



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR**
SEDE IBARRA

AREA SOCIOHUMANISTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio
realizado en el Colegio de Bachillerato El Limo, del cantón Puyango,
provincia de Loja, periodo lectivo 2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Puchaicela Granda, Consuelo Fernanda. Ing.

DIRECTORA: Zuin Ramírez, María Mercedes. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO- LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

María Mercedes Zuin Ramírez.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio de Bachillerato El Limo, del cantón Puyango, provincia de Loja, periodo lectivo 2012-2013” realizado por Puchaicela Granda Consuelo Fernanda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Puchaicela Granda Consuelo Fernanda declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio de Bachillerato El Limo, del cantón Puyango, provincia de Loja, periodo lectivo 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo María Mercedes Zuin Ramírez directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Puchaicela Granda Consuelo Fernanda

Cédula: 1104490949

DEDICATORIA

Este trabajo lleno de esfuerzo, sacrificio, y cariño quiero dedicarlo a mi familia que ha hecho todo por mí: Jorge, Celina, Alexandra y Diego; por ser la fuerza motivadora cuando parece que todo está perdido.

A mis amigos Narcisa, Lila y Diego por su colaboración y apoyo en el desarrollo de este trabajo, por motivarme y comprenderme siempre.

Consuelo Fernanda

AGRADECIMIENTO

“El esfuerzo y sacrificio siempre traen consigo una recompensa”.

Mi agradecimiento a Dios por permitirme cumplir uno más de mis sueños; a mis padres Jorge y Celina, por ser el instrumento que el divino creador utilizó para formarme y forjar en mí la responsabilidad, la perseverancia, el amor y servicio a los demás; así como también a mi hermana Alexandra, por el ejemplo a seguir, por motivarme, guiarme y apoyarme hacia la realización de mis metas.

A la magister María Mercedes Zuin Ramírez por el asesoramiento y dirección brindada para la realización del presente trabajo.

Al personal del Colegio de Bachillerato El Limo en la persona de la Licenciada Alba Infante, que me brindó el espacio y tiempo para poder ejecutar el trabajo de investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja que me ha dado la oportunidad de aprender y compartir conocimientos y experiencias durante la formación académica.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1. Necesidades de formación	2
1.1 Concepto	3
1.2 Tipos de necesidades formativas.....	4
1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.4 Necesidades formativas del docente.....	7
1.5 Modelo de análisis de necesidades.	8
2. Análisis de las necesidades de formación.....	10
2.1 Análisis organizacional.	10
2.2 Análisis de la persona.....	18
2.3 Análisis de la tarea educativa.	25
3. Cursos de formación.....	30
3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	30
3.2 Ventajas e inconvenientes.....	31
3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	32
3.4 Importancia en la formación profesional.....	33
CAPITULO 2. METODOLOGÍA.....	35
2.1 Contexto	36
2.2 Participantes.....	38
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	40

2.3.1	Diseño de la investigación.....	40
2.3.2	Métodos de investigación.....	41
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
2.4.1	Técnicas de investigación	43
2.4.2	Instrumentos de investigación	44
2.5	Recursos.....	44
2.5.1	Talento humano	44
2.5.2	Materiales	45
2.5.3	Económicos	45
2.6	Procedimiento	45
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		47
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....		66
4.1	Tema	67
4.2	Modalidad de estudios.....	67
4.3	Objetivos.....	67
4.4	Destinatarios	68
a)	Nivel formativo de los destinatarios	68
b)	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	68
4.5	Breve descripción del curso	68
a)	Contenidos del curso	68
b)	Metodología	82
c)	Evaluación.....	85
4.6	Duración del curso.....	87
4.7	Costos del curso	88
4.8	Certificación.....	89
4.9	Validación.....	89
4.10	Bibliografía.....	90
4.11	Anexos	90
CONCLUSIONES.....		106
RECOMENDACIONES		107

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108
ANEXOS	111

RESUMEN

El presente trabajo se realizó con el objetivo de plantear un curso de formación que responda a una necesidad real de los docentes, por lo que el tema de investigación se denomina “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio de Bachillerato El Limo, del cantón El Limo, provincia de Loja, periodo lectivo 2012-2013”.

Para ello se efectuó un diagnóstico a través de una encuesta personalizada, luego de tabulados y analizados los datos se evidenció que una de las principales dificultades era el desconocimiento en la elaboración y utilización de los recursos didácticos, por lo tanto se puede concluir que el centro educativo carece de un plan de capacitación interna e intercambio de aprendizajes.

Frente a este contexto se plantea como alternativa el desarrollo del curso de formación en Educación Experiencial y Recursos Didácticos en donde a través de la identificación de los niveles y señales de bienestar e involucramiento de los estudiantes se tratará de crear e innovar recursos didácticos a utilizarse en los procesos de aula, fomentando la creatividad e intercambio de aprendizajes.

PALABRAS CLAVE: Necesidades de formación, intercambio de aprendizajes, bienestar e involucramiento de estudiantes, innovación de recursos didácticos.

ABSTRACT

This work was performed with the aim to propose a training course that meets a real need for teachers, so that the research topic is called "Training needs of high school teachers. Study in the College of Bachelor Limo, Limo Canton province of Loja, 2012-2013 academic year. "

To do a diagnosis through a personalized survey was conducted, tabulated and analyzed after the data showed that one of the main problems was the lack of knowledge in the development and use of teaching resources, so we can conclude that the center education lacks a plan internal training and exchange of learning.

Against this background may be an alternative development training course in Experiential Education and Learning Resources where through the identification of levels and signals being and involvement of students will seek to create and innovate teaching resources for use in classroom processes, fostering creativity and exchange of learning.

Keywords: Need for training, exchange of learning, wellbeing and involvement of students, innovative teaching resources.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional se ha constituido en una de las necesidades básicas, no solo necesaria para el crecimiento personal, sino sobre todo para el crecimiento de la sociedad; constituyéndose en un tema de investigación actual. Los constantes cambios tecnológicos, económicos, políticos tienen una incidencia directa en la educación, por lo que se visualiza una necesidad en los profesionales de la educación, quienes tienen la función de dirigir a niños, jóvenes y adultos hacia un conocimiento real, que responda con soluciones prácticas a las deficiencias presentes en su contexto laboral.

Uno de los principales problemas que se identifican al realizar un análisis de las necesidades de formación docente es el desconocimiento de herramientas tecnológicas de comunicación a más de ello el temor hacia lo desconocido, las ocupaciones personales, la edad, los deficientes recursos económicos y los cambios políticos actuales se han sumado a los múltiples problemas que rodean al sector docente limitándolos aún más al acceso de cursos de formación continua que les permita mejorar su desempeño diario como docentes o directivos.

Las necesidades de formación mencionadas no solo se evidencian en la investigación realizada en el presente trabajo existen otros estudios como el de análisis del proceso de enseñanza aprendizaje de los colegios de bachillerato agropecuario de la provincia de Loja en donde también se identifican dificultades y temas en los cuales les gustaría capacitarse a los docentes.

Por ello el estudio de análisis de necesidades **de** formación es de gran importancia para el centro educativo puesto que le permite fortalecer los conocimientos de su personal docente atendiendo a sus requerimientos de forma puntual, creando una red de intercambio de aprendizajes que incluso se encuentra estipulado en el Plan de Transformación Institucional del colegio.

El estudio y análisis de la información obtenida permitió ampliar los conocimientos referentes a cómo determinar las necesidades de formación y sobre todo cómo solucionar estas deficiencias percibidas, considerando que se trabaja con talento humano que posee diversas formas de aprender y diversas

necesidades pues cada persona es un mundo diferente que tiene una historia individual que debe ser valorada antes de plantear y planificar las soluciones. En general los beneficiarios directos serán los docentes mientras que los estudiantes y padres de familia se beneficiarán de forma indirecta.

El presente trabajo de investigación se desarrolló a fin de identificar las necesidades de formación que tienen los docentes del Colegio de Bachillerato El Limo para en base a ello plantear una propuesta de formación docente que trate de responder a sus múltiples necesidades y a la vez considere sus preferencias de aprendizaje, lo cual constituye un reto que exige creatividad y dedicación sin embargo considero primordial el trabajar por vocación y convicción que únicamente por obtener recursos económicos ya que no existe mayor satisfacción que ver materializadas las ideas y pensamientos en beneficio del arte de educar a quienes educan.

Para facilitar el desarrollo de la investigación desde la Universidad se planteó la metodología a desarrollarse con sus respectivas herramientas lo cual agilitó el trabajo. Se aplicó una encuesta a cada docente del bachillerato y se tabularon los datos en base a matrices con parámetros estandarizados, así mismo se facilitó el formato para el diseño del curso de capacitación docente, todo esto ha contribuido para que el trabajo se vuelva práctico y sobre todo viable.

Los objetivos específicos del presente trabajo son:

- ④ Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- ④ Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- ④ Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para desarrollar los objetivos antes mencionados se inició determinando los fundamentos teóricos que sirvieron de sustento científico para afirmar o corroborar los resultados obtenidos que se identificaron a través del

diagnóstico, para lo cual se utilizó una encuesta aplicada a todo los involucrados directos es decir al personal docente del bachillerato.

Esta información fue analizada y al contextualizarla con los contenidos científicos se plantearon las soluciones a las deficiencias identificadas mediante un curso de formación para los docentes del establecimiento educativo intervenido considerando también el contexto en el cual brinda sus servicios.

Como ya se dijo anteriormente el curso de formación docente fue elaborado en base a las necesidades detectadas en el diagnóstico por lo que en el caso puntual de esta investigación hace referencia a mejorar las capacidades de los docentes que no tengan ningún nivel de formación en el ámbito de ciencias de la educación, es decir para aquellos profesionales que inician su carrera como docentes y que necesitan conocer sobre educación experiencial en el aula así como el manejo adecuado de los recursos didácticos.

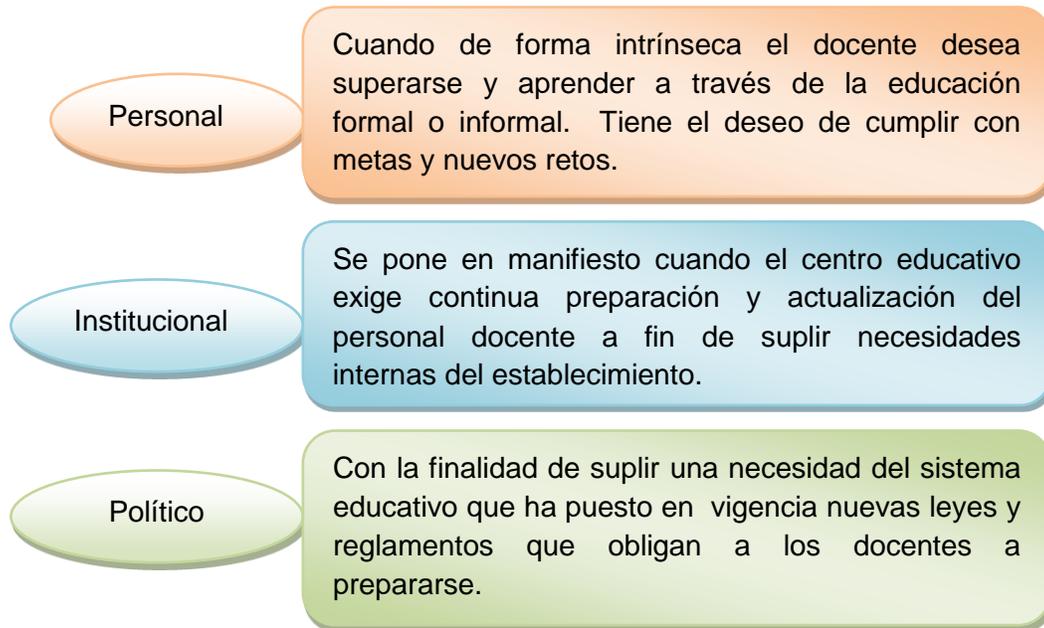
También lo pueden estudiar aquellos docentes que llevan algún tiempo ejerciendo esta profesión pero que ven en el contenido del mismo respuestas a sus interese de aprendizaje.

Querido lector le invito a revisar esta nueva propuesta de formación que pretende sobre todo crear una cultura de intercambio de aprendizajes y despertar la creatividad de los docentes a través de las innovaciones pedagógicas en el aula. Recuerde que no existe peor fracaso que nunca haber intentado materializar las ideas, sueños y pensamientos.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1. Necesidades de formación

Las necesidades de formación docente son cambiantes, sin embargo pueden tener su origen en tres aspectos relacionados al ámbito personal, institucional y político.



Fuente.- Elaborado por la autora a partir de experiencias desarrolladas con docentes de colegios de bachillerato.

Escamilla (2006) menciona a Agut; el mismo que utiliza el término análisis para referirse al procedimiento de documentación de la información que incluye, tanto la identificación de la necesidad, como la identificación de las causas de la necesidad, e implica la calcificación del problema en término de los tipos de intervenciones que podrían utilizarse razonablemente para cubrir la discrepancia.

Es indispensable considerar que los nuevos retos de la educación en el siglo XXI, han sido un pilar fundamental para la superación personal y profesional, así como el cambio en las leyes y políticas estatales pues curiosamente hace una década atrás no se mencionaba a la capacitación y actualización docente como un componente principal de la gestión educativa, no obstante siempre han existido las necesidades sean estas profesionales, personales o educativas,

1.1 Concepto

Las necesidades generalmente se las conciben como la carencia de algo para poder vivir o satisfacer situaciones básicas, por lo que la formación o preparación es una de las necesidades no satisfechas que las personas buscan alcanzar.

En el ámbito educativo se puede definir a las necesidades de formación como la carencia o poco dominio de aspectos sociales, psicológicos, del conocimiento o también de habilidades de comunicación, estrategias de enseñanza y estrategias pedagógicas, que originan una expectativa y deseos de superación.

Tanto en la discusión como en la práctica se emplea una gran variedad de conceptos del término necesidad, sin embargo la mayoría de estudios se han basado sobre una de las tres variaciones de la definición del término necesidad se puede entender como discrepancia, como deseo o preferencia, y también como déficit; es así que Montero (1987:34) ya define el término necesidad formativa como: “el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza”, ésta realidad no ha cambiado hasta la actualidad en un estudio de investigación realizado por Lila Jaramillo denominado diagnóstico del proceso de enseñanza aprendizaje de los Colegios de Bachillerato Agropecuario de la provincia de Loja (2011:98) menciona que “cada día son más las necesidades percibidas en los docentes debido a la dinámica de cambio del mundo actual”.

Por lo tanto se puede corroborar y mencionar hoy en día que las necesidades pueden condicionarse por el contexto político y social que el sistema educativo vigente estipula, en la actualidad el trabajo se condiciona por indicadores de excelencia calificados por eficiencia y eficacia educativa y hace que el docente vea la necesidad de actualizarse y mejorar su práctica de enseñanza, pues debe aprender y relacionarse con el mundo tecnificado y actualizado del siglo XXI.

Los docentes son entes de cambio por lo que deben ser reflexivos frente a los procesos educativos que desarrollan, por ello las deficiencias que descubren en su trabajo diario son una fuente de inspiración para capacitarse y mejorar sus conocimientos, destrezas y habilidades, facilitando de esta forma los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

1.2 Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades de formación parten de la realidad social de cada docente sin embargo se puede mencionar que las necesidades pueden ser productivas y afectivas.

Productivas porque necesita ver que sus estudiantes se encuentren motivados, que aprendan y respondan a las diversas metodologías de enseñanza que como docente les presenta, caso contrario se convierte en una necesidad de formación para el docente.

Afectivas, puesto que al trabajar en un establecimiento educativo comparte experiencias con otros profesionales y es necesario sentirse aceptado en el grupo para que se genere bienestar y motivación personal.

Las dos necesidades pueden ocasionar frustración en un profesional por lo que se deben trabajar de forma unificada.

Por su parte Escamilla (2006: 230-233) menciona los estudios realizados por Front e Imbermón los mismos que consideran que las necesidades de formación pueden ser “identificadas como una discrepancia asociada a la distancia entre factores o como un problema que implica la participación de las personas para resolverlo e identifican cinco matizaciones del concepto de necesidades formativas:”

- Necesidad como carencia.- hace referencia a la satisfacción que puede originar la formación.
- Necesidad como voluntad de cambio.- Genera un ambiente de colaboración pues la mayoría de personas desean la formación.
- Necesidad como sensación percibida por el colectivo.- Es la urgencia de las personas implicadas por cambiar de forma común su situación.
- Necesidad expresada.- el sentir de las personas implicadas.
- Necesidad relativa.- sucede al comparar la realidad de otros sujetos con la de los implicados.

Así mismo de la experiencia en el ámbito educativo se puede mencionar una necesidad prioritaria de motivación y decisión personal, pues en algunas ocasiones los docentes tienen los conocimientos adecuados pero no los aplican en el trabajo diario por una deficiente motivación, existe una corriente negativa llena de pesimismo y conformismo,

ligada a un deficiente seguimiento y asesoramiento adecuado y continuo por parte de las autoridades de los establecimientos educativos.

1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Tanto en la discusión como en la práctica de la evaluación de necesidades, se emplean una gran variedad de conceptos del término necesidad, no obstante para poder valorarla y determinar su situación en los procesos educativos es necesario considerarla como un proceso que inicie desde la planificación por lo que abarcaría procedimientos como:

- Identificación del contexto (institucional y social).
- Análisis previo la intervención (diagnostico).
- Análisis durante la intervención (aplicación de instrumentos de evaluación).
- Procedimientos correctivos o de mejora.
- Análisis después de la intervención (aplicación de instrumentos de medición de resultados).

No obstante la evaluación o valoración de necesidades previa la intervención de un proceso hoy en día constituye el primer paso, se ha vuelto una política el desarrollo de evaluaciones como una expresión de la realidad a fin de que los procesos a aplicarse respondan a los requerimientos de la zona en intervención.

Por su parte Kaufman (2004: 78) afirma que las evaluaciones de necesidades identifican, documentan y justifican discrepancias en resultados y seleccionan aquellos más importantes para dedicarles atención. Los análisis de necesidades fragmentan necesidades identificadas en sus componentes constituyentes e identifican las causas de las necesidades. Así mismo Escamilla (2006: 79) citando al autor mencionado anteriormente hace referencia a que los diferentes modelos de evaluación de necesidades pueden agruparse considerando el punto de partida para la determinación de las metas y objetivos y los procedimientos utilizados en el proceso:

- Modelo Inductivo: Se basa en el sentir de los sujetos involucrados es decir se considera su información y expectativas para luego procesar esta información y al compararla con las metas propuestas poder determinar la discrepancia que permita diseñar el programa adecuado para contrarrestarla.

- Modelo deductivo.- Se basa en el análisis directo del cumplimiento de las metas y resultados en caso de identificar discrepancias luego se establecerán objetivos que permitan elaborar un programa de formación.
- Modelos clásicos.- Se basa en las metas institucionales, las mismas que son la base para la elaboración de los programas de formación.

Gairín (2009: 58) hace referencia a la evaluación como “una dimensión dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación” lo que permite entender de una forma más amplia la evaluación sin perder el punto de vista del antes (ex ante), el durante y el después (ex post), es decir que la evaluación es un todo que parte desde la detección de la necesidad hasta la solución que tenga la misma.

Para Fleitman (2006: 47) las evaluaciones aplican ciertos pasos: la “selección de criterios de medición, predecir el funcionamiento de las opciones en relación con los criterios de medición y comparar las opciones sobre la base de los funcionamientos predichos y finalmente hacer una elección.” Cabe mencionar que se denomina criterio a un patrón común que permite hacer comparaciones y éstos pueden ser referentes al análisis organizacional, de la persona y de la tarea educativa.

En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un desconocimiento o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación escolar.

Así mismo, el marco teórico del presente trabajo proporciona una visión sobre el paradigma de pensamientos del profesorado, el modelo de investigación desarrollado en los últimos años, que trata de conocer qué ocurre en la mente de los profesores, cómo generan sus teorías acerca de la enseñanza y cómo éstas influyen en las decisiones y en la práctica.

Uno de los más grandes desafíos de la evaluación en la actualidad es la respuesta oportuna a través de alternativas educativas que respondan eficazmente a las necesidades diagnosticadas, puesto que estas varían acorde al contexto social actual es así que mientras se hace el diagnóstico para conocer las necesidades, se planifican las alternativas, hasta que se pongan en marcha y se evalúen los resultados de acuerdo al desempeño profesional han pasado por lo menos diez años, desde ésta perspectiva las alternativas responderían a las necesidades de una década atrás.

1.4 Necesidades formativas del docente.

De acuerdo a la realidad de nuestro contexto las necesidades formativas del docente van en aumento, en un estudio realizado por la Corporación Catamayo, se evidenció que un “65% de docentes no aplican tareas didácticas, atractivas, involucrativas en base a una planificación que permita el desarrollo integral del estudiante” (Jaramillo, 2011: 65). Entre las principales causas se encuentra el desconocimiento o la deficiente capacitación en estos temas; curiosamente también se visualiza que el 5% manifiesta que uno de los motivos es la falta de predisposición de los docentes y el 8% manifiesta que existe descoordinación y desorganización entre áreas y asignaturas de estudio; es decir se pueden fácilmente detectar necesidades de diferente índole.

Siendo así se puede considerar que la formación de una persona debe ser íntegra, que así como tiene los deseos de superación personal y la ambición por cumplir sus sueños, no olvide su vocación de servicio ante todo es importante y primordial la responsabilidad y ética con la que desarrolle su trabajo.

Escamilla (2006) hace referencia a investigadores como Agut para determinar que las necesidades son catalogadas como discrepancias entre lo que se piensa, se dice y se hace, en este sentido al triangularse estas ideas y no coincidir en su plena realización se podría determinar las necesidades en el conocimiento, habilidades, actitudes y aptitudes. Siendo así se puede determinar las necesidades formativas en base a criterios que el autor antes mencionado plantea:

- Necesidades normativas.- Son aquellas que parten de un sentir común o grupal, en este caso la institución educativa como organización establece un patrón.
- Necesidades percibidas.- Son las manifestadas por las personas en estudio de forma individual

- Necesidad expresada.- Hace referencia a lo que manifiestan quienes reciben el servicio o beneficio (demanda) dado por los involucrados en la investigación (oferta).

Es importante destacar que el análisis debe incluir un proceso de documentación de toda la información, se puede proponer la organización de los datos con un esquema que inicie con la identificación de la necesidad, las causas que la originan y los problemas que ocasionan en relación a los tipos de intervenciones que se pueden plantear para resolver la discrepancia. Siendo así la identificación de necesidades constituye el paso preliminar y muy importante previo la elaboración de programas de intervención.

Por ello es primordial analizar las causas que originan la necesidad, las mismas se ven ligadas a cambios sociales, tecnológicos y políticos, las nuevas tendencias educativas hacen énfasis en aprendizaje contextualizado, que responda al mundo cambiante en el cual hay que desempeñarse profesionalmente aplicando los conocimientos adquiridos en las aulas.

1.5 Modelo de análisis de necesidades.

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, precedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

Bajo este preámbulo se analizan diferentes modelos de análisis de las necesidades que con el pasar del tiempo se han logrado aplicar y visualizar sus resultados, es así como Escamilla (2006: 234), cita a Agut con los cinco modelos en la evolución sobre el análisis de necesidades:

- Modelo de análisis de desempeño.
- Modelo organización tareas-persona.
- Modelo de elementos de una organización.
- Modelo rueda de la formación.
- Modelo de análisis anticipatorio de necesidades de formación-desarrollo de competencias

Sin embargo se analizan también otros modelos que permiten discutir y valorar las necesidades de formación, así tenemos:

✓ Modelo de A. ROSSETT.

Gira en torno al análisis de necesidades de formación de los elementos fundamentales como: situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, óptimos, reales, sentimientos, causas, soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos

✓ Modelo de R.A. KAUFMAN .

El análisis de necesidades y proceso de planeamiento estratégico siguiendo los pasos del modelo de elementos organizacionales de Kaufman, comienza por definir necesidad como la brecha entre el nivel deseado y el nivel actual de resultados. Las necesidades deben comenzar a definirse desde el nivel mega, partiendo de definir una misión basada en la visión Ideal de la sociedad (Kaufman, 1977) con la cual se define la misión de la organización y sus integrantes. En este nivel se definen los objetivos sociales en términos del impacto deseado.

Con base a los indicadores sociales se definen los organizacionales o también llamados macro, en este nivel los resultados son los productos, servicios y valor generado por la actividad de la organización y a nivel micro, los resultados se miden en términos de los componentes internos de la organización.

Kaufman hace énfasis en la importancia del alineamiento vertical entre los objetivos a nivel mega, macro y micro, y el alineamiento horizontal entre áreas y procesos como factores clave para lograr resultados beneficiosos para individuos, organización y sociedad. Muchos esfuerzos de mejora fracasan porque no están alineados con la estrategia de la organización o entre sí.

✓ Modelo de COX

Los elementos de este modelo son: institución, profesional encargado de resolver el problema, los problemas percibidos por el profesional, por los involucrados, características de los involucrados, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas, para lograr las estrategias, evaluación y modificación y finalización o transferencia de la acción.

✓ Modelo de DHAINAUT

Este modelo ha privilegiado la importancia de considerar a la persona en la situación específica en la cual se encuentra y las funciones que cumple en los diferentes roles de vida, profesional, política, privada. A partir de la pautas señaladas en este modelo organizamos una propuesta que oriente de la mejor forma posible el trabajo metodológico necesario para la formación.

2. Análisis de las necesidades de formación.

Existe una diversidad de criterios que pueden contribuir a diferenciar y caracterizar las necesidades de formación, sin embargo es indispensable revisar tres aspectos: el análisis organizacional, el análisis de la persona y el análisis de la tarea educativa. El primero hace referencia a la institucionalidad de las entidades educativas, su conformación, reglamentación y razón de ser, es decir sus metas, los recursos con los que cuenta y la forma como desarrolla las actividades educativas. El segundo hace referencia a la formación del docente como persona, a la capacitación continua a fin de que le posibilite la realización de su práctica pedagógica de forma significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales del lugar en donde se desenvuelve. Finalmente se menciona sobre la tarea educativa que implica visualizar las funciones de los actores educativos y su influencia para el desarrollo de la formación docente.

2.1 Análisis organizacional.

En el desarrollo personal es indispensable la organización ya que permite ordenarse y prever la ejecución de toda actividad humana a realizarse. Así le es permitido a una persona el distribuir como considere necesario el tiempo y espacio para cumplir con sus actividades personales y profesionales.

En el ámbito educativo la organización de la comunidad educativa se basa en el organigrama funcional, donde se designa responsabilidades y funciones a cada uno de los involucrados, además se conforma comisiones o grupos de trabajo en base a las áreas establecidas en cada institución, quienes deben cumplir con obligaciones específicas durante el año lectivo. La organización interna que manejan les permite trabajar de manera sistemática y organizada facilitando la identificación de fortalezas y debilidades en el proceso.

Además en la actualidad se evidencia un nuevo mecanismo en la gestión y organización de las instituciones educativas, la cual parte de: circuitos, distritos y zonas, donde cada instancia tiene roles específicos que cumplir, pero es necesario indicar que al ser un proceso que se está implementando existen ciertas debilidades que deben ser manejadas durante el accionar diario.

2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

El proceso educativo en la actualidad implica el estar inmerso en la sociedad cambiante del conocimiento y de la cultura misma por ello es indispensable que el análisis se base en tres perspectivas: política, social y humana.

Desde el punto de vista político, cabe mencionar que desde el estado se garantiza el desarrollo de un modelo educativo que a través de las leyes constitucionales se regulan a fin de que se imparta una educación en el marco del buen vivir, equitativa solidaria, intercultural, de respeto por el medio ambiente y las personas.

Sin embargo esto no es suficiente socialmente el mundo es cambiante, los estudiantes deben ser formados por docentes que tengan capacidades y competencias de educadores de calidad esto implica que deben estar preparados para ser flexibles, reflexivos, didácticos; que sepan actuar frente a los cambios de la sociedad, que sus conocimientos respondan a las necesidades actuales.

Socialmente la vida evoluciona cada día, se crean nuevas tecnologías de comunicación y es el docente el que debe estar preparado para enfrentar estos retos, pues es el guía y facilitador de conocimientos para mentes jóvenes que a veces dominan más la llamada sociedad del conocimiento.

En el aspecto humano, la educación ha cambiado su modo de compartir los conocimientos, el dialogo, la lectura, el dibujo y otras actividades prácticas han dejado de ser importantes y se han remplazado por actividades modernas, el uso del computador y la facilidad para la búsqueda de información han logrado marcar una brecha entre el trabajo en equipo por el trabajo individual, cada persona busca y utiliza la información a su manera, no existe el compartir, la reflexión y el análisis.

Por ello un profesor no debe ser solo un “conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante” (Lázaro, 2002: 15).

Es así que la proyección educativa se basa en el reto de resolver las dificultades considerándolo al docente como un guía y facilitador que se vincula a las actividades del que hacer educativo, para ello se puede basar en dimensiones como la pedagógica que incluye actividades de enseñanza, orientaciones y valores asociados a la enseñanza de calidad, la dimensión profesional que le permite al docente ejecutar publicaciones e investigaciones, la dimensión intelectual facilita el desarrollo de las habilidades profesionales y actividades intelectuales y mientras que la dimensión artística y creativa que permite al docente innovar y desarrollar procesos a través del aprender haciendo.

Bajo estas tres dimensiones se puede abordar una perspectiva educativa encaminada al buen vivir y sobre todo a formar estudiantes íntegros no solo con capacidades intelectuales, sino también con capacidades humanas y de servicio.

2.1.2 Metas organizacionales a corto mediano y largo plazo.

Todas las personas tenemos aspiraciones y fijamos una cima a la cual deseamos llegar y se la conoce como meta, para el logro de ésta aspiración que puede ser personal o institucional se debe prever estratégicamente de actividades que conlleven a la realización y cumplimiento de las metas. Estas aspiraciones variarán de acuerdo al contexto social y nivel de formación.

El docente está llamado a plantearse metas en su vida profesional que le permitan cumplir con sus objetivos los mismos que deberán responder a las necesidades o requerimientos de sus aprendices, en el mundo cambiante del cual somos parte se vuelve todo un reto el trabajar en base al cumplimiento de metas que contribuyan a medir de forma cualitativa y cuantitativa la eficiencia y eficacia de las personas.

Así mismo los centros educativos deben pasar de ser entidades de gastos a ser entidades que generen recursos que les permitan atender sus requerimientos básicos, sin olvidar su

razón de ser que es el de ofertar un servicio, sin embargo esto no limita para que el centro educativo trabaje en base a resultados y metas a corto mediano y largo plazo como cualquier organización o empresa.

✓ *Metas a largo plazo.*

Son aquellas que para la obtención de sus resultados se debe considerar amplios periodos, generalmente cinco años o más. Por ejemplo en el ámbito educativo: la organización de los circuitos y distritos es un proceso que se está estructurando e implementando de manera paulatina, que requiere de varios procesos que al establecerse funcionarán adecuadamente después de cinco años aproximadamente.

A nivel nacional también se trabaja con metas a largo plazo y se puede visualizar con mayor claridad en la planificación estratégica del Ministerio de Educación.

✓ *Metas intermedias.*

Considerando éstas se establecen para un periodo de uno a cinco años se puede mencionar como ejemplo cuando un docente desea continuar sus estudios o adquirir un título de cuarto nivel, requiere mínimo de un periodo de tiempo de tres años, es decir que para ver materializada la meta se necesita un tiempo de uno a cinco años que es el periodo en el cual se visualizaran los resultados obtenidos.

En los centros educativo se visualizan las metas intermedias en el Proyecto Educativo Institucional que tiene una vigencia de cinco años.

✓ *Metas a corto plazo.*

Se establecen para un periodo de un año y se desarrollan para distintas áreas. Por ejemplo: en las instituciones educativas se trabaja mediante un Plan de Operativo Anual, donde se establece las actividades que se desarrollará durante el año lectivo, así como también las comisiones y áreas que se establece dentro del plantel, desarrollan y cumplen actividades de acuerdo a sus planes de trabajo.

2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos constituyen el patrimonio que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases de acuerdo a lo expuesto por Jaramillo (2012), éstos son:

- ✓ Recursos personales. Como el director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- ✓ Recursos materiales. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- ✓ Recursos funcionales. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes *actores*, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

El mencionado talento humano es el componente fundamental de las organizaciones y sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales para el desarrollo de los procesos educativos por lo tanto se debe considerar su actualización y formación permanente a fin de que su accionar sea acorde a las exigencias del medio tecnificado en el cual se desarrollan los procesos educativos.

Los medios y recursos que utiliza y gestiona la administración educativa requieren también una detenida consideración. Los medios físicos como los edificios, el mobiliario, las ayudas audiovisuales, los materiales de enseñanza; los medios técnicos, como los métodos, normas, tecnologías y servicios auxiliares; los medios financieros. En muchos de estos aspectos se mantiene todavía un alto grado de centralización lo que dificulta el desarrollo adecuado del que hacer educativo puesto que no se cuenta con los recursos didácticos necesarios para una buena práctica docente.

2.1.4 Liderazgo educativo.

Para referirnos al liderazgo educativo cabe mencionar que la influencia directa de éste será sobre sus estudiantes, por lo que la exploración, desafío y motivación serán los puntos clave para que el docente se convierta en el líder del aula.

El maestro debe estar en la capacidad de percibir cuándo un estudiante está dispuesto a cambiar, a fin de que pueda ayudarlo y responda a las necesidades o requerimientos del estudiante; es así como el docente deberá ir cambiando concibiendo al estudiante como maestro y aprendiz. Munch, Galicia, Jimenez, Patiño y Pedronnilo (2012) describen al docente como un “auténtico líder que debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus estudiantes tengan otra realidad distinta a la suya” (p. 149).

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia, ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian.

Así pues de acuerdo a los rasgos característicos propios de la persona según Palacios (2005: 50-55) se puede concebir algunos tipos de liderazgo pedagógico, los mismos que se pueden considerar dentro de las siguientes dimensiones:

- a) Liderazgo Carismático.- Es una persona cuyo atractivo personal y profesional determina que otras personas se sientan a gusto a su lado y que potencia la aproximación confiada al mismo de cuantas personas se encuentra próximas a su entorno.
- b) Liderazgo afectivo.- Es una persona que muestra delicadeza reforzando en todo momento la dignidad de la persona haciéndola acreedora a manifestaciones de estimación.
- c) Liderazgo profesional.-Es una persona que trata de contribuir a la formación del estudiante no solo en conocimientos si no como persona íntegra, con valores

éticos y morales. El docente realiza un trabajo en conjunto con los padres de familia y demás docentes.

- d) Liderazgo participativo.- Es una persona que integra a todos los que intervienen en el proceso educativo a fin de que tengan poder de decisión en las actividades educativas, involucrándolos y velando por su bienestar.
- e) Liderazgo cultural.- Es cuando el docente fomenta la consolidación de la cultura del contexto y de la institución educativa en el aula.

En conclusión los tipos de liderazgo se refieren a las características que el docente genera y reproduce para que sus estudiantes desarrollen el proceso de enseñanza aprendizaje de manera eficaz, aprovechando los recursos del contexto y logrando aplicarlo a la realidad laboral. El liderazgo definirá el perfil profesional de los estudiantes al finalizar los estudios.

2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (característica, demandas de organización, regulación).

La información correspondiente a los numerales 2.1.5 y 2.1.6 ha sido tomada de forma textual del documento de implementación del nuevo bachillerato ecuatoriano, emitido por el Ministerio de Educación, en octubre de 2010 en versión PDF (digital) y difundido por el Departamento de Educación de Calidad de la Coordinación Zonal de Educación.

✓ El nuevo bachillerato Ecuatoriano.

Según el artículo 43 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe, el Bachillerato General Unificado "BGU" comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

El Bachillerato General Unificado tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones bachillerato en ciencias y bachillerato técnico:

- Bachillerato en Ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas.
- Bachillerato Técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

✓ *Figuras profesionales de acuerdo a la nueva malla curricular.*

La oferta formativa en la opción de Bachillerato Técnico contempla carreras en áreas técnicas, artesanales, deportivas y artísticas, que entregan una preparación más especializada a los estudiantes para ingresar al mercado laboral o para desarrollar actividades de emprendimiento social o económico, además de permitirles el ingreso a cualquier carrera universitaria.

Esta oferta se desarrollará durante los tres años del Bachillerato, con una carga horaria semanal de 10 períodos en el primer año, 10 en el segundo y 25 en el tercero.

2.1.6 Reformas educativas (reglamento de la LOEI-Reglamento a la LOEI-plan decenal).

✓ *El Modelo Educativo del Ecuador.*

Según el nuevo modelo de gestión, la rectoría del sistema educativo nacional expidió el Acuerdo Ministerial N° 0390-10 donde se auto regula para crear el modelo educativo ecuatoriano para la educación regular y especial, en todos los niveles y en todas las modalidades, cuyos ámbitos de responsabilidad comienzan desde la máxima autoridad

que es el Ministro de Educación a través del Ministerio de Educación, seguido del viceministro que tiene a cargo la subsecretaría de calidad y la dirección nacional de currículo los cuales tienen que generar como producto la implementación del modelo educativo ecuatoriano.

En este documento se expresa, además: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. En este sentido, el modelo educativo ecuatoriano se construirá a partir de las premisas: unidad, interculturalidad, plurinacionalidad, donde el modelo mantenga la caracterización del Estado Constitucional.”

✓ *El nuevo modelo de gestión del Ecuador.*

La importancia estratégica que representa el sistema educativo en el desarrollo del país impone la necesidad de una rectoría fuerte sobre la implementación de las políticas educativas, a la vez que requiere de un mecanismo ágil y eficiente para la implementación y gestión de los programas educativos. La designación de las facultades de los niveles desconcentrados responde a una tipología que favorece la recuperación y fortalecimiento de la rectoría de la autoridad educativa nacional, una alta desconcentración de la gestión educativa y un bajo nivel de descentralización. Las facultades de cada nivel de desconcentración son las siguientes:

- Nivel central: rectoría-regulación, planificación.
- Nivel zonal: planificación, coordinación-control
- Nivel distrital: planificación-coordinación-control-gestión
- Nivel circuital: planificación-coordinación-control-gestión

Actualmente se encuentran en funcionamiento el nivel central, zonal y distrital quedando aún pendiente la conformación de los circuitos.

2.2 Análisis de la persona.

Es indispensable partir del conocimiento de uno mismo como ser humano, pues permite determinar las metas, aspiraciones e ideales a alcanzar, todos ellos enmarcados en la formación, en la adquisición del conocimiento para su posterior aplicación. Como una

alternativa para mejorar se propone la formación continua que no es más que una respuesta al mundo tecnificado en el que vivimos y que obliga a todo profesional a mejorar su desempeño laboral, más aún si este desconoce sobre los ámbitos a desarrollarse como parte del cargo que desarrolla.

2.2.1 Formación profesional.

Históricamente, formación y desarrollo profesional han sido considerados de manera aislada, una comprendía la cultura que se debía desarrollar y otra la técnica o competencia que debía aplicarse. Jaramillo (2011: 76) considera que es coherente el concepto técnico de profesionalización que ha predominado en los procesos formativos; pero en la actualidad resulta obsoleto, ya que se analiza la formación en una síntesis que engloba diversos componentes (cultura, contexto, conocimiento disciplinar, ética, competencia metodológica y didáctica) y como un elemento imprescindible para la socialización profesional en un mundo tecnificado.

Formación y desarrollo profesional son considerados necesarios para el desempeño de la profesión educativa. A esta nueva concepción de percibir la formación como desarrollo profesional de una nueva cultura hay que añadirle además como característica básica que esté centrada predominantemente en las prácticas colaborativas del aula y del centro educativo, lo que significa reconocer el carácter específico profesional del profesorado en la existencia de un espacio donde éste pueda ser ejercido de forma dinámica y contextualizada

2.2.2 Formación continua.

El proceso de formación continua debe basarse en el trabajo colaborativo, en la indagación y experimentación, la reflexión crítica sobre la propia cultura y práctica de los centros educativos y estar dirigido a responder las necesidades del contexto social en el cual se desarrolla más que hacia los maestros de forma individual. De este modo, el desarrollo profesional supone articular la potenciación de nuevas competencias junto al proceso de cambio y mejora de la institución.

Asimismo, es necesario contar con mecanismos de evaluación adecuados que valoren las diferentes acciones para poder comprobar si estas iniciativas han tenido un impacto en la mejora de las

prácticas y consecuentemente en la mejora del aprendizaje de todo el estudiantado (Lidón, Jaume y Castellón, 2007)

Toda política formativa, para que sea efectiva y de calidad, debe respetar la diversidad, basarse en la participación, promover la investigación y acción donde los acompañantes o guías de la capacitación tengan más un perfil práctico reflexivo, que ayude a diagnosticar obstáculos para que los docentes propongan soluciones, más que expertos infalibles que tienen la solución específica y acertada para resolver los problemas del contexto en el cual se desenvuelven (Imbernón, 2002:235).

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

La preparación que una persona puede tener para poder mejorar su desempeño laboral es indispensable, puesto que constituye en una puerta que abre las posibilidades de mejoramiento personal, profesional y por ende institucional.

En el ámbito personal, constituye el cumplimiento de logros académicos y eleva el nivel de conocimiento por lo que la persona mejora su bienestar, consecuentemente se predispone a demostrar y poner en práctica todo lo aprendido. Con quienes primero se relaciona en este caso será con los estudiantes quienes son los beneficiarios directos del sistema educativo, por lo que en el ámbito profesional la incidencia de la formación docente se dará de forma directa.

Generalmente, aunque no en todos los casos las dificultades de los docentes se da en el acto de enseñar ya que éste proceso no puede analizarse únicamente en términos de tareas de transmisión de contenidos y de métodos definidos con antelación, ya que la comunicación verbal en clase, las interacciones, la relación y la variedad de acciones en situación serán las que permitan, o no, que estudiantes diferentes aprendan en cada intervención, (Altet, 1994).

Siendo así la formación del profesorado siempre estará inmersa en el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, puesto que se trabaja directamente con personas que tienen diferentes formas de aprender, interpretar y relacionar la información. También es importante que un docente mejore su procesos o sistema de formación puesto que, las informaciones que se prevé transmitir se modifican periódicamente a partir de las reacciones de los alumnos, de la evolución de la situación pedagógica y del contexto. A

aquello que constituye la especificidad de la enseñanza es su trabajo interactivo (Tardif J., 1992). Es decir para un profesor que considera desarrollar de manera ética y responsable su trabajo formarse continuamente no es una opción ni una responsabilidad y obligación.

Nadie da de lo que no tiene dice el adagio popular y se convierte en realidad cuando se visualiza en el desarrollo de los procesos de aula en donde existe una gran cantidad de docentes con desconocimientos pedagógicos, en este caso los afectados son los estudiantes ya que el proceso de enseñanza no se desarrolla con normalidad, la institución también se ve afectada puesto que el prestigio de ésta depende de la calidad de la educación y por ende del rendimiento de sus educandos. Bajo este contexto es que la formación de docentes se vuelve indispensable, considerando que su incidencia es elevada y directa sobre los educandos al desarrollar los procesos de enseñanza aprendizaje.

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

La formación de los docentes puede variar dependiendo de las necesidades individuales que presenta cada persona sin embargo al trabajar en un centro educativo bajo objetivos institucionales y por ende comunes hace que la situación varíe por lo que todos trabajarían con el único fin de compartir experiencias e información y educar a los estudiantes.

Esto hace que se pueda agrupar a los docentes de acuerdo a sus necesidades de formación a partir de este principio se pueden propiciar distintos tipos de formación, pues cada uno tendrá sus particularidades y objetivos.

Martínez-Torregrosa (1991: 67). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.

El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia. Siendo fieles

a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador.

2.2.5 Características de un buen docente.

Las características pueden definirse como rasgos únicos que identifican a cada persona, en el ámbito educativo profesionalmente los docentes tendrán características a fines sin embargo se diferenciarán por la forma como desarrollan su trabajo.

De acuerdo a los resultados que se obtenga del arte de enseñar se pueden mencionar cinco características fundamentales que debe poseer un buen docente profesor y a las que deberían, por lo tanto, estar orientados los programas de formación docente.

- ✓ Un buen profesor es experto en su materia y está actualizado en los últimos avances del conocimiento de su disciplina. Hay profesores que imparten su materia basándose en los apuntes que tomaron cuando cursaban durante sus estudios profesionales. Otros la imparten basándose en las notas que elaboraron hace 10 o 15 años, cuando la impartieron por primera vez. Para poder enseñar algo, uno debe conocerlo y dominarlo a la perfección. Es la primera característica de un buen profesor.

Para cubrir esta primera característica, los programas de formación profesional deben incluir la actualización, especialización y profundización en las diferentes disciplinas científicas. Algunas instituciones educativas han desarrollado, en esta línea, programas de becas para que sus profesores realicen estudios de posgrados: especialidades, maestrías y doctorados. Sin embargo, esta característica no es suficiente por sí misma para lograr los objetivos educativos se requieren otras más.

- ✓ Un buen profesor sabe cómo dar a conocer su materia, sabe cómo transmitir y presentar la información, cómo mostrarla y explicarla de tal forma que sus estudiantes la entiendan. “Este profesor sabe mucho, pero no sabe cómo enseñar”, es una frase que a menudo escuchamos en boca de los estudiantes.

Para poder transmitir, presentar, exponer o explicar se requiere que el profesor planee la secuencia y estructura de los contenidos, que tenga claro lo que espera de sus

estudiantes a lo largo del curso y en cada clase; que utilice un lenguaje claro, sencillo y al alcance de sus estudiantes; y que haga uso de todo tipo de recursos didácticos: pizarrón, rotafolio, retroproyector de acetatos, filminas, laminas, maquetas, modelos reales o a escala, etc., con el fin de lograr que sus estudiantes entiendan la información que les está transmitiendo.

Para cubrir esta segunda característica, los programas de formación de profesores deben incluir cursos de actualización didáctico-pedagógica en los que se proporcionen técnicas de enseñanza: diseño de programas y de objetivos, elaboración de material didáctico, utilización de recursos y aparatos didácticos, etc. Así mismo, el profesor debe saber estructurar sus contenidos de forma lógica y secuencial, debe saber hablar en público con claridad, debe saber utilizar términos adaptados al nivel de su grupo.

- ✓ Un buen profesor sabe cómo propiciar en sus estudiantes aprendizajes significativos, es decir sabe cómo lograr que ellos aprendan. Mientras que el enseñar es una actividad del profesor, el aprender es una actividad propia del estudiante. Cada uno requiere actividades diferentes.

Para que el estudiante aprenda de manera significativa, es decir para que asimile los conocimientos de tal forma que no se le olviden un mes después del examen, se requiere cuatro condiciones: que el estudiante quiera aprender, que esté interesado en la materia(motivación), que vaya entendiendo los temas tratados (comprensión), que trabaje activamente sobre la información recibida (participación), y que la pueda aplicar, la pueda poner en práctica, la utilice en la realización de alguna actividad (aplicación).

Así, para cubrir esta tercera característica del profesor bien formado, los planes de formación pedagógica deben incluir elementos teóricos y prácticos sobre teorías del aprendizaje, didáctica general, didácticas especiales, diseño de estrategias y actividades de aprendizaje, entre otros. Estos aspectos están centrados en la figura del estudiante, en la función de aprender. El profesor debe saber cómo se aprende en general, y como se aprende determinada materia en particular; ya que de este conocimiento dependerá la manera como él les ayude a sus estudiantes a aprender las materias que les está impartiendo.

Las tres características que se han mencionado contribuyen efectivamente en el desempeño de un buen docente, sin embargo también se puede mencionar competencias como la de planear, preparar, ser flexible, liderar y sobre todo reflexionar sobre su actuar como docente identificando las debilidades y ejecutando los correctivos necesarios para mejorar su práctica docente.

2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Concebir una idea sobre la profesionalización de la enseñanza es de vital importancia porque permite analizar aspectos sociales de formación, por lo tanto la profesionalización trata de renovar los fundamentos epistemológicos del oficio docente. (Maurice, Tardif. 2004).

Lo que distingue a unos profesionales de otros es la naturaleza de los conocimientos que están en juego. Sin embargo para comprender mejor los aspectos actuales de esta cuestión, se menciona que la profesionalización no solo de la educación sino también de las demás profesiones, se encuentra en crisis, lo que ha provocado debates, análisis, diagnósticos, (Fullan y Cols, 1998). Los mismos que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- ✓ La crisis de la pericia profesional, es decir de los conocimientos, métodos, estrategias y técnicas profesionales por medio de los cuales tratan de solucionar problemas. La pericia profesional se ha ido perdiendo progresivamente, actualmente se asemeja a un saber mucho más ambiguo, un saber socialmente situado y localmente construido, apoyándose en rutinas propias de cada tradición profesional.
- ✓ La crisis de la ética profesional, es decir de los valores que deben guiar a los profesionales ha ocasionado conflictos que han desmejorado las relaciones interpersonales.
- ✓ Las formaciones profesionales, que se han encargado de desvalorizarse entre sí, existen profesiones que se consideran más importantes como la medicina, sobre otras de menor valor como la docencia.

Existen una serie de razones para creer que el camino hacia la profesionalización de los docentes se encuentra lleno de cráteres y cada vez es más difícil su realización, sin

embargo también depende de un cambio de actitud y de percepción de los procesos de formación.

Al parecer es cuestión de actitud y voluntad, existen casos de profesionales que a pesar de tener los conocimientos, los medios y recursos para viabilizar un procesos educativo de calidad no hacen el mínimo esfuerzo por realizarlo, es ahí cuando se puede deducir que se necesitan profesionales con actitud y voluntad que realicen su actividad profesional con dedicación, que incidan con el ejemplo antes que con la palabra.

2.3 Análisis de la tarea educativa.

Al hablar de tarea educativa se hace referencia a la función que cumple la comunidad educativa la misma que esta integrada por directivos, docentes, estudiantes padres de familia e incluso el entorno social.

Los directivos son quienes tiene la misión de dirigir hacia las metas institucionales a todos los involucrados en el que hacer educativo. En el caso de los docentes el desarrollar procesos de educación le permite incrementar su creatividad tratando de innovar y mejorar los procesos a fin de que las actividades o tareas sean acordes al contexto y sobre todo al nivel de los estudiantes, para ello es indispensable la planificación considerando el bienestar e involucramiento de los beneficiarios directos de la educación que son los estudiantes.

El contexto familiar y social también influyen pues constituyen la base de la formación de los estudiantes por algo se la conoce como la primera escuela.

2.3.1 La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo constituye en un factor determinante de la calidad del proceso educativo que una institución llegue a obtener, por lo tanto del prestigio no sólo de quien dirige en centro educativo sino de toda la comunidad educativa. Hoy en día existen herramientas metodológicas que facilitan al gestor educativo el mejoramiento de su desempeño, no obstante depende mucho de su visión y ética personal y profesional aplicar los conocimientos adecuados al momento de dirigir un centro educativo.

Correa, S., Álvarez, A. & Correa A. (2002:67), mencionan claramente en su artículo “La función educativa y el Gestor Educativo” que la función directiva es “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Por su parte, Kotter (1997: 109) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Según Mark Moore (2002: 98), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

Esencialmente la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las

situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.

2.3.2 La función del docente.

La educación actual ha dado un cambiado, si analizamos como fuimos formados nosotros mismos en las aulas de la secundarias podremos considerar los múltiples factores como: las metodologías que aplicaba el docente, la forma de evaluar, los objetivos que desde las mallas curriculares se pretende obtener, entre otros aspectos; sin embargo estos cambios no son significativos si en el proceso educativo el docente no cambia los enfoques pedagógicos para guiar el proceso de intercambio de experiencias a través del aprendizaje significativo.

Jaramillo (2011), menciona cinco importantes elementos que han cambiado en el proceso educativo estos son:

- ✓ El docente quien se ha convertido en el moderador del trabajo de los estudiantes.
- ✓ El estudiante que pasa de oír y repetir a experimentar, rebatir y proponer
- ✓ La memorización fue superada por la argumentación y debate
- ✓ Los libros se cambiaron por fichas de trabajo
- ✓ El aula de clase cambio los pupitres por mesas movibles que se ajusten a las necesidades.

Esto implica por lo tanto un cambio no solo de metodologías si no de paradigmas que permitan a los centros educativos cumplir con la formación integral de las personas es decir no solo en conocimientos científicos y conceptuales si no en valores, virtudes que le permitan ser una persona sensible ante los problemas de la humanidad para que desde su campo profesional pueda dar soluciones prácticas basadas en el respeto a lo que nos rodea, dejando de lado los intereses personales y buscando el beneficio colectivo.

Las instituciones educativas tienen la gran misión de fortalecer las capacidades de sus docentes a fin de que en la práctica diaria puedan cambiar su forma de percibir la educación puesto que los conceptos del sistema educativo innovador basado en el

aprendizaje significativo lo conoces, sin embargo la dificultad está en el desarrollo diario en el aula.

2.3.3 *La función del entorno familiar.*

Es conocido por todos que la célula de una sociedad es la familia, por lo tanto es el alfa de la educación, así mismo se puede señalar que los padres son los educadores naturales y de mayor trascendencia, los primeros, los principales y los de mayor peso; es decir que la influencia que tiene el entorno familiar es de trascendental importancia en el proceso de aprendizaje escolar, sobre todo cuando hablamos de una formación integral basada en valores y principio morales.

No por demás el refrán dice que la primera escuela es el hogar, pues entonces son los padres los primeros responsables de formar mentalmente a sus hijos, son ellos quienes codifican el pensamiento y los predisponen o no para el aprendizaje. Estudios científicos médicos demuestran que desde el vientre materno se adecuan ciertas características y el niño ya adopta ciertos comportamientos que pueden ser entendidos desde la parte neurológica.

Si los padres motivan e incentivan a los niños desde pequeños con buenos hábitos de estudio y de comportamiento ayudándoles a tener seguridad será más fácil que en la escuela se sientan capaces y se atrevan a experimentar los procesos de aprendizaje. Por el contrario si los padres no les permiten desarrollar sus habilidades, les proporcionan un ambiente de inseguridad que en la escuela será reflejado en la poca participación y actividad.

El aspecto psicológico juega un papel importante en el desarrollo del aprendizaje por lo tanto el niño en el hogar deberá aprender a amar su cultura, su propias formas de expresión, sus costumbres y tradiciones; de esto dependerá que en lo posterior se sienta seguro de su familia y su entorno, pudiendo relacionar lo aprendido con los problemas de su contexto.

De hogares conflictivos que no se desarrollan bajo principios de identidad, respeto y amor tenemos como resultado niños o jóvenes agresivos con poca personalidad por lo que a medida que van creciendo se van dejando envolver por un mundo consumista que pretende romper todo indicio de creatividad y pensamiento propio, a fin de que no puedan

romper los esquemas de la ignorancia y pueda permanecer siempre esclavos de sus complejos, miedos e inseguridades. Sin embargo esta realidad descrita también puede generarse de hogares no conflictivos.

Cuando analizamos estos aspectos visualizamos la importancia de la familia en la educación, como formadora de pensamientos, de espiritualidad o carácter de la persona, identidad y valores.

2.3.4 La función del estudiante.

El estudiante es la clave de los procesos educativos, es el protagonista, por lo tanto juega un papel preponderante en el que debe ser flexible, creativo, estar preparado para responder a las necesidades de su contexto. Siendo así su formación debe basarse en la investigación en la premisa del aprender haciendo, en donde su principal responsabilidad sea el crear su propio conocimiento.

Actualmente el estudiante no es el receptor si no el generador de conocimiento, a través de una formación holística basada en la orientación que el docente desarrolla en el aula; mediante la utilización de medios de comunicación tecnológicos que facilitan la interacción entre el docente, el conocimiento y el estudiante, por ello también es necesario hacer hincapié en la buena utilización que se tiene que dar a estos medios tecnológicos.

2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Conscientes de que cada persona tiene sus propias particularidades percibimos que la representación mental de los conocimientos que se adquieren deben estar relacionados a una experiencia o conocimiento propio; dicho de otra manera se podría decir que es más fácil retener el conocimiento nuevo cuando lo interpretamos y asociamos con nuestras propias experiencias. Por ello se menciona que para que exista un alto nivel de aprendizaje también es necesario considerar los estilos de aprendizaje, puesto que estos ayudarían a asociar los dos tipos de aprendizajes, (Jaramillo, 2011)

Por lo tanto sería indispensable en los procesos de aprendizaje indagar en los conocimientos previos a través de metodología didácticas que contribuyan al desarrollo de los conocimientos previos de los educandos, cabe mencionar que existen teorías anexas

al aprendizaje significativo como son la programación neurolingüística, las inteligencias múltiples y los hemisferios cerebrales.

El aprendizaje mecánico hace que lo que se aprenda sea utilizado solo de la forma como se adquirió el conocimiento, no se puede aplicar en otras situaciones distintas a los esquemas con los que se adquirió el mismo, mientras que el aprendizaje comprensivo hace que la persona capte lo que realmente ve que necesita para su desempeño, todo lo que aprende lo puede aplicar en la situación que necesite así sea distinta a la forma de aplicación para la cual aprendió; esto permite que el estudiante vaya moldeando su propia conducta.

Cuando un estudiante carece de conocimientos previos relevantes y necesarios para hacer que la tarea de aprendizaje sea potencialmente significativa es cuando se aprende de forma memorística sin saber el porqué de ese aprendizaje, mientras que el aprendizaje produce cuando se da una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones dejando de ser una simple asociación, de tal modo que éstas adquieren un significado y son integradas a la estructura cognitiva de manera no arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad de los organizadores previos y consecuentemente de toda la estructura cognitiva. (Puchaicela, 2010)

3. Cursos de formación.

La capacitación permanente a través de cursos de formación permite a las personas el intercambio de experiencias, por lo que se vuelve un proceso enriquecedor. Generalmente los cursos de formación permiten a los beneficiarios optar por el horario y forma de estudio generando responsabilidad y compromiso por parte de quien asume el desarrollo de la capacitación.

3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación consiste en generar habilidades de algo a una persona, por lo tanto en el aspecto educativo la capacitación se puede definir como el desarrollo de habilidades en los docentes la misma que permite que sean competentes frente al mundo cambiante en el cual nos desenvolvemos.

Su importancia radica en tratar de profesionalizar a los docentes a fin de que puedan desempeñar mejor el rol de facilitadores de educación de calidad en la cual el bienestar e involucramiento sea indispensable.

Weinzettel, E. (2010: 76), menciona que los docentes deben poner mayor énfasis la investigación educativa como herramienta eficaz para conocer mejor nuestra realidad, interpretarla, analizarla, y así poder intervenir “inteligentemente” en las prácticas pedagógicas buscando permanentemente una mejora de la calidad y una constante reflexión de los procesos educativos.

Ser profesores implica en realidad un análisis crítico de nuestros saberes, paradigmas y actores que conforman el contexto escolar el cual está conformado por una compleja interrelación de componentes intra y extra organizacionales. (Weinzettel, E. 2010).

3.2 Ventajas e inconvenientes.

Como ventajas se pueden señalar las siguientes:

- ✓ Profesionalización
- ✓ Actualización de conocimientos (currículo)
- ✓ Crecimiento personal
- ✓ Desarrollo de pensamiento e investigación
- ✓ Incremento en las capacidades.
- ✓ Reconocimiento laboral
- ✓ Incremento de utilidades y/o salario
- ✓ Ascensos laborales
- ✓ Mejoramiento en las relaciones interpersonales

A continuación se señalan algunos inconvenientes:

- ✓ Situación laboral
- ✓ Recursos económicos
- ✓ Poca disponibilidad de tiempo
- ✓ Deficiente motivación por el crecimiento profesional

3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Uno de los desafíos de los procesos de formación es la valoración, seguimiento y asesoramiento que deben promover los centros educativos que propician los cursos de capacitación. Reza (2006: 34) manifiesta que es importante evaluar algunas dimensiones en un proceso de capacitación:

- Reacción. Valorar y conocer en qué medida le gusto al grupo la capacitación.

Para ejecutar un proceso de formación es necesario analizar el contexto, por lo que es indispensable contar con una metodología que contribuya desarrollar los cursos de formación desde la perspectiva participativa y sobre todo que sienta sus bases en situaciones reales. La metodología de educación experiencial permite en base a cinco momentos: valorar, planear, preparar, liderar y evaluar desarrollar de manera participativa un plan de capacitación.

El valorar hace referencia a tomar datos de la situación actual de partida o inicio, es decir un diagnóstico o radiografía escrita que permita visualizar lo que está pasando con las personas que vamos a trabajar y su contexto.

En el momento planear considerando las necesidades de formación que se detectaron en el momento valorar, se diseña el plan de capacitación, las metas, los objetivos, el campo de trabajo, las ventajas, las estrategias, la malla curricular y contenidos a abordarse, esto implica la planificación de actividades o desarrollo de tutorías, material escrito y recursos tecnológicos, materiales y suministros.

La preparación consiste en tener todo listo para iniciar con el proceso de formación, es decir es el momento de materializar lo planificado en el planear. De ser posible se debe comprobar a través de sesiones de trabajo a pertinencia del material elaborado como la comprobación y buen funcionamiento de recursos tecnológicos y didácticos.

El liderar hace referencia a la ejecución o desarrollo del proceso de formación en donde se utiliza y ponen en práctica lo planeado y preparado. Es momento de visualizar la materialización de proceso de formación.

Finalmente la evaluación, es la que permitirá visualizar las fortalezas y debilidades del plan de capacitación; sin embargo si no se concibe bien el término de evaluación como el proceso de acompañamiento que permite visualizar en lo que se está fallando, a fin de corregirlas a tiempo, de nada serviría la ejecución de este momento.

Cualquier metodología que se aplique para el diseño de un curso de formación es necesario que parta de una necesidad de aprendizaje y considere que responda a una necesidad del contexto de los participantes.

3.4 Importancia en la formación profesional.

La formación profesional es de gran importancia puesto que constituye la base no solo del desarrollo personal del ser humano, si no que sus implicaciones van a la par con el crecimiento integro de una sociedad. A más de ello, el estar preparados con los conocimientos actualizados en un mundo tecnificado es indispensable hoy en día.

Vivimos en una época de cambios rápidos en el mundo laboral. El desarrollo, que es notable, no se puede evitar y tampoco sería conveniente evitarlo porque tiene muchos aspectos positivos que nos permiten crecer y ampliar nuestros conocimientos. Los cambios en el mundo laboral, que obviamente tienen influencia en los profesionales, también son un influyente motivacional para impulsar la formación profesional, se puede mencionar así tres aspectos que inciden en la formación: la tecnología, la creciente competición y la globalización.

Explicar el progreso de la tecnología en nuestra época, ya no causa impresión, cada mes la prensa nos informa de nuevos inventos, los cuales nos ayudan en el tiempo libre o en el mundo laboral. No es suficiente usar programas que hemos aprendido en el colegio o en la universidad, siempre habrá un progreso en la tecnología que exigirá que nos perfeccionemos y ampliemos nuestros conocimientos.

El segundo aspecto es la creciente competición entre empresas en el mundo laboral, vivimos en una época de crisis, en donde cada empresa tiene que luchar por la supervivencia. La pluralidad de ofertas y demandas es grande y exige que apliquemos nuevas tecnologías, inventos y conocimientos para seguir en el mundo laboral.

El último aspecto es la globalización, en los últimos años se oye mucho este término. Al igual que el progreso de la tecnología, la globalización tiene un efecto directo en nuestras vidas, el contacto con culturas extranjeras es algo con lo que nos encontramos casi cada día, saber cómo manejar estas experiencias es esencial en esta época de globalización e internacionalización. No hay duda de que es de gran importancia seguir el progreso y el desarrollo para ser capaz de ascender en la profesión y ganar conocimientos profesionales.

Una formación profesional da la oportunidad de lograr metas personales y también contribuir al desarrollo laboral, cosa que ocurre muy rápido en nuestra época. Por ella la importancia profesional implica un crecimiento personal, laboral y de la sociedad.

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio Técnico Agrícola “El Limo”, creado mediante Acuerdo Ministerial Nro. 006151, del 17 de junio de 1981; se encuentra ubicado en el cantón Puyango, parroquia El Limo, cuyos límites son los siguientes: al norte con la república del Perú, al sur con los cantones Zapotillo y Pindal, al este con el cabecera cantonal Alamor y al oeste con el cantón Zapotillo, teniendo una altura de 1100 metros sobre el nivel del mar.

Esta es una zona netamente agrícola produciéndose café, maíz, zarandaja, maní, guineo y yuca. También en poca escala se fomenta la ganadería mayor y menor sobre todo en la parte baja.

Figura. 1 Ubicación de la parroquia “El Limo”



Fuente: Enciclopedia digital encarta.

De acuerdo a la encuesta realizada a los docentes se concluye que el establecimiento es de tipo fiscal, por lo que el estado asume todos los gastos de mantenimiento y funcionamiento.

Tabla N °01

Información sobre el tipo de institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	12	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Sólo se cuenta con un bachillerato técnico el mismo que es de figura profesional agropecuaria, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla N °02

Información sobre el tipo de bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0
Bachillerato Técnico	12	100
Total		100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda**Tabla N °03**

Información sobre la figura profesional del bachillerato

	Frecuencia	Porcentaje
Producción Agropecuaria	12	100
Transformados y elaborados lácteos	0	0
Transformados y elaborados cárnicos	0	0
Conservería	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda

2.2 Participantes

Los participantes de la investigación son: doce docentes del Colegio Técnico Agrícola “CTA” El Limo, los mismos que conforman la totalidad de personal docente en el establecimiento educativo y desarrollan sus actividades en el nivel básico como en el bachillerato. El centro educativo cuenta con un solo bachillerato técnico, figura profesional: Producción Agropecuaria, por lo que entre el personal docente también se encuentran cuatro técnicos que desarrollan actividades referentes a la especialidad en el campo agropecuario y a la docencia. Así mismo entre el personal docente tenemos dos personas con cargos administrativos, la rectora y vicerrectora, quienes por las funciones del cargo tienen menos carga horaria

A continuación se muestran los datos estadísticos obtenidos de la información proporcionada por los docentes del centro educativo.

Tabla N °04

Género de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	3	25
Femenino	9	75
No contesta	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Tabla N °05

Estado civil de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	42
Casado	5	42
Viudo	1	8
Divorciado	1	8
No contesta	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Tabla N °06

Edad de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	0	0
De 31 - 40 años	2	17
De 41 - 50 años	5	42
De 51 - 60 años	3	25
De 61 - 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No Contesta	2	17
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda**Tabla N °07**

Cargo que desempeña el personal

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	6	50
Técnico docente	4	33
Docente con funciones administrativas	2	17
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda**Tabla N °08**

Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida		
Nombramiento	12	100
Contratación ocasional		
Reemplazo		
No contesta		
Total		100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Tabla N °09

Tiempo que le dedica a las labores en el centro educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	12	100
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
Total		100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda**Tabla N °10**

Título académico que posee

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	11		
Nivel tecnico o tecnologico superior	1	11	1	33
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	6	67	2	67
Especialista (4to nivel)				
Maestria (4° nivel)	1	11		
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta				
Total	9	100	3	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Cabe mencionar que existió la total apertura y colaboración por parte de todos los docentes y autoridades del establecimiento educativo para poder realizar la presente investigación.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características general conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán

cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

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

2.3.2 Métodos de investigación.

Los métodos de investigación constituyen el marco referencial que hace posible la ejecución de una investigación, es como los medios de transporte que ayudan a movilizarse a las personas para que lleguen a su fin, así mismo los métodos conllevan al logro y cumplimiento del objetivo de la investigación, así tenemos:

- ✓ Método Analítico.

El Método analítico es el que permitió la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos del ejercicio docente. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular en la presente investigación permito conocer la naturaleza del fenómeno y objeto en estudio

que fue las necesidades de formación de docentes de bachillerato técnico para así comprender su realidad.

Este método como lo dice Ruiz R, (2006:69), permitió conocer más del objeto en estudio, “con lo cual se pudo: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento” a fin de determinar las necesidades y establecer un programa de formación.

✓ Método Sintético

Este método permitió unificar los diversos elementos de la investigación, considerando que así como las personas son únicas sus necesidades personales también lo serán sin embargo a través de la reunión de los elementos se formuló una teoría unificada que permitió el planteamiento de hipótesis. Así mismo permitió establecer respuestas frente a las necesidades presentadas.

✓ Método Inductivo

De manera general este método es el que facilito el planteamiento del problema e hipótesis, es decir de la información obtenida que es particular elevarla a conocimientos generales. A más de ello permitió aplicar ciertas teorías como las de necesidades de formación y métodos de análisis de las mismas.

✓ Método Deductivo

Este método se utilizó para deducir aspectos generales y así realizar una propuesta alternativa por medio de la información recopilada mediante las encuestas a los docentes del centro educativo. Al método deductivo también se lo utilizó el análisis de la información e interpretación de datos estadísticos.

✓ Método Hermenéutico

Este método se lo empleó al analizar e interpretar los datos del diagnóstico, pues se esclarecieron a través de la triangulación de la información. Significa que alguna cosa es vuelta comprensible o llevada a la comprensión, es decir éste método permitió explicar las

relaciones existentes entre el hecho y el contexto en el cual acontece. También ayudó a que el análisis sea libre de prejuicios personales de la autora.

✓ Método Estadístico

El método estadístico consistió en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tuvo por propósito la comprobación de la realidad deducidas en la hipótesis general de la investigación.

Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación en el presente caso se desarrolló bajo el siguiente procedimiento.

- Recolección(medición)
- Recuento(computo)
- Presentación
- Descripción
- Análisis

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Las técnicas son medios o recursos que se utilizaron para el logro de la investigación, se podría decir que son los medios con los cuales se da operatividad o ejecución a una investigación. A continuación se mencionan algunas técnicas que se emplearon en la presente investigación:

Observación directa.- Consistió en el contacto directo que se hizo con los docentes investigados; a través del cual se verificó los datos que posteriormente se tabularon.

Lectura.- A fin de conocer los instrumentos a aplicarse y el contenido (significado), se tuvo que realizar sesiones de lectura que permita analizar y entender cada una de las

preguntas planteadas. Así como de información contemplada en el marco teórico la misma que permitió comprender la importancia del desarrollo del trabajo.

Encuesta.- El cuestionario fue diseñado por la Universidad Técnica Particular de Loja la misma que abarcó seis aspectos el primero referente a datos institucionales, el segundo sobre información general del investigado, el tercero acerca de la formación docente, el cuarto sobre los cursos y capacitaciones, el quinto acerca de la institución educativa y el sexto referente a su práctica pedagógica. El cuestionario fue resuelto por cada docente de forma personal, tratando de que no exista la intervención u opinión del encuestador o investigador.

2.4.2 Instrumentos de investigación

Como instrumento de investigación se utilizó un cuestionario que fue aplicado a la totalidad de la muestra.

Este instrumento tenía por objetivo conocer y determinar la realidad educativa en cuanto a los procesos de formación del docente, la aplicación de los conocimientos en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y los intereses por capacitarse. Así mismo la encuesta permitió conocer el contexto del establecimiento educativo a fin de identificar las oportunidades que desde el centro de estudios se brinda para mejorar las capacidades del talento humano.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano

- ✓ Docentes investigados
- ✓ Profesional investigador.
- ✓ Directora de Tesis

2.5.2 Materiales

- ✓ Oficios de apertura para desarrollar la investigación
- ✓ Encuestas
- ✓ Matrices digitales para tabulación
- ✓ Computador
- ✓ Textos referentes a las necesidades de formación docente

2.5.3 Económicos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha resumido los gastos en el siguiente cuadro:

CANTIDAD	DETALLE	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
12	Cuestionarios	copias	0,03	0,36
3	Movilización al Colegio	pasajes	7,00	21,00
1	Depreciación de materiales de oficina	global	10,00	10,00
1	Impresión de informe	documento	3,50	3,50
1	Anillado del informe	unidad	1,00	1,00
TOTAL				35,86

2.6 Procedimiento

Para realizar la investigación se inició gestionando ante la rectora del establecimiento educativo mediante una petición de autorización emitida desde la Coordinación de la Maestría, a fin de que se pueda desarrollar la investigación "*Diagnostico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa, en el periodo 2012-2013*".

Una vez que se autorizó el desarrollo de la misma desde el centro educativo y desde la universidad, se procedió a seleccionar la muestra de docentes investigados, en este caso se aplicó el cuestionario a la totalidad de docentes. Así mismo con la información obtenida se tabuló cada una de las preguntas del cuestionario a través de matrices digitales que permitieron de ésta forma ordenar la información.

Finalmente se elaboraron tablas y gráficos estadísticos con la información de la tabulación, los mismos que se presentan en el apartado de resultados del presente informe. Esto contribuye a visualizar y posteriormente realizar el análisis respectivo de la realidad con respecto a las necesidades de formación de los docentes del establecimiento educativo en mención.

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan de forma estadística los resultados del diagnóstico que sirvió de referencia para el desarrollo de la investigación. La información se presenta en tres partes la primera hace referencia a las necesidades formativas, la segunda al análisis de la formación y la tercera a los cursos de formación.

Tabla N° 11

Información sobre la titulación de los docentes para determinar si tiene relación con el ámbito educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	5	42
Doctor en Educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otra Ámbito	1	8
No contesta	6	50
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Se visualizan dos preferencias, la primera en la cual los participantes mencionan que su titulación tiene relación con el ámbito educativo y la segunda que no responde. Es indispensable determinar el título profesional de las personas con las que se va a trabajar porque permite de cierta forma visualizar las capacidades y destrezas que tiene para liderar el proceso de enseñanza aprendizaje, bien lo menciona Tardif, J (2002) al decir que la enseñanza no solo consiste en transmitir conocimientos si no en procesar información y tomar decisiones en la clase.

Por lo tanto el docente debe tener obligatoriamente conocimientos en el ámbito educativo para realizar eficientemente el proceso relacional entre el docente-estudiante-conocimientos y comunicación. No basta con tener conocimientos de ciertas materias o asignaturas es necesario conocer la forma de transmitirlos para que la incidencia del docente sea positiva en los procesos de aula.

Tabla N°12

Titulación de los docentes y la relación con otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	17
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	1	8
No contesta	9	75
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato*Autora:* Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Curiosamente en su mayoría los docentes no responden a este interrogante, por lo que se procedió a dialogar con los involucrados los mismos que manifestaron que no se percataron del ítem que menciona otras profesiones.

Lo que se visualiza por lo tanto es que existe vinculación de personas con una titulación de ingeniero, es lógico conociendo de antemano que el centro educativo investigado cuenta con un solo bachillerato técnico en agropecuaria. Esto conlleva a deducir que existe un desconocimiento sobre aspectos pedagógicos por lo tanto se vuelve indispensable la profesionalización, sin embargo también es importante analizar que los tipos de formación vayan encaminados a los requerimientos puntuales de acuerdo a la titulación del docente, pues Martínez-Torregrosa (1991) consideraba que la formación de los docentes debe tener la intención principal de formarlo íntegramente a fin de que respondan a las necesidades de los estudiantes y sean los docentes quienes se adaptan al estilo de aprendizaje de los estudiantes antes que los estudiantes se adapten al estilo del profesor.

Tabla N°13

Titulación de post grado de los docentes y su relación con el ámbito educativo u otros ámbitos

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	1	8
Otros ámbitos	0	
No contesta	11	92
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Un docente bien preparado puede fácilmente adaptarse a los cambios que la educación tiene; sin embargo a pesar de que hoy en día es una política de estado la actualización y formación de los docentes en esta institución educativa solo se cuenta con un profesional con título de post grado. Nadie da de lo que no tiene menciona un adagio popular que claramente nos da a entender la importancia de prepararse, actualizarse e informarse oportunamente a fin de contribuir eficazmente a la formación de los estudiantes, puesto que “una formación profesional da la oportunidad de lograr metas personales y así mismo contribuir al desarrollo laboral, institucional y social”. (Jaramillo, 2011).

Tabla N°04

Interés por seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75
No	0	0
No contesta	3	25
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Es evidente que existe el interés por prepararse a través de cursos de formación o capacitación, poniendo de manifiesto que si existe motivación por continuar preparándose, a más de ello debe cumplir con las expectativas, sobre todo que conlleve a solucionar aspectos de la práctica docente diaria, bien lo decía Imbernón (2002) cuando mencionada que al hablar de formación se tiene que considerar que ésta sea efectiva, que respete la diversidad pero sobre todo que fomente la investigación contribuyendo así a que los docentes sean más prácticos reflexivos para que propongan soluciones. Esto

vuelve a un proceso de formación más atractivo, hace que el participante se interese y se esfuerce por lograr la meta planteada de alcanzar un título de formación de cuarto nivel.

Tabla N°05

Título de cuarto nivel que le gustaría obtener

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	8	67
PhD	1	8
No contesta	3	25
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

En su mayoría manifiestan su preferencia por una maestría, sin embargo la participación en estos procesos formativos es mínima. Puede considerarse como un motivo el hecho de que a veces los programas de formación de estos niveles no responden a las necesidades de aprendizaje de los interesados.

Tabla N°06

Importancia de seguirse capacitando en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75
No	0	0
No contesta	3	25
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Para el 75% de docentes es importante seguirse capacitando en temas educativos, mientras que para el 3% aparentemente no, pues no responden a esta interrogante. Los procesos de capacitación como tal son indispensables para fortalecer los conocimientos de las personas, por lo tanto se vuelven una herramienta de vital importancia en el ámbito docente.

El medio en que se desenvuelve de continuo cambio e innovación amerita la continua búsqueda de formación, y que mejor hacerlo desde la capacitación que es la que permite el intercambio de aprendizajes entre los discentes.

En conclusión no es pertinente hablar de calidad educativa si ésta no se rige bajo un proceso de capacitación continua que permita a los docentes actualizar sus conocimientos y brindar o proporcionar información innovadora y contextualizada.

Tabla N°07

Preferencias de la modalidad de cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	7	58
Semipresencial	4	33
A distancia	0	0
Virtual-Internet	1	8
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

La preferencia de la modalidad de cursos de capacitación es en la modalidad presencial. No cabe duda que las personas aprenden mejor cuando experimentan y comparten vivencias con otras personas pues esto ayuda a despejar inquietudes y afianzar más el conocimiento.

Sin embargo a pesar de que esta es una preferencia de estudio, los mismos participantes luego manifiestan no tener el tiempo necesario como para participar de forma presencial y esta justamente es una de las grandes desventajas de esta modalidad, cosa que no sucede con la modalidad semipresencial pues esta trata de cumplir con las expectativas de compartir conocimientos y despejar dudas considerando y respetando el limitado tiempo de sus participantes.

Tabla N°08

Preferencias en los días de capacitación si esta fuese presencial o semi-presencial

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	1	8
Fines de semana	11	92
No contesta	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

En referencia a los días de capacitación la mayor parte manifiesta que sea los fines de semana, sin embargo verbalmente manifestaron que de ser posible las capacitaciones se las debe realizar entre semana en las horas complementarias ya que hoy en día el sector docente cumple el trabajo las ocho horas como todo el personal del sector público, así mismo es necesario analizar la ubicación geográfica del lugar de trabajo, muchas de las veces también es una limitante puesto que no se cuenta con los servicios tecnológicos y de transporte adecuados, lo que hace difícil que se pueda participar de una capacitación los fines de semana.

Tabla N°09

Temas preferentes para recibir capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	4	33
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y Educación	3	25
Gerencia/Gestión educativa	1	8
Psicopedagogía	1	8
Métodos y recursos didácticos	6	50
Diseño y recursos didácticos	7	58
Evaluación del aprendizaje	3	25
Políticas educativas para la administración	1	8
Temas relacionados con las materias a su cargo	7	58
Formación en temas de mi especialidad	7	58
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	67
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	7	58

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Con referencia a los temas para recibir la capacitación son múltiples, así manifiestan principalmente se menciona: nuevas tecnologías aplicadas a la educación, diseño

seguimiento y evaluación de proyectos, así como también en temas de su formación profesional y que sean relacionados con las materias que tienen a su cargo conjuntamente con el tema diseño de recursos didácticos.

Las necesidades de formación si bien lo decía Jaramillo (2011) “cada día son más las necesidades percibidas en los docentes debido a la dinámica de cambio del mundo actual”. Lo que hace que se convierta en indispensable ubicar por tipos y niveles los cursos de formación,

Es así que se puede corroborar y mencionar hoy en día que las necesidades pueden condicionarse por el contexto político y social que el sistema educativo vigente estipula, en la actualidad el trabajo se condiciona por indicadores de excelencia calificados por eficiencia y eficacia educativa y hace que el docente vea la necesidad de actualizarse y mejorar su práctica de enseñanza, pues debe aprender y relacionarse con el mundo tecnificado y actualizado del siglo XXI.

Tabla N°10

Obstáculos por los que los docentes no acceden a capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	8	67
Altos costos de los cursos o capacitaciones	3	25
Falta de información	5	42
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	3	25
Falta de temas acordes con su preferencia	9	75
No es de su interés la capacitación profesional	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Al mencionar los obstáculos por los cuales los docentes no acceden a capacitaciones se menciona que en su mayoría no encuentran temas acordes con su preferencia o especialidad. Sin embargo es oportuno analizar el interés que presentan y la importancia que le dan a la capacitación docente. Así pues Weinzettel (2010) manifiesta que la importancia de la capacitación radica en desarrollar habilidades que permitan al

participante analizar, comprender y relacionar mejor el medio en el cual se desenvuelven como docentes.

Tabla N°11

Motivos por los que los docentes acceden a capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	8	67
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	2	17
Favorece mi ascenso profesional	2	17
La facilidad de horarios	2	17
Lugar donde se realiza el evento	2	17
Me gusta capacitarme	9	75

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Las razones principales por las cuales los docentes acceden a procesos de capacitación en su mayoría es por motivación propia y porque las temáticas son afines con el ámbito docente, esto evidencia que los docentes están claros que su rol de facilitadores del conocimiento les exige preparación y formación continua, más aun si consideramos que la misma ley de educación manifiesta la obligatoriedad de que los docentes se actualicen y formen continuamente.

Sin embargo también es interesante analizar el segundo motivo que hace referencia a las temáticas relacionadas con el que hacer educativo eso es una muestra de que los docentes son conscientes del trabajo que como profesionales deben realizar, por ello decía Imbernón, (2002) que los procesos de formación deben ser flexibles adaptarse a las necesidades y motivaciones personales del talento humano.

Tabla N°12

Motivos por los que se imparten cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	67
Falta de cualificación profesional	1	8
Necesidades de capacitación continua y permanente	6	50
Actualización de leyes y reglamentos	5	42
Requerimientos personales	10	83

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Es evidente que los docentes tienen claro que antes que una obligación impuesta es un acto de responsabilidad y ética profesional el continuar preparándose académicamente con el pasar del tiempo, no obstante también influyen las leyes y reglamentos emitidos desde el estado.

Bajo este contexto los docentes ven la capacitación como una necesidad es decir como una carencia o deficiencia que limita el desarrollo adecuado del proceso de enseñanza aprendizaje. Montero (1987). Al ser una motivación personal intrínseca lo que fomenta la capacitación docente se asegura la permanencia y aprendizaje significativo del docente.

Tabla N°13

Aspectos de mayor importancia para desarrollar procesos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	2	17
Ambos	10	83
No contesta	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato**Autora:** Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Indudablemente se aprende más cuando se experimenta y pone en práctica los conocimientos teóricos, por ello en su gran mayoría prefieren ese tipo de capacitación, los

adultos necesitan conocer anticipadamente qué van a aprender y porqué es relevante en sus vidas para luego ponerlo en práctica Knowles ,(2005). Esto implica que los adultos colaboran por que necesitan comprobar el funcionamiento o no de los aprendizajes adquiridos

Tabla N°14

Institución educativa propicia cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	17
No	10	83
No contesta	0	
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Actualmente a pesar de que se encuentra estipulado en uno de los descriptores del Plan de Transformación Institucional del centro educativo, no se le da importancia a propiciar o fomentar la capacitación desde los centros educativos, pues aun no se logra percibir como una necesidad institucional si no que se lo enfoca como un beneficio personal por lo tanto cada docente debe buscar por sus propios medios y recursos el seguirse preparando.

Tabla N°15

Conoce si actualmente la institución educativa propicia cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	25
No	9	75
No contesta	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

En este establecimiento educativo se han propiciado cursos de formación debido a que fue intervenido por un proyecto, en el cual se han desarrollado talleres de capacitación

técnica, sin embargo como prioridad dentro de la gestión de la autoridad del establecimiento no se evidencia.

Tabla N°16

Los cursos que se realizan son en función a las áreas del conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	8
Necesidades de actualización curricular	3	25
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	1	8
Planificación y programación curricular	0	0
No Contesta	8	67

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Los cursos desarrollados a nivel del ministerio en su mayoría son de acuerdo a las áreas del conocimiento sin embargo no siempre el sistema los habilita para que se matriculen en el curso de su preferencia o área, lo que ocasiona que no estudien, pues no se atiende a una necesidad percibida de forma individual, en la cual se pretende afianzar los conocimiento y mejorar las habilidades, actitudes y aptitudes. Escamilla, (2006)

Tabla N°17

Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	58
Casi siempre	3	25
A veces	2	17
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
No contesta	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Los docentes en su mayoría manifiestan que siempre considerando las capacitaciones que les habilitan desde el si profe que es el sistema de capacitación del ministerio de

educación. En este ámbito el gestor educativo ejerce un liderazgo participativo que le permite atender a los requerimientos de capacitación de los docentes, considerando que es él quien planifica y conduce las acciones de la entidad educativa. Kotter, (1997).

Los procesos de capacitación se ven ligados con la gestión que pueda realizar la autoridad de un establecimiento educativo, sean estos otorgados por el ministerio de educación o por alguna entidad privada.

Tabla N°18

Las materias que imparte tienen relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	83
No	1	8
No contesta	1	8
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

En su mayoría los docentes de este establecimiento se encuentran dando materias y asignaturas acordes a su formación, sin embargo esta es una dificultad que se va de las manos de los rectores o líderes educativos solucionar, puesto que la ley estipula que cada docente cumpla con 30 horas pedagógicas sin considerar que si para cumplir con este requerimiento tienen que dar asignaturas o materias que no tienen relación con su titulación.

Tabla N°19

Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	7	58
Primero y Segundo	2	17
Primero y Tercero	1	8
Primero	2	17
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Considerando que es una institución pequeña, los docentes tienen carga horaria en todo el bachillerato, lo que a su vez se convierte en un reto profesional pues considerando que cada estudiante es distinto por lo tanto su forma de aprender varía no solo de persona a persona si no de acuerdo al nivel o año de bachillerato en el que se encuentre.

El docente por su parte debe estar ´preparado para responder a estas necesidades a través de la correcta utilización de las metodologías, recursos didácticos y formas de evaluar.

Tabla N°20

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

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	10	83
De 6 a 10	1	8
De 11 a 15	1	8
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Mas de 51	0	0
Total	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Se visualiza que en su mayoría han asistido a más de cinco cursos lo que nos da a entender que existe interés de aprendizaje y de formación, esto puede ser darse por distintos factores como la facilidad en relación a los horarios, el costo y los mas importante que la temática atiende a los requerimiento o necesidades de aprendizaje, no obstante se puede descartar que algunos de los cursos se los siguió de forma obligatoria a través del sistema SI PROFE

Tabla N°21

Aspectos relacionados a la práctica pedagógica de los docentes: AMBITO ANÁLISIS DE LA TAREA

N°	ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor					3	25	6	50	1	8	2	17
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					0	0	9	75	2	17	1	8
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					2	17	5	42	5	42		
11	Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente			2	17	1	8	4	33	2	17	3	25
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	8	1	8	1	8	7	58	1	8	1	8
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica			1	8	2	17	4	33	4	33	1	8
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes					4	33	1	8	5	42	2	
28	Realiza la planificación macro y micro curricular			1	8	2	17	4	33	4	33	1	8
29	Considera que los estudiantes son artífice de su propio aprendizaje					1	8	4	33	7	58		
30	Describe las principales tareas del profesor en el aula					1	8	4	33	6	50	1	8
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos							1	8	11	92		
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico			1	8	1	8	5	42	5	42		
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas	1	8	1	8	1	8	8	67	1	8		
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	8	2	17	3	25	1	8	5	42		

38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	1	8	2	17	3	25	3	25	3	25		
41	Utiliza materiales del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					3	25			9	75		
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente							5	42	7	58		
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes							8	67	4	33		
44	Planteo objetivos de aprendizaje específicos para cada planificación							6	50	6	50		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

En el desarrollo de la tarea educativa influyen diversos factores que se muestran en la tabla; sin embargo unos cumplidos a mayor cabalidad como por ejemplo la planificación curricular, no obstante se debe verificar la calidad del material utilizado es decir las técnicas, y materiales didácticos que se utilizan para impartir las clases. Así mismo es importante corroborar la información obtenida con el trabajo diario que desarrollan los docentes, pues la tarea educativa le permite al docente desarrollar habilidades y liderar los procesos en el aula en donde se ponen en juego sus capacidades y habilidades para facilitar el conocimiento a los discentes.

Tabla N°22

Aspectos relacionados a la práctica pedagógica de los docentes: AMBITO ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)			3	25	3	25	4	33	1	8	1	8
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					3	25	5	42	3	25	1	8
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)					3	25	5	42	3	25	1	8
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	8	1	8	3	25	3	25	3	25	1	8
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades de la institución	1	8	2	17	4	33	1	8	4	33		
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas...)	2	17	2	17	3	25	5	42				

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

Para fortalecer el ámbito organizacional no basta con conocer las leyes y reglamentos es indispensable propiciar mecanismos que faciliten su aplicabilidad en la vida diaria, por ello el gestor educativo tiene el reto de propiciar estrategias que fortalezca la institución como una organización en la que prevalece ante todo el servicio y trabajo con personas que requieren de atención y de facilidades para experimentar y comprender lo que la teoría estipula. Una de las herramientas para mejorar estos procesos es el Plan de Transformación Institucional con el que cuentan los centros educativos, sin embargo el no

estar familiarizados para trabajar de manera planificada ocasiona que este sea un documento más para la biblioteca que una herramienta de gestión institucional.

Tabla N°23

Aspectos relacionados a la práctica pedagógica de los docentes: AMBITO ANÁLISIS DE LA PERSONA

N°	ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato					1	8	5	42	5	42	1	8
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza					3	25	3	25	6	50		
12	Desarrolla estrategias para la motivación del estudiante					0	5	42	7	58			
14	Plantea, ejecuta y hace seguimiento de los proyectos educativos	1	8	2	17	4	33	2	17	2	17	1	8
16	Mi formación en TIC, me permite manejar buenas herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna	1	8	1	8	3	25	3	25	3	25	1	8
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					3	25	4	33	4	33	1	8
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos			4	33	4	33	3	25	1	8		
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarlos					2	17	3	25	6	50	1	8
22	La formación recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			1	8	1	8	4	33	5	42	1	8
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos de los estudiantes					1	8	2	17	8	67	1	8
24	El proceso evaluativo que lleva a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa						0	4	33	7	58	1	8

25	Como docente evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura				1	8	4	33	7	58			
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales			1	8	1	8	4	33	5	42	1	8
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación la realizo de acuerdo a estos requerimientos			1	8	2	17	3	25	5	42	1	8
34	Aplica técnicas para la acción tutorial			1	8	7	58	2	17	1	8	1	8
37	Diseña y aplica técnicas y didácticas para las enseñanzas prácticas en talleres			1	8	5	42	5	42			1	8
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					2	17	5	42	5	42		
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					2	17	5	42	4	33	1	8

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autora: Ing. Consuelo Puchaicela Granda

El trabajo que el docente realiza se conjuga con su idiosincrasia, pues depende mucho de la actitud y predisposición que tenga para mejorar y ejercer la docencia con vocación. Pues es indiscutible el hecho de que por experiencia y años de trabajo los docentes tienen el conocimiento adecuado de herramientas y técnicas para facilitar el conocimiento, sin embargo al momento de ejecutar y convertir en hechos sus conocimientos no lo realizan.

Surgen dudas e inquietudes de las razones para que no lo hagan, sin embargo es evidente que depende de cada individuo el desempeñar éticamente su profesión.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema

El bienestar e Involucramiento en el aula

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad de estudios será semi presencial el horario de las capacitaciones presenciales las recibirán durante las horas pedagógicas por dos días consecutivos durante siete semanas dando un total de 42 horas y las actividades no presenciales destinadas a la aplicación de los aprendizajes adquiridos ocuparán 28 horas, totalizando el proceso de formación será de 70 horas.

4.3 Objetivos

Objetivo General

- Formar docentes que consideren los niveles de bienestar e involucramiento de los estudiantes como base para la identificación de recursos didácticos que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje

Objetivos Específicos del Programa

- Mejorar el estilo de docencia a través del reconocimiento de señales y niveles de bienestar e involucramiento de los estudiantes.
- Identificar recursos didácticos que permitan elevar en un alto porcentaje el nivel de bienestar e involucramiento de los estudiantes en los procesos de aula.
- Propiciar espacios oportunos para intercambiar experiencias y fomentar una cultura de aprendizaje solidario.

4.4 Destinatarios

a) Nivel formativo de los destinatarios

El nivel de formación será el uno, puesto que el presente curso trata de suplir las necesidades que los profesionales técnicos o de otra área puedan tener, es decir que estará dirigido de manera preferencial a aquellas personas que no han recibido una formación profesional en el ámbito educativo, a aquellos docentes de otras especializaciones que de acuerdo a las mallas educativas vigentes son necesarios para llevar a cabo la educación de niños y jóvenes, pero que por su profesión no tienen conocimientos pedagógicos así tenemos los docentes de inglés, computación, informática, educación física y agropecuaria.

Sin embargo cabe mencionar, que también está dirigido a aquellos docentes cuyo título académico es en el ámbito educativo, y que llevan, más de tres años ejerciendo la docencia, pero que por desactualización no tienen conocimiento del desarrollo de una verdadera educación experiencial.

b) Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Principalmente deben estar conscientes del reto actual de la educación que nos exige priorizar lo realmente importante en el ámbito profesional, es decir deben ser personas organizadas en su tiempo, que no se rindan fácilmente y que estén dispuestos a innovar, que no le teman a la creatividad y a dejar fluir sus ideas y pensamientos.

Así mismo es indispensable que se encuentren ejerciendo la docencia, en cualquiera de sus niveles.

4.5 Breve descripción del curso

a) Contenidos del curso

A continuación se muestran los contenidos a abordarse de acuerdo a los tres ámbitos planteados en los objetivos y tema central del curso de formación, así tenemos el ámbito

referente a educación experiencial, recursos didácticos y reflexión docente dentro de éste último se ha adicionado lo referente a innovaciones pedagógicas.

AMBITOS	TEMÁTICAS
BIENESTAR E INVOLUCRAMIENTO	Factores, señales y niveles del involucramiento
	Campos, niveles y señales del bienestar
	Estilos del docente y estilos de aprendizaje de los estudiantes
RECURSOS DIDÁCTICOS	Metodologías y técnicas utilizadas en la educación experiencial
	Material didáctico (lúdico, tecnológico, impreso)
REFLEXIÓN	Proyecto personal de vida Innovaciones pedagógicas
INNOVACION PEDAGÓGICA	Aplicación de aprendizajes adquiridos Desarrollo de una innovación pedagógica

En base a cada uno de estos ámbitos se han estructurado temas a tratarse, para el cumplimiento de los objetivos específicos por lo que se abordará:

I. INVOLUCRAMIENTO

El involucramiento es una cualidad especial de la actividad humana que se reconoce por señales de concentración y actividad persistente, constante y sin interrupciones, en la que la persona adopta una actitud abierta y manifiesta actividad mental intensa, se siente motivado y fascinado, muestra mucha energía y experimenta satisfacción. Estas actitudes se manifiestan porque la actividad satisface el afán exploratorio y los intereses y se ubica en el más alto límite de las capacidades de la persona, por lo tanto se efectúa el desarrollo. Involucramiento es una cualidad especial que debe ser situado como algo que ocurre dentro de la persona. Se puede constatar durante la ejecución de cualquier actividad: tiene que ver más con el estado anímico en que se encuentra la persona que con el tipo de actividad que realiza.

Condiciones para que haya involucramiento

- a) Afán exploratorio
- b) Al más alto límite de las capacidades
- c) Desarrollo como resultado

Señales de involucramiento

Concentración, energía, complejidad, creatividad, actitud, mímica, persistencia, precisión, tiempo de reacción, formulación, satisfacción.

Niveles de involucramiento

a) Esquema de decisión para determinar el nivel de involucramiento

1. Ponerse otros lentes.
 - a. Estar dispuesto a ponerse en el lugar del estudiante.
 - b. Querer mirar y sentir lo que pasa dentro del estudiante.
2. Mirar y sentir
 - a. ¿Qué veo? (descripciones del comportamiento del estudiante)
 - b. ¿Qué pienso que siente el estudiante?
3. Dar la puntuación- en base a tres preguntas
 - a. ¿Hay actividad o atención?
 - b. ¿Cuál es la calidad de la actividad (intensidad/complejidad)?
 - c. ¿Cuál es la fuente de la actividad?

b) Niveles de involucramiento y sus características

Nivel de involucramiento	Características (estudiantes)
- Nivel 1 Aparentemente concentrado/a	- Mayoría del tiempo inactivo. - Desconectados por completo. - Miran sin ver - Ausentes y muy raras veces están involucrados. - Trabajan de forma mecánica, actividad aparente.
- Nivel 2 Mínimas veces concentrado/a	- Actividad mínima regular. - Se distraen muy a menudo. - Casi están ausentes de las tareas que realizan.
- Nivel 3 A veces concentrado/a	- La tarea se cumple en su mayoría. - Están consientes de sus acciones (pueden contestar una pregunta a pesar de parecer ausentes). - Impresión rutinaria.

		<ul style="list-style-type: none"> - Siguen la clase de manera superficial. - Asumen cosas llamativas. - Participan, atienden, pero les falta señales de verdadero involucramiento.
- Nivel 4	Casi siempre concentrado/a	<ul style="list-style-type: none"> - Las actividades les despiertan interés. - No hay rutina. - Ocupados de manera concentrada. - Las señales del entorno apenas pueden distraerlos. - A veces participan sin que la actividad le llame la atención.
- Nivel 5	Siempre concentrado/a	<ul style="list-style-type: none"> - Están ocupados en una actividad de manera intensa y con energía. - Se concentran en la tarea y es difícil que los distraigan. - Tiene una actitud activa y abierta con los demás en las tareas de clases. - Participan activamente. - Concentrados ininterrumpidamente. - Las señales del entorno no les llegan o apenas. - Espontáneos.

Fuente: Adaptado de Joly y Van Sanden. Un Ciclo de reflexión y acción sobre el bienestar y el involucramiento como pautas para la educación inclusiva, 2000.

Factores de involucramiento

Planificación de Clases, con Visión Experiencial

Para facilitar la planificación didáctica, consideremos lo siguiente:

- a)** Análisis de la situación; es decir un diagnóstico previo para determinar lo que los /las estudiantes desean aprender.
- b)** Definir los objetivos; que quiero lograr en mis estudiantes.
- c)** Seleccionar y analizar los contenidos; de acuerdo a los objetivos, especificando los contenidos conceptuales (saber), los procedimentales (saber hacer), y los actitudinales (saber ser).
- d)** Proponer actividades; como puedo lograr el aprendizaje en los/las estudiantes, siempre tomando en cuenta el bienestar e involucramiento de los educandos.

- e) Método didáctico; se descubre y describe que método didáctico se empleará en la clase en particular, tomando en cuenta que esta debe ser motivante.
- f) Escoger materiales y equipo adecuado (audiovisuales, visuales, gráficos, oral, etc.)
- g) Evaluación; considerando siempre el proceso, el bienestar e involucramiento del estudiante (Price y Nelson, 2000).

Algo muy importante que debemos tomar en cuenta al planificar una clase es que debemos considerar los cinco factores de involucramiento (Laevers, 2003).

Factores de involucramiento	Características de los factores.
1. El ambiente y relaciones	El ambiente se refiere al clima del aula y las relaciones que existen entre los/las estudiantes, y el profesor. Lo que se pretende es que los educandos se sientan bien.
2. Adaptación de la actividad, al nivel del desarrollo del estudiante.	Se debe buscar tareas acorde a nivel del estudiante, cuando la actividad es demasiado fácil o difícil, los educandos pierden el interés por la tarea. Trabajar este factor significa que el profesor debe modificar el ritmo de clases y adaptarlo a las necesidades de los/las estudiantes.
3. Cercanía a la realidad.	Los temas que se traten en clases deben ser seleccionados desde el contexto real del estudiante. Debemos llevar muestras reales al aula (fotos, videos, prácticas, etc.)
4. El grado de actividad del estudiante	Lo inverso del involucramiento es el aburrimiento, la pasividad, la inactividad, estudiante que están ausentes. Una estrategia para mejorar la educación es ofrecer actividades en el aula que rompan la pasividad. En donde el estudiante demuestre acción.

5. Espacio para la iniciativa del estudiante	El involucramiento de los/las estudiantes nos ocurre cuando ellos se ocupan en cosas que se enlazan con sus necesidades y exigencias. Debemos crear espacios en donde el estudiante participe y dé sus opiniones. El docente debe actuar en función de dar autonomía a sus educandos.
--	---

Fuente: Adaptado de Leavers, 2003.

Los cinco factores contribuyen con estrategias que facilitan el aumento del involucramiento de los estudiantes en el aula

II. EL BIENESTAR

El bienestar significa que los/las estudiantes se sientan bien en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta condición, resulta de la interacción entre el/la estudiante y su alrededor, influyendo en el desarrollo social y emocional del individuo y por ende del aprendizaje (Joly y Van Sanden, 2000).

Señales de bienestar

Para evaluar el bienestar, hay que guiarse por algunas características o señales de comportamiento del estudiante. Las señales nos ayudan a determinar el nivel de bienestar del estudiante.

Señales del bienestar	Características del comportamiento
- Disfrutar, divertirse	<ul style="list-style-type: none"> - Se sienten bien con las actividades que realizan. - No muestran maneras malsanas de disfrutar.
-Relajamiento y tranquilidad interior.	<ul style="list-style-type: none"> - Están muy relajados, no muestran nerviosismo. - Sus movimientos son flexibles y fluidos. - Hablan con serenidad - Si en ciertos momentos hay acciones que los tensionan, es solo

	temporalmente.
- Vitalidad	- Demuestra energía, esto lo demuestra en sus gestos, sus ojos brillan, está atento y sabe desenvolverse cuando le preguntan.
- Abierto y sensible	- Tiene una actitud abierta con sus compañeros y profesor. - No evita a sus compañeros o profesor. - Recibe sin problemas opiniones, retroalimentación. - No se cierra a situaciones o personas nuevas.
- Espontaneidad	- Tienen confianza en sí mismo. - No se dejan infundir miedo.

Fuente: adaptado de Joly y Van Sanden, un ciclo de reflexión y acción sobre el bienestar y el involucramiento como pautas para la educación inclusiva, 2000.

Condiciones para que haya bienestar

Para que el estudiante tenga bienestar alto en el proceso educativo, se necesita de las siguientes condiciones (Joly y Van Sanden, 2000):

- a) Satisfacción de necesidades básicas.
- b) Autoestima positiva, confianza en sí mismo, franqueza.
- c) En contacto consigo mismo

Niveles de bienestar

Nivel de bienestar	Características del estudiante
Bajo	- No se sienten bien, están infelices. - Dan la impresión de estar tensionados, no irradian vitalidad, ni confianza en sí mismo.

	<ul style="list-style-type: none"> - No saben cómo manejar situaciones difíciles. - Hay poca apertura y flexibilidad hacia los demás. - Tiene muchos conflictos. - No hay momentos o solo hay pocos de disfrutar de verdad.
Moderado	<ul style="list-style-type: none"> - Las señales positivas y negativas de bienestar se alternan. - Estudiantes que dan una impresión neutra, no parecen felices ni infelices. - Las relaciones interpersonales y grupales, no son muy intensas.
Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Se sienten bien consigo mismos. - Irradian vitalidad, relajamiento y tranquilidad interna. - Muestran autoestima alta y tienen un buen contacto consigo mismos. - Gozan plenamente, las relaciones se desarrollan con facilidad, están sensibles y con actitud abierta a su entorno. - Cuando presentan frustraciones temporales, las superan rápidamente.

Fuente: Adaptado de Joly y Van Sanden. Un Ciclo de reflexión y acción sobre el bienestar y el involucramiento como pautas para la educación inclusiva, 2000.

Los cuatro campos del bienestar

Cuando un estudiante se siente mal, inseguro, con poca confianza en sus profesores y compañeros ¿dónde podemos encontrar la causa de estos síntomas de malestar? ¿Qué explicación podemos ofrecer para tener una visión clara al malestar de nuestros estudiantes?. En esta interacción, podemos distinguir 4 “campos de relaciones”: vemos el estudiante en contacto con sus profesores, con sus compañeros del colegio, en el colegio y el estudiante en su mundo extraescolar.

a) El estudiante con sus compañeros

¿Por qué un estudiante se siente mejor en un cierto grupo de compañeros y en otro grupo no?. Las relaciones sociales en un grupo son parte de la realidad que ocurre en el aula, y es mejor de tomarlo en cuenta.

Un grupo de estudiantes es una colección de individuos, y cada uno con su propio carácter y temperamento. Así es lógico que cada estudiante tenga su propia manera de actuar y comportarse. Pero, esta manera de comportarse, de relacionarse con otros estudiantes no lleva a cabo en una manera independiente de su alrededor. Entre los estudiantes hay una telaraña de relaciones creado durante los años de interactuar en el colegio que influye la manera de comportarse con lo demás.

Por consiguiente, analizamos este campo desde dos puntas de vistas:

1. ¿Cómo se siente el estudiante en contacto con los otros estudiantes?
2. ¿Cómo se sienten los otros estudiantes en contacto con él?

La relación de un joven con sus compañeritos se puede considerar positiva cuando él se lleva bien con sus compañeros y cuando él disfruta el contacto con sus amigos. La relación esta negativa cuando él experimente los contactos con sus compañeros como amenazante y estresante.

La relación de un grupo de estudiantes con un compañerito se puede considerar positiva cuando a los estudiantes les gusta estar con él y lo aceptan. La relación esta negativa cuando no lo aceptan y lo rechazan.

Una condición necesaria para el bienestar de un grupo de estudiantes es que se sienten involucrados, que haya un espíritu de grupo y al mismo tiempo puedan ser ellos mismos con sus individualidades y particularidades. Los estudiantes se sienten bien cuándo el grupo les acepta como individuo, pero también cuando saben quiénes son los otros (sinceridad y confianza). Se considera algunas dimensiones para ver si hay confianza:

b) El estudiante en el colegio

¿Cómo vivencia el estudiante el colegio, aparte de su relación con sus compañeros y sus profesores?, la vivencia del estudiante en el colegio se considera positiva cuando él está a gusto

en el colegio, cuando esta relajado y se mueve con confianza, está abierto para el alrededor y no se cierra, cuando el disfruta su permanencia en el colegio.

La vivencia se llama negativa cuando se siente incómodo, se cierre por su alrededor, muestra angustia y evita lugares o actividades.

El bienestar de los estudiantes en el colegio se ubica en algunos campos: primeramente hay los contactos personales con la gente que constituyen el colegio: el orientador, el personal administrativo, etcétera. Esta gente tiene contacto con los estudiantes muchas veces más informales y más personales que el contacto que los profesores tienen con los estudiantes. Por siguiente, la información que esta gente nos puede dar sobre el bienestar no tenemos que rechazarla.

Otra fuente de bienestar de los estudiantes en su colegio es el reglamento del mismo. Es claro que un estudiante debe conocer los límites, los compromisos y reglas que arreglan la vida en el colegio. Pero imponer las reglas sin tener participación no es recomendable. Sobre las reglas que toquen la vida de los estudiantes en una manera muy personal (por ejemplo el uniforme) se debería consultar a los estudiantes. Se necesita involucrar también a los estudiantes en el manejo del aula. Junto con ellos se puede organizar el reglamento del aula (cuando se debe entregar tareas, silencio etcétera)

c) El estudiante y su mundo extraescolar

Un estudiante que se siente bien en su mundo extraescolar esta relajado y tranquilo, llega en el colegio sin problemas y así se puede involucrarse más en el aula. En cambio, un estudiante que tiene problemas en su mundo extraescolar llega en el colegio tensionado, la comunicación esta difícil con este estudiante, y la vivencia del contacto se puede denominar como negativa.

El mundo extraescolar juega un papel importante en la vida de un joven. Si queremos conocer el mundo extraescolar de nuestros estudiantes tenemos que tomar en cuenta las próximas preguntas:

- ¿Cómo vivencia el estudiante su relación con sus papas, hermanos u otras personas relacionadas con su familia?
- ¿Cómo vivencia el estudiante su relación con el mundo extraescolar?

No es sencillo tener una visión clara al mundo extraescolar de los estudiantes. Entonces tenemos que basarnos a lo que:

- El estudiante cuenta en el aula
- Observa cuando ve al estudiante fuera del colegio
- Dicen los padres de familias en conversaciones que tiene con ellos

Puede ser que un profesor se siente un poco incómodo o reservado para opinar sobre los problemas que un alumno tiene en su casa.

d) El estudiante con sus profesores

Hay profesores que se llevan muy bien con ciertos estudiantes, mientras otros profesores tienen muchos problemas con los mismos. Esta situación, que un estudiante no se lleve igual con todos los profesores, deja en claro la importancia de la reflexión que tienen que hacer los profesores de un mismo grupo de estudiantes. Además, muestre también que hay campo de relación personal entre el alumno y un profesor. Se puede preguntar: ¿En qué medida hay bienestar en la relación estudiantes-profesores? Es decir: ¿Cómo se siente el profesor en relación con el estudiante? y, ¿Cómo se siente el estudiante en relación con el profesor?

Se puede razonar que la relación entre el estudiante y el profesor esta positiva cuando hay espontaneidad en el trato, cuando el discente muestre confianza y sentimientos. Si no hay esta confianza y espontaneidad, cuando el estudiante evita contacto con el profesor, se puede describir esta relación como negativa.

En el caso que un profesor se siente bien con un estudiante, puede bromear y se siente cómodo con él, sin tensiones, la relación esta positiva. En el caso que un profesor está molesto por el comportamiento de un estudiante, no acepta la individualidad de éste, la relación se pone negativa.

Concluyendo: los profesores tienen un papel importante con respecto al ambiente en el aula. Se puede resumir esta importancia en la palabra: sensibilidad o sensibilidad que es la capacidad del profesor para tener atención para las necesidades emocionales del estudiante. Este se manifiesta a través de:

- Trato respetuoso recíproco:
Reconocer al estudiante como un adulto futuro, con un criterio y una opinión. Disponible para escuchar al estudiante, aceptarlo como individuo, darle responsabilidades, etcétera.
- Apertura del profesor para con los estudiantes
Mostrarse como es ante los estudiantes, mostrar tus fortalezas y sus debilidades. Cuando comete un error debe admitirlo, etcétera.
- Manera de manejar el aula

Disciplina que se basa en amenazas y la educación experiencial no van juntos. Involucre a sus estudiantes en el manejo del aula, discuta las reglas, las convivencias, los trabajos, etcétera.

Las señales del bienestar

Para evaluar el bienestar, hay que guiarse por algunas características o señales del comportamiento del estudiante. Las señales nos ayudan a observar con mayor detalle y a tener más elementos para formarnos un juicio sobre el "nivel" de bienestar en que el estudiante se encuentra.

- Disfrutar, divertirse
- Relajamiento y tranquilidad interior
- Abierto y sensible
- Espontaneidad, tener confianza de ser el mismo

III. ESTILOS DE DOCENCIA Y ENSEÑANZA

“El estilo de enseñanza se considera como el cemento entre los contenidos que ofrecemos y los métodos didácticos que manejamos”

Involucramiento y bienestar dan al profesor una buena indicación de cómo los estudiantes están desarrollándose. Puede suceder, que dos profesores apliquen el mismo trabajo en el aula, ambos toman en cuenta los cinco factores y el involucramiento y, sin embargo, al final las dos clases se desarrollaron de manera diferente. ¿Cómo se puede explicar esta diferencia? La diferencia se da en la manera de relacionarse con los alumnos, en la manera cómo el profesor “actúa” hacia los alumnos en el aula.

Hablar sobre el estilo que un profesor maneja en el aula no es sencillo: nos referimos a una serie de comportamientos y gestos bien sutiles: uso de palabras, el tono de cómo decir algo, el lenguaje corporal y el contenido mismo de la intervención del profesor.

Además, no debe ser siempre verbal, puede ser también no-verbal: sacar una silla, ayudar a los alumnos a usar materiales, etcétera. (Cfr. Hargreaves, 2001)

Para poder poner un poco de orden en el análisis de las relaciones entre alumno-profesor, el Centro de la Educación Experiencial diferencia tres dimensiones que podemos considerar:

- Dimensión A: Ser sensible a las emociones de los alumnos.- La primera dimensión se refiere en qué medida el profesor presta atención a las vivencias y las emociones del alumno. Aquí se habla sobre ponerse en los zapatos de los alumnos, o sea, imaginar lo que ellos sienten.
- Dimensión B: Estimular a los alumnos.- Se trata de cómo un profesor actúa mientras los alumnos están trabajando o haciendo sus tareas. Una intervención es estimulante cuando se puede lograr un aumento en la actividad (mental) de los alumnos, cuando están entusiasmados y van al límite de sus capacidades.
- Dimensión C: Crear espacio para la autonomía de los estudiantes.- Crear el espacio para la autonomía de los alumnos, nos lleva inmediatamente a los estilos de docencia o las metodologías usadas (trabajo por contrato, rincones de aprendizaje, los rompecabezas).

IV. LAS TAREAS ATRACTIVAS COMO BASE DE UN BUEN TRABAJO POR CONTRATO

Se observa en la práctica educativa que las tareas que se imparten a los alumnos no siempre llegan a un aprendizaje. Las tareas son dadas como tareas extra-clases, en las que el acompañamiento no está presente. Además, las tareas tienden a ser repetitivas, demasiado fáciles o difíciles. Esto provoca, en el caso que sean demasiado fáciles, que los alumnos, las hagan sin mucho esfuerzo. En el caso que las tareas sean demasiadas difíciles, los alumnos las copian. En ambas situaciones, las tareas no contribuyen a un aprendizaje.

Una forma de aprovechar más las tareas dadas a los alumnos es realizarlas en el aula. El profesor desarrolla un ambiente potente de aprendizaje, estructurado por tareas que den al alumno la oportunidad para trabajar autónomamente. Es decir, los alumnos pueden decidir qué tarea empiezan, cuánto tiempo dedican a cada una, etc. Además, da oportunidad al profesor de acompañar de manera estimulante a quienes no pueden arrancar con la tarea, porque se enfrentan con una dificultad.

Aquí entra la importancia de las tareas atractivas en el marco del trabajo por contrato. El trabajo por contrato es una metodología que ofrece un ambiente potente de aprendizaje a los alumnos. Sin embargo, el éxito del trabajo por contrato depende de las tareas que el profesor les ofrece. Es de gran importancia la conexión del profesor con las necesidades o intereses de los alumnos, si esta no ocurre, el trabajo por contrato pierde su potencial.

¿Cuáles son los criterios para las buenas tareas?

Responder a esta pregunta es difícil. Existen diferentes criterios acerca de qué es una buena tarea. Algunos subrayarán criterios de contenidos, otros dan más importancia a criterios que promuevan la actividad social y el aspecto social del aprendizaje. En general se puede manejar los siguientes criterios para tareas atractivas. Vale mencionar que la siguiente lista no es exhaustiva, y que el facilitador o el profesor pueden añadir más criterios.

a. La tarea está clara para el alumno (las instrucciones, qué hacer):

- ♦ El alumno sabe qué hacer.
- ♦ El objetivo de la tarea está claro.
- ♦ La evaluación de la tarea está clara.

b. La tarea promueve la actividad mental y/o física:

Una tarea donde el alumno únicamente debe repetir un contenido en forma de un ejercicio es nefasto para el involucramiento del alumno. Mejor es presentar actividades que desafíen mentalmente a los estudiantes, y tareas que promuevan la actividad.

c. La tarea no es demasiado cerrada, ni demasiado abierta:

La enseñanza está enfocada a crear gradualmente una autonomía en los alumnos. Así también, las tareas deben apoyar esta meta. Una tarea que está demasiado estructurada, donde se deben seguir pasos estrictos, no provoca mucha atracción en los alumnos. De la misma manera, una tarea demasiado abierta resulta confusa y se pierde interés en ella.

d. En La tarea sirve un “para qué”:

En general, si no se puede responder a la pregunta “¿Para qué ofrezco esta tarea?”, probablemente esto significa que la tarea no es tan útil.

Seguramente, si los profesores toman en cuenta los criterios antes mencionados, en conjunto con los cinco factores, ellos pueden hacer tareas que atraigan a los alumnos. En este sentido es válido hacer una evaluación al final del trabajo por contrato acerca de las tareas ofrecidas.

b) Metodología

La oferta académica que se brindará va enfocado en el modelo de educación experiencial la misma que “parte del principio que las personas aprenden mejor cuando entran en contacto directo con sus propias experiencias y vivencias, es un aprendizaje “haciendo” que reflexiona sobre el mismo “hacer”. Esta modalidad no se limita a la sola exposición de conceptos, sino que a través de la realización de ejercicios, simulaciones o dinámicas con sentido, busca que la persona asimile los principios y los ponga en práctica, desarrollando sus competencias personales y profesionales. Lo anterior ocurre siempre y cuando se tenga un adecuado proceso de reflexión y de voluntad de experimentación por parte de quien aprende.” (María Rodas. El aprendizaje Experiencial, 2005)

La base para el desarrollo de este programa de formación será de tres ámbitos: educación experiencial, recursos didácticos y reflexión, esto permitirá al profesional participante involucrarse adecuadamente en los procesos de enseñanza aprendizaje que debe dirigir dentro del aula, utilizando los recursos didácticos pertinentes considerando el bienestar e involucramiento de los estudiantes.

No obstante se abordaran contenidos referentes a proyecto personal de vida e innovaciones pedagógicas a fin de propiciar la reflexión, fortalecer la personalidad y las relaciones interpersonales del docente en formación, pues como diría Dupanloup, “un maestro debe tener: virtud, firmeza, saber, entendimiento y vocación”; esta última es indispensable para actuar con todo el potencial y dar lo mejor de uno mismo al ejercer una profesión.

Las temáticas a abordarse han sido seleccionadas de acuerdo al momento de valoración de necesidades de aprendizaje que se desarrolló como preámbulo al diseño del programa de formación y por ende sirvió de base para sustentar las temáticas abordarse. No obstante también se ha considerado el estudio realizado por la Ingeniera Lila Jaramillo denominado “Diagnostico de la situación actual del proceso de enseñan aprendizaje en los Colegios Técnicos Agropecuarios de la provincia de Loja” realizado en el 2011 y en el cual se mencionaban algunas temáticas de interés.

El desarrollo de los talleres presenciales se efectuará en tres horas complementarias de trabajo de los docentes es decir de 13:30 a 16:30, esto con la finalidad de no interrumpir los periodos normales de clases y de atender al requerimiento que las capacitaciones sean de lunes a viernes. El trabajo no presencial lo realizarán en horas pedagógicas y no pedagógicas dependiendo de las tareas y creatividad del docente.

Metodología a desarrollarse para el primer objetivo específico: *“Mejorar el estilo de docencia a través del reconocimiento de señales y niveles de bienestar e involucramiento de los estudiantes.”*

Considerando mejorar el estilo de docencia es indispensable iniciar bajo los principios que estipula la educación experiencial la misma que parte de valorar y conocer el contexto en el cual se trabaja, este es el primer paso; por lo tanto se iniciará con las temáticas de exploración y conocimiento de las personas con las cuales se trabajará, siendo así se desarrollaran talleres en los cuales se conocerán las temáticas de bienestar e involucramiento de los estudiantes, cada planificación contempla un espacio para compartir experiencias, actividades grupales y juegos para dar a conocer la temática así como para la etapa de profundización del conocimiento y así garantizar que los conocimientos han sido comprendidos por cada participante.

Así mismo es necesario conocer acerca de los estilos de docencia y de aprendizaje de los estudiantes a fin de que se responda a las necesidades que los educandos presentan por ello una de las temáticas a tratarse también hace referencia a estos temas.

Luego de cada taller tendrán que realizar una práctica en esta primera fase corresponderá a los docentes observar señales y niveles del bienestar e involucramiento.

Metodología a desarrollarse para el segundo objetivo específico: *“Identificar recursos didácticos que permitan elevar en un alto porcentaje el nivel de bienestar e involucramiento de los estudiantes en los procesos de aula”.*

Una vez que se ha identificado los niveles de bienestar e involucramiento a través de las señales y factores se debe realizar los pasos dos y tres de la educación experiencial que es el plantear alternativas y prepararlas por ello de acuerdo a la planificación de este taller que se anexa al final del presente programa se evidencia que los contenidos relacionados con tareas atractivas se dará a conocer a través de la experimentación de juegos. Se fomentará la creatividad a fin de que los docentes puedan adaptar y diseñar juegos tradicionales al desarrollo de las clases, atendiendo así a las necesidades de bienestar e involucramiento que se generen en el aula de acuerdo a los conocimientos adquiridos en los talleres anteriores.

Así mismo realizarán actividades de refuerzo aplicando tareas atractivas y observando lo que sucede con el bienestar e involucramiento

Metodología a desarrollarse para el tercer objetivo específico:

“Propiciar espacios oportunos para intercambiar experiencias y fomentar una cultura de aprendizaje solidario“.

Considerando que después de cada taller existe una tarea de aplicación del mismo, es coherente y necesario que al iniciar el siguiente taller se dé un espacio en el que cada docente pueda compartir lo que vivenció al momento de liderar el proceso educativo en el aula. Metodológicamente se utilizarán dinámicas o juegos a fin de crear una atmosfera de confianza y motivación.

Estos espacios hoy en día son los pilares de fortalecimiento de una red de aprendizaje entre docentes, lo que también se pretende es crear una cultura de compartir experiencias y aprender de las que les sucede a los demás. A todo este proceso se lo denomina liderar dentro de educación experiencial, es el hecho de llevar a efecto lo planeado y ponerlo en práctica para visualizar si genera los efectos esperados.

Así mismo el crecimiento personal es indispensable para realizar con responsabilidad las actividades profesionales, por ello se hará referencia al proyecto personal de vida y la importancia de reflexionar sobre el accionar docente.

Este trabajo se complementará con la elaboración de una tarea atractiva que atienda específicamente a los estudiantes que durante el tiempo de capacitación se percibió que estaba en un nivel bajo, a fin de que se pueda hacer el análisis del incremento o disminución del mismo luego de haber aplicado recursos didácticos innovadores y adecuados al contexto.

Este trabajo será post capacitación es decir después de haber recibido la capacitación el docente debe ser sensible del reto que le corresponde tomar como docente del siglo XXI por lo tanto asumir responsablemente su profesión y dedicar todo su esfuerzo por realizarlo con eficiencia y eficacia.

A todo este proceso se le denominará evaluación y es el paso final de la educación experiencial, se deberá analizar los puntos débiles y corregirlos, pues el ser humano nunca dejará de aprender y mejorar más aún si nos referimos al ámbito educativo. Así mismo los docentes podrán crear estos espacios de intercambio entre ello o con los estudiantes a fin de que se compartan experiencias y se valoren los saberes.

c) Evaluación

El proceso de evaluación será continuo y permanente de tal forma que los correctivos y retroalimentación sean oportunos, los parámetros de evaluación se han adaptado de la que actualmente se realiza en los centros de educación de bachillerato. Los siguientes parámetros serán considerados tanto para la evaluación presencial como no presencial.

EVALUACION CUALITATIVA	EVAL. CUANTITATIVA
Supera los aprendizajes requeridos	10
Domina los aprendizajes requeridos	9
Alcanza los aprendizajes requeridos	7 a 8
Está próximo a alcanzar los aprendizajes requeridos	5 a 6
No alcanza los aprendizajes requeridos	< = 4

Durante el desarrollo de los talleres que es la formación presencial que se desarrollará se calificará bajo lo estipulado en la siguiente tabla:

PARTICIPANTE	EVALUACION FORMATIVA				EVAL. SUMATIVA	ACTIVIDADES DE MEJORAMIENTO
	ACT. PRESENCIALES		ACT. NO PRESENCIALES		TOTAL	
	TRABAJOS DESARROLLADOS EN EL TALLER	TAREAS EXTRA TALLER	PROYECTO PERSONAL DE VIDA	INFORME		

Cabe mencionar que en lo referente a la evaluación de actividades no presenciales se revisará el avance en cada taller, así mismo se plantearán actividades de mejora que permitan reforzar y retroalimentar a los participantes que estén próximos o no alcancen los aprendizajes requeridos.

Finalmente se emitirá una calificación cualitativa y cuantitativa por cada participante la misma que será el resultado de la sumatoria de las calificaciones durante todo el programa de formación por lo que se podrá determinar bajo el siguiente formato la promoción o no del participante en el curso de formación de acuerdo a cada ámbito estudiado:

PARTICIPANTE	AMBITOS				SUMATORIA TOTAL	
	EDUCACIÓN EXPERIENCIAL	RECURSOS DIDÁCTICOS	REFLEXIÓN	INNOVACIÓN PEDAGÓGICA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA

4.6 Duración del curso

El presente curso de formación tendrá una duración de siete semanas, en el que se desarrollarán catorce talleres, divididos en dos por cada semana con una duración de tres horas cada uno, esto dará un total de 42 horas presenciales.

A más de ello el participante deberá realizar actividades no presenciales las mismas que consistirán en la aplicación de los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de una innovación pedagógica para ello ocupará 28 horas.

Considerando el tiempo de las actividades presenciales y no presenciales da un total de 70 horas de capacitación, conforme se visualiza en el siguiente cuadro de resumen.

FORMA DE ESTUDIO	AMBITOS	TEMÁTICAS	SEMANAS							TOTAL DE HORAS
			I	II	III	IV	V	VI	VII	
			PERIODO/HORA							
PRESENCIAL	EDUCACIÓN EXPERIENCIAL	Factores, señales y niveles del involucramiento	3	3						16
		Campos, niveles y señales del bienestar		2	2					23%
		Estilos del docente y estilos de aprendizaje de los estudiantes			3	3				
	RECURSOS DIDÁCTICOS	Metodologías y técnicas utilizadas en la educación experiencial				2	5			17
		Material didáctico (lúdico, tecnológico, impreso)						5	5	24%
REFLEXIÓN	Proyecto personal de vida Innovaciones pedagógicas	3	1	1	1	1	1	1	9 13%	
A DISTANCIA	INNOVACIÓN PEDAGÓGICA	Aplicación de aprendizajes adquiridos Desarrollo de una innovación pedagógica	4	4	4	4	4	4	4	28 40%
TOTAL DE HORAS			10	10	10	10	10	10	10	70 100%

Cronograma de talleres a desarrollarse:

AMBITOS	CONTENIDOS	TALLERES													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
EDUCACION EXPERIENCIAL	Factores, señales y niveles del involucramiento	X		X											
	Campos, niveles y señales del bienestar				X	X									
	Estilos del docente y estilos de aprendizaje de los estudiantes						X	X							
RECURSOS DIDÁCTICOS	Metodologías y técnicas utilizadas en la educación experiencial								X	X	X				
	Material didáctico (lúdico, tecnológico, impreso)											X	X	X	X
REFLEXIÓN	Proyecto personal de vida		X												
	Innovaciones pedagógicas				X		X		X		X		X		X
INNOVACIÓN PEDAGÓGICA	Aplicación de aprendizajes adquiridos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Desarrollo de una innovación pedagógica						X	X	X	X	X	X	X	X	X

4.7 Costos del curso

Para determinar el costo del curso de capacitación se realizó un cálculo de costos por órdenes de producción para lo cual se determinó:

CÁLCULO DE COSTOS POR ÓRDENES DE PRODUCCIÓN Y COSTEO TOTAL

DATOS	RUBRO	TIPO DE COSTO
Nro. Participantes	12	Unidades Producidas (UP)
Material Didáctico	\$ 200,00	Materia Prima (MP)
Remuneración a Facilitador	\$ 1.400,00	Mano de Obra (MO)
Tasa Costos Indirectos por cada participante	\$ 1,50	
Total Costos Indirectos	\$ 18,00	Costos Indirectos (CI)
COSTO TOTAL MP + MO + CI	\$ 1.618,00	Costo por orden de producción
COSTO UNITARIO CT / UP	\$ 134,83	Costo por cada participante

Por lo tanto el costo total del curso será de \$ 1.618,00 USD (mil seis cientos dieciocho dólares, 00/100), mientras que por cada participante el costo será de 134,83 USD (ciento treinta y cuatro dólares, 83/100).

4.8 Certificación

Para aprobar el curso se debe cumplir con el 100% de asistencia considerando que del total de las horas de capacitación un 60% es presencial. Así mismo se deberá alcanzar los aprendizajes requeridos con una puntuación mínima de 7/10.

Una vez culminado y aprobado el curso se tramitará la certificación a fin de que sea validado a nivel distrital.

4.9 Validación

La formulación del presente programa de formación ha sido validado y socializado con los docentes involucrados, a fin de que la estructuración del mismo sea participativo y responda a los intereses reales,

4.10 Bibliografía

- Hernández, F.G. (2003). Estilos docentes y significados de los procesos educativos. Decisión Formación de formadores, (5). Recuperado de: <http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/servicios/hemeroteca/decisio/d5/sab6.htm>
- Jaramillo, L.I. (2012). Diagnóstico de la situación actual del proceso de enseñanza aprendizaje en los Colegios Técnicos Agropecuarios de la provincia de Loja. (Tesis de Ingeniería sin publicar). Universidad Nacional de Loja, Loja.
- Puchaicela, C.F. (2011). Educación experiencial en la formación de promotores comunitarios de los cantones ubicados en el sector sur de la provincia de Loja. (Tesis de Ingeniería sin publicar). Universidad Nacional de Loja, Loja.
- Villa, E. (2007). Relación profesor alumno y estilos de enseñanza. Recuperado de: <http://estilosdedocenteseneldesarrollodelnin.blogspot.com/2007/08/relacin-profesor-alumno-y-estilos-de.html>

4.11 Anexos

- ④ Planificaciones de las capacitaciones.

PLANIFICACIONES DE TALLERES

Taller 1 y 2: Educación de Calidad e Involucramiento				
Objetivo	Mejorar las capacidades de los docentes a través de la aplicación de la educación experiencial en el aula			
Competencia	Consideran el involucramiento para el desarrollo del aprendizaje como un factor determinante para lograr una educación de calidad			
Conocimientos Previos	Los profesores tienen ideas acerca de lo que es educación de calidad			
Actividades de enseñanza y aprendizaje				
Actividad	Lo que hacen los participantes	Lo que hace el facilitador	Materiales	Tiempo (min)
Bienvenida y exposición de la agenda	Expresan su opinión respecto al contenido de la agenda y al horario	Presenta la agenda, establece acuerdos y compromisos con los participantes	Papelógrafo con la agenda	10
Socialización de los talleres de capacitación	Expresan su opinión respecto a los contenidos de los talleres	Presenta las temáticas que se compartirán en los talleres de tareas atractivas y de círculos de reflexión a través de un cartel Presenta el folleto de compilación del paquete de capacitación	Cartel Folleto de capacitación	10
Exploración de conocimientos previos	Mediante un gráfico interpretan lo que significa para ellos educación de calidad, luego exponen los trabajos realizados	Conformación de grupos de trabajo (se recomienda tres personas por grupo). Explica que cada grupo debe expresar mediante un gráfico lo que significa educación de calidad acompañarlo de ideas por escrito. Orienta a los participantes durante el desarrollo de la tarea. Dirige la exposición de los grupos orientando las participaciones hacia el tema central que hace mención al contexto – procesos – efecto. Refuerza a través de la exposición de la temática se apoya en un cartel	Papelógrafos, marcadores, Cartel para el facilitador	60

División de grupos	Cada participante deberá tomar una ficha del sobre que el facilitador le presentará, luego que todos tengan una de ellas, buscarán a los compañeros que tengan fichas similares de tal forma que armen la figura que corresponde a cada grupo	Presenta la dinámica del rompecabezas, e indica lo que deben hacer los participantes: Les hace coger una ficha a cada uno a fin de que todos participen y formen grupos: mínimo de tres personas y máximo de cinco.	Rompecabezas sobre o bolsa	10
Desarrollo de Tareas involucrativas (Se hacen tareas de acuerdo al número de participantes, de tal manera que puedan desarrollar en grupos.	En grupo resuelven cada una de las actividades planteadas de acuerdo a las instrucciones escritas	Presenta las tareas y los motiva a desarrollarlas en cada uno de los grupos. Filma el desarrollo de las actividades para luego visualizar los comportamientos, trata de llamar la atención haber si logra desconcentrar a los participantes de tal forma que se pueda visualizar el involucramiento.	5 tareas atractivas	30
Plenaria	<ul style="list-style-type: none"> ■ Opinan sobre el desarrollo de las actividades, responden las preguntas que el facilitador hace. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formula las siguientes preguntas a todo el grupo ¿Cómo se sintieron? ¿Qué actividad les involucro mejor? ¿Qué es lo que más les gustó ■ Presenta el video del involucramiento de la actividad anterior ■ No hacen comentarios sobre el video únicamente observan 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Papelógrafos 	30
Compartir conocimientos sobre señales y niveles de involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> ■ De acuerdo al tema asignado para cada uno de los grupos deben leerlo, analizarlo y comprenderlo. ■ Se unen en grupos de cuatro personas para desarrollar un aprendizaje recíproco, cada pareja explica a la otra lo referente a su tema 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conforman dos grupos grandes de estudios a fin de hacer un aprendizaje recíproco, entrega un texto sobre señales a uno de los grupos y al otro le entrega un texto sobre niveles ■ Una vez comprendido el tema los divide en grupos de cuatro personas en donde cada pareja comentará a la otra el tema antes estudiado. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Texto sobre señales ■ Texto con niveles 	40

<p>Observar involucramiento a través de videos de cada una de las señales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ De forma individual observan el video y cada uno escoge dos personas a observar en el transcurso del video y en una ficha anotan todo lo observado en el comportamiento de los estudiantes ■ De acuerdo a lo enunciado en el esquema de involucramiento que tiene cada participante va ubicando la información anotada en la ficha anterior 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Al grupo grande se le indica los videos y de forma individual llenan la ficha de observación de involucramiento ■ Luego de observar cada video el facilitador hace participar algunas personas y en consenso deciden en qué nivel de involucramiento se encuentran los docentes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ficha de observación ■ Esquema para definir el involucramiento 	40
<p>Observar el video de los participantes. Hacer refuerzo para asignar un nivel a cualquiera de los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Visualizan y llenan lo observado en la ficha y luego lo ubican de acuerdo a los niveles y señales de las fichas de involucramiento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coloca el video y hace referencia a que observen a un solo docente y anoten el nivel en el cual creen que se encuentra. (Dependiendo del tiempo se repite el ejercicio dos veces cambiando el docente observado al momento de un ejercicio y otro.) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Video del primer ejercicio ■ Fichas de observación del ejercicio anterior 	30
<p>Evaluación</p>	<p>Por escrito cada participante responde las siguientes preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cómo me sentí ■ Qué aprendí ■ Que voy aplicar en el aula ■ Sobre qué tema necesito explicación ■ Sobre que me gustaría aprender mas ■ Que preocupaciones tengo frete a la temática desarrollada ■ Que voy hacer para mejorar estas preocupaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entrega y recoge las hojas de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas de evaluación 	15
TOTAL				275
<p>Hacer firmar registro de participantes y llenar acta de acuerdos y compromisos</p>				

Taller 2 y 4: El círculo de reflexión y las destrezas de acompañamiento.				
Objetivo	Incrementar las capacidades pedagógicas de los docentes mediante un proceso de inducción al círculo de reflexión y las destrezas de acompañamiento			
Destreza	Dar ejemplos de reflexiones que se ajustan al círculo de reflexión. Formular preguntas para concretar una situación de aula.			
Prerrequisitos	Los profesores han realizado procesos de reflexión			
Actividades de enseñanza y aprendizaje				
Actividad	Lo que hacen los participantes	Lo que hace el facilitador	Materiales	Tiempo (min)
PARTE I (Participan todos los docentes)				
Bienvenida y exposición de la agenda	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expresan su opinión respecto al contenido de la agenda y el horario 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presenta la agenda y acuerda el horario con los participantes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Papelógrafo con la agenda 	5
Dialogo sobre el trabajo que se realiza y las expectativas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participan respondiendo las preguntas formuladas por el facilitador en su cuaderno de trabajo ¿Cuál es la palabra que define mi trabajo? ■ Responden en voz alta las respuestas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Orienta las respuestas hacia el trabajo que hacen en el aula y con sus compañeros de área ■ Les recuerda a los participantes lo que es una expectativa ■ Facilita la participación de todos y anota las respuestas en los Papelógrafo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuaderno de trabajo ■ Esfero ■ Papelografo ■ Marcadores ■ Cinta masky 	30
Dialogo en base a la pregunta: ¿Qué es Reflexión?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individualmente contestan la pregunta ¿Qué entiendo por reflexión docente? En una hoja de su cuaderno de trabajo ■ Forman tríos de docentes y comparten la información respondiendo a la misma pregunta y la anotan en una tarjeta para posteriormente pegarla al frente formando un mapa mental 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Solicita a los participantes responder de forma individual, luego conforma grupos de tres personas y les pide anotar una definición entre todos y les invita a pegarla al frente dependiendo a que pregunta responde: <ol style="list-style-type: none"> 1. Que es la reflexión 2. Para que sirve la reflexión 3. Que experiencias he tenido de procesos de reflexión 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tarjetas ■ marcadores, ■ Cinta masking ■ Papelógrafo con tarjetas escritas las preguntas que debían responder 	40

		<p>4. otros</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Participativamente, analiza las ideas de las tarjetas y obtiene la definición de reflexión. 		
Llenar matriz de datos sobre la temática de reflexión	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individualmente escriben en una matriz las respuestas de las dos primeras columnas, luego leen el texto y responden las preguntas de las otras dos columnas. ■ Participan voluntariamente tres o mas personas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Explica la tarea y acompaña mientras los participantes trabajan ■ Pide voluntariamente que participen dos o tres personas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hoja de la matriz ■ Texto sobre la reflexión 	40
Trabajo por rincones	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizan las actividades de cada rincón de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilita y orienta el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rincones de aprendizaje 	
Socialización del trabajo por rincones	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participan en la socialización de los rincones y exponen los trabajos desarrollados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilita la participación y da la retroalimentación respectiva 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajos desarrollados de los rincones 	120
La destreza de concretar	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizan enseñanza recíproca sobre los tipos de preguntas en la destreza de concretar. Formulan preguntas para concretar respecto a diversas situaciones de aula. (hoja de texto) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Explica la importancia de la destreza de concretar en el círculo de reflexión, y la tarea. Acompaña a los grupos. Participativamente, reformula las preguntas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Texto con tipos de preguntas (textos en los que se describen frases de docentes con respecto al trabajo en el aula) 	60
Juego de roles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forman grupos de 3: observador, asesor, profesor. El profesor relata una clase. El asesor formula preguntas para concretar. El observador anota las preguntas que formula el asesor. Intercambian los roles de forma que todos cumplen los 3 roles. Al final, analizan las preguntas y las reformulan, si es necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Explica la tarea. Acompaña a los grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas de papel, esféros 	45
■ Compromiso de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerdan el compromiso y la forma cómo van a aplicar la destreza de concretar en el acompañamiento a los docentes y en la reunión de juntas de área 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerda el compromiso: aplicar la destreza de concretar en el acompañamiento a los docentes, estudiantes, compañeros, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Registro de participantes ■ Acta de acuerdos y compromisos 	20

<p>■ Evaluación de la sesión</p>	<p>■ Responden preguntas de autoevaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cómo me sentí ✓ Qué aprendí ✓ Que voy aplicar en el aula ✓ Sobre qué tema necesito explicación ✓ Sobre que me gustaría aprender mas ✓ Que preocupaciones tengo frete a la temática desarrollada ✓ Que voy hacer para mejorar estas preocupaciones 	<p>■ Explica la actividad. Comparte hojas de autoevaluación</p>	<p>■ Hojas de autoevaluación</p>	<p>25</p>
TOTAL				300

Taller 5 y 6: ¿Qué factores debo considerar para involucrar a mis estudiantes?				
Objetivo	Integrar los factores de involucramiento en la elaboración de las tareas atractivas.			
Competencia	Consideran los factores de involucramiento para planificar una clase. Identifica las señales de involucramiento dentro del salón de clases.			
Prerrequisitos	Los profesores tienen conocimientos sobre planificación didáctica de clases.			
Actividades de enseñanza y aprendizaje				
Actividad	Lo que hacen los participantes	Lo que hace el facilitador	Materiales	Tiempo (min)
Bienvenida y exposición de la agenda	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expresan su opinión respecto al contenido de la agenda y al horario 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presenta la agenda, establece acuerdos y compromisos con los participantes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Papelógrafo con la agenda 	5
Recuento del taller anterior y exploración de conocimientos previos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participan de la dinámica ■ Opinan y comentan acerca de la temática de educación de calidad e involucramiento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Da las indicaciones para el desarrollo de la dinámica ■ Facilita el desarrollo de la dinámica haciendo que participen todas las personas ■ Escucha las opiniones dirige la participación y en base a ello enfoca y relaciona el tema 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fósforos ■ Cartel con sobres de preguntas 	20
Observación de involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrolla el ejercicio de visualizar el involucramiento de acuerdo a los videos presentados por el facilitador 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presenta los videos utilizados en el taller 1, los mismo que hacen referencia a identificar el involucramiento de acuerdo a las señales y niveles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Esquema para observar involucramiento 	20
Introducción al tema	<p>Desarrollan la actividad conforme las instrucciones del facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hacer un listado de las consideraciones para la elaboración de una tarea atractiva de manera individual ■ Compartir en parejas lo antes desarrollado ■ Hacer un solo listado por grupo ■ Analizar y agrupar las ideas por similitud de acuerdo a los factores de involucramiento al momento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Retoma el trabajo del taller anterior y preguntar sobre las consideraciones que aplicaron los docentes al momento de elaborar la tarea atractiva ■ Solicita a los participantes que cada uno haga un listado de manera individual ■ Pide que conformen parejas y que compartan lo anotado y escriban una sola lista en tarjetas ■ Pega un Papelógrafo con cinco columnas las mismas que llevan un titulo con el nombre de cada factor de involucramiento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Papelografo ■ Tarjetas ■ Cinta ■ Marcadores ■ Fichas con nombres de factores de involucramiento 	30

	de pegarlas en el Papelógrafo	<ul style="list-style-type: none"> Posterior a solicita a los participantes pasar a ubicar en una de las columnas las tarjetas 		
Rincones de trabajo de acuerdo a los factores de involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollan las diversas actividades de los rincones 	<ul style="list-style-type: none"> Da las instrucciones generales del trabajo por rincones 	<ul style="list-style-type: none"> Cinco rincones de aprendizaje, uno por cada factor 	120
Plenaria	<ul style="list-style-type: none"> Compartir la vivencia de cada uno de los rincones 	<ul style="list-style-type: none"> Da la apertura y dirige las participaciones Genera un ambiente agradable para compartir las experiencias 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajos de cada rincón 	50
Profundización de contenidos (cada participante diseña una tarea para una asignatura que aplicará en la siguiente clase, considerando los factores de involucramiento)	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollan una tarea atractiva considerando los factores de involucramiento Socializan algunos trabajos Evalúan y dan sus criterios sobre las tareas socializadas 	<ul style="list-style-type: none"> Guía el trabajo haciendo énfasis en que los participantes deben explicar cómo vincularon los factores de involucramiento en el diseño de la tarea los demás participantes Despeja las dudas e inquietudes y crea espacios de análisis 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas Esferos 	40
Acuerdos y Compromisos	<ul style="list-style-type: none"> Aplican en las clases la tarea desarrollada en el taller y observan involucramiento en los estudiantes con problemas de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> Sugiere a los participantes observar los estudiantes que tienen problemas de aprendizaje por disciplina u otro tipo de comportamientos. Entre todos se elige el número de participantes 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas de la tarea 	10
Evaluación del taller a través del sistema de preguntas	<p>Por escrito cada participante responde las siguientes preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> Cómo me sentí Qué aprendí Que voy aplicar en el aula Sobre qué tema necesito explicación 	<ul style="list-style-type: none"> Entrega y recoge las hojas de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas de evaluación 	5

	<ul style="list-style-type: none">■ Sobre que me gustaría aprender mas■ Que preocupaciones tengo frete a la temática desarrollada■ Que voy hacer para mejorar estas preocupaciones			
TOTAL				300

Taller 7 y 8: El círculo de reflexión y las destrezas de acompañamiento. Aceptación (Resumir)				
Objetivo	Incrementar las capacidades pedagógicas de los docentes mediante el proceso del círculo de reflexión y las destrezas de acompañamiento a fin de que mejoren sus relaciones interpersonales.			
Destreza	Formulan preguntas para concretar y aceptar una situación de aula.			
Prerrequisitos	Los profesores han realizado procesos de reflexión			
Actividades de enseñanza y aprendizaje				
Actividad	Lo que hacen los participantes	Lo que hace el facilitador	Materiales	Tiempo (min)
Bienvenida y exposición de la agenda	Expresan su opinión respecto al contenido de la agenda y el horario	Presenta la agenda y acuerda el horario con los participantes	Papelógrafo con la agenda	10
<ul style="list-style-type: none"> ■ Juego (el ahorcado) para retomar toda la temática de círculo de reflexión (fases) ■ Visualizar el círculo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adivinan letras y tratan de completar una frase, deben adivinar lo que dice la oración la misma que hace referencia a las fases del círculo de reflexión. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dirige el juego y por cada desacuerdo que los participantes digan, va dibujando la horca y una persona ahorcada, la dinámica termina cuando los participantes adivinan la frase o a su vez cuando se ha completado el dibujo del ahorcado. ■ Permite a los participantes visualizar el círculo de reflexión con cada una de sus fases 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marcador ■ Pizarra ■ Papel con las frases ■ Gráfica del círculo de reflexión con las fases 	30
<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis del trabajo desarrollado como acuerdo en el taller anterior 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comparten las preguntas formuladas en las juntas de área anterior. (tarea del taller 1) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dirige el análisis y la participación de todos los integrantes de la reunión. ■ Clasifica preguntas adecuadas y no adecuadas ■ Formula más preguntas que les permita despejar dudas a los participantes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hoja con preguntas pre-formuladas ■ Papelógrafo ■ Marcadores ■ Cinta masking 	40
<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajo de observación del fragmento de un video para trabajar la destreza concretar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formulan las preguntas de manera individual y luego forman grupos de tres personas para compartir las preguntas, consensuar y darlas a conocer al grupo en general 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Muestra fragmentos de película en donde un profesor actúa (Club de los poetas-oh capitán, capitán) ■ Formula la siguiente pregunta a fin de que los participantes interactúen: ✓ ¿Qué preguntas haría usted para concretar? ■ Añade preguntas para facilitar el trabajo ■ Pide que se reúnan en parejas y analicen o reformulen las preguntas ■ Crea un ambiente de compartir y analizar la información ■ Se relaciona la información y se trabaja el contenido de la destreza aceptación (característica principal es resumir) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fragmento del video ■ Proyector ■ Parlantes ■ Computador ■ Hoja de preguntas que el facilitador pueda tener como alternativas. 	45
Trabajo de destreza de aceptación.- Juego de roles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forman grupos de 3: observador, asesor, profesor. El profesor relata una clase. El asesor formula preguntas para concretar pero no muestra interés en aceptar lo que menciona el profesor. El 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pide al grupo de participantes que harán el rol de asesores salir del salón y les explica que el rol de ellos será: no escuchar lo que el compañero/a trata de decirle durante el juego de roles. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas de papel y esféros 	45

Preguntar a los participantes	observador anota las preguntas que formula el asesor. Al final, analizan el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Una vez desarrollado el juego de roles se pregunta al participante que hizo el rol de docente como se sintió. ■ Crear un ambiente de reflexión a través de los sucesos presentes. 		
Características de la destreza	<ul style="list-style-type: none"> ■ Responden a la pregunta de ¿cómo les gustaría que fuese las actitudes de la personas que escucha? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formula conjuntamente con los participantes las características de esta destreza y las anota en tarjetas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compartir un texto corto ■ Tarjetas ■ Marcadores ■ Cinta ■ Papelógrafo 	30
Aplicación de las dos destrezas de concretar y mostrar aceptación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conversación en parejas: una de las personas formula preguntas para concretar y a la vez demuestra la destreza de aceptación ■ La otra persona mantiene el diálogo tratando de realizar el mismo trabajo. ■ Analizan en conjunto las debilidades que observaron mutuamente durante el desarrollo del ejercicio 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Explica la actividad la misma que hace referencia a realizar una conversación en parejas con la finalidad de practicar las dos destrezas estudiadas. ■ Observa y acompaña el desarrollo de la actividad ■ Pide a los participantes que se comenten entre ellos las debilidades observadas en el proceso 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas de papel ■ Esféros 	45
Plenaria	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participan en el desarrollo de la misma contestando a las preguntas que hace el facilitador 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El facilitador permite el dialogo entre todos los participantes y hace las siguientes preguntas <ul style="list-style-type: none"> ✓ Como se sintieron ✓ Que aprendieron ✓ Como ven la aplicación en las juntas de área ■ Hace referencia al dialogo final de las parejas en el que analizaron las debilidades. Como se desarrollo el proceso 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Papelógrafo ■ Marcadores 	30
Compromiso de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerdan el compromiso y la forma de cómo van a aplicar la destreza de concretar y aceptación en el acompañamiento a los docentes y en la reunión de juntas de área 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerda el compromiso: aplicar la destreza de concretar y aceptar en el acompañamiento a los docentes, estudiantes, compañeros, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Registro de participantes ■ Acta de acuerdos y compromisos 	15
Evaluación de la aplicación de éstas destrezas , luego de finalizada la reunión de áreas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Responder a las preguntas formuladas por el facilitador 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Da a conocer las siguientes preguntas a fin de que sean respondidas por los participantes <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cómo se sintieron desarrollando la actividad ✓ Que fue fácil ✓ Que fue difícil 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas de papel ■ Esferos 	15
TOTAL				300

<p style="text-align: center;">Taller 9 y 10: Juegos en el aprendizaje Taller 11: ¿Cómo promuevo el bienestar de mis estudiantes? <i>Paquete: Tareas atractivas</i></p>				
Objetivo	Fomentar el aprendizaje activo a través de la utilización de juegos acordes a las asignaturas Determinar y analizar las señales y niveles de bienestar que se deben considerar los docentes para el desarrollo de las actividades en el salón de clase			
Competencia	Utiliza juegos dentro del desarrollo de la clase para propiciar espacios de aprendizaje Identifica las señales de bienestar en el salón de clase Considera en la planificación de las actividades de clase las señales de bienestar.			
Prerrequisitos	Conoce el desarrollo de juegos Los profesores tienen conocimiento sobre planificaciones didácticas de clases			
Actividades de enseñanza y aprendizaje				
Actividad	Lo que hacen los participantes	Lo que hace el facilitador	Materiales	
Bienvenida y exposición de la agenda	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expresan su opinión respecto al contenido de la agenda y al horario 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presenta la agenda, establece acuerdos y compromisos con los participantes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Papelógrafo con la agenda 	5
Analizar y reflexionar en base a la tarea anterior	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manifiestan su experiencia en relación a la aplicación de la tarea que diseñaron en el taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genera espacios de reflexión y análisis con respecto a las opiniones de los participantes (¿Cómo les fue observando el involucramiento de sus estudiantes?, si le fue bien o mal preguntar qué hizo?) ■ Preguntar lo que sucedió para que los alumnos no se involucren (analizar la tarea) ■ Guiar hacia el taller de juegos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fichas de observación de involucramiento que llevan los participantes 	15
La ruleta	<ul style="list-style-type: none"> ■ Responden de acuerdo a sus posibilidades es decir de acuerdo a sus conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El facilitador pide a uno de los participantes que haga girar la ruleta y en cada uno de las divisiones coloca preguntas acerca de los factores, señales y niveles de involucramiento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ruleta ■ Preguntas 	30
Presentación de la temática referente a juegos en el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ■ Escuchan, participan y despejan las dudas e inquietudes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presenta la temática referente a juegos en el aprendizaje a través de un organizador gráfico 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tarjetas ■ Gráficos ■ Flechas ■ Cinta Masky ■ Documento de apoyo 	45

Profundización de contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Encuentran las palabras en la sopa de letras de forma individual 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entrega una sopa de letras a cada uno de los participantes, da las indicaciones y guía en el proceso a los participantes. Entrega un premio a la primera persona que encuentre las palabras de la sopa de letras. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sopa de letras ■ Solucionario ■ Premio 	15
Refuerzo a través del juego de la rayuela	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conforman grupos de tres personas y juegan la rayuela de acuerdo a las instrucciones que da el facilitador 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Distribuye una ficha para cada participante y los agrupa de acuerdo a las figuras ■ Solicita que elijan un líder en cada grupo ■ Reúne a los líderes y les da las instrucciones y entrega el material. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas con instrucciones para el líder ■ Fichas para agrupar a participantes ■ Rayuela ■ Premios ■ Tiza o Carbón 	30
Adaptación de juegos a las actividades de clase	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se reúnen por áreas y hacen un listado de juegos que pueden adaptar a las clases ■ Identifican al menos un juego para un tema puntual de clase y señalan la fase o etapa en la que pueden aplicarlo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Da la indicaciones de que se agrupen de acuerdo a las áreas y monitorea el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lista de juegos ■ Cuaderno de trabajo ■ Esferos 	15
Lluvia de ideas como introducción al tema del Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> ■ Escriben en una o varias tarjetas sobre las características del comportamiento de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entrega tarjetas y marcadores a los participantes y les da las indicaciones de la actividad (Lluvia de ideas) ■ Recoge las tarjetas y las guarda a fin de ocuparlas al final del análisis de la temática 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tarjetas ■ Marcadores 	20
Grupos de estudios y expertos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conforman el grupo de estudio ■ Analizan un texto sobre las condiciones, señales y niveles del bienestar de acuerdo a la información que se les haya asignado ■ Comparten la información analizada con los integrantes de los otros grupos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conforman grupos de acuerdo a las temáticas a analizarse. ■ Entrega textos didácticos sobre el bienestar un tema distinto a cada grupo de trabajo ■ Les indica el tiempo que tienen para abordar y comprender la temática. Se da el espacio para que compartan la información que cada uno tiene ■ Indica que la mitad de participantes deben hacer de anfitriones y quedarse en el espacio de trabajo mientras que la otra mitad del grupo debe ser visitante y rotar por los 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Textos didactizado ■ Silbato 	60

		<p>demás grupos, en cada rotación compartirán la temática que les tocó en el grupo inicial</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Una de las principales condiciones es que roten al mismo tiempo y en forma circular a fin de no hacer desorden. 		
Plenaria	<ul style="list-style-type: none"> ■ Opinan sobre la importancia del bienestar y sacan conclusiones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dirige y orienta la reflexión a fin de que los docentes resuman la temática y reflexionen sobre la importancia de la misma y su aplicación en el trabajo diario 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pizarra ■ Marcadores 	15
Observar la película "mancha de grasa"	<ul style="list-style-type: none"> ■ Observar, escuchar y analizar los sucesos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Da las indicaciones pertinentes se limita a observar lo que sucede, muestra interés 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Video ■ Proyector ■ Parlantes ■ Computador 	40
Plenaria	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hacen un análisis de las condiciones-señales y niveles del bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permite la participación de todos los docentes ■ Orienta el debate y las conclusiones del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marcadores ■ Pizarra ■ Preguntas para plenaria 	20
Actividad de refuerzo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se vuelven a agrupar los participantes de acuerdo al juego de la rayuela y llenan la ficha del bienestar analizando los casos planteados ■ Socializan los resultados y argumentan sus respuestas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Da las instrucciones y entrega el material necesario para desarrollar el trabajo ■ Dirige las participaciones permitiendo a los participantes expresar sus sentimientos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hoja de casos ■ Ficha de bienestar ■ Esfero ■ Marcadores ■ Pizarra 	40
Colocar tarjetas de acuerdo a las señales del bienestar	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pegan la tarjeta de acuerdo a su criterio en alguna de las señales del bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ubica cuatro tarjetas de acuerdo a las señales del bienestar en un lugar visible para los participantes ■ Pide a los participantes que pasen a colocar sus tarjetas en cualquiera de las señales que se visualizan al frente ■ Genera un espacio de análisis en referencia a las señales del bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cinta masky ■ Nombres de las señales del bienestar 	15
Desarrollo de la temática sobre estilos de docencia	<ul style="list-style-type: none"> ■ Escuchan y preguntan para resolver inquietudes ■ Comparten experiencias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Socializa la temática a través de diapositivas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Computador ■ Proyector ■ Diapositivas 	20

Diseño de una tarea en donde se pueda aplicar juegos y observación del bienestar	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individualmente trabajan en el diseño de una tarea de cualquiera de sus clases a fin de que apliquen juegos y observen las señales y niveles de bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Da las indicaciones y acompaña en el proceso 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas de papel ■ Esféros 	40
Acuerdos y Compromisos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aplica la tarea en el aula y observar el bienestar e involucramiento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hace referencia a que los participantes deben aplicar la tarea con juegos que diseñaron en el aula y a su vez hace la observación del bienestar se recomienda considerar estudiantes que se distraen con facilidad (indisciplinados) y estudiantes que generalmente desarrollan las tareas con atención 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas de las tareas y materiales de acuerdo a las mismas 	5
Evaluación del taller	<p>Por escrito cada participante responde las siguientes preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cómo me sentí ■ Qué aprendí ■ Que voy aplicar en el aula ■ Sobre qué tema necesito explicación ■ Sobre que me gustaría aprender mas ■ Que preocupaciones tengo frete a la temática desarrollada ■ Que voy hacer para mejorar estas preocupaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Solicita a los participantes responder las preguntas de la evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hoja de preguntas 	10
TOTAL				440
<p>Hacer firmar registro de participantes Llenar acta de acuerdos y compromisos Llenar hojas de evaluación de taller</p>				

CONCLUSIONES

Luego del desarrollo de la presente investigación se evidenció que:

- ☉ Se cumplió con los objetivos previstos ya que se identificaron necesidades y se elaboró un curso de capacitación de acuerdo a los requerimientos de los participantes.
- ☉ Deficiente gestión y organización por parte de las autoridades del establecimiento educativo, para crear espacios que permitan compartir experiencias educativas.
- ☉ Inadecuado manejo de recursos didácticos para propiciar aprendizajes significativos en el aula, puesto que en las planificaciones diarias o de unidad se evidencia la mínima utilización de recursos didácticos variados.
- ☉ Desconocimiento y desinterés por obtener titulaciones de postgrado; considerando que sólo un docente tiene título de cuarto nivel; a pesar de que todos tienen nombramiento y por lo tanto estabilidad laboral.
- ☉ Se identificaron necesidades organizacionales como la débil gestión en procesos de formación permanente; de la persona como el desinterés por continuar preparándose y el no poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- ☉ Una necesidad referente a la tarea educativa es el poco dominio en elaboración y utilización de recursos didácticos, puesto que no han recibido capacitaciones en referencia al tema por lo tanto se desconoce su importancia en el desarrollo del proceso educativo.

RECOMENDACIONES

Entre las principales recomendaciones tenemos:

- ☉ Desarrollar el plan de capacitación propuesto como resultado de la presente investigación a fin de atender a las necesidades pedagógicas latentes del personal docente y directivo.
- ☉ Establecer espacios de intercambio de aprendizajes a través de la consolidación de una red que fortalezca un plan interno de capacitación y fortalecimiento pedagógico.
- ☉ Desarrollo de plan de clases o de unidad optimizando recursos didácticos y utilizando correctamente los mismos a fin de elevar el nivel de involucramiento y bienestar de los estudiantes.
- ☉ Dar la apertura y facilidades para que el personal docente acceda a cursos de formación, brindándoles la información necesaria y oportuna para el desarrollo de los mismos.
- ☉ Implementación del curso de formación de Educación Experiencial y Recursos Didácticos, como respuesta a una de las necesidades latentes de los docentes del centro educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (2005). La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana". El Escorial, Es. 16p.
- Aranda, A. (2011). Planificación Estratégica Educativa. Orientación Metodológica. (Segunda edición). Ecuador. Ediciones Abya yala.
- Camacho, H &Padrón, M. (2005). Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepciones del alumnado. 8 (2). Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1226506345.pdf
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México DF. Editorial Atlas.
- De Lella, C. (1999). Modelos y tendencias de la formación docente. Seminario Taller sobre perfil del docente y estrategias de formación. Perú. Recuperado de <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- Duhalde, M.A. y Cardelli, J. (2001). Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica. Cuadernos de Pedagogía. Num 308, pag.38-45
- Flores, J. (1997). Proyecto de especialización didáctica para la enseñanza secundaria. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 1(0). Recuperado de <http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>
- Griffin, W. & Ebert, J. (2005). Negocios. (7ma ed). México: Pearson Educación. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=BkgR5LPBHPgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Hernández, F.G. (2003). Estilos docentes y significados de los procesos educativos. Decisión Formación de formadores, (5). Recuperado de: <http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/servicios/hemeroteca/decisio/d5/sab6.htm>

- Hervás Gómez, C. & Martín Nogales, J. (1997). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria.
- Imbernón, F. (2007). 10 Ideas clave: La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para la formación, innovación y el cambio [Versión digital PDF]. (1 ed). Es: Grao.
- Jaramillo, L.I. (2011). Diagnóstico de la situación actual del proceso de enseñanza aprendizaje en los Colegios Técnicos Agropecuarios de la provincia de Loja. (Tesis de Ingeniería sin publicar). Universidad Nacional de Loja, Loja.
- Lidón M., Jaume, I., y Castellón G. (2007). La Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile. Universidad de Chile. Recuperado de <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>
- López, R.F. (2002) Dinámicas colaborativas en el trabajo del profesorado - el paso del yo al nosotros. [Versión digital PDF]. (1ed), Es: GRAO.
- Marcelo, C., Vaillant, D. (2009). Desarrollo profesional docente ¿cómo se aprende a enseñar? [Versión digital PDF]. Es: Narcea. S.A.
- Paquay I., Altet M, Charlier E., Perrenoud P. (2005). La formación profesional del maestro. Estrategias y competencias. (1ra. ed). México: FCE. pag. 33-40. Recuperado de http://books.google.com.ec/books?id=xv2X8dIOZ30C&printsec=frontcover&dq=formacion+profesional&hl=es&sa=X&ei=dCleUbfwBo_F4APdtoD4Aw&ved=0CDsQ6wEwAg#v=onepage&q=formacion%20profesional&f=false
- Puchaicela, C.F. (2011). Educación experiencial en la formación de promotores comunitarios de los cantones ubicados en el sector sur de la provincia de Loja. (Tesis de Ingeniería sin publicar). Universidad Nacional de Loja, Loja.
- Tardif, M. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional.(1ra. ed). España: Narcea. Recuperado de

http://books.google.com.ec/books?id=QPGH2HxtfFEC&pg=PA182&dq=Profesionalizaci%C3%B3n+de+la+ense%C3%B1anza&hl=es&sa=X&ei=7ihmUfjWA7e24APz_YHYCA&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=Profesionalizaci%C3%B3n%20de%20la%20ense%C3%B1anza&f=false

Ruiz, R. (2006). Historia y evolución del pensamiento científico. México. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/index.htm>

Villa, E. (2007). Relación profesor alumno y estilos de enseñanza. Recuperado de: <http://estilosdedocenteseneldesarrollodelnin.blogspot.com/2007/08/relacin-profesor-alumno-y-estilos-de.html>

Zarzar Charur, C. (2000). Reflexiones sobre la función de la escuela y del profesor. México DF. Editorial Progreso. 1ra ed. Recuperado en <http://books.google.com.ec/books?id=XRKAqn0qi4cC&pg=PP10&dq=caracteristicas+de+un+buen+docente&hl=es&sa=X&ei=HSteUfjiMdLI4AOE-IDQBg&ved=0CDQQ6AEwAQ>

ANEXOS

- 1.1 Autorización por parte de la rectora del Colegio de Bachillerato El Limo**
- 1.2 Modelo de encuesta aplicada a los docentes del Colegio de Bachillerato El Limo**
- 1.3 Registro Fotográfico**

DOCENTES CONTESTANDO EL CUESTIONARIO DE
DIAGNÓSTICO

