendizajes de cada uno de ellos.

Y la cuarta dimensión el compromiso ético, cuyos estándares desean alcanzar que el docente tenga altas expectativas de todos los estudiantes, que se comprometa con su formación no solo académica sino humana, que transmita valores y aporte al desarrollo de la comunidad.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza le brinda cimientos sólidos a las prácticas docentes evitando asumir la carrera docente solamente con los conocimientos proporcionados por la experiencia.

Andrés Openheimer (2010) en su libro “¡Basta de Historias: La obsesión Latinoamérica con el pasado y las 12 claves del futuro!” dedica 3 de las 12 clases a la profesionalización entendido como mayor capacitación, mejores salarios y un mejor estatus social de la actividad docente.

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

En el desarrollo educativo de la carrera se distingue las etapas de formación inicial, inserción laboral y formación permanente.

Durante la primera etapa, los docentes reciben las bases pedagógicas para el desempeño de sus labores docentes. Terminada esta etapa inicial, el docente en entrenamiento comienza su ejercicio profesional, período que necesita ser seguido por un tutor de vasta experiencia, para guiarle en esta etapa. Y en la etapa de madurez profesional no se debe dejar aún lado la formación continua que le permite al docente ir al ritmo de los tiempos.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

En la detección de necesidades formativas, es esencial conocer a fondo la tarea educativa pues la formación debe responder a las exigencias de las funciones que desempeña.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La Gestión Educativa no se circunscribe solo en el ámbito de la administración, sino también a la cultura organizacional, la transformación e innovación educativa. Esta gestión necesita un responsable, este es el gestor educativo o también conocido con el Director(a) de un centro Educativo.

El director debe de pasar de tener una función que solamente vele por el cumplimiento de la normativa a desempeñar la función de animador de toda la comunidad educativa. Que vele por el proceso de formación no solo de los alumnos sino también del cuerpo docente que

está a su cargo. Otras de sus funciones es la asegurar un uso óptimo de los recursos, a la vez que rinda cuentas de estos.

Debido a su importante rol de guiar el “barco” del centro educativo es necesario que cuenten con una formación específica para desempeñar este encargo. Por lo que no es dable que se promueva a docentes, que tienen asignadas otras tareas importantísimas en el proceso de aprendizaje, sin una capacitación previa.

1.2.3.2. La función del docente.

Una de las premisas que se deben considerar es que la función del docente no es solo enseñar sino educar. Pues aunque es importantísimo que el docente sea un experto en técnicas y procedimientos que permita una considerable acumulación de conocimientos en sus alumnos, estos conocimientos deben ser significativos para ellos y que contribuyen a un crecimiento en valores. La persona del alumno debe ser atendida integralmente, se debe detectar sus necesidades y colaborar con su crecimiento.

Otro punto importante, es que la función del docente ha sufrido modificaciones debido al contexto de cambios constantes en el que se encuentra el mundo. Edgar Morin describe la situación actual con la siguiente frase “Vivimos en un mundo de complejidad creciente y comprensión retardada”. Esta aseveración marca una de las funciones esenciales de los docentes hoy, para capacitar a los alumnos a alcanzar competencias reflexivas.(Propuesta de Cátedra de formación docente, 2013).

A continuación presento el rol actual del docente según (López, 1997)

Rol del docente

- Formular buenas preguntas, que motiven la reflexión, la relación de ideas y que ayuden a encontrar puntos claves durante la discusión.
- Hacer que todos participen, pero sin que nadie acapare la discusión.
- Evitar que un participante sea inhibido por otro.
- Llevar al grupo de una fase a otra.
- Sintetizar progresivamente lo que el grupo descubra.
- Evitar exponer sus propias opiniones para no influir en el grupo.
- Utilizar el pizarrón o algún otro recurso tecnológico para resumir y clarificar.
- Administrar el tiempo para asegurar el avance del trabajo.
- Reformular (repetir con otras palabras) las buenas intervenciones de cualquier alumno.

- Inducir tanto el análisis riguroso como la toma de decisiones.

El docente es un intermediario entre el estudiante y la materia, su misión es utilizar las mejores técnicas y estrategias para que el aprendizaje sea significativo y duradero.

El docente es para el estudiante el amigo, confidente, guía, orientador, padre, cercano, que acompaña a cada uno en su crecimiento personal, es el que ama a sus discípulos y busca la forma de que ellos se sientan queridos, ya que solo desde el interior se pueden gestar los verdaderos cambios.

Con la influencia de las tecnologías, las relaciones se hacen cada vez más impersonales, es tarea del docente promover los encuentros, educar al hacerse cargo del otro, a salir de su ego y mirar al otro como un hermano con quien debe comunicarse asertivamente.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La función del entorno familiar es vital para el desarrollo del ser humano, así en el comentario que hace Francisco Altarejos en la relación familia escuela 2002 toma a Viladrich. Que menciona que la familia es “ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas.

Teniendo en cuenta el grave impacto que tiene los malos docentes especialmente en los primeros años de escolaridad, imagine el gran impacto negativo que tiene una familia disfuncional en el desarrollo de un niño, dado que es la primera instancia educativa de la vida del ser humano.

Además, los gobiernos actualmente están dándole mayor énfasis a la educación porque reconocen que es el verdadero motor del desarrollo, pero lamentablemente se están olvidando de un punto esencial que es la protección a la familia pues es la célula de la sociedad. Si la células del “cuerpo” de la sociedad están enfermando, le valdrá de muy poco el cúmulo de conocimientos y competencias que está adquiriendo.

La educación escolar tiene como objetivo preparar a los jóvenes para afrontar los constantes cambios, pero es la familia quien le da los cimientos sólidos para que a pesar de los cambio conserve su esencia, y sepa quién es, debido a que, como lo menciona Chavarría, la familia es el único ámbito en donde nos aceptan por lo que somos y no por lo que hacemos, tenemos o expresamos.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La función del estudiante es participar activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, no es un mero receptor de conocimientos. El alumno debe ser reflexivo, creativo y emprendedor. Según (López 1997) las tareas fundamentales del alumno son:

Rol del alumno

- Entender y asimilar el método de caso.
- Trabajar individualmente y en equipo.
- Formular preguntas relevantes para la solución del caso.
- Participar mediante la expresión de sus opiniones, juicios, hechos y posibles soluciones.
- Escuchar atenta y abiertamente las opiniones de los demás.
- Llegar a un consenso global.
- Reflexionar sobre los aprendizajes logrados.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

En el pasado el proceso de enseñar y aprender se consideraba unidireccional, el alumno aprende lo que el profesor enseña. Pero actualmente el enseñar-aprender no lo pertenece exclusivamente a ninguna de las partes, más aún el docente acompaña el proceso de descubrir conocimientos por parte del alumno, lo que requiere de este una participación activa.

1.3 Cursos de formación

La presente investigación no solo pretende detectar necesidades formativas de los docentes de la institución estudiada, sino también desea contribuir con el mejoramiento de la educación proponiendo un plan de formación, por lo que los siguientes apartados versan sobre el tema de la formación.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Imbernón (1994) señala claramente que la formación no es un mero entrenamiento, pues el entrenamiento prepara a la persona para actividades específicas y repetitivas, mientras que la formación desarrolla en el formando habilidades y competencias que le permite afrontar problemas diversos.

La importancia de la capacitación docente radica en el gran impacto positivo en el desempeño de aprendizaje de los niños y jóvenes que cuenten con docentes de calidad.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

La formación de los docentes presenta grandes ventajas, teniendo en cuenta que el docente es quién más influye en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Desde el punto de vista de los docentes, el tener una mejor preparación aumenta su motivación para el desempeño de sus tareas, a la vez que la valoración social de la actividad docente también crece, lo que causa que personas con altas expectativas académicas opten por esta carrera. Desde el punto de vista de los estudiantes, el tener docentes mejor formados tiene un impacto positivo en su desempeño estudiantil y les permite tener mayores oportunidades académicas y laborales cuando egresen del Bachillerato. Y desde el punto de vista social y económico, el contar con un sistema de educación de calidad permite un mayor crecimiento.

En el libro 10 ideas clave: La formación permanente del profesorado, Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio, su autor Francesc Imbernon (2007), cita entre los inconvenientes que se pueden encontrar en la formación a la falta de coordinación entre la formación inicial y la continua, la improvisación en la formulación de los itinerarios formativos, la falta de evaluación de los cursos impartidos, la falta de claridad en los objetivos que se persiguen, la falta de presupuesto, los horarios que no se ajusten a la realidad del profesorado, la existencia de “expertos” docentes y no de “acompañantes” o “tutores” de otros docentes, propuestas formativas poco prácticas que no generan una mentalidad de innovación, formación aislada que no contribuye a un trabajo mancomunado de todo el cuerpo docente y la primacía de incentivos salariales o de promoción a la hora de capacitarse, por lo que lo aprendido no se traduce en una mejora del proceso de enseñanza.

Entre otros inconvenientes que se puede presentar en el proceso formativo de los docentes es la descontextualización de los programas de formación que no toman en cuenta las necesidades específicas del docente, de la etapa en que se encuentra en su carrera docente, en la zona donde labora (urbana o rural) y las características de su trabajo (instituciones unidocentes o pluridocentes).

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

En cuanto al diseño de los cursos formativos es importante analizar el pasado para aprender de los aciertos y de los errores, pero no debe detenerse en ese punto sino más bien debe mirar hacia adelante con el fin de generar propuestas de cambio. También es importante,

contar con la opinión de los profesores en el diseño de cursos formativos, pues sin la participación del profesorado estas capacitaciones pueden surtir poco efecto práctico debido a que no responden a sus necesidades reales, sus conocimientos previos y al contexto donde desarrollan sus prácticas docentes.

Vaillant (2010) en su análisis y reflexión de varias iniciativas orientadas a mejorar la formación de profesores desarrolladas en países como Estados Unidos, Australia, Inglaterra, Holanda, Finlandia y Suecia destaca las siguientes:

- Titulación alternativa.
- La articulación de la formación con los centros educativos.
- La acreditación y evaluación externa de las instituciones formadoras.
- La investigación sobre la práctica docente y su la aplicación de los resultados en los programas de formación.

En cuanto a la titulación alternativa, Reino Unido permiten la formación de tiempo parcial, lo que permite a los estudiantes ejercer su carrera docente a la par que van adquiriendo conocimientos. Otra iniciativa interesante, es permitir a los personas que cuentan ya con un título de tercer nivel y que se encuentran trabajando como docentes o tienen inclinaciones hacia esta actividad, tomar *Programas de certificación alternativa*, lo que les permite obtener prepararse para la docencia o perfeccionar la práctica adquirida y obteniendo su titulación como docente, en un tiempo menor al que llevaría tomar un carrera de tercer nivel considerando que ellos ya la tienen. En Holanda, los programas universitarios incorporan *rutas flexibles para la formación inicial*, la cual consiste en combinar los estudios terciarios en cualquier área de estudios con formación específica en el campo docente.

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

La formación del profesional de la docencia ayuda a mejorar su autoestima, su estatus laboral y social, los cuales entre otras variables ayudan a aumentar la motivación que siente por la labor que desempeña. La formación también le permite avanzar con el ritmo de los tiempos; pues aunque el docente aumente de edad los estudiantes, a quienes imparte sus conocimientos, serán siempre niños o jóvenes.

A través de la formación se construye la sociedad que desea un país, lo que demuestra que la formación del docente no es neutral, ni sólo técnica. Esta formación debe conducir a una nueva práctica docente que permita la interacción del sistema educativo con la sociedad, brinde soluciones reflexionadas junto con los estudiantes.

En el siguiente gráfico se diseñan los títulos de los temas tratados.

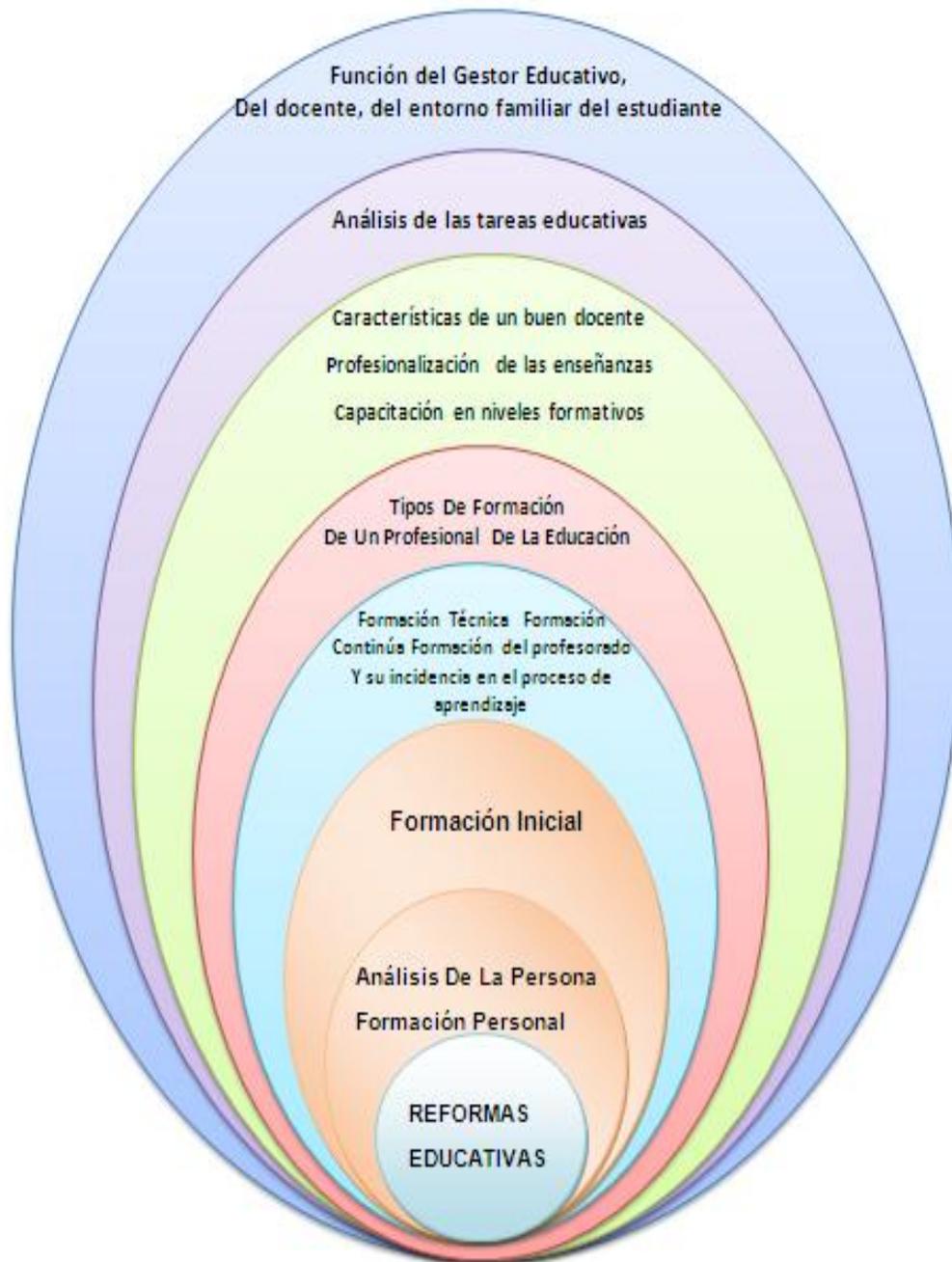


Gráfico 5: Expectativas del bachillerato ecuatoriano

Fuente: Marcelo y Vaillant (2009), UNESCO (1975).

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

En esta parte se tratará sobre el camino transitado para la realización de este estudio, en otras palabras se ocupará de la descripción de la metodología utilizada en la presente investigación, el contexto en el cual se desarrolló, los participantes y los recursos utilizados.

La importancia de los aspectos metodológicos radica en que ellos permiten dar respuesta a las preguntas que originaron la investigación. Y en la medida de la calidad de la metodología utilizada, los resultados de la misma serán válidos y fiables y por ende contribuirán a una toma de decisiones acertada.

2.1 Contexto.

La presente investigación indaga sobre las necesidades formativas presentes en los docentes de la UEFMA por lo que es necesario conocer el contexto en que laboran los docentes participantes en este proyecto de investigación.

La UEFMA se encuentra ubicada en la ciudad de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago. Específicamente el barrio El Mirador dentro de los siguientes límites norte, cancha "El Arbolito"; sur, calle Bolívar; este, calle Don Bosco; y, oeste, calle 9 de octubre.

Esta unidad educativa es regentada por la Congregación de Hijas de María Auxiliadora o más conocidas como Salesianas. Las hermanas tienen una amplia experiencia en el campo educativo nacional. Su presencia educativa misionera en la ciudad de Macas comienza por el año 1902, las tres hermanas pioneras de la educación fueron Sor María Troncatti (Beatificada en el 2012 por el Papa Benedicto XVI); Sor Dominga Barale y Sor Carlota Nieto. Y de inmediato, ayudadas por la Srta. Mercedes Navarrete fundaron una escuela y luego el taller de costura, un oratorio y el dispensario médico. Fue significativa la obra del internado.

El 29 de octubre de 1984, es la creación de la escuela particular femenina, mediante acuerdo No. 337, del 29 de marzo de 1985. Un año más tarde, la Dirección de Educación de Morona Santiago aprueba el nombre de María Auxiliadora. Y en el mismo año consigue la autorización de funcionamiento e inician con 37 niñas, El 8 de febrero de 1985 se deja insubsistente la nominación de "Escuela Particular María Auxiliadora", por "Escuela Fisco-misional María Auxiliadora". El 27 de mayo de 1987, la escuela cuenta con local propio, ubicado en el centro de la ciudad, en la calle 9 de octubre entre Bolívar y Don Bosco, donde se encuentra hasta el día de hoy. El terreno fue donado por el Vicariato Apostólico de Méndez. En 1989, se completa la sección primaria con 197 alumnas y 7 profesores. En 1990, mediante resolución No. 533, se aprueba la creación del primer curso de ciclo básico,

con un número de 39 estudiantes. Y en 1992, mediante acuerdo No. 2025, se aprueba el ciclo básico completo. El 1 de agosto de 1994, mediante resolución 2755 se autoriza el funcionamiento del primer curso del ciclo diversificado del Bachillerato Técnico en Comercio y Administración especialización Computación. El bachillerato cuenta actualmente con 107 alumnos de bachillerato con 10 profesores.

Las características del grupo de docentes investigados constan en las tablas

Tabla 3: Características del colegio

Características del colegio	
Tipo de institución	Fisco-misional
Bachillerato	Técnico en Contabilidad y Comercio

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

La Unidad Educativa Fisco-misional “María Auxiliadora” de Macas, está regentada por la comunidad de las Hijas de María Auxiliadora.

Tabla 4: Tipo de bachillerato

Tipo	No.	%
En Ciencias	0	0
Técnico	7	70
No contesta	3	30
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (70%) de los docentes responde que el tipo de Bachillerato en el que desarrollan la actividad educativa es en el Bachillerato Técnico, el (30%) restante, no contesta.

Se constata que la mayoría de los docentes encuestados realizan su quehacer educativo en el Bachillerato Técnico y se aduce que los que no contestan están ejerciendo sus actividades en el Bachillerato Unificado. Es conveniente precisar que se está culminando la carrera de Contabilidad y Comercio, por lo que se cuenta solamente con el Tercero de Bachillerato. Además se sugiere actualización y formación para que continúen en el Bachillerato Unificado con especializaciones específicas.

Tabla 5: Tipo de Bachillerato

Tipo	No.	%
Contabilidad	8	80
Contabilidad y Administración	1	10
No contesta	1	10
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (80%) de los encuestados responde que realizan la actividad docente en el Bachillerato Técnico en la especialización de Contabilidad, el (10%) trabaja en Contabilidad y administración y el (10%) no contesta.

Se constituye que los docentes están invitados a fortalecer los conocimientos requeridos para la Carrera de Contabilidad e impulsar en los estudiantes el gusto por la investigación, la realización de proyectos y elaboración de productos que a futuro les puedan ser útiles para la vida.

Tabla 6: Gestión del Bachillerato.

Lo conoce?	No.	%
Sí	1	10
No	1	10
No contesta	8	80
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (80%) de los encuestados no contesta, el (10%) desconoce la gestión del Bachillerato y solamente el (10%) conoce.

Se verifica que la mayoría de los docentes aún tienen desconocimiento de las gestiones que están realizando las autoridades respecto al tipo de Bachillerato en la Institución, nuevamente se insiste en que se debe fortalecer la comunicación directa con todo el personal docente, sabiendo que al término de este año escolar se terminará el Bachillerato Técnico y se enmarcarán en un proceso de alcanzar la calidad educativa en el Bachillerato Unificado.

2.2 Participantes.

En la Unidad Educativa María Auxiliadora, colaboran 30 profesores en Educación Básica y 10 en Bachillerato dando un total de 40 docentes. Por ser una población pequeña la investigación se aplicó a todos los docentes del bachillerato, los mismos que se mostraron siempre disponibles para colaborar con la recolección de datos a través de la encuesta.

Las características de los participantes investigados constan en las siguientes tablas

Tabla 6: Género

Género	No.	%
Masculino	3	30
Femenino	6	60
No Contesta	1	10
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.
Año. 2013.

El (60%) de los encuestados son mujeres, el (30%) varones y el (10%) no contesta. En conclusión se puede decir que en la institución existe equidad de género por lo que se considera favorable y valioso el aporte que cada uno da desde su identidad. Por otra parte se resalta el papel significativo de la mujer en bien de la educación y de la sociedad.

Tabla 7: Edad

Edad	No.	%
20 - 30 años	0	0
31 - 40 años	2	20
41 - 50 años	4	40
51 - 60 años	1	10
61 - 70 años	1	10
más de 71 años	0	0
No contesta	2	20
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.
Año. 2013.

El (40%) de los docentes encuestados se sitúa en la edad de 41 a 50 años, el (20%) de 31 a 40, el (10%) de 51 – 60, el (10%) de 61 a 70 y el (20%) no responde. Se visualiza que en la Institución existe un buen número de personal docente que puede aportar con su experiencia y a la vez está en la posibilidad de actualizarse y ser agente de cambio. Además, algunos docentes están en edad de jubilarse lo que hace suponer que en un

futuro próximo la institución contará con más personal joven, que puede adaptarse con facilidad a los cambios del sistema educativo.

Tabla 8: Cargo

Cargo	No.	%
Docente	8	80
Técnico Docente	1	10
Docente con funciones administrativas	1	10
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (80%) de los encuestados tiene el cargo de docente, el (10%) técnico docente y otro (10%) es docente con funciones administrativas.

Se figura que la UEFMA cuenta con un buen grupo de docentes, esa es una ventaja para la institución. Se cuenta también con la presencia de un Técnico docente. Además, por ser el último año que funciona el Bachillerato Técnico resalta la necesidad de preparar al docente para que afronte el reto del Bachillerato Unificado. También es positiva la presencia de un docente con funciones administrativas, porque favorece la organización, y el conocimiento de la realidad de la Institución, para crear un ambiente positivo.

Tabla 9: Tipo de relación laboral

Relación laboral	Nº	%
Contratación indefinida	1	10
Nombramiento	8	80
Contratación Ocasional	1	10
Reemplazo	0	0
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (80%) tiene nombramiento fiscal, el (10%), Contratación indefinida y el (10%) contratación ocasional.

Se descifra que una gran mayoría de docentes presta su servicio con nombramiento fiscal, esto es una ventaja para el docente por la estabilidad económica familiar y para la

Institución porque le permite hacer un mayor bien a la población que se educa, facilitándoles el ingreso y el pago de la pensión accesible a las posibilidades del medio. En cambio para quienes poseen contrato ocasional existe una inseguridad laboral y sería conveniente que se preparen con responsabilidad para que puedan acceder al Magisterio.

Tabla 10: Tiempo

Tiempo	Nº	%
Tiempo completo	10	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas

Año. 2013.

El 100% de docentes permanece la jornada completa en la Institución.

Es favorable para la Institución que los docentes permanezcan a tiempo completo porque así podrán dedicarse a diario a las tareas curriculares, acompañamiento pedagógico, al diálogo con los padres de familia y a cumplir con todas las disposiciones ministeriales, institucionales que contribuirán a un mejor desempeño docente.

2.3 Diseño y métodos de investigación

La investigación acción, se realizó en base a un diseño previamente elaborado, y utilizando métodos que favorecen el conocimiento y generan cambios. El trabajo se caracterizó por unir el pensamiento lógico y el propósito de conseguir metas claras y medibles. En la ejecución se propició la participación, de tal manera que los docentes se sintieron sujetos y actores de la investigación.

2.3.1. Diseño de la investigación.

El diseño del Instrumento de la investigación fue realizado por la UTP, el mismo que fue aplicado de acuerdo a la planificación y al cronograma establecido.

Tiene las siguientes características:

Transversal: Se recogieron datos a los docentes del Bachillerato de la UEFMA de la ciudad de Macas únicamente una vez.

Exploratorio: Se exploró las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación. Para ello se partió de la solicitud

dirigida a la Rectora de la UEFMA para obtener el permiso y aplicar la encuesta a los 10 docentes del Bachillerato de los cuales se pudo obtener datos relevantes para el estudio.

Descriptivo: Porque se utilizó el enfoque cuantitativo y se aplicó la estadística descriptiva para el análisis de los datos así como para describir los diferentes resultados en sus respectivos análisis e interpretaciones, basadas en el marco teórico. El enfoque cualitativo permitió descubrir en los docentes del Bachillerato de la UEFMA la necesidad de actualizarse en metodologías innovadoras de enseñanza – aprendizaje.

2.3.2. Métodos de investigación.

Se utilizaron en la investigación el método inductivo deductivo, porque se partió de la motivación a los docentes y la explicación del instrumento haciendo énfasis en la importancia de la formación del docente para responder a las exigencias del nuevo Bachillerato, el método analítico permitió examinar los resultados individuales e interpretar la realidad de los datos obtenidos, el método sintético ayudó a mirar la realidad en su conjunto y a tomar las decisiones adecuadas que potenciarán la calidad educativa de los docentes de la UEFMA. Además se utilizó también, el método histórico al momento de contextualizar la investigación de la Institución. También el método hermenéutico, se utilizó al momento de interpretar los resultados, el método estadístico, para ordenarlos, tabularlos, obtener porcentajes, y elaborar gráficos de los distintos ítems.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación.

Se utilizó la técnica de la encuesta, con el instrumento cuestionario, dirigido a docentes, del Bachillerato, con preguntas abiertas y cerradas, de valoración, que facilitaron recoger la información de los objetivos que se pretenden alcanzar sobre la identificación de las necesidades de la formación del docente del Bachillerato de la UEFMA, objeto de la investigación. Se evidencian en el marco teórico, en las tablas y en el desarrollo del curso de formación para los docentes.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

La validez de los instrumentos aplicados se lo hizo con la técnica “juicio de los expertos”, los mismos que fueron analizadas y elaborados por expertos tanto en investigación como del área y temas investigados, quienes poseen los conocimientos requeridos y fundamentados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo Reglamento emitieron los respectivos juicios de valor sobre la validación, para su respectiva aplicación.

2.5 Recursos

La presente investigación para lograr los objetivos necesita de recursos entre los cuales tenemos el talento humano, los recursos materiales, Institucionales y los recursos económicos.

2.5.1. Talento Humano.

Es imposible emprender una acción importante sin contar con el talento humano que se lo entiende no solo como actividad física sino también como conocimiento, experiencias, motivaciones y más. Por lo que es primordial ahondar en el desempeño académico que cada docente aporta.

Quienes aportaron en esta importante investigación fueron el Director de la Tesis quien guio y animó el desarrollo de la investigación, la UTPL que facilitó el instrumento y el programa para la tabulación de datos, la Rectora de la UEFMA con la autorización para la aplicación del instrumento a los docentes, los 10 docentes con el desarrollo del cuestionario y la autora que realizó la investigación.

2.5.2. Materiales.

Los recursos y materiales utilizados fueron los cuestionarios aplicados a los docentes del Bachillerato, el programa para la tabulación de datos, el internet para extraer información para fundamentar el marco teórico, libros de la UTPL y otros, fotocopias, anillados. En la etapa de revisión bibliográfica, se ha contado con libros especializados en el área docente tanto en versiones impresas como en digitales. Así mismo en la etapa de recolección de información se ha necesitado de la impresión de las encuestas y de un espacio físico cedido por la Unidad Educativa en el cual se llevó a cabo la toma de la encuesta.

2.5.3. Económicos.

Durante la elaboración del presente trabajo también se han necesitado recursos económicos tanto para la movilización a la Unidad Educativa, como para el acceso a internet e impresiones necesarias para recolectar la información y la presentación de informes.

Todos los recursos fueron asumidos por la investigadora, con el apoyo de la comunidad de Hijas de María Auxiliadora.

2.6 Procedimiento

Para la realización de la investigación previa a la elaboración de los proyectos 1 y 2 se procedió en base a los lineamientos ofertados por la UTPL, con el tema: “Necesidades de formación de los docentes del Bachillerato” mediante documentos guía que facilitaron el desarrollo cimentado y ordenado de los contenidos que fundamentan cada proyecto.

Gracias a la UTPL se pudo contar con la carta oficial para solicitar autorización de parte del Rector de Una Institución Educativa que cuente con un Bachillerato, porque los datos debían ser extraídos de los docentes de este nivel, en mi caso elegí la UEFMA de la ciudad de Macas, regentada por las Hermanas Salesianas, quienes me brindaron todo el apoyo para contar con la colaboración del personal docente. La Rectora dispuso un horario para motivar a los docentes y pedirles su aporte y que sean parte de este proyecto que será en beneficio de los mismos, sobretodo en su desempeño docente.

La aplicación de las encuestas se desarrolló en un clima de confianza, libertad, serenidad y expectativa. Por tal razón los datos obtenidos son certeros y se pudo visualizar con claridad el problema que está atravesando la Institución en relación al desempeño académico de los docentes, ya que en el grupo de encuestados coincide la falta de preparación en métodos, técnicas y herramientas del quehacer educativo e incluso en la falta de manejo de la TICs.

Una vez obtenidos los resultados de las encuestas y la aprobación de parte de la Universidad se prosiguió a realizar la tabulación e interpretación de datos. A partir de esto se elaboró el primer proyecto y luego de la aprobación del mismo se constituyó de base para cambiar, mejorar, fundamentar el desarrollo del segundo proyecto hasta llegar a la elaboración del curso - taller de formación para los docentes del Bachillerato de la UEFMA de la ciudad de Macas.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis y discusión de los resultados estadísticos, se destacó tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos que se refieren a identificar las necesidades de formación de los docentes del Bachillerato en la UEFMA de la ciudad de Macas.

La interpretación de datos, se fundamentó en el contenido teórico del estudio de las tablas estadísticas relacionado a cada temática como análisis organizacional, análisis de la persona y análisis de la tarea educativa.

3.1. Necesidades Formativas

Tabla 11: Seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.

Le resulta atractivo?	Nº	%
Si	5	50
No	1	10
No contesta	4	40
Total	10	100

Fuete: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

Los docentes investigados de la Institución educativa contestan en un (50%) por ciento que sí, el (40%) no contesta y el (10%) dice que no.

En la gran mayoría los docentes manifiestan interés por seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel esto indica la importancia que tiene obtener un título de maestría dada las exigencias actuales de Ministerio de Educación y el deseo de seguir creciendo académicamente y profesionalmente. Por lo que es importante apoyar a estos docentes y motivar al resto para que encuentren las alternativas de postgrado que mejor se acoplen a sus necesidades. Una de las opciones podría ser realizar un convenio con alguna universidad para obtener reducción de costos que les resulte conveniente a los docentes de la institución, en fin esta sería una de las múltiples iniciativas que podrían viabilizar sus estudios de cuarto nivel.

Tabla 12: Área de 4º Nivel que le gustaría formarse

Tipo	Ámbito	Detalle	Nº	%
Maestría	Ámbito Educativa	Resolución de conflictos	1	10
		Matemáticas	2	20
		Psicología Educativa	1	10
		No contesta	5	50
	En otro ámbito	1	10	
PhD	Ámbito Educativa		0	0
	En otro ámbito		0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (50%) muestra interés en adquirir la Maestría en el ámbito educativo, entre los temas seleccionados están la resolución de conflictos (10%), Matemáticas (20%), Psicología educativa (10%), mientras que el (10%) no señala el tema específico que le gustaría cursar en el área educativa y otro (50%) no contesta al tipo de titulación que debería tener.

Se observa un dato adicional sobre el interés de los docentes en cuanto a adquirir una titulación de cuarto nivel o doctorado al indicar en qué área la desarrollaría. Es importante ver que los docentes expresan su compromiso tanto con mejorar aspectos específicos de la materia que dictan como de la atención al alumno en el campo psicológico. Esto dado que entienden a la educación no solo como un medio para adquirir conocimientos sino también para ir madurando como ser humano, para lo cual se necesita acompañar al alumno en la etapa en que está viviendo llena de cambios,

Por un lado, el nuevo modelo de aprendizaje con énfasis en el desarrollo del pensamiento y por otro los graves problemas del comportamiento en los estudiantes.

Tabla 13: Importancia de capacitarse en temas educativos

Es importante?	Nº	%
Si	7	70
No	0	0
No contesta	3	30
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas

Año. 2013.

El (70%) de docentes dice que si es importante la capacitación educativa y el (30%) no contesta.

Se deduce que existe una gran predisposición por parte del cuerpo docente en tomar cursos de capacitación, se considera que es importante la capacitación para actualizarse en temas educativos, los mismos que les dan seguridad en los contenidos a transmitir a los estudiantes de bachillerato, para que dominen los conocimientos adquiridos en las diferentes áreas; los docentes que no contestan deberían capacitarse y actualizarse para que la experiencia educativa a transmitir sea eficiente y eficaz en la Institución en la que presta sus servicios como docente.

Tabla 14: Preferencia de la Modalidad de capacitación

Modalidad	Nº	%
Presencial	4	40
Semipresencial	2	20
A distancia	1	10
Virtual/por internet	2	20
No contesta	1	10
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (40%) de los docentes prefiere la modalidad presencial, el (20%) la modalidad semipresencial, el otro (20%) en la modalidad virtual y el (10%) no contesta.

A la mayor parte de docentes, les gusta la capacitación de forma presencial y a otros les gusta la capacitación semipresencial y virtual por internet, a otros les gusta a Distancia quizá por situaciones de trabajo, o la edad dado que, entre mayor edad se esperaría que se prefiera más la modalidad presencial mientras que entre menor edad generalmente se opta más por la modalidad a distancia o la virtual.

Tabla 15: Preferencia de horario para la capacitación

Horario	Nº	%
De lunes a viernes	4	67
Fines de semana	2	33

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (67%) le gustaría que el horario de capacitación sea de lunes a viernes, y al (33%) el fin de semana.

El horario más factible para los docentes es de lunes a viernes, quizá porque el tiempo está planificado para la educación y formación; y el fin de semana lo dedican a la familia.

Tabla 16: Temáticas en las que le gustaría capacitarse

Temáticas	No.	%
Pedagogía educativa	2	10
Teorías de Aprendizaje	0	0
Valores y educación	2	10
Gerencia/Gestión Educativa	0	0
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	4	20
Diseño y planificación curricular	0	0
Evaluación del aprendizaje	1	5
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	5
Formación en temas de mi especialidad	4	20
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	4	20
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	10

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (20%) de los docentes les gustaría capacitarse en Métodos y recursos didácticos, formación en temas de mi especialidad y en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, el (10%) en pedagogía educativa, valores y educación, diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, el (5%) en evaluación del aprendizaje, en temas relacionados con las materias a su cargo.

En esta tabla se ve que los docentes tienen interés de capacitarse en temas educativos y de acuerdo con las preguntas abiertas, la modalidad de preferencia es la presencial, seguida por la semipresencial, con el horario que más se ajusta a sus necesidades. Entre las temáticas que le gustaría capacitarse se encuentra métodos y recursos didácticos, formación en temas de su especialidad y nuevas tecnologías. Estos resultados son compatibles con lo evidenciado en el plan de mejoras de la institución en la cual se plantea

la necesidad de capacitar a los docentes en didácticas especiales con orientación al pensamiento crítico. Esta necesidad percibida tanto por los docentes como por los directivos está en concordancia con la nueva propuesta pedagógica que permita al estudiante no solo adquirir conocimientos sino también habilidades y actitudes.

Tabla 17: Obstáculos para la capacitación

Temas	Nº	%
Falta de tiempo	8	80
Altos costos de los recursos y capacitaciones	3	30
Falta de información	1	10
Falta de apoyo de la Inst. En donde labora	0	0
Falta de temas acorde a su preferencia	2	20
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Otros: Proximidad a la jubilación	1	10

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas

Año. 2013.

El (80%) de los docentes dice que el mayor obstáculo es la falta de tiempo, el (30%) altos costos de los cursos y capacitaciones, el (20%) falta de temas acorde a su preferencia y el (10%) falta de información y el otro (10%) proximidad a la jubilación.

La mayoría aduce que el obstáculo para la capacitación es la falta de tiempo el alto costo de los cursos, sin embargo, hay docentes que colocan la preparación como una prioridad, por lo que buscan el tiempo y organizan sus actividades para participar de la constante preparación y actualización. Sería indispensable que ante esta necesidad de los docentes, la Institución provoque espacios de capacitación y participe en red con otras instancias educativas. Además se ve la urgencia de extender la comunicación a todo el personal docente para que aprovechen cada oportunidad que se les oferte.

Tabla 18: Motivos por los que asiste a las capacitaciones

Motivos	Nº	%
La relación del curso con mi actividad docente	8	80
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen mi ascenso profesional	2	20
La facilidad de horarios	2	20
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	4	40
Otros: actualización de métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje	1	10

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (80%) manifiesta que el curso lo relaciona con la actividad docente, el (40%) le gusta capacitarse y al (20%) porque le favorece el ascenso profesional y el otro (20%) la facilidad de horarios, y al (10%) por la enseñanza aprendizaje.

Se observa que en la gran mayoría relacionan el curso con la actividad docente lo que beneficia su quehacer educativo y les permite estar pendiente de los cambios acelerados de la sociedad actual. En cambio a otros les gusta capacitarse para estar al día en la formación como docentes comprometidos con su vocación de ser educadores, otros buscan sólo capacitarse para mejorar su situación económica o ir a disfrutar del ambiente que se propone para la capacitación y en su minoría asiste por afianzar los métodos y técnicas para la enseñanza aprendizaje en beneficio de los estudiantes.

Tabla 19: Motivos por los que se imparten las capacitaciones

Motivos	Nº	%
Aparición de nuevas tecnologías	6	26
Falta de calificación profesional	1	4
Requerimientos personales	9	39
Necesidad capacitación continua y permanente	5	22
Actualización de leyes y reglamentos	1	4
Otros: prestar mejor servicio educativo y fortalecer conocimientos	1	4

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

Se lee que al (39%) de los docentes le motiva el curso por los requerimientos personales, el (26%) por la aparición de nuevas tecnologías, el (22%) por la necesidad de capacitación continua y permanente, el (4%) por la actualización de las leyes y reglamentos, y el otro (4%) por prestar un mejor servicio educativo y fortalecer conocimientos.

La mayor parte de los docentes imparten las capacitaciones sólo por requerimientos personales, lo que quiere decir es que lo asumen por obligación y por las exigencias actuales de la educación más no por sus propias convicciones, en cambio a otros les motiva la aparición de las nuevas tecnologías, y otros necesitan que la capacitación sea continua y permanente para impartir conocimientos actualizados. En su minoría se actualizan sólo por las exigencias de las leyes y reglamentos, condicionados por la falta de calificación profesional para prestar un servicio adecuado a la educación, mientras que a otros les interesa mejorar y fortalecer el servicio educativo.

Tabla 20: Aspectos considerados de mayor importancia en el desarrollo de una capacitación.

Aspectos	Nº	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/Prácticos	4	40
Ambos	5	50
No contesta	1	10
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

Según la tabla El (50%) de docentes considera ambos aspectos de mayor importancia, el (40%) solo considera a los aspectos teóricos/prácticas y el (10%) no contesta.

En la encuesta a los docentes sobresalen, *ambos* aspectos, refiriéndose al campo teórico, técnico, y prácticos para el desarrollo de la capacitación, esto es positivo porque les facilita la práctica y trasmisión educativa a los docentes, otros sólo consideran al aspecto técnico siendo que dentro de la educación deben estar preparados para ser docentes de aula, porque les falta la teoría para ir a la par en la educación, y al no contestar parece que no está motivado en el desarrollo de la capacitación.

3.2 Análisis de la formación

El análisis de las necesidades de formación se realiza bajo tres ópticas que son: la persona en el contexto formativo, la organización y la tarea educativa. Por lo cual en la presente encuesta se ha considerado estos aspectos. Cabe señalar que la encuesta cuenta con 44,

ítems que evalúan los tres aspectos antes mencionados, a los cuales los docentes deben contestar de acuerdo a la escala presentada: 1. Siempre, 2. Casi siempre, 3. A veces, 4. Rara vez, 5. Nunca.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Tabla 21: Nivel alto de formación académica

Nivel	No.	%
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o Tecnológico superior	1	10
Tercer nivel	6	60
Especialista (4° nivel)	1	10
Maestría (4° nivel)	1	10
PhD (4° nivel)	1	10
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

Se puede observar que el nivel más alto corresponde al tercer nivel con un (60%) versus un (30%) que ostentan títulos de superior nivel como son especialidades (10%), maestrías (10%) y doctorado (10%), a esto se suma un (10%) que corresponde a un tecnólogo.

Resalta que el nivel más alto corresponde al tercer nivel Además se puede observar que de los docentes que han alcanzado el cuarto nivel o superiores en su mayoría son mujeres. El contar con una plantilla de docentes que en su mayoría han obtenido su título de grado es muy importante, dado que contamos con profesionales que pueden aportar mucho a la institución y lo que les habilita a seguir creciendo académicamente. Dado que ahora es cada vez más necesario alcanzar el nivel de maestría sería importante buscar los mecanismos más idóneos para motivar y apoyar a los docentes en seguir estudiando, lo cual repercutiría positivamente en la institución.

Tabla 22: Ámbito en la titulación de pregrado

	Ámbito	No.	%
Ámbito Educativo	Lic. En educación	5	50
	Doctor en educación	1	10
	Psicólogo educativo	0	0
	Psicopedagogo	0	0
Otras profesiones	Ingeniero	0	0
	Arquitecto	0	0
	Contador	1	10
	Abogado	0	0
	Economista	1	10
	Médico	0	0
	Veterinario	0	0
	Otro: Ciencias Religiosas	0	10
	No Contesta	2	10

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas
Año. 2013.

El (60%) de los docentes tienen títulos relacionados en el campo educativo, mientras que (10%) en la rama contable, otro (10%) en el campo de la economía y el (20%) no contesta.

Se interpreta que la titulación corresponde mayoritariamente al ámbito de la educación, esto es positivo debido a que el personal está capacitado porque ha recibido formación específica y esto les permite un mejor desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al mismo tiempo, muestran interés en actualizarse en las metodologías innovadoras.

Tabla 23: Ámbito en la titulación de postgrado

Ámbito	No.	%
Educativos	2	20
Otros ámbitos	0	0
No contestan	8	80

Fuente: Encuesta directa a docentes de la UEFMA de Macas.
Año. 2013.

El (20%) de los docentes tiene titulación de cuarto nivel que corresponde al Área Educativa y el (80%) no contesta.

Se deduce que la titulación de Post grado es minoritaria en el número de docentes encuestados para el campo educativo, mientras que el resto se mantiene estable con el

título de tercer nivel, esto significa que los docentes deben reforzar la titulación de cuarto nivel que le servirá no solo para él desarrollo personal sino para adaptarse a las necesidades y exigencias de los cambios de la educación.

Tabla 24: La persona en el contexto formativo

Nº	La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	0	0	10	100
2	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	3	30	4	40	3	30	0	0	10	100
3	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0	7	70	2	20	1	10	0	0	10	100
4	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	0	0	10	100
5	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	0	0	10	100
6	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	4	40	5	50	0	0	1	10	10	100
7	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y	0	0	0	0	5	50	2	20	3	30	0	0	10	100

	ayudarles en su solución														
8	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	0	0	2	20	6	60	2	20	0	0	10	100
9	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	10	1	10	6	60	1	10	1	10	0	0	10	100
10	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	4	40	5	50	1	10	0	0	10	100
11	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	10	100
12	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	0	0	10	100
13	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	10	100
14	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	10	1	10	2	20	5	50	1	10	0	0	10	100

15	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	1	10	3	30	5	50	1	10	0	0	10	100
16	Total	2	1,33	4	2,67	54	36,0	62	41,3	27	18	1	0,67	150	100
17	Media obtenida	0,1		0,3		3,6		4,1		1,8		0,1		10	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

Esta tabla presenta los ítems correspondientes al bloque 6 de la encuesta, el cual se centra en la persona y en el contexto formativo, mira al sujeto a quién se dirige la capacitación, en este caso es para los docentes de la UEFMA de la ciudad de Macas.

En los ítems 3, 4, 7, 9 los docentes manifiestan que **a veces** conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante, que cuando se presentan problemas de los estudiantes, no les es fácil comprenderlos y ayudarles en la solución de los mismos, que cuando tienen estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, aunque no sea en su totalidad.

Se resalta que en los ítems 1, 2, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 los docentes dicen que **rara vez** la formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, que son capaces de percibir con facilidad problemas de los estudiantes e identifican a estudiantes con necesidades educativas especiales (capacidades intelectuales leves: auditiva, visual), analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza sobretodo en crear un clima escolar adecuado, conocen técnicas básicas para la investigación en el aula, valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, conocen las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, la formación en TIC, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes, la formación profesional recibida, les permite orientar el aprendizaje de los estudiantes.

En el ítem 5 los docentes expresan que **nunca** describen las principales funciones y tareas del profesor en el aula.

El primer ítem se considera muy significativo en esta investigación por la incidencia en el contexto de la UEFMA de la ciudad de Macas donde los maestros se desenvuelven académicamente porque ahí confluyen tres culturas: la Shuar (indígenas del oriente), la

Macabea (primeros colonos de la zona) y la Colona (personas que han llegado a la zona no hace mucho tiempo). Creo que los docentes tienen una tarea muy delicada y ardua para hacer que el proceso de enseñanza - aprendizaje sea acorde a las necesidades de los grupos heterogéneos de estudiantes.

Existe una necesidad de comunicación didáctica que sea entendida como las estrategias de enseñanza y aprendizaje a través de las cuales los docentes y los estudiantes se relacionan y deben ser conocidas y comprendidas por todos los docentes, no solo como un mero conjunto de pasos sino entendidas como esencia para que junto con un conocimiento de la forma en que aprenden los estudiantes puedan aplicar estas estrategias con mayor conciencia en la vida cotidiana. Por tal razón es indispensable propiciarles espacios de formación continua para responder a las necesidades de personas con capacidades especiales, en didáctica, en el manejo de las nuevas tecnologías.

3.2.2. La organización y la formación.

Tabla 25: La Institución educativa ha propiciado cursos en los dos últimos años.

Ha propiciado cursos?	Nº	%
Si	8	80
No	1	10
No contesta	1	10
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas
Año. 2013.

El 80% de los docentes dicen que si ha propiciado la Institución cursos en los dos últimos años. El 10% dice que no, el 10% no contesta.

Se visualiza que los directivos de la UEFMA de la ciudad de Macas se preocupan de la formación de los docentes, con el fin de brindar una educación de calidad que responda a los desafíos actuales.

Tabla 26: La Institución educativa está ofreciendo o elaborando proyectos/ cursos/seminarios de capacitación.

Respuesta	Nº	%
Si	4	40
No	6	60
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (60%) de los docentes manifiesta que no están informados de los proyectos que la Institución está elaborando y el (40%) dice que si tiene conocimiento de los mismos.

Según los datos que se representa en la tabla se percibe una falta de comunicación hacia todos los docentes sobre los respectivos cursos, seminarios y proyectos que la Institución está elaborando. Creo de suma importancia que los directivos deben involucrar más a todo el personal para favorecer mayor organización y compromiso.

Tabla 27: Temas de los cursos realizados.

Temas	No.	%
Áreas del conocimiento	1	10
Necesidades de actualización curricular	3	30
Leyes y reglamentos	4	40
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	3	30
Planificación y Programación curricular	4	40

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (40%) de los docentes que ha participado en cursos sobre leyes y reglamentos de la educación, el (40%) en planificación y programación curricular, el (30%) en necesidades de actualización curricular y el (30%) en Reforma Curricular y el (10%) en áreas del conocimiento.

Es positivo para la Institución que los docentes hayan participado a cursos de formación que en su momento exigía el Ministerio de Educación, los mismos que les ayudan a estar actualizados en la legislación Educativa, en el código de la niñez y de la adolescencia y en los estándares de calidad, en la actualización del currículo para responder con eficacia a los desafíos de la educación.

Tabla 28: Fomento que da la IE en la participación del profesorado en las capacitaciones

Fomento de la IE	No.	%
Siempre	3	30
Casi Siempre	1	10
A veces	5	50
Rara vez	1	10
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El (50%) de los docentes afirma que a veces participa en las capacitaciones, el (30%) siempre, el (10%) casi siempre y el otro (10%) dice hacerlo rara vez.

Se ve necesario que la Institución fomente espacios y tiempo de participación a los docentes en los distintos cursos que ofrece el mismo Ministerio, que acojan las propuestas Distritales y otras instancias como CONESA (Consejo Nacional de Educación Salesiana), CONIE (Consejo Nacional de Innovación Educativa), FEDEC (Federación de Establecimiento de Educación Católica) y otros para fortalecer la formación permanente.

Tabla 29: La organización y la formación

La organización y la formación.

N o	La organización y la Formación	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	2	20	7	70	1	10	0	0	10	100
2	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	4	40	5	50	1	10	0	0	10	100
3	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	0	0	5	50	5	50	0	0	0	0	10	100
4	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	1	10	7	70	2	20	0	0	0	0	10	100
5	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	0	0	10	100

6	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	1	10	3	30	5	50	0	0	1	10	10	100
7	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	10	0	0	4	40	3	30	2	20	0	0	10	100
8	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	2	20	2	20	5	50	1	10	0	0	10	100
Total		1	1,25	4	5	31	38,75	36	45	7	8,75	1	1,25		100
Media obtenida		0,13		0,50		3,88		4,50		0,88		0,13		10	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

La tabla muestra los ítems correspondientes a la organización y la formación, donde se hace referencia a la calidad de enseñanza, se consideran los elementos del currículo, se planifica de manera institucional para la formación, se desarrolla la pertenencia a la Institución y se ejercita un liderazgo flexible en la dirección institucional.

En los ítems 3, 4 y 7, se detectó que **a veces** los docentes conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, plantean, ejecutan y hacen el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).

En los ítems 1, 2, 6, 8 y 5, se evidenció que **rara vez** se analizaba los factores que condicionan la calidad de la enseñanza, los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...), conocieron del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.

Se profundiza de manera más precisa en esta tabla sobre la calidad de enseñanza, el rol y clima organizacional, la planificación Institucional en cuanto se refiere a la formación de los docentes y me parece preocupante porque estas actividades que deben realizarse siempre no se estén ejecutando, por otro lado se ve conveniente que se establezca propuestas de mejoramiento para el Bachillerato, se cree necesario aumentar estrategias para adecuar el currículo, fortalecer el conocimiento del proceso de la carrera docente y generar procesos de discusiones y análisis de la nueva ley y reglamento vigente para que de esta forma produzcan el cambio deseado en el sistema educativo ecuatoriano.

Se considera fundamental la planificación de actividades entre directivos y el personal docente para que exista mayor compromiso entre todos, para crecer en una mentalidad proyectiva, mejorar el clima organizacional adecuado y además exista la posibilidades de crear vínculos y ser parte de los compromisos asumidos a nivel institucional.

3.2.3. La tarea educativa.

Tabla 30: Relación entre la materia que imparte y su formación profesional

¿Se relaciona?	Nº	%
Si	10	100
No	0	0
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El 100% de los docentes confirman que la materia que ellos imparten si tiene relación con la formación profesional.

Se constituye que para la Institución es de gran ventaja poseer personal especializado para cada materia porque el conocimiento que imparta a los estudiantes dejará aprendizajes significativos, lo recomendable sería que el docente maneje la didáctica, aplique métodos y técnicas adecuadas al grupo y al contexto educativo.

Tabla 31: Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas

Año	Nº	%
1º	4	40
2º	5	50
3º	5	50

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

El 50% de docentes imparte asignaturas en 2° y 3° de Bachillerato y el 40% en primero de Bachillerato.

Se constata que los docentes al impartir las materias en los tres años del Bachillerato pueden seguir un proceso en la secuencia de contenidos, métodos, técnicas, herramientas y brindan acompañamiento a los estudiantes, al mismo tiempo que puedan evaluar estos procesos para que adquieran nuevas estrategias de mejora y logren una mayor incidencia en cada uno de los grupos.

Tabla 32: Tarea educativa

Nº	La Tarea Educativa	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	2	20	1	10	5	50	2	20	0	0	10	100
2	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	4	40	5	50	1	10	0	0	10	100
3	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	4	40	5	50	1	10	0	0	10	100
4	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20	0	0	10	100
5	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	10	0	0	3	30	5	50	1	10	0	0	10	100
6	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	10	0	0	3	30	4	40	1	10	1	10	10	100
7	Utiliza adecuadamente la	0	0	0	0	1	10	7	70	2	20	0	0	10	100

	técnica expositiva														
8	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida)	0	0	0	0	3	30	3	30	4	40	0	0	10	100
9	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	10	0	0	3	30	5	50	1	10	0	0	10	100
10	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	0	0	10	100
11	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	0	0	10	100
12	Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	0	0	10	100
13	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	10	100
14	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	2	20	6	60	2	20	0	0	10	100
15	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0	2	20	1	10	4	40	3	30	0	0	10	100

	(retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)														
16	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	0	0	10	100
17	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	10	100
18	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	0	0	10	100
19	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	10	1	10	3	30	4	40	1	10	0	0	10	100
20	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	2	20	6	60	2	20	0	0	10	100
	Total	4	2	6	3	44	22	98	49	47	23,5	1	0,5		100
	Media obtenida	0,2		0,3		2,2		4,9		2,35		0,05		10	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas

Año. 2013.

La tabla No.32 presenta los ítems correspondientes a la **Tarea Educativa**, donde se hace referencia a la capacidad de plantear objetivos específicos y claros, sobre la planificación, ejecución y seguimiento, al desarrollo de estrategias y aplicación de técnicas para que los estudiantes se conviertan en protagonistas de su propio aprendizaje, el docente se expresa con claridad, donde existe un proceso evaluativo y elabora adecuadamente los instrumentos de evaluación haciendo usos de los recursos del medio para potenciar el

razonamiento lógico y la creación de estrategias para una excelente comunicación e información.

En los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 20 los docentes manifiestan que **rara vez** planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, desarrollan estrategias para la motivación de los alumnos, consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, diseñan programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, aplican técnicas para la acción tutorial, utilizan adecuadamente la técnica expositiva, diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, como docentes evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en sus asignaturas, utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en la práctica docente, plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, la planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.

En los ítems 8, 10, 15, 18 expresan que **nunca** la expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, el proceso evaluativo que llevan a cabo, incluyen la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, utilizan adecuadamente medios visuales como recursos didácticos, realizan la planificación macro y micro curricular.

Creo importante motivar, formar a los docentes de la Institución para que aprendan a elaborar proyectos económicos, sociales, culturales, educativos, que establezcan redes con otras instituciones que corroboren a la educación integral de los estudiantes, que accedan a los cursos de formación del Ministerio de Educación como el SI PROFE para que comprendan y desarrollen una cultura proyectiva y evaluativa como estrategia de mejora, e impulsen a los estudiantes a ser artífices de su propio aprendizaje ya que el profesor es el facilitador en el proceso educativo, que proporcione espacios donde pueda descubrir el conocimiento en base a la observación, experimentación y de más técnicas que permitan una aprendizaje significativo y reflexivo, que impulsen a la investigación ingresando a sitios web educativos.

Planificar es inevitable en una Institución Educativa, es por eso que se invita a los docentes a tomar conciencia del valor de seguir un proceso sistematizado basado en objetivos,

actividades, recursos dentro de los parámetros de las destrezas con criterios de desempeño y centren su atención en la utilización de medios reales en los que los estudiantes utilicen el razonamiento lógico, el pensamiento crítico a fin de proveerles herramientas en el desarrollo de habilidades y valores para enfrentar el mundo actual competitivo e incierto.

Tabla 33: Análisis de la formación

Análisis de la formación	Media obtenida													
	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La persona en el contexto formativo.	0,13	1,30	0,50	2,70	3,88	36,00	4,50	41,30	0,88	18,00	0,13	0,70	10	100
La organización y la formación.	0,13	1,25	0,50	5,00	3,88	38,75	4,50	45,00	0,88	8,75	0,13	1,25	10	100
La tarea educativa.	0,20	2,00	0,30	3,00	2,20	22,00	4,90	49,00	2,35	23,50	0,05	0,50	10	100
	0,46		1,30		9,95		13,90		4,10		0,30		30	
Media	4,55		10,7		96,75		135,3		50,25		2,45		0	300

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFMA de Macas.

Año. 2013.

A manera de resumen, en el tabla 33 se ha obtenido el promedio de docentes que han calificado de 1 a 5 los aspectos positivos a través de los cuales se ha analizado la formación que son la tarea educativa, la persona en el contexto de la formación (la profesionalización) y la organización. Se puede observar que en estos tres aspectos entre un 41% y 49% de los docentes están bastante de acuerdo (puntaje de 4) con las afirmaciones propuestas seguido por un porcentaje que del 22% al 39% que están medianamente de acuerdo, por lo que en su mayoría los docentes opinan que los expuesto en las encuestas corresponde en gran medida a lo observado en la realidad, lo cual es muy positivo.

3.3 Los cursos de formación

Tabla 34: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

No. De Cursos	No.	%
Ninguno	2	20
1	0	0
2	1	10
3	1	10
4	2	20
5	0	0
más de 5	1	10
No contesta	3	30
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UESMA

Año. 2013.

El (40%) de los docentes han asistido entre 2 y 4 cursos en los dos últimos años, mientras que un (20%) indica no haber realizado ninguno y un (30%) no contesta.

Se concreta que no todos los docentes han participado en los últimos años a cursos de formación, esto indica que la Institución debe fortalecer la oferta de cursos, seminarios en los cuales se cuente con toda la participación del personal docente, se cree que los que han participado han sido enviados en representación de la Institución y lo que falta es la socialización a todos.

Tabla 35: Totalización en horas

Horas	No.	%
0 - 25 horas	2	20
26 - 50 horas	1	10
51 - 75 horas	0	0
76 - 100 horas	1	10
Más de 100 horas	3	30
No contesta	3	30
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UESMA

Año. 2013.

El (30%) de los docentes ha participado a cursos y seminarios de más de 100 horas, el 10% de 76 a 100horas, el (10%) de 26 a 50 horas, el (20%) de 0 a 25 horas y el (30%) no contestan.

Se detecta que es positivo que los docentes participen a cursos, seminarios, talleres porque les favorece a mantener la calidad en la educación y a superar los desafíos que presenta la sociedad, por otro lado les ayuda a tener una visión global de persona, de familia, institución, sociedad, cultura, ahora y en el futuro.

Tabla 36: Tiempo en que se realizó los cursos

Tiempo	No.	%
0 - 5 meses	4	40
6 - 10 meses	1	10
11 - 15 meses	1	10
16 - 20 meses	0	0
21 - 24 meses	0	0
más de 25 meses	2	20
No contesta	2	20
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UESMA

Año. 2013.

El (40%) de los docentes dice haber realizado el último curso de 0 a 5 mese, el (20%) más de 25 meses, el (10%) de 6 a 10 meses, el (10%) de 11 a 15 meses y el (20%) no contesta.

La mayoría de los docentes ha participado a cursos en los últimos meses, esto indica que existe una preocupación por la formación y actualización acorde con las exigencias educativas actuales que beneficiará a la Institución y a su quehacer profesional. Además quienes no contestan están llamados a poner más interés en su propia formación.

Tabla 37: Auspicio del último curso tomado

Auspiciante	Nº	%
Gobierno	4	40
De la Institución donde labora	2	20
Beca	0	0
Por cuenta Propia	0	0
No contesta	4	40
Total	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UESMA.

Año. 2013.

El (40%) de los docentes menciona que el gobierno auspició el último curso al que participaron, el (20%) la Institución donde labora y el (40%) no contesta.

Se descubre que por un lado se ve la falta de interés del personal docente de actualizarse por su propia cuenta y por el otro, existe la preocupación de la Institución por la capacitación del personal, es por eso que le facilita tiempo, recursos y apoyo para contar con un personal calificado y cualificado.

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN

Esquema y desarrollo de la propuesta

4.1 Tema del curso

“Metodologías innovadoras de enseñanza aprendizaje”.

4.2 Modalidad

La modalidad con la que se desarrollará el curso será presencial y durará 60 horas distribuidas en cuatro fines de semanas, con 8 horas laborables en cada jornada.

4.3 Objetivos

Objetivo General:

Mejorar la calidad de la enseñanza aprendizaje capacitando a los docentes en el uso de nuevas metodologías y técnicas para que respondan a las exigencias educativas actuales con eficiencia y calidez.

Objetivos Específicos

- Facilitar a los docentes la profundización de las nuevas metodologías innovadoras en la enseñanza para que las apliquen en los distintos contextos en los que se realiza la educación.
- Potenciar en los docentes el uso de las nuevas herramientas tecnológicas para que puedan lograr con los estudiantes un aprendizaje activo y participativo.
- Mejorar la práctica del docente haciendo énfasis en su nuevo rol de guía, mediador, motivador, capaz de desarrollar en los estudiantes la creatividad, calidez y el desempeño eficiente.

4.4 Dirigido A

El presente curso está dirigido a los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” de Macas.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Los participantes, en un 50% tienen título de tercer nivel en Ciencias de la Educación y el otro 50% en Arquitectura, Economía, Doctorado en Educación y en Ciencias Religiosas.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los destinatarios deben poseer título de tercer Nivel, experiencia laboral docente, deseo por la continua capacitación, disponibilidad y apertura a los nuevos cambios.

4.5 Breve descripción del curso

El curso se desarrollará en forma de talleres, partiendo de la experiencia de los docentes que trabajarán en forma activa, creativa, expositiva y participativa utilizando las metodologías que se aplicarán en la enseñanza aprendizaje.

4.5.1. Contenidos del curso.

1. Una educación que responde a los retos de la sociedad actual.

Características de la sociedad actual.

2. Aprendizaje de calidad.

- a. Concepto de aprendizaje
- b. Aprendizaje significativo
- c. Tipos de aprendizaje significativo

3. Importancia de la metodología en la enseñanza aprendizaje.

- a. Metodología del aprendizaje significativo
- b. Técnicas del conocimiento significativo

4. Los componentes básicos del método docente

- a. La selección del método

5. Las actividades del aprendizaje.

- a. Aplicación de métodos y técnicas de la enseñanza aprendizaje.

6. Técnicas y herramientas para trabajo en grupo autónomo y cooperativo.

- a. Características.

7. Funciones del docente.

- a. Función centrada en los alumnos

8. Talento humano.

- a. Las relaciones interpersonales.

Evaluación de los temas.

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

DATOS INFORMATIVOS

- Nombre: Máster Xavier Medina
- Cedula de identidad: 02020033984
- Dirección: Quito
- Teléfono: 0997192368

ESTUDIOS REALIZADOS

- Estudios de Tercer Nivel
- Universidad Central de Quito
- Título: Licenciada en Psicología Educativa
- Estudios de Cuarto Nivel
- Universidad Central de Quito
- Maestría: Pedagogía

EXPERENCIA LABORAL

- Unidad Educativa “María Auxiliadora” Quito
- Vicerrector y Docente
- Docente:
- Universidad Central
- Universidad Indoamérica
- Docente de Maestría

Asesor Pedagógico de CONIE (Consejo Nacional de Innovación Educativa de las Hijas de María Auxiliadora del Ecuador).

4.5.3. Metodología.

En la realización del Curso sobre Metodologías innovadoras de enseñanza aprendizaje se aplicará técnicas expositivas, de grupo, de reflexión, fichas bibliográficas, lluvia de ideas y más, con el fin de proporcionar el espacio para que los docentes puedan profundizar las mismas y las apliquen en su desempeño como docente.

4.5.4. Evaluación.

Al finalizar cada tema se evaluarán los resultados obtenidos mediante instrumentos y técnicas de evaluación como: lluvia de ideas, exposiciones, narración de experiencias, trabajos grupales, cuestionarios. Estas técnicas se encuentran incluidas en el anexo 6 del curso de formación desde la página 109 hasta la página 126.

4.6 Duración del curso

El curso se llevará a cabo en 8 jornadas de 8 horas cada una, realizadas durante los fines de semana, con un total de 64 horas.

4.7 Cronograma de las actividades a desarrollarse

Actividades	Semana 1		Semana 2		Semana 3		Semana 4	
1. Una educación que responde a los retos de la sociedad actual	x							
2. Aprendizaje de calidad		x						
3. Importancia de la metodología en la enseñanza aprendizaje			x					
4. Los componentes básicos del método docente				x				
5. Las actividades del aprendizaje					x			
6. Técnicas y herramientas para trabajo autónomo, en grupo y cooperativo						x		
7. Funciones del docente							x	
8. Gestión del talento								x
9. Evaluación								x

4.8 Costos del curso

El curso tendrá un coste total de \$1.660,00 los cuales están repartidos en los siguientes rubros:

Presupuesto de Ingresos y gastos

N°	DETALLES	CANTIDAD
1.	Facilitador	800
2.	Copias y anillados	100
3.	Transporte	150
4.	Estadía	160
5.	Alimentación del facilitador	100
6.	Refrigerio	300
7.	Internet	50
	Total	1660

4.9 Certificación

Certificado emitido por el Director Distrital de Morona Santiago, la Rectora de la UEFMA y facilitador.

4.10 Bibliografía del curso de formación

Piaggio, M. (2012). Bachillerato Internacional Américas: CAS (Creatividad, Acción y Servicio). Buenos Aires: Organización del Bachillerato Internacional.

**DESARROLLO DEL CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES
METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.**

1. TEMA: UNA EDUCACIÓN QUE RESPONDE A LOS RETOS DE LA SOCIEDAD ACTUAL.

OBJETIVO: Ayudar a los docentes a comprender la realidad y las exigencias de la educación actual para que mejore su desempeño laboral.

HORA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00	Acogida y bienvenida	Credenciales	Facilitador
08H30	Técnica de presentación “El barco”		
08H40	Proyección de la película “ola”	Laptop, CD, Proyector, Audio	Facilitador
11H00	Receso		
11H30	Foro ¿Cuál es el rol de docente en la película? ¿Qué tipo de realidad viven los jóvenes? Realidad familiar Realidad escolar Realidad social	Papelógrafos marcadores	Facilitador
12 H00	Tema: 1 Presentación del tema “Una educación que responde a los retos de la sociedad actual”		Facilitador
12H30	Almuerzo		
14H00	Técnica: la canasta de frutas		Facilitador
14H20	Compartir experiencias de la realidad como docente a partir de los elementos de la película	Fichas elaboradas	Facilitador
14H50	Profundizar el contenido a través de la técnica de la rejilla		Facilitador
15H50	Conclusiones		Facilitador
16H00	Despedida		Facilitador

CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES
METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

2. TEMA: APRENDIZAJE DE CALIDAD.

OBJETIVO: Fortalecer conocimientos, habilidades, valores y actitudes de los docentes, mediante el aprendizaje de calidad, para estar preparados ante las exigencias de los alumnos.

HORA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00	Dinámica y lluvia de ideas del tema anterior para la retroalimentación.		Facilitador
08H30	Tema: Aprendizaje de Calidad	Fichas elaboradas	Facilitador
09H30	Profundización, preparación, presentar lo reflexionado del tema de acuerdo a las habilidades		Cada Docente
11H00	Receso		
11H30	Plenaria	Material del medio, apto para el desarrollo de la habilidad	
12 H00	Reflexión personal con las siguientes preguntas: ¿Conocen las habilidades, valores y actitudes de los estudiantes? ¿Resalta con frecuencia lo positivo del estudiante?	Grabadora CD con música instrumental	Cada Docente
12H30	Almuerzo		
14H00	Conversatorio sobre las preguntas reflexionadas De acuerdo a lo profundizado sacar un concepto claro que se aproxime a lo que debe ser un aprendizaje significativo.		Cada Docente
14H30	Presentación del subtema: Tipos de aprendizaje	Fichas elaboradas	Facilitador
15H00	Asimilación del tema Trabajos representados en grupos <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje de representaciones: hacerlo con símbolos. • Aprendizaje de conceptos: realizarlo con atributos de criterios comunes. • Aprendizaje de proposiciones: combinando palabras en referencia a la idea que compone un nuevo significado. 	Paleógrafos Marcadores	Facilitador
15H45	Conclusión y evaluación		Facilitador
16H00	Despedida		Facilitador

CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES
METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

3. TEMA: IMPORTANCIA DE LA METODOLOGÍA EN LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

OBJETIVO: Motivar a que los docentes den importancia a la metodología de enseñanza aprendizaje para que pongan en evidencia la experiencia de ellos y la relacionen con los contenidos técnicos en aula.

HORA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
08H10	Dinámica: La alegría	Buen animo	Facilitador
08H40	Trabajo en pareja: motivar a una persona que no tiene gusto por la lectura y busque estrategias, métodos, técnicas que solucionen el caso.	Textos de lectura	Docentes
09H15	Presentación del trabajo		Facilitador
09H45	Tema: Importancia de la metodología enseñanza aprendizaje	Fichas elaboradas	Facilitador
11H00	Receso		
11H30	Compartir experiencias que hayan realizado con los estudiantes en la clase en cuanto a: Motivación, comprensión, sistematización, transferencia, retroalimentación del aprendizaje significativo.		Docentes
12H30	Almuerzo		
14H00	Tema: Técnicas de enseñanza aprendizaje	Fichas elaboradas	Facilitador
15H00	Dramatización de las diferentes técnicas: a través de la lectura de un cuento, parábola, poesía, narración y más.	Lecturas de cuentos, fabulas, parábola, narraciones	Docentes
15H35	Correcciones		Facilitador
15H50	Conclusiones y recomendaciones		Facilitador
16H00	Despedida		Facilitador

CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES
METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

4. TEMA: LOS COMPONENTES BÁSICOS DEL MÉTODO DOCENTE.

OBJETIVO: Profundizar los componentes básicos del método docente para superar el problema e innovarla formación de los docentes.

HORA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00	Técnica: Mancos, mudos y ciegos	3 Rompecabezas 3 Vendas Cuerda	Facilitador
08H15	Presentación del tema a través de la proyección en Power Point: Componentes básicos del método docente, con la información del problema, objeto, objetivo.	Laptop, proyector PowerPoint	Facilitador
09H15	Proyección del video: una clase constructivista Respuesta asimilada y contestada en grupos de trabajo: ¿Resaltar las actitudes de la maestra frente a los estudiantes? ¿De qué forma conduce el proceso de enseñanza-aprendizaje? ¿Por qué se concretan las necesidades que tiene la sociedad de preparar a sus ciudadanos en determinada formación educativa? ¿Cómo se ve el conocimiento, la habilidad y el valor educativo actual?	Entregar preguntas elaboradas.	Facilitador
11H00	Receso		
11H30	Presentación de respuestas y alternativas de solución de cambio en forma de entrevista	Micrófono	Facilitador
12 H00	Conclusión		
12H30	Almuerzo		
14H00	Dinámica: Armar rompecabezas de una Institución que ha hecho el proceso de transformación	Rompecabezas	Facilitador
14H20	Presentación del tema: selección del método	Fichas elaboradas	
15H10	Profundización personal para alcanzar el método de transformación y solución, encontrando alternativas		Facilitador
15H30	Aplicar el método de de transformación y solución en alguna clase práctica, para lograr mejorar la calidad de enseñanza, transformado a positivo el empleo del método docente. Conclusiones		Facilitador
16H00	Despedida.		

CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES

METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

5. TEMA: LAS ACTIVIDADES DEL APRENDIZAJE.

OBJETIVO: Adquirir conocimientos vivenciales de las actividades del aprendizaje, mediante la comprensión de conceptos y teorías, como medios de desarrollo para aplicar en el aula los procesos propios de la enseñanza aprendizaje.

HORA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00	Dinámica: Dame la mano y compartir preguntas en base al tema: ¿Qué interrogantes está provocando el curso? ¿Qué espera del tema de hoy? ¿Qué es aprendizaje? ¿En qué consiste el Aprendizaje?		Facilitador
08H30	Presentación de tema: Actividades del aprendizaje	Fichas elaboradas	
09H30	Lectura individual del contenido del tema Extraer ideas sobresalientes del tema para el debate. Representar el tema a tras	Paleógrafos Marcadores Maskin	Facilitador
11H00	Receso		
11H30	Debate de los grupos resaltando lo más significativo en la actividad aprendizaje		Facilitador
12 H10	Llegar a alcanzar acuerdos comunes		
12H30	Almuerzo		
14H00	Ejercicio de atención y observación. El facilitador crea un objeto en un trozo de papel y los estudiantes deben reproducir el ejercicio y superar al docente en tiempo y calidad.	Trozos de papel	Facilitador
14H30	Reflexión del ejercicio resaltando la atención para realizar la práctica.		
14H30	Tema : Aplicación de métodos de enseñanza aprendizaje		
15H00	En parejas crear técnicas de asimilación de un tema que facilite la actividad de la enseñanza en el aula (utilizar los recursos que encuentre al alcance)		Facilitador
15H30	Presentación de las técnicas y conclusiones		Facilitador
16H00	Despedida		

CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES

METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

6. TEMA: TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA TRABAJO AUTÓNOMO EN GRUPO Y COOPERATIVO.

OBJETIVO: Propiciar a los docentes algunas técnicas y herramientas que les ayuden a mejorar el trabajo en equipo con el fin de hacer que desarrollen las habilidades de manejo de grupo en el aula y para que el conocimiento sea significativo en los estudiantes.

HORA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00	Dinámica: Carta de valores. Todos los docentes deben escribir en una hoja los valores para que le asignen a cada integrante del curso	Sobres Hojas con los nombres de los participantes	Facilitador
08H10	Entregar las cartas al docente que le toco escribir y presentarlo de manera creativa		Facilitador
08H40	Presentación del tema: técnicas y herramientas para trabajo autónomo en grupo y cooperativo	Fichas elaboradas	
10H30	Exponer el contenido del tema a través de la elaboración del árbol cooperativo		
11H00	Receso		
12 H00	Tema: Características del trabajo en grupo, autónomo y cooperativo.	Fichas elaboradas.	
12H30	Almuerzo		
14H00	Ejercicio de practica compartida y asistida con los estudiantes en el patio tomando en cuenta el trajo autónomo en grupo y cooperativo		Facilitador
14H20	En grupo, sacar las características, ventajas y desventajas de la experiencia realizada.	Papelógrafos y marcadores	
14H50	Con la aplicación de las características del trabajo en grupo descubrir la importancia que debe dar un docente en la hora de recreo.		Facilitador
15H00	Sugerencias y conclusiones sobre la asistencia en el patio por parte de los docentes especialmente en la hora de recreo		Facilitador
16H00	Despedida		

CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES

METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

7. TEMA: FUNCIONES DEL DOCENTE

OBJETIVO: Profundizar las funciones y los valores del docente a través de la propia acción formativa para mejorar progresivamente el rol del docente en el aula.

HORA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00	Dinámica: El masaje		Facilitador
08H10	Presentación del tema: Funciones del docente a través de la proyección del video EL PERFIL DOCENTE PARA EL SIGLO XXI	Fichas elaboradas Laptop Proyector	Facilitador
08H45	Reflexión del tema ¿Qué escenas significativas puede destacar del video? ¿Cuál de las funciones del docente que aparecen en el video las ha puesto en práctica? ¿Cómo debe ser el docente del siglo XXI?		Facilitador
10H00	Trabajo compartido: Contar experiencias de un docente que le motivó en alguna etapa de la vida escolar.		Facilitador
10H20	Presentación en Power Point: historia de un docente	Power point	Facilitador
11 H00	Receso		
11H30	Presentación del tema: características del docente	Fichas elaboradas	
12H30	Almuerzo		
14H00	Técnica grupal de 3 personas: crear el perfil de un docente con valores positivos en el aula	Papelógrafos Marcadores	Facilitador
14H30	Plenaria		
15H50	Profundizar las características que debe tener el docente de hoy		Facilitador
16H00	Despedida.		

CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES

METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

8. TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Orientar a los docentes a ser personas generadoras del cambio manejando con responsabilidad el Talento Humano para que sean dignos de confianza y den ejemplo de lo que proclaman.

HORA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00	Motivación: La parábola del lápiz	Hoja con la parábola	Facilitador
08H15	Dramatización. Los docentes del curso deben unirse y representar las características del talento humano de una institución educativa resaltando lo más significativo.		Facilitador
09H00	Video .Gestión del Talento Humano	Lapto, proyector video	Facilitador
11H00	Receso		
11H30	Dinámica: Banco de ideas de la película proyectada.		Facilitador
12 H30	Almuerzo		
14H00	Tema: Relaciones interpersonales	Fichas elaboradas	Facilitador
15H00	Reflexión del tema y conclusión		Facilitador
15H15	Evaluación con la ficha elaborada del curso	Ficha de evaluación	Facilitador
16H00	Despedida		

CURSO DE FORMACIÓN PARA DOCENTES

METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

EVALUACIÓN GENERAL DEL CURSO.

Facilitador: Xavier Andrade

Por favor, evalúe los aspectos que se indican. Para facilitar la tarea, utilice la escala siguiente:

1	2	3	4
Suficiente	Bueno	Muy bueno	Excelente

Calidad del contenido-----

Enfoque aplicado -----

Método adecuado a los objetivos -----

Material didáctico empleado -----

Relación del profesor con los asistentes -----

Estímulo de la participación en el taller -----

Conocimientos adquiridos -----

Aplicable a tu actividad docente -----

Ha respondido a tus expectativas -----

Ha aportado nuevas perspectivas a tu visión de las cosas -----

Ha resultado estimulante para la renovación de tu práctica docente -----

Señale su SATISFACCIÓN GENERAL con el taller, en la escala siguiente:

1	2	3	4
insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

¿Estaría interesado en aplicar a su actividad docente alguno de los aspectos tratados en el taller? SI NO

¿Necesitaría algún tipo de ayuda para llevarlo a cabo? SI NO

En caso afirmativo, ¿qué tipo de ayuda?

Por favor, indíquenos su opinión sobre las cuestiones siguientes:

¿Qué aspectos considera más positivo?

¿Qué expectativas no se han visto satisfechas?

CONCLUSIONES

En conclusión, la presente investigación nos da a conocer que los docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de la ciudad de Macas se encontraron bastante de acuerdo con las afirmaciones que tuvieron que valorar en cuanto a su profesionalización, la planificación de la formación y la tarea educativa, por lo que se encuentran en un buen nivel y en lo que quisieran focalizarse es en la formación de competencias pedagógicas en nuevas metodologías y técnicas de enseñanza aprendizaje para hacer frente a los cambios actuales.

- Al analizar sobre las necesidades de formación de los docentes de la UEFMA se concluye que cuenta con personal docente interesado en la formación, métodos y recursos didácticos y nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Lo cual es significativo dado el cambio de paradigma educativo en que se encuentran inmersos en la actualidad.
- Existe una gran predisposición por parte del cuerpo docente en tomar cursos de capacitación, dado que los docentes consideran importante formarse en temas educativos. Lo cual es un buen indicador para la participación de los mismos en la propuesta formativa elaborada en el presente trabajo.
- Los docentes tienen títulos relacionados en el campo educativo, por lo que se entiende que el personal ha recibido formación específica sobre docencia, esto les permite un mejor desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Por parte de los docentes falta conocer, involucrarse y comprometerse con los proyectos educativos, herramientas y elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.
- Se diagnostica que a los docentes les falta actualizarse en la utilización de herramientas tecnológicas para dar un mayor aporte significativo a la educación.
- La mitad de los docentes muestran interés en cursar una maestría en el ámbito educativo lo que muestra su deseo de seguir creciendo profesionalmente con el objetivo de mejorar aspectos específicos de la materia que dictan como también mejorar la atención al alumno en el campo psicológico.

- Al concluir esta investigación se determina que los cursos de formación dependen de su éxito tanto de la elección de temas relevantes, como de un buen instructor y de la participación de los docentes. De los cuales en su mayoría prefieren horarios de lunes a viernes.
- El Ministerio de Educación por medio del programa SIPROFE ofrece cursos de capacitación y actualización para los docentes.

RECOMENDACIONES

Pongo a consideración las siguientes recomendaciones que pueden contribuir en el desarrollo educativo para un buen desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Fisco-misional María Auxiliadora

- Al existir docentes que no cuentan con una formación específica en el área educativa, se recomienda a las autoridades velar por la capacitación de los docentes de la UEFMA, en la formación de métodos y recursos didácticos y nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- Realizar curso de formación para docentes en: metodologías innovadoras de enseñanza aprendizaje presentado en este trabajo. A la vez, que terminado el mismo, se evalué si lo aprendido en este curso ha sido puesto en práctica y más adelante medir el impacto que esto ha tenido en los estudiantes.
- Que los directivos tomen en cuenta la formación continua o formación permanente como un proceso dirigido a la actualización y renovación de conocimientos, actitudes y habilidades para el desarrollo de la persona, es conveniente que la Institución implemente un plan de formación integral para dar respuesta a las necesidades de los docentes.
- Que la Institución busque aumentar estrategias para trabajar en equipo entre directivos y docentes generando proyectos con procesos de cambio para renovar las deficiencias educativas desde una mentalidad proyectiva.
- Necesitan participar en cursos para utilización de medios tecnológicos en el aula
- Que los docentes busque oportunidades y ayudas económicas para alcanzar el título de cuarto nivel.
- Que los docentes tomen en cuenta que la formación continua o formación permanente es un proceso dirigido a la revisión y renovación de conocimientos, actitudes y habilidades para el desarrollo de la persona, además es conveniente que la Institución implemente un plan de formación integral para dar respuesta a las necesidades de los docentes.

- Que los docentes aprovechen de la oferta formativa ofrecida de manera gratuita por el Ministerio de Educación.

BIBLIOGRAFÍA

- Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora (2006). *Proyecto Educativo Institucional Salesiano 2007 – 2012*. Ecuador.
- Jaramillo F. (2013) *Guía Didáctica, Proyecto de Investigación II*. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Recuperado de http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Recuperado de http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf
- Camacho, H. y Padrón, M. (2005). Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepciones del alumnado. Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1226506345.pdf
- Llorens, S. Detección de necesidades formativas: Una clasificación de Instrumentos. Recuperado de <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.6>
- Murillo, J. (2006). *Una dirección escolar para el Cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distributivo*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 4. No. 4e. Recuperado de <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>
- Pérez, M. (s.f.). *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? España: Universidad Autónoma de Madrid*. Recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
- Chavarría, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado*. México: Editorial Trillas
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo del profesional del profesorado: Hacia una nueva cultura profesional*. España: Graó
- Sobrado, L. *El diagnóstico educativo en contextos sociales y profesionales*. *Revista de investigación educativa*. (2005) Vol. 23, n.º 1, págs. 85-112.
- Alonso, E. et al. (2001). *La formación del profesorado: Proyectos de formación en centros educativos*. España: Editorial Laboratorio Educativo
- Estebaranz, A. (1999). *Didáctica e Innovación Curricular*. (2da. Edición). España: Universidad de Sevilla – Servicio de Publicaciones

- Imbernón, F. (1994). *10 ideas clave: La formación permanente del profesorado, Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio*. España: Graó
- Kaufman, R. (2004). *Planificación mega: herramientas prácticas para el éxito organizacional*. España: Universidad Jaume I
- Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Estándares de desempeño profesional docente* (Propuesta para la discusión ciudadana). Ecuador
- Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Estándares de desempeño profesional directivo* (Propuesta para la discusión ciudadana). Ecuador
- Oppenheimer, A. (2010). *¡Basta de historias! La obsesión latinoamericana con el pasado y las 12 claves del futuro*. Colombia: Editora Géminis Ltda.
- Pérez-Campanero, M. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. España: Narcea S.A.
- Perrenoud, P. (2007). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. España: Gráo.
- Piaggio, M. (2012). *Bachillerato Internacional Américas: CAS (Creatividad, Acción y Servicio)*. Buenos Aires: Organización de Bachillerato Internacional.
- Torres, R. (1998, Noviembre, 23-27). *Aprender para el futuro: Nuevo marco de la Tarea Docente. XIII Semana Monográfica. Simposio organizado por la Fundación Santillana*, Madrid, España.
- Valenzuela Gonzáles, J.R. (2012). *Evaluación de instituciones educativas*. México: Editorial Trilla
- Zabalza, M. (1997). *Diseño y Desarrollo Curricular*. España: Narcea S.A.
- Ayestarán, R; Pérez, R. y Sebastián A. (1999). *Planificación estratégica y gestión de la publicidad: conectando con el consumidor*. España: Editorial ESIC.

ANEXOS

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

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



2. ANEXO: LA AUTORIZACIÓN DEL RECTOR PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.



UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL “MARÍA AUXILIADORA”

Salesianas - Macas

Bolívar entre 9 de Octubre y Don Bosco - Telf.: 2 700889 - 2 702329

correo electrónico: mariaauxiliadora97@gmail.com



Mgs.

Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

LOJA

De mi consideración:

Luego de saludarle muy atentamente me permito dar respuesta a su solicitud, en la cual solicita que mediante un proyecto de investigación:

“El diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional María Auxiliadora de la ciudad de Macas, en el periodo 2012-2013.

Manifiesto que no hay dificultad para que la Maestrante **Sor Ana Luz Diaz Loachamin**, realice el proyecto de investigación, cuenta con nuestro apoyo incondicional, porque estoy segura de que es un medio que nos ayudara en la formación de los docentes que trabajan en el Bachillerato de nuestra Institución Educativa.

Segura de contar con los resultados de la investigación que nos ayudarán en conocer las necesidades de formación de los docentes, desde ya, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

Sor Consuelo Chiriboga
Sor Consuelo Chiriboga
RECTORA



Macas, 12 de enero del 2013

De la sana educación de la juventud depende la felicidad de las naciones

3. **ANEXO:** CORREO DE CONFIRMACIÓN DE PARTE DEL EQUIPO PLANIFICADOR (DONDE SE INDICA QUE USTED PUEDE APLICAR LA INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SELECCIONADA).

primir mensaje - Outlook

<https://blu174.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx?cpids=b0bbat>

Re: Datos proyecto de Investigacion 1 - Ana Luz Diaz

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Enviado: martes, 11 de diciembre de 2012 11:34:57

Para: Ana Luz Díaz Loachamin (anitaluzdiaz@hotmail.com)

Buenos días
Ana Luz

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

4. ANEXO: ENCUESTAS.



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 A T O S	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9		
	j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13		
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17		
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____							19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios									
	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23		
	x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27		
	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría				30	
	ee. Otra, especifique cuál: _____								31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes										
	ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33		
	ii. Otra, especifique cuál: _____									
Bachilleratos Artísticos										
	jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37		
	nn. Otra, especifique cuál: _____								38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:										
	SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO	2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente 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

5. ANEXO: FOTOS.





6. ANEXO: CURSO DE FORMACIÓN

6.1 ANEXO : La educación en la sociedad actual

Características de la sociedad actual.

Las características de la sociedad actual han evolucionado muchísimo con respecto a la de las sociedades del pasado, esto no quiere decir que para mejor, sino de forma distinta. Esencialmente este cambio se ha basado en el mundo de las comunicaciones, aunque también ha habido cambios en otros ámbitos muy importantes como la economía, la cultura, las relaciones sociales, política...

Las tecnologías han sufrido del último siglo hasta nuestros días un cambio asombroso que nadie imaginaria en su momento. Las TIC en el ámbito escolar es donde están teniendo uno de sus mejores aliados y donde más desarrollo se está produciendo. Hoy en día ya significan un instrumento de trabajo imprescindible y único para casi todos los alumnos y profesores, los cuales están acogiendo con gran motivación, ya que les ayuda a facilitar muchas tareas.

La educación siempre ha sido un tema complejo porque trata de conciliar los intereses particulares de los sujetos con las restricciones que impone el mundo social.

La educación es un proceso típicamente humano, porque presupone capacidades exclusivas del hombre, tales como la inteligencia por la cual aprende y planea su perfeccionamiento, la libertad para autor realizarse, el poder de relacionarse y comunicarse, la posibilidad de socializarse...

Educar es comunicar. Esta convicción encuentra amplio espacio en el Sistema Educativo. La comunicación educativa se realiza mediante relaciones y procesos propositivos, razonables y amables que ponen a la escucha de la respuesta por parte del interlocutor. En la praxis educativa la comunicación es creación de relaciones recíprocas e intergeneracionales, abiertas y profundas, situadas en un sistema más amplio en el que actúan fuerzas sociales, culturales, institucionales y económicas. Responde a necesidades como el conocimiento, la confrontación con la diversidad, el intercambio y la colaboración. Posee un potencial de solidaridad para que desemboque en iniciativas que se extiendan de la relación yo-tú al grupo, a la Comunidad Educativa hasta la más amplia realidad social.

La comunicación educativa es particularmente importante para favorecer la relación y el encuentro; para orientar a superar barreras y conflictos interpersonales. Por esto es necesario prestar atención a las exigencias comunicativas de los jóvenes, educarlas al diálogo interpersonal, a la apertura al otro respetando su originalidad, a la vida de grupo como laboratorio de relaciones auténticas, al redescubrimiento de la familia, al compartir en la sociedad.

El don de predilección por las jóvenes y los jóvenes

La Comunidad Educativa se configura como lugar de encuentro y de complementariedad entre las personas convocadas por una misión común. Para definirse como educativa debe ponerse en la perspectiva de continuo crecimiento, que orienta personalmente a todos y a cada uno, a partir del rol que le corresponde, no sólo a educar, sino sobre todo a educarse. Una comunidad que educa y se educa está atenta a lo cotidiano para captar las necesidades individuales. Cree en las energías positivas de los jóvenes y de los adultos y es capaz de salir de sus propias seguridades para acoger la fragilidad, la precariedad experimentada por las jóvenes y por los jóvenes, de entrar en diálogo y revisar con ellos la experiencia humana y la comunidad educativa.

Una comunidad que quiere educar y educarse, en diálogo con la zona y la cultura, elabora un proyecto educativo y las estrategias para la formación integral de la persona en el horizonte del humanismo cristiano. Esta formación abre a la capacidad de implicarse activamente en la promoción de la justicia y por tanto en la transformación social para la construcción de una convivencia democrática y pacífica.

En este horizonte, la Comunidad Educativa está atenta a establecer un diálogo crítico y propositivo con todas las personas que quieren mejorar la situación de las jóvenes y de los jóvenes, especialmente de los más necesitados.

6.2 ANEXO: Aprendizaje significativo.

Concepto de aprendizaje

Se denomina aprendizaje al proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto.

Aprendizaje Significativo

Ausubel (1983), el aprendizaje significativo es el proceso según el cual se relaciona un nuevo conocimiento o información con la estructura cognitiva del que aprende de forma no arbitraria y sustantiva o no literal. Plantea que el aprendizaje del estudiante depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información. En el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del estudiante; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuáles son

los conceptos y proposiciones que maneja así como su grado de estabilidad, para lo cual propone los siguientes tipos de aprendizaje. (p. 18)

Tipos de aprendizaje Significativo

El aprendizaje significativo involucra la modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje.

Ausubel (1983), Distingue tres tipos de aprendizaje significativo: de representaciones conceptos y de proposiciones.

Aprendizaje de Representaciones.- Es el aprendizaje más elemental del cual dependen los demás tipos de aprendizaje. Consiste en la atribución de significados a determinados símbolos (p. 46)

Aprendizaje de Conceptos.- "Los conceptos se definen como "objetos, eventos, situaciones o propiedades que posee atributos de criterios comunes y que se designan mediante algún símbolo o signos". Los conceptos son adquiridos a través de dos procesos" (p. 46)

Aprendizaje de proposiciones.- El aprendizaje de proposiciones implica la combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituye un referente unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva (p. 46)

Principio de la Asimilación.

Ausubel (1983), "Por asimilación entiende el proceso mediante el cual " la nueva información es vinculada con aspectos relevantes y pre-existentes en la estructura cognoscitiva, proceso en que se modifica la información recientemente adquirida y la estructura pre-existente" (p. 71. 126).

6.3 ANEXO: Importancia de la metodología en la enseñanza aprendizaje

Metodología del aprendizaje significativo:

La dirección de un proceso, como es el proceso de enseñanza - aprendizaje, tiene que partir de la consideración de una metodología integrada por etapas, eslabones o momentos a través de los cuales transcurre el aprendizaje.

Las etapas de la metodología constituyen estadios de un proceso único y totalizador que tienen una misma naturaleza, dada por su carácter de proceso consciente (Dr. Homero Fuentes). Las etapas de la metodología del aprendizaje significativo son:

6.3.1 Motivación:

La motivación es la etapa inicial del aprendizaje, consiste en crear una expectativa que mueve el aprendizaje y que puede tener origen interno o externo. La motivación se logra planteando el problema.

Mediante la categoría motivación del contenido se identifica aquella etapa del proceso en la cual se presenta el objeto a los estudiantes, promoviendo con ello su acercamiento e interés por el contenido a partir del objeto. En esta etapa la acción del profesor es fundamental, es quien le presenta al estudiante el objeto y el contenido preferentemente como un problema que crea una necesidad de búsqueda de información, donde partiendo del objeto de la cultura, se promueve la motivación en los estudiantes. En esta parte del proceso se da la dialéctica entre objetivo - objeto - método, que el método adquiere la dimensión de promover la motivación, como síntesis de la relación dialéctica entre en el objetivo y el objeto.

La motivación como eslabón se caracteriza por lo fenoménico, lo descriptivo, lo externo con que se muestran los objetos, buscando sus relaciones internas con los intereses de los estudiantes.

6.3.2 Comprensión:

La comprensión es la atención del estudiante sobre lo que es importante, consiste en el proceso de percepción de aquellos aspectos que ha seleccionado y que le interesa aprender.

Conjuntamente con la motivación se tiene que desarrollar la comprensión del contenido, pues para que un contenido sea sistematizado se requiere de comprenderlo y comprender las vías para ello. Mediante la etapa de la comprensión del contenido se le muestra al estudiante el modo de pensar y actuar propios de la ciencia, arte o tecnología que conforman el objeto de la cultura siguiendo el camino del conocimiento, esto es, del problema a las formulaciones más generales y esenciales (núcleo de la teoría) y de estas a otras particulares y así finalmente a la aplicación de dichas formulaciones, o sea, siguiendo una vía, una lógica, que en dependencia de la ciencia, puede ser inductivo - deductiva, de análisis - síntesis, hipotético - deductiva.

Si bien en la motivación se plantea el peso del profesor en el proceso, en la comprensión hay un mayor equilibrio entre ambos, profesor y estudiantes. En la comprensión del contenido se desarrolla la dialéctica entre objeto - contenido - método, desarrollando el análisis del objeto se estructura el contenido, procurando cumplir con:

Fortalecer el carácter razonable del contenido que se debe asimilar, lo que exige que los procedimientos que el profesor tenga que emplear sean de carácter esencial.

Los conocimientos a utilizar pueden ser a partir de una explicación por el docente, pero puede plantearse de búsqueda, lo que se lleva a cabo en la propia solución del problema, siendo ésta última alternativa la más preferible.

El método adquiere una dimensión más, la que lo vincula al sujeto, a su comprensión. Pero al mismo tiempo esta dimensión le confiere al contenido, su vínculo con el sujeto, del cual es inseparable, por ello el contenido como configuración no se agota en el diseño sino que requiere ser llevado a la dinámica del proceso.

La necesidad (del problema) encuentra su realización en el ejercicio, en la explicación, en el diálogo, en la conversación, como tarea específica a desarrollar conjuntamente por el docente y los estudiantes.

El estudiante mediante su participación que es aún limitada, hace suya la necesidad y comprende, primeramente en un plano muy general, pero que continúa en un proceso de sistematización, que como una espiral ascendente se va produciendo.

La comprensión como proceso se dirige al detalle, a la esencia de los objetos y fenómenos, buscando su explicación. En este sentido la comprensión sigue un camino opuesto al de la motivación aunque ambos se complementan.

6.3.3 Sistematización:

La sistematización es la etapa crucial del aprendizaje, aquí es donde el estudiante se apropia de los conocimientos, habilidades y valores. La sistematización se produce cuando el objeto de la cultura transformado pasa al interior del estudiante y se perfecciona el aprendizaje (apropiación del contenido).

En esta etapa consideramos un complejo proceso en el que el estudiante desarrolla el dominio del contenido que le fue inicialmente mostrado y que comprendió en un carácter primario, pero que además el proceso ha de ocurrir de forma tal que ese contenido se va enriqueciendo, dicho en otras palabras, en el proceso de aprendizaje el contenido, a la vez que se asimila, se enriquece, lo cual significa que su caracterización no puede ser dada solamente por la asimilación como indicador de la marcha del proceso.

Como en el proceso de enseñanza - aprendizaje el contenido a la vez que se asimila se enriquece, esto significa que la caracterización del proceso no es solo por la asimilación ni por la profundidad por separado sino que ambos indicadores se integran, en un proceso que debe ser capaz de desarrollar capacidades lo cual es posible si logra que el enriquecimiento en el objeto se produzca a medida que el estudiante se enfrenta a nuevos problemas que permitan no sólo asimilar un esquema generalizado o guía para la acción sino que los construya en la medida que se enfrenta a nuevos problemas, cada vez con más riqueza, con más complejidad a la vez que los va asimilando.

Luego, el proceso se tiene que producir siguiendo unas etapas tales como: planteamiento del problema, ejercitación y aplicación - transferencia en objetos cada vez más complejos y que ese incremento en la profundidad se lleve junto con la asimilación del contenido.

En los inicios de esta etapa el estudiante ha de contar con el apoyo externo dado por el profesor, que le aporta información a la vez que le crean interrogantes, se promueve la búsqueda gradual, como continuación de la etapa anterior, dado que ninguna etapa tiene frontera rígida, sino que se superponen.

Si bien la asimilación es un proceso continuo, que se puede dirigir, el hombre de manera espontánea en su aprendizaje asimila, no ocurre igual en el proceso de profundización y enriquecimiento en el objeto, este proceso es más a saltos y requiere de alcanzar gradualmente determinado dominio en un determinado nivel de profundidad. Para caracterizar la apropiación del contenido, el logro del objetivo, en el proceso de aprendizaje se requiere de una caracterización más integral que la que da la asimilación o la profundidad por sí solos.

El parámetro que caracteriza de manera más completa no es la asimilación, se requiere de la profundidad gradual del objeto, lo que podemos representar en dos ejes, quedando como resultado la sistematización. De un lado la mayor independencia, en el dominio que se va alcanzando y de otra la profundidad, solo la conjunción de ambos conduce a una sistematización, como proceso continuo, determinado fundamentalmente por la asimilación.

Debemos ver la sistematización en dos niveles aunque en esencia es una, por una parte de manera ascendente y continua integrando la asimilación y la profundidad, y la que se produce a saltos cuando se integran a los nuevos contenidos otros anteriores, formándose sistemas más generales y esenciales.

La sistematización se determina por el grado de generalidad de los problemas, que puede enfrentar el estudiante en las que aplicando los conocimientos y habilidades de una determinada rama del saber, los métodos científicos de investigación y los métodos lógicos del pensamiento.

En la sistematización del contenido se desarrolla la dialéctica entre objetivo - contenido - método, como se analizó anteriormente constituye la esencia de la dinámica del proceso y se corresponde con la segunda ley pedagógica, por lo tanto, el proceso se tiene que producir siguiendo unas etapas tales como: planteamiento del problema, ejercitación, aplicación, transferencia en objetos cada vez más complejos y que ese incremento en la profundidad se lleve junto con la asimilación del contenido

6.3.4 Transferencia:

La transferencia permite generalizar lo aprendido, que se traslade la información aprendida a varios contextos e intereses. Es la ejercitación y aplicación del contenido asimilado a nuevas y más variadas situaciones problemáticas.

6.3.5 Retroalimentación:

La retroalimentación tiene que ver con el desempeño del estudiante, es el proceso de confrontación entre las expectativas y lo alcanzado en el aprendizaje.

En esta etapa se compara el resultado con respecto a las restantes configuraciones del mismo, esto es, el resultado valorado respecto a los objetivos, al problema, al método, al objeto y al contenido y está presente a todo lo largo del proceso. La retroalimentación se efectúa mediante la evaluación del proceso.

La evaluación si es vista de manera estrecha se interpreta como la constatación del grado de cumplimiento o acercamiento al objetivo y se puede identificar como un aspecto dentro del proceso, pero la evaluación en su sentido más amplio debe comprender el grado de respuesta que el resultado da en correspondencia al problema, al objeto, al contenido y al método, entonces sí se evalúa el proceso en todas sus dimensiones.

En resumen, la evaluación expresa la relación entre el proceso y su resultado (lo real alcanzado), o sea, el acercamiento al logro en sus diferentes dimensiones cognoscitiva, procedimental y actitudinal, que caracterizan lo complejo de este proceso.

Técnicas de enseñanza aprendizaje.

Lectura Comentada

Descripción: consiste en la lectura de un documento de manera total, párrafo por párrafo, por parte de los participantes, bajo la conducción del instructor. Al mismo tiempo, se realizan pausas con el objeto de profundizar en las partes relevantes del documento en las que el instructor hace comentarios al respecto.

Principales usos: Útil en la lectura de algún material extenso que es necesario revisar de manera profunda y detenida. Proporciona mucha información en un tiempo relativamente corto.

Desarrollo: Introducción del material a leer por parte del instructor. Lectura del documento por parte de los participantes. Comentarios y síntesis a cargo del instructor.

Recomendaciones: Seleccionar cuidadosamente la lectura de acuerdo al tema. Calcular el tiempo y preparar el material didáctico según el número de participantes. Procurar que lean diferentes miembros del grupo y que el material sea claro. Hacer preguntas para verificar el aprendizaje y hacer que participe la mayoría.

6.3.6 Debate dirigido

Esta técnica se utiliza para presentar un contenido y poner en relación los elementos técnicos presentados en la unidad didáctica con la experiencia de los participantes.

El formador debe hacer preguntas a los participantes para poner en evidencia la experiencia de ellos y relacionarla con los contenidos técnicos.

El formador debe guiar a los participantes en sus discusiones hacia el "descubrimiento" del contenido técnico objeto de estudio.

Durante el desarrollo de la discusión, el formador puede sintetizar los resultados del debate bajo la forma de palabras clave, para llevar a los participantes a sacar las conclusiones previstas en el esquema de discusión.

Lluvia de ideas”

Descripción: La lluvia de ideas es una técnica en la que un grupo de personas, en conjunto, crean ideas, tal cual, las exponen, las anotan aunque después las vayan sistematizando,

priorizando y ordenando. Esto es casi siempre más productivo que cada persona pensando por sí sola.

Principales usos: Cuando deseamos o necesitamos obtener una conclusión grupal en relación a un problema que involucra a todo un grupo. Cuando es importante motivar al grupo, tomando en cuenta las participaciones de todos, bajo reglas determinadas.

Desarrollo: Seleccione un problema o tema, definiéndolo de tal forma que todos lo entiendan. Pida ideas por turno, sugiriendo una idea por persona, dando como norma de que no existen ideas buenas ni malas, sino que es importante la aportación de las mismas. Dele confianza al grupo, aunque en algunos momentos puede creerse que son ideas disparatadas. Las aportaciones deben anotarse en el rota folio o pizarrón. Si existiera alguna dificultad para que el grupo proporcione ideas, el conductor debe de propiciar con preguntas claves como: ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Dónde?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? ¿Por qué?

Identificar las ideas pertinentes. Una vez que se ha generado un buen número de ideas, éstas deben de ser evaluadas una por una. Luego se marcan para hacer fácil su identificación.

Priorizar las mejores ideas. Los participantes evalúan la importancia de cada aportación de acuerdo a los comentarios del grupo, pero tomando en cuenta el problema definido al inicio de la sesión.

Hacer un plan de acción. Una vez que se han definido las soluciones, es necesario diseñar un plan de acción y así proceder a la implementación de las soluciones.

Recomendaciones: Es recomendable usarla al inicio del planteamiento de alguna sesión de trabajo. Se puede integrar a otras técnicas como la expositiva, discusión en pequeños grupos. La persona que coordine la actividad, debe de tener un amplio control del grupo y de alguna manera familiarizado con el problema, aunque no necesariamente.

Dramatización.

También conocida como socio-drama o simulación, esta técnica consiste en reproducir una situación o problema real. Los participantes deberán representar varios papeles siguiendo instrucciones precisas en un determinado tiempo. La interacción entre los diferentes actores tiene como objetivo encontrar, sobre la marcha, una solución aceptada por las diferentes partes.

Técnica Expositiva.

La exposición como aquella técnica que consiste principalmente en la presentación oral de un tema. Su propósito es "transmitir información de un tema, propiciando la comprensión del mismo" Para ello el docente se auxilia en algunas ocasiones de encuadres fonéticos, ejemplos, analogías, dictado, preguntas o algún tipo de apoyo visual; todo esto establece los diversos tipos de exposición que se encuentran presentes y que se abordan a continuación: exposición con preguntas, en donde se favorecen principalmente aquellas preguntas de comprensión y que tienen un papel más enfocado a promover la participación grupal.

Descripción: Es la técnica básica en la comunicación verbal de un tema ante un grupo de personas.

Principales usos: Para exponer temas de contenido teórico o informativo.

Proporcionar información amplia en poco tiempo. Aplicable a grupos grandes y pequeños.

Desarrollo: el desarrollo de esta técnica se efectúa en tres fases: Inducción: en donde el instructor presenta la información básica que será motivo de su exposición. Cuerpo: en donde el instructor presenta la información detallada.

Esta fase es en sí misma el motivo de su intervención. Síntesis: en donde el instructor realiza el cierre de su exposición haciendo especial énfasis en los aspectos sobresalientes de su mensaje e intervención.

Recomendaciones: No abusar de esta técnica. Enfatizar y resumir periódicamente, lo que facilitará la comprensión de su exposición por parte de los participantes. Mantenerse en un lugar visible, dirigir la vista y la voz hacia todo el grupo. Utilizar un lenguaje claro y con un volumen adecuado. Utilizar ejemplos conocidos y significativos para los participantes.

El método de caso

Descripción: Consiste en que el instructor otorga a los participantes un documento que contiene toda la información relativa a un caso, con el objeto de realizar un minucioso análisis y conclusiones significativas del mismo.

Principales usos: Esta técnica se utiliza cuando los participantes tienen información y un cierto grado de dominio sobre la materia. Estimula el análisis y la reflexión de los

participantes. Permite conocer cierto grado de predicción del comentario de los participantes en una situación determinada.

Desarrollo: Presentación del caso de estudio a fondo por parte del instructor con base en los objetivos, nivel de participantes y tiempo que se dispone.

Distribución del caso entre los participantes. Análisis del caso en sesión plenaria. Anotar hechos en el pizarrón.

Análisis de hechos: El instructor orienta la discusión del caso hacia el objetivo de aprendizaje. Se presentan soluciones. El grupo obtiene conclusiones significativas del análisis y resolución del caso.

6.4 ANEXO: Los componentes básicos del método docente.

Un estudio más profundo del proceso docente educativo informa sobre los componentes fundamentales (esenciales) e importantes del mismo: el problema, el objeto, el objetivo, el contenido, el método, forma de enseñanza, el medio y el resultado. Estos componentes, por su importancia son categorías del proceso docente educativo.

El problema es la situación que presenta un objeto y que genera en alguien una necesidad. Así pues, el encargo social es un problema, porque en éste se concreta la necesidad que tiene la sociedad de preparar a sus ciudadanos con determinada formación, conocimientos, habilidades y valores para actuar en un contexto social en una época dada.

El objeto es la parte de la realidad portador del problema. Es decir, el objeto es un aspecto del proceso productivo o de servicio, en el cual se manifiesta la necesidad de preparar o superar a obreros o a profesionales para que participen en la solución del problema, que se resuelve inmerso en el proceso de formación del ciudadano.

El objetivo es la aspiración que se pretende lograr en la formación de los ciudadanos del país y en particular de las nuevas generaciones, para resolver el problema. El objetivo es la aspiración, el propósito que se quiere formar en los estudiantes: la instrucción, el desarrollo y la educación de los jóvenes, adolescentes y niños.

Para alcanzar ese objetivo el estudiante debe formar su pensamiento, cultivar sus facultades, como indica la práctica milenaria escolar, mediante el dominio de una rama del saber, de una ciencia, de una parte de ella o de varias interrelacionadas y que está presente en el objeto en que se manifiesta el problema, a esto le llamamos contenido.

El método se le denomina a la secuencia u ordenamiento del proceso docente educativo en correspondencia con el contenido a asimilar y el objetivo a alcanzar.

Forma de enseñanza se expresa en la relación que se establece entre los estudiantes y el profesor, que viene dada, por ejemplo, por la cantidad de estudiantes que estarán en el aula con el profesor en un momento determinado.

El proceso se desarrolla con ayuda de algunos objetos, como son: el pizarrón, la tiza, los equipos de laboratorio, los balones, etc., todo lo cual se denomina medio de enseñanza.

El resultado es el componente que expresa las transformaciones que se lograron alcanzar en el escolar, es el producto que se obtiene del proceso.

6.5 ANEXO: Actividades del aprendizaje.

Se señalan a continuación algunas actividades que pueden utilizarse destacando el papel que pueden cumplir:

Torbellino de ideas: La ventaja de este tipo de actividad es que permite obtener un gran número de ideas sobre un tema en poco tiempo. Se puede iniciar la actividad, una vez presentado el tema, planteando una pregunta. Por ejemplo, "¿En qué consiste la erosión?, ¿por qué se produce?"

Posters: Los posters permiten a los alumnos presentar sus ideas de forma sencilla y fácilmente inteligible para sus compañeros. Les obliga a negociar el contenido y proporcionar, por tanto, un buen recurso para centrar la discusión.

Debates: Estimulan en los alumnos el examen de sus ideas individuales y los familiarizan con las ideas de sus compañeros. La discusión ayuda a los estudiantes a desarrollar una conciencia de la fortaleza o debilidad de sus propias ideas, y a apreciar que las personas pueden tener diferentes puntos de vista respecto de un mismo asunto.

Trabajos prácticos: Los trabajos prácticos son una de las actividades más importantes en la enseñanza de las ciencias experimentales al poder ser programados como una forma de adquirir conocimiento vivencial de los fenómenos naturales, como un soporte para la comprensión de conceptos y teorías, como un medio de desarrollar habilidades prácticas y aprender técnicas de laboratorio, y como una forma de aprender y practicar los procesos y las estrategias de investigación propios de la metodología científica.

Resolución de problemas: La resolución de problemas es otra de las actividades que ocupa una posición central en el currículo de ciencias. Un problema es en su acepción más simple, una cuestión que se trata de resolver. La forma tradicional de enseñar a resolver problemas consiste en mostrar el camino de resolución y practicar con otros casos similares hasta que resulten familiares a los alumnos. Este tipo de problemas son en realidad ejercicios.

Itinerarios y visitas: Son actividades muy diversas, cuya finalidad es dar oportunidad a los alumnos de tener experiencias directas con el medio que nos rodea. Un itinerario es una ruta preestablecida por el campo, generalmente acompañado por una guía escrita.

Búsqueda de información: El alumno, bien individualmente o en grupo, debe buscar información sobre el tema que esta, trabajando. La búsqueda puede ser bibliográfica, oral (realización de entrevistas), audiovisual, etc. La información reunida en esta actividad sirve para realizar las actividades posteriores.

Juegos de simulación/representación de roles: Son reproducciones simplificadas de acontecimientos de la vida real en las que los alumnos pasan a ser "actores" de la situación, enfrentándose a la necesidad de tomar decisiones y de valorar sus resultados.

Textos de Ciencia-Ficción: Según el Grupo "Alkali" (1985, 1986, 1990), la utilización de la ciencia-ficción, bien de textos publicados o de historias inventadas por los alumnos o por el profesor, ofrece un gran abanico de posibilidades.

Trabajo escrito: Puede ayudar a los alumnos a identificar y organizar sus propias ideas. Permite desarrollar la capacidad de expresarse de forma clara y concisa. El profesor debe ayudar a los alumnos a utilizar los términos científicos no solo correctamente sino con dominio total de su significado. Los informes de las distintas actividades realizadas y de la evolución de sus ideas obligan a los alumnos a reflexionar sobre las mismas y los hacen conscientes de su propio aprendizaje.

Mapas conceptuales: Los mapas conceptuales son diagramas bidimensionales que indican relaciones significativas entre conceptos en forma de proposiciones. Una proposición consta de dos o más términos conceptuales unidos por palabras (palabras de enlace) para formar una unidad semántica. Los mapas conceptuales deben ser jerárquicos. La jerarquía implica que los conceptos más generales e inclusivos deben situarse en la parte superior del mapa y los conceptos progresivamente más específicos y menos inclusivos, en la parte inferior.

6.6 ANEXO Técnicas y herramientas para trabajo autónomo en grupo y cooperativa.

TRABAJO AUTÓNOMO

El aprendizaje autónomo lleva al aprendiz a vivir la autorregulación permitiéndole satisfacer exitosamente tanto las demandas de sí mismo, como las externas que se le plantean por parte de los instructores y los proyectos de formación, estrategia que fomenta este tipo de aprendizaje. Además, permite desarrollar su capacidad innata de aprender por sí mismo, de manera reflexiva, a través de la disciplina, la búsqueda de información y la solución de problemas. De esta manera el estudiante dirige y regula su propio proceso formativo.

Características del aprendizaje autónomo

Aprendiz como organismo auto dirigido crecientemente

Profesor como guía y facilitador.

Las experiencias de aprendizaje son un recurso valioso para el aprendizaje y deben aprovecharse junto con los recursos de los expertos.

La disposición para aprender se desarrolla a partir de las tareas y problemas de la vida.

Cada individuo tiene una preparación distinta.

El aprendizaje se centra en tareas y problemas y las experiencias de aprendizaje deben organizarse como la realización de tareas y proyectos de resolución de problemas.

La motivación surge como curiosidad e incentivos internos (autoestima, deseo de alcanzar algo, satisfacción de haber cumplido, curiosidad...).

El clima de aprendizaje es informal, basado en el respeto mutuo, la colaboración, el consenso y el apoyo.

El alumno planifica su proceso de aprendizaje.

El alumno diagnostica sus necesidades de aprendizaje, en colaboración con el profesor.

El alumno y el profesor negocian las metas de aprendizaje.

El plan de aprendizaje contiene proyectos de aprendizaje y secuencias en términos de preparación.

Las actividades de aprendizaje versan sobre: proyectos de investigación, estudio independiente y técnicas experimentales.

La evaluación la realizan el profesor y el alumno a partir de las evidencias recogidas.

Las competencias requeridas en el alumno incluyen habilidad para relacionarse con los compañeros y los profesores cooperativamente, para diagnosticar necesidades de aprendizaje, para identificar objetivos, recursos, materiales y estrategias de aprendizaje, así como para buscar evidencias del logro de los objetivos.

TRABAJO EN GRUPO

Este tipo de técnicas pretenden aumentar la eficacia del aprendizaje a través de la dinamización de los grupos. Algunas de las técnicas más utilizadas son:

El debate dirigido o discusión guiada: un grupo reducido (entre 5 y 20) trata un tema en discusión informal, intercambiando ideas y opiniones, con la ayuda activa y estimulante de un conductor de grupo. La experiencia demuestra que el aprendizaje que se ha producido a través del uso de esta técnica, permite la profundización en los temas y produce satisfacción en el alumnado.

Philipps 66: un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Si bien no es en sí misma una técnica de aprendizaje, facilita la confrontación de ideas o puntos de vista, mediante la actividad y la participación de todos los/as alumnos/as.

Puede utilizarse como técnica para conocer las ideas previas del alumnado.

Comisión: un grupo reducido comenta un tema o problema específico, para presentar luego las conclusiones a un grupo mayor. Dividiendo al grupo en comisiones, cada una de ellas se encarga de la preparación de un tema o de un aspecto de un tema concreto, para luego ser tratado de forma integral con el resto de los/as alumno/as.

Role play: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo.

El foro: el grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el/la formador/a o tutor/a. Generalmente acompaña a otras técnicas (mesa redonda, role play, etc.) o se utiliza como continuidad de la actividad, al finalizar ésta.

La mayoría de las técnicas que son susceptibles de desarrollarse en la modalidad presencial, se pueden utilizar en formación a distancia, siempre y cuando se cuente con herramientas de comunicación.

TRABAJO COOPERATIVO

Slavin define el aprendizaje cooperativo en estos términos: “Estrategias de instrucción en las que los estudiantes trabajan divididos en pequeños grupos en actividades de aprendizaje y son evaluados según la productividad del grupo”. En dichas situaciones, las metas de los miembros del grupo están compartidas y cada individuo alcanza su objetivo sólo si también consiguen sus compañeros el suyo. Esta cooperación es más productiva que el aprendizaje competitivo y el individualista y se apoya en las disposiciones naturales del aprendiz que espontáneamente quiere preguntar, discutir y compartir.

El aprendizaje colaborativo, cooperativo o colectivo plantean una propuesta de trabajo en alternativa en el aula universitaria. Convierten a los alumnos (receptores pasivos de una información aportada por un experto) en sujetos activos dentro de la reconstrucción colectiva del conocimiento. La base, por tanto es la actividad y la responsabilidad colectiva de los alumnos dentro de su proceso formativo. Dentro de un aprendizaje cooperativo no desaparece totalmente la dinámica “explicación docente-escucha-discente-toma de apuntes” esta viene situada dentro de un contexto donde predomina el aprendizaje por

descubrimiento, la resolución de problemas, la realización de proyecto, el diálogo y la discusión en seminarios.

Principios del aprendizaje cooperativo:

El aprendizaje es un proceso activo y constructivo.

El aprendizaje depende de contextos ricos.

El aprendizaje es esencialmente social.

El aprendizaje tiene dimensiones afectivas y subjetivas.

Los aprendices son diferentes.

Los grupos cooperativos de aprendizaje son la máxima realización del aprendizaje colaborativo o colectivo. Estos tienen como finalidad principal una utilización formativa en pequeños grupos de forma que los estudiantes trabajen juntos para maximizar su aprendizaje y el de los otros.

6.7 ANEXO: Funciones del docente.

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

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

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

Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)...

Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.

Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.

Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...

Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.

Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.

Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad

Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.

Atiende las diferencias individuales

Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

6.8 ANEXO: Gestión del talento humano.

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Para estar a la altura del nuevo rol que asume RRHH, los profesionales de RRHH o aquellos que desarrollan tal función, requieren también desarrollar cinco competencias claves:

Conocimiento de la Organización.- Entender los indicadores clave del éxito organizacional que ilustren las relaciones entre la inversión de RRHH y el impacto estratégico en la organización. El éxito de RRHH no se mide mediante sus actividades, sino en los resultados organizacionales. Cuando a los directivos de las organizaciones se les especifica qué prácticas de RRHH podrían mejorar la calidad de la gestión y qué resultados podrían esperarse, se muestran mucho más favorables a invertir en RRHH.

Puesta en marcha de prácticas de Recursos Humanos.- Ser capaz de identificar qué prácticas ofrecen una mayor rentabilidad respecto a la inversión, cuáles tienen el mayor impacto estratégico o influyen más en los trabajadores.

Gestión cultural.- Sabemos que lo que se puede medir se puede gestionar, pero cabe añadir que lo que se mide también define la cultura de una empresa. ¿Por qué? Porque describe lo que se valora. Por ejemplo, si una organización con muchas quejas por parte de sus

usuarios, se empeña en mejorar el servicio, para que éstos sientan un trato cálido y rápido, tendrá que realizar este cambio estratégico mediante un cambio cultural.

Gestión del cambio.- Es importante estar en condiciones de indicar hasta qué punto y a qué ritmo se puede implementar el cambio en las organizaciones. Los sistemas de RRHH pueden ser obstáculos o posibilitadores de un cambio rápido en la empresa. Los profesionales de RRHH deben comprender los factores que influyen y la situación específica de sus organizaciones para poder responder de manera apropiada a las demandas y problemas que surjan en el camino.

Credibilidad personal.- Este punto es fundamental para la aceptación de su rol como socio estratégico, debe ser coherente, capaz, digno de confianza y ejemplo de lo que proclama. Los profesionales que posean además una competencia de gestión estratégica del conocimiento serán cada vez más apreciados.