



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín, de la provincia de Pichicha, ciudad de Quito periodo 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Olalla Jaramillo, Carlota Josefina, Ing.**

**DIRECTOR: Luzuriaga Peña, Lupe Beatriz, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2014**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magíster.

Lupe Beatriz Luzuriaga Peña

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013” realizado por: Olalla Jaramillo Carlota Josefina, ha sido orientado y revisado su ejecución, por lo tanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

“Yo, Olalla Jaramillo Carlota Josefina declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo la Mgs. Lupe Beatriz Luzuriaga Peña 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 y procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Olalla Jaramillo Carlota Josefina

Cédula: 1500194467

## **DEDICADO A**

Mis Hijos:

Alejandro, Andrés y Antony

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis maestros que durante todo el período de la Maestría me brindaron sus conocimientos y su constante guía, para lograr en mí la formación sobre cómo dirigir y liderar instituciones educativas.

Particularmente, a mi tutora de tesis Mgs. Lupe Beatriz Luzuriaga Peña, por todas sus aportaciones en el desarrollo y culminación de la misma.

A mis padres, por haberme inculcado el deseo de superación al enseñarme el valor y la importancia del crecimiento personal y profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi-ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii-xiv
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente	11
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D`Hainaut, de Cox y deductivo)	12
1.2 Análisis de las necesidades de formación	14
1.2.1 Análisis organizacional	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	14
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	17
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	20

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	22
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI – Plan Decenal)	24
1.2.2 Análisis de la persona	25
1.2.2.1 Formación profesional	25
1.2.2.1.1 Formación inicial	26
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	27
1.2.2.1.3 Formación técnica	28
1.2.2.2 Formación continua	30
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	31
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	33
1.2.2.5 Características de un buen docente	35
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	38
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo	39
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	40
1.2.3.1 La función del gestor educativo	40
1.2.3.2 La función del docente	42
1.2.3.3 La función del entorno familiar	44
1.2.3.4 La función del estudiante	45
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	46
1.3 Cursos de formación	47
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	47
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	48
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	51
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	53
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>	<b>55</b>
2.1 Contexto	56
2.2 Participantes	57

2.3	Diseño y métodos de investigación	61
2.3.1	Diseño de investigación	61
2.3.2	Métodos de investigación	62
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	62
2.4.1	Técnicas de investigación	62
2.4.2	Instrumentos de investigación	63
2.5	Recursos	63
2.5.1	Talento Humano	63
2.5.2	Materiales	63
2.5.3	Económicos	63
2.6	Procedimiento	64
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		65
3.1	Necesidades formativas	66
3.2	Análisis de la formación	71
3.2.1	La persona en el contexto formativo	71
3.2.2	La organización y la formación	73
3.2.3	La tarea educativa	76
3.3	Los cursos de formación	78
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN		82
4.1	Tema del curso	83
4.2	Modalidad de estudios	83
4.3	Objetivos	83
4.4	Dirigido a	83
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	83
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	84
4.5	Breve descripción del curso	84
4.5.1	Contenidos del curso	85
4.5.2	Descripción del currículo Vitae del tutor que dictará el curso	86
4.5.3	Metodología	86
4.5.4	Evaluación	87
4.6	Duración del curso	87
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse	87
4.8	Costos del curso	89

4.9 Certificación	90
Desarrollo del contenido	90
4.10 Bibliografía	112
4.11 Anexos	113
CONCLUSIONES	116
RECOMENDACIONES	118
BIBLIOGRAFÍA	119
ANEXOS	122

## **RESUMEN**

El estudio realizado en el Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se centra en aspectos teóricos, al conocer y analizar definiciones de varios autores que me permitieron obtener la información pertinente para aplicar en el presente trabajo; así como en la investigación de campo, realizada mediante instrumentalización de un cuestionario estructurado.

Los mismos que constituyeron la base para proponer un curso de formación de acuerdo a la percepción del profesorado sobre sus necesidades de desarrollo profesional, considerando las temáticas de mayor importancia para lograr el cambio educativo en la institución y en el país.

Al responder a las necesidades de capacitación de los docentes y a las particularidades del bachillerato, se propone cambiar la perspectiva de la formación, basada en la organización y en el personal, mediante aprendizajes de innovaciones exitosas; considerando factores internos y externos de la institución; la evaluación apropiada de las necesidades formativas y sobretodo la incorporación de la toma de decisiones en el diseño y desarrollo de los cursos pertinentes, por parte de los directivos del plantel educativo.

**PALABRAS CLAVES:** Necesidades, Formación, Desarrollo, Percepción

## **ABSTRACT**

The study performed in the Public High School Luciano Andrade Marín about the training needs of the teachers in baccalaureate, focuses on theoretical aspects, to understand and analyze definitions of several authors that allowed me to obtain relevant information to apply in the present work as well in the field research conducted by instrumentalization of a structured questionnaire.

They formed the basis for proposing a training course according to the perception of teachers about their professional development needs, considering the issues of greatest importance to achieve educational change in the institution and in the country.

In responding to the training needs of teachers and the particularities of the baccalaureate, it is proposed to change the perspective of training based on the organization and staff, by learning from successful innovations, considering internal and external factors of the institution, the appropriate assessment of training needs and above all the incorporation of decision making in the design and development of relevant courses by educational institution managers.

**KEYWORDS:** Needs, Training, Development, Perception

## INTRODUCCIÓN

Actualmente el estudio de necesidades de formación para docentes de bachillerato, se ha convertido en un requisito indispensable, si se quiere mejorar el nivel educativo de nuestros jóvenes; por lo que debemos preparar al profesorado con una formación holística que contribuya a una educación de calidad donde se conjuguen aspectos científicos, humanísticos y tecnológicos que promuevan el desarrollo y la calidad de vida de la población; enmarcada en el contexto socioeconómico y cultural de cada país y adaptando el currículo a la solución de problemas de aprendizaje.

El docente no nace, se hace, aunque de nacimiento tenga su inclinación y vocación hacia la tarea docente, es imprescindible un permanente aprendizaje y formación, debido al mundo cambiante en el que nos desenvolvemos, por la aparición de nuevos conocimientos, incorporación de nuevas tecnologías y por las mayores exigencias en los niveles de calidad de la enseñanza.

El artículo 28 de la Constitución de 2008 consagra la obligatoriedad de la educación en sus niveles inicial, básico y de bachillerato, extendiendo el periodo de instrucción obligatoria hasta el término de la educación secundaria.

Convirtiéndose así el bachillerato en una herramienta clave para cumplir las exigencias socioeconómicas, educativas y políticas de nuestra sociedad, al garantizar la consecución del aprendizaje suficiente para satisfacer las necesidades formativas integrales propias de los jóvenes. Y al constituirse en una puerta de entrada tanto para la vida laboral como para acceder a la educación superior.

El Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009-2013, contempla 12 grandes objetivos para la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural. El objetivo dos de este documento se orienta a mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía; lo que implica que la educación a través de la formación y capacitación en distintos niveles y ciclos, es indispensable para fortalecer y diversificar las capacidades individuales y sociales. Así también en el objetivo tres se plantea mejorar la calidad de vida de la población; al considerar la educación como uno de los varios aspectos decisivos que tienen incidencia directa en la calidad de vida; resaltándose así la importancia que tiene la educación para el logro de los mencionados objetivos.

El Plan Decenal de Educación (2006-2015), plantea por primera vez en el país ocho políticas con sus metas y acciones estratégicas. La Política Siete: Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida; en su justificación afirma que un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

La Nueva Ley de Educación, denominada: Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), construye un marco jurídico que promueve el cambio del modelo social y productivo al pasar de la educación subordinante a la educación para el cambio; y del pensamiento único, al pensamiento diverso. Garantizando el derecho humano a la educación; educación para la consolidación del carácter plurinacional e intercultural del Estado; promoción de la participación de la comunidad educativa y la ciudadanía en los ámbitos y decisiones de la educación; modernización de la institucionalidad educativa; revalorización de la profesión docente como factor clave de la calidad de la educación; fortalecimiento del carácter sistémico, integral e intersectorial de la educación.

Los documentos mencionados anteriormente, que contienen políticas y leyes del Estado, coinciden con el nuevo sistema educativo, enfocado en la calidad; y para lograr sus objetivos, es imperante una adecuada capacitación del docente.

Sin embargo, en nuestro país no se ha trabajado todavía en el tema de análisis de las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato, ya que de acuerdo a la consulta realizada en la Dirección Nacional de Formación Continua del Ministerio de Educación, los cursos de formación que se ofrecen a los docentes se implementan en base a las necesidades del nuevo currículo del Bachillerato General Unificado, a través del Proyecto SIPROFE; es decir, sin hacer un diagnóstico, que les permita conocer las verdaderas necesidades de capacitación por parte de los profesores.

Por lo anteriormente expresado, el presente estudio es de vital importancia para la formación y capacitación del docente del bachillerato, porque son ellos los que van a guiar y a formar a jóvenes que harán la diferencia en nuestra sociedad. Y nos permitirá cumplir con las verdaderas necesidades formativas del profesorado; tomando en cuenta que la capacitación no sólo debe revertirse en las prácticas pedagógicas, sino que debe ser un proceso continuo donde se involucre al docente como persona y como profesional, tomando en cuenta una práctica de investigación docente, lo que redundará en la calidad de la educación.

La capacitación y mejoramiento docente repercuten sobre el rendimiento de los alumnos, junto con otros factores asociados a características del maestro, el alumno y la comunidad educativa en general.

Por lo que para que la capacitación docente sea productiva es necesario una reorientación en el manejo de los procedimientos utilizados en la programación, la metodología utilizada en los cursos y sobre todo la importancia de que los docentes conozcan y utilicen la investigación para identificar sus propias necesidades y deficiencias sobre problemas muy concretos y elementales de su desempeño profesional; logrando docentes más creativos e innovadores.

El propósito de esta investigación es conocer de manera general las necesidades de formación y capacitación de los docentes de bachillerato de nuestro país. Y de manera concreta de los docentes del Bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín, de la ciudad de Quito.

Lo que nos lleva a plantearnos los siguientes objetivos específicos:

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

Con la finalidad de que los profesores de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín cuente con las herramientas conceptuales y de carácter práctico, que les permita reflexionar sobre sus prácticas docentes e identificar los cambios que deben realizar para favorecer las potencialidades de sus educandos, les invito a revisar el curso de formación: Programación Neurolingüística como estrategia de enseñanza-aprendizaje para mejorar la comunicación educativa, orientado a los docentes del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín.

El curso se diseñó en base al diagnóstico de sus necesidades formativas, por lo que espero que sea útil para enriquecer su desarrollo profesional y constituya un apoyo que impulse el mejoramiento constante de su trabajo pedagógico y los cambios necesarios para que los conocimientos adquiridos se manifiesten en las actividades cotidianas dentro del aula y del centro educativo.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto**

Kaufman, (1982) o Witkin (1996) relacionan el término necesidad con la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable.

Alvira (1991) manifiesta que la necesidad es una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

Montero, L. (1987,55) define como necesidad formativa: “el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza”.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesor, que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales.

Su estudio nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los cuales los maestros presentan insuficiencia o se los considera de relevancia para el desarrollo de su labor diaria, constituyéndose en punto de atención en los programas de formación docente.

### **1.1.2 Tipos de necesidades formativas**

Los tipos de necesidades formativas que a continuación se describen son una muestra de ellas, debido a que su clasificación es muy extensa; y, su finalidad es establecer distinciones que servirán como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios: las que padecen los alumnos, los pacientes, los clientes, entre otros, de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el

ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos: que son las que afectan a centros, transportes, materiales, recursos económicos, tiempos, espacios, entre otros.

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

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

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

1. Necesidades de la personas frente a necesidades de los sistemas: las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, entre otros.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas: las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes: una carrera formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales: la vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en

función de un cambio futuro más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Por lo que pueden existir necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distinto al actual.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan: D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Bradshaw (1972), en Zabalza, (1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

1. Las necesidades normativas: hacen referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja con el de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.
2. Las necesidades sentidas: constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias, manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendientes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los "problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio".
3. Las necesidades demandadas: están dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
4. Las necesidades comparativas: son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...)

5. Las necesidades prospectivas: son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

Moroney (1977), reduce a cuatro los tipos de necesidades formativas:

1. Necesidad normativa: con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
2. Necesidad percibida: relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
3. Necesidad expresada: se manifiesta en un programa o servicio concreto.
4. Necesidad relativa: equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

Colen (1995), clasifica las necesidades formativas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

1. Necesidades del sistema: que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
2. Necesidades del profesorado: originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

De acuerdo a las diferentes clases de necesidades formativas, podemos apreciar que todas están encaminadas a mejorar las aptitudes individuales y grupales de las personas, así como de los procesos administrativos y educativos, lo que sin duda repercute en el buen desempeño de los trabajadores y de las instituciones en general.

### **1.1.3 Evaluación de necesidades formativas**

Según Gairín (1995) la evaluación de necesidades es: “Una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación”.

Stufflebeam (1987) afirma que la evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados”.

La finalidad básica de la evaluación de necesidades es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. A fin de desarrollar actividades formativas, de tal forma que los contenidos de la formación se relacionen directamente con los problemas y necesidades que se detectan en el desarrollo de la práctica profesional.

La evaluación puede ser entendida en función de alguna de las siguientes perspectivas:

- Como estimación del nivel de logro de los objetivos propuestos previamente o bien como el nivel de desempeño de las conductas pretendidas. Sobrevalora los momentos inicial y final en los que se establecen las metas y se valora su consecución, respectivamente.
- Como proceso de valoración o asignación de mérito a un objeto (programa, centro, actuación, resultado).
- Como proceso orientado a facilitar o promover la toma de decisiones acerca del objeto evaluado u otros que se relacionan o asocian con él de manera más o menos directa.
- Como proceso que sintetiza las tendencias conceptuales anteriores. Constituye la acepción más comprensiva e integradora, a la vez que la más actual.

Tejada (1993), situándose en esta última tendencia, concibe la evaluación como un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones. Esta definición contempla tanto la valoración de una situación formativa como la orientación del proceso hacia la toma de decisiones a fin de mejorar el “objeto” en cuestión, que es en este caso sería la formación y la práctica docente.

La identificación de las necesidades formativas hace referencia a un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos

formativos que una persona o un grupo predeterminado presenta en relación con el desarrollo adecuado de su actividad profesional. Esta producción de conocimiento puede ser interpretada desde diversas perspectivas, manifestando características que la identifican con un proceso de evaluación. Sin embargo, por su orientación a la mejora de la situación formativa actual como por la participación de agentes externos o internos que lo conduzcan, puede ser también entendida como un proceso de asesoramiento.

La definición general de evaluación que nos ofrece Casanova (1995) es precisa para ser aplicada a la evaluación de necesidades de formación y desarrollo: considerándola como la “recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes a fin de corregir o mejorar la situación evaluada”. (Casanova, 1995:55).

A partir de este punto, se puede definir la evaluación de necesidades de formación como un proceso de obtención de información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene incidencia el nivel real de formación de una persona o un grupo, en relación con otra situación posible que permite un mejor desarrollo de las tareas o funciones asignadas; o, la ejecución de otras nuevas, con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

De esta manera, relacionamos las necesidades formativas a la práctica profesional, vinculación que tiene una importancia fundamental no sólo para los procesos de identificación de necesidades, sino también para el diseño, desarrollo y evaluación de las acciones formativas orientadas a satisfacer o subsanar las necesidades detectadas o, más comúnmente, a desarrollar nuevas prácticas que implican aprendizaje profesional.

La relación con la práctica implica una exigencia ineludible de participación de los interesados en todas las fases del proceso.

*Características específicas de la evaluación de necesidades formativas.-* La evaluación puede adquirir poder sancionador de la formación precedente, con lo que indirectamente se convertiría en una comprobación del nivel de logro

de metas previas. También se puede entender la evaluación como una tarea de asignación de valor o mérito.

Pero con mayor frecuencia, la evaluación de necesidades formativas es entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior. Por lo que se podría adoptar un concepto de la evaluación de necesidades focalizado en:

- El hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada.
- Su carácter sistemático y planificado.
- La obtención de información específica como tarea medular.
- La valoración de las demandas formativas detectadas.
- Su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones enmendadoras, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

Tomando como referencia los distintos tipos de evaluación existentes, el análisis de las necesidades puede concebirse como un proceso de carácter endógeno al sistema de referencia (evaluación interna) o bien como una tarea exógena al sistema (evaluación externa), e incluso como un proceso de gestión mixta (agentes externos y participantes internos).

Además, los participantes pueden valorar sus propias necesidades o situaciones-problema (autoevaluación) o, por el contrario, éstas pueden ser apreciadas por otras personas (heteroevaluación). Por otro lado, el análisis puede estar referido al ámbito individual, grupal, colectivo o comunitario.

También se puede realizar la distinción entre evaluación cualitativa y cuantitativa, en función de los instrumentos utilizados en la recolección de la información y, por tanto, en la naturaleza de los datos obtenidos y de las operaciones de análisis de los mismos. Aclarando que los datos cualitativos proporcionan una mayor riqueza informativa sobre las necesidades formativas.

Tejada (1992) nos ofrece un cuadro en el que se presenta las dimensiones de la evaluación, tomado en cuenta una serie de interrogantes que sin duda aportarán con información para la toma de decisiones, en función de los

objetivos que se persigan. De esta forma, la evaluación inicial sobre las necesidades formativas, se enmarcaría en las siguientes preguntas claves:

¿Para qué?

Su finalidad es formativa

- Mejora de la docencia
- Contratación de formadores

¿Qué?

Objeto

- Necesidades
- Objetivos
- Contenidos
- Recursos y medios
- Metodología
- Resultados

¿Cómo?

Modelo-diseño.

Técnicas e instrumentos

- Experimental
- Basado en la demanda
- Toma de decisiones
- Cuantitativos-cualitativos

¿Cuándo?

Momento

- Momento inicial: el programa en sí mismo
- El programa en su desarrollo
- Momento final: el programa en sus resultados

¿Con qué?

Instrumentos

Costos

- Observación
- Entrevista
- Cuestionario

- Pruebas objetivas y pruebas de ensayo.
- Hojas de evaluación de prácticas y técnicas de observación.
- Técnicas de información directa.
- Presupuesto de material, de personal
- Previsión de tiempo

¿Quién?

Protagonistas-Evaluadores

- El evaluador
- El Coordinador
- Los profesores participantes
- Ambos
- La institución

¿A quién?

- A los ponentes
- Al Coordinador
- A los profesores participantes
- A ambos
- A la institución

¿Para quién?

- Los profesores participantes
- La institución
- La administración
- Los organizadores

La evaluación no es una tarea más a realizar, no se trata de un control ni se propone juzgar a los docentes. Se lo plantea para que los formadores y gestores aprendan de su experiencia formativa, recojan datos e información que les permitan ser más eficientes y eficaces en la ejecución de sus tareas educativas, contribuyendo al alcance de la misión y objetivos institucionales.

#### **1.1.4 Necesidades formativas del docente**

La participación de los docentes en actividades formativas no depende sólo de las recompensas económicas futuras, sino también de la necesidad

sentida de actualizar sus conocimientos y prácticas en diversos temas de interés para su desarrollo profesional.

La Conferencia Internacional de educación (CIE), de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996), hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave en las reformas educativas pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro; y, para lograrlo, se debe empezar por el cambio del profesorado, unido a la evolución educativa. El éxito en las políticas educativas depende básicamente de la formación integral del docente. Lo más destacado de las aportaciones se concreta en los siguientes aspectos:

- ✓ La profesionalización de la enseñanza.- considerada como la mejor estrategia para mejorar la calidad y los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- ✓ El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional.- modificado para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educativas, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje.
- ✓ Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información.- de tal manera que el uso de éstas se conviertan en una ayuda eficaz en la tarea docente.
- ✓ La sociedad espera más y más de los futuros profesores.- en diferentes actividades novedosas como: la formación ética para la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad, entre otros. De esta manera los profesores no serán evaluados únicamente por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

Según resultados de un estudio realizado por Pérez Martina (1999), del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, sobre “¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?”, se puede detectar que el profesor de educación inicial y secundaria tiene necesidades de formación en todas aquellas tareas vinculadas a la función de tutoría, la investigación, la orientación, las nuevas alternativas de innovación didáctica y del trabajo en equipo. Todos estos aspectos pueden repercutir de forma directa sobre el sistema de enseñanza y facilitar la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. Hay que resaltar que los profesores demandan de manera general más formación

didáctica puesto que la consideran imprescindible, para el buen funcionamiento de su trabajo docente. Sin embargo, es notorio carencias en aspectos como: planificación de proyectos, aplicación y puesta en práctica de diversas metodologías y cómo construir, aplicar y utilizar diversas técnicas e instrumentos de evaluación.

En cuanto a la percepción de necesidad de formación práctica, los profesores consideran que se debe conectar más la teoría con la práctica, al aplicar los contenidos tratados con más ejemplos y demostraciones que se los pueda realizar en el aula, con propuestas metodológicas activas e individualizadas, que fomenten más el trabajo cooperativo, utilizando metodologías de lectoescritura y matemáticas; realizando propuestas de autoconocerse (antropología, deontología), problemas propios de la profesión (enfermedades, voz, personalidad).

#### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)**

Modelo de Rosett.- se basa en el análisis de necesidades de formación y tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos” y “Hacia dónde vamos”
- Tipo de información buscada: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

Modelo de Kaufman.- La demanda de necesidades viene definida como el vacío existente entre la situación actual y la situación deseada (Kaufman, 1992). Este vacío puede superarse mediante acciones de formación y perfeccionamiento profesionales. Y para lo cual considera los siguientes aspectos:

##### 1. Alcance y Plan

¿Por qué se realiza un análisis de necesidades?

¿Cuáles son los resultados potenciales de un análisis de necesidades?

¿Está la organización dispuesta a asumir los cambios señalados?

##### 2. Conseguir participación y apoyo

¿Quién se encarga de realizar el análisis de necesidades?

¿Sobre quién repercute el análisis de necesidades?

¿Cómo se puede involucrar activamente a todas las partes interesadas?

¿Cuál es el objetivo del cambio y por qué?

3. Recoger información

Recopilación de datos por medio de entrevistas, cuestionarios, método Delphi (empleados, externos, contraparte, dirección...)

4. Evaluar la información

Valoración de los datos con relación teórica

5. Informar lo hallado

Elaboración de una documentación, se informa a todos los involucrados.

Modelo de Cox.- F.M.Cox (1987), uniendo el análisis de las necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que en forma resumida abarca los siguientes aspectos:

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

Modelo Deductivo.- según Kauffman (1988), parte de metas y declaraciones de resultados existentes y pasa a “deducir” un programa educativo; pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. Y a partir de los mismos, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento y se trazan los procesos, a fin de lograr dichos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

Cuando se emplea este modelo, el punto de partida es la identificación y selección de las metas existente para la educación.

## **1.2 Análisis de las necesidades de formación**

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

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

En América Latina en los últimos treinta años del siglo XX y comienzos del XXI, no han existido propuestas filosóficas novedosas en la enseñanza y en la educación. La supuesta sociedad del conocimiento ha traído poco interés por la filosofía de la educación y la epistemología educativa en nuestra región, abandonándose u olvidándose de la propuesta de Paulo Freire sobre una “pedagogía del oprimido”, como proceso de concientización y lucha por la superación de la opresión, la marginación y la pobreza.

Ventajosamente, la reflexión filosófica sobre la educación en América Latina ha ido cambiando al considerar el acto educativo como la necesidad de establecer pedagógicamente relaciones del ser humano con el mundo, mediante la praxis educativa; con una educación autogestionaria y corresponsable, cuyo objetivo debe ser el desarrollo del hombre en la sociedad. Esto implica la combinación del estudio y el trabajo, de la teoría y la práctica, de la escuela y la vida, de la enseñanza y el aprendizaje, la producción, y, la práctica política, social, económica, científica y tecnológica.

Sin embargo, los rápidos avances científicos, la influencia de las tecnologías de la información y la comunicación, y los crecientes procesos de globalización económica, hacen necesario revisar y replantear estos supuestos como un requerimiento de una política de Estado en educación, ciencia y tecnología, en una perspectiva estructural y de largo plazo, si se quiere dar respuesta a las crecientes demandas de la sociedad del Siglo XXI.

El modelo educativo actual y a futuro, debe centrarse en el desarrollo humano, con una identidad cultural promotora de la paz, orientado por valores de una ética global; a fin de que nuestra sociedad alcance altos niveles de bienestar y desarrollo sustentable, que fomente el respeto a la vida en sociedad, la solidaridad social, la conservación de la naturaleza y del medio ambiente. Tiene que reconocer la centralidad del estudiante y el reconocimiento de sus diferencias individuales en el proceso de aprendizaje. Así como el apoyo del docente para guiar y formar, a través de los procesos de enseñanza,

mediante actividades de innovación académica y de generación, que les permita aplicar los conocimientos en la resolución de los problemas de su entorno económico y social.

En la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, los países del mundo reconocieron la importancia de la Educación para el Desarrollo Sostenible. En el documento final de esta conferencia, los Estados participantes se comprometieron a fortalecer la Educación para el Desarrollo Sostenible, incluso después de que finalizara el Decenio de las Naciones Unidas de la EDS (2005-2014).

La Educación para el Desarrollo Sostenible consiste en integrar en la enseñanza y el aprendizaje aspectos esenciales del desarrollo sostenible, tales como el cambio climático y la reducción de la pobreza. Para lo cual requiere la aplicación de métodos didácticos participativos, capaces de dotar a los alumnos de los conocimientos, las competencias, las actitudes y los valores necesarios para construir un futuro sostenible.

En el Ecuador, la nueva constitución del 2008 amplía y modifica sustancialmente el enfoque, las finalidades y compromisos de la educación, basada en el principio de que la educación es un derecho de todas las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Aborda el derecho a una educación de calidad y el derecho al respeto en el entorno de aprendizaje.

Por lo que su avance se ubica en diferentes áreas, como el modelo de gestión, la universalización, la erradicación del analfabetismo, el fortalecimiento de la educación para adultos, el mejoramiento de la calidad y equidad, la rendición de cuentas y la revalorización de la profesión docente.

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

La organización adquiere sentido e identidad a través de sus metas, las mismas que establecen el estado futuro que se desea alcanzar; proporcionan la razón para su existencia y además proporcionan un conjunto de normas y estándares que permiten medir el razonamiento organizativo.

La finalidad de las metas.- ya sean metas a corto, mediano y largo plazo, deben ser un medio para lograr los fines hacia los cuales está encaminada la actividad de una empresa.

Las metas son la expresión concreta y cuantificable de las variables críticas de los objetivos estratégicos institucionales. Deben ser alcanzables, cuantificables, realistas, cronológicamente limitadas y reflejar los compromisos adquiridos por la institución.

Según su alcance los objetivos pueden ser generales o largo plazo; tácticos o mediano plazo; y operacionales o corto plazo.

*Largo plazo:* se basan en las especificaciones de los objetivos para años distantes. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos de una empresa y se los planifica para un período mínimo de 5 años, en adelante.

*Mediano plazo:* son los objetivos tácticos de la empresa que se fijan por áreas para ayudar a éstas a lograr sus propósitos, en función de los objetivos a largo plazo. Su planificación es para 2 o 3 años, dependiendo de las actividades empresariales.

*Corto plazo:* son los objetivos que se van a realizar en un periodo menor o igual a un año, también son llamados los objetivos individuales u operacionales de la empresa ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la misma. De esta manera, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos medios y largos, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y factibilidad.

La buena planificación corporativa requiere un pensamiento estratégico. Los accionistas considerarán los valores de sus acciones para evaluar el desempeño corporativo, a través de metas que moverán a la corporación en la dirección deseada durante un período de 5,10 años o más.

Sin embargo, uno de los mayores errores de ciertas organizaciones es esperar resultados a corto plazo, por lo que al trazarse metas lo hacen a corto plazo y no a largo plazo como sería lo óptimo. Tienen una perspectiva y un horizonte temporal, cuando las empresas japonesas tienen una perspectiva a largo plazo que supera los 150 años.

Por lo tanto, se puede concluir que las metas a largo plazo mejorarán las acciones y decisiones de mediano y corto plazo.

### **1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa**

Para el cumplimiento de la misión y visión de cualquier institución educativa, se debe contar con los recursos necesarios, tales como:

Recursos financieros.- son el efectivo y el conjunto de activos financieros y pueden estar compuestos por: dinero en efectivo, préstamos a terceros, depósitos en entidades financieras, colocación de bonos y acciones, entre otros.

Las fuentes de recursos financieros pueden ser varias, entre las que se puede citar: actividad propia de la institución educativa, participación de los socios o accionistas que invierten a cambio de un rendimiento futuro; préstamos de entidades financieras, subsidios asignados por el gobierno.

El control del presupuesto es fundamental, para optimizar el uso de los recursos económicos y descubrir diferencias que podrían producirse y sugerir acciones correctivas, si fuere necesario.

Recursos Humanos.- formado por personal administrativo (autoridades y colaboradores del área administrativa), docente (cuerpo de profesores) y de servicios (asesoría de personal especializado como: médico, odontólogo, enfermera, psicopedagogo, psicólogo, entre otros).

Recursos tecnológicos.- son indispensables para lograr y mantener buenos resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y

cumplir con los objetivos formulados en los planes y programas de estudio.

Los recursos tecnológicos y específicamente, las tecnologías de la información y de la comunicación y los recursos multimedia, plantean una transformación en los roles docentes y en las modalidades de trabajo, generando la necesidad de cambios en la organización educativa. Para lo cual es necesario realizar un seguimiento y evaluación del impacto de los mismos sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje en los establecimientos participantes.

Entre los objetivos del uso y aplicación de los recursos tecnológicos, podemos mencionar:

- Desarrollar un marco pedagógico-didáctico para la integración de nuevas tecnologías de información y comunicación (TICS) a la enseñanza y aprendizaje.
- Actualizar los enfoques teóricos y competencias vinculadas al manejo y utilización de los recursos tecnológicos, en el marco de la gestión institucional y el trabajo con tecnologías.
- Diseñar estrategias didácticas acordes a los recursos disponibles en cada institución participante.
- Incorporar los recursos tecnológicos de cada establecimiento en actividades pedagógico-didácticas que se integren al Proyecto Educativo Institucional.
- Aplicar la gestión de recursos tecnológicos en el marco de la conducción institucional y de la filosofía de la calidad, entendida como mejoramiento de los procesos.

La integración curricular de los medios tecnológicos: informáticos, telemáticos, audiovisuales y de la comunicación social en general; y, el aprovechamiento de las ventajas didácticas, no es tarea sencilla, en vista de que el profesorado requiere determinadas habilidades y conocimientos técnicos, así como el estar informado sobre los materiales disponibles y sobre cómo usarlos didácticamente.

En la mayoría de los establecimientos educativos existen aulas de recursos tecnológicos, especialmente acondicionadas para su utilización, donde se considera la buena disposición de los equipos,

iluminación adecuada y audición correcta. Entre las que se puede mencionar: laboratorios de informática, salón de audiovisuales y las bibliotecas donde también se puede acceder a los medios tecnológicos.

Recursos físicos y materiales.- Dentro de la infraestructura física consideramos:

- El espacio físico disponible para el uso y el almacenamiento de los recursos: aulas, laboratorios, canchas deportivas, oficinas administrativas, almacenes, entre otros.
- Las instalaciones: iluminación, enchufes, ventilación, aislamiento, sistemas de seguridad.
- Los materiales complementarios: mobiliario, pizarras, equipos de laboratorios, entre otros.

Rosa Saco (1988), al referirse a los recursos materiales, los clasifica de la siguiente manera:

Según el medio de comunicación:

- Material impreso: textos, manuales, folletos, láminas.
- Material audiovisual: videos, diapositivas, programas, radio, cds.
- Objetos diversos: maquetas, modelos, animales disecados, módulos de laboratorio.
- Materiales de multimedia: es la combinación de varios medios, como: programa de radio con apoyo de material impreso; programa desarrollado en un computador y proyectado.

Según la generación de medios para la enseñanza:

- De primera generación: cuadros, mapas, gráficos, manuscritos, objetos de exposición, pizarra, etc.
- De segunda generación: manuales, textos escolares, folletos, guías, test impresos.
- De tercera generación: fotografías, diapositivas, películas, grabaciones de sonido.
- De cuarta generación: enseñanza programada y laboratorios.

- De quinta generación: Las computadoras aplicadas a la enseñanza.

Según la función que desempeñan:

- Los materiales que complementan la acción directa del profesor: apoyándolo en diversas tareas, tales como: dirigir y mantener la atención del estudiante, presentarle la información requerida, guiarle en la realización de prácticas, entre otras. Estos materiales pueden ser diapositivas, transparencias, guías de lectura o actividades, equipos de experimentación, programas en vídeo, entre otros.
- Los materiales que suplen la acción directa del profesor: ya sea porque el docente lo prevé en un momento determinado o porque se trata de un sistema de enseñanza-aprendizaje diseñado bajo la modalidad de educación a distancia. Para ello utilizan uno o más medios ya sea visuales auditivos o audiovisuales.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).**

Según la teoría antropológica-humanista relacional se distingue 3 tipos de liderazgo: transaccional, transformador y trascendental, que influyen en la relación que existe entre el líder y sus seguidores.

*Liderazgo transaccional (autocrático).*- está representado por personas que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de sus metas establecidas, aclarando los papeles o requerimientos de éstas. Se interactúan con el líder únicamente por motivación extrínseca o externa. La cual está relacionada con las recompensas. Una situación común de este tipo de liderazgo se presenta en el aula y a nivel educativo, cuando los supervisores, coordinadores, directores y docentes influyen sobre sus subordinados a través de premios y castigos, forzándoles a obedecer lo que diga el líder sin estar de acuerdo, logrando que en muchos casos el estudiante se convierta en un ente pasivo. Tal postura direccional también se refleja en la aplicación del currículo cerrado que llevan a la mecanización de actividades, sin permitir la innovación y el cambio, y, desarticulando

el mundo educativo con el mundo de la producción, lo que produce mediocridad, ineficiencia, ineficacia y baja calidad de vida.

*Liderazgo Transformador (democrático).*- está compuesto por personas que proporcionan consideración individualizada y estimación intelectual, además, poseen carisma e interactúan por motivaciones extrínsecas e intrínsecas. En el docente se fomenta una relación de influencia con el estudiante, muy cercana a la verticalidad, sin la posibilidad de incentivar a un ser autónomo, solvente, creativo, ético, sesgando cualquier acercamiento a la calidad motivacional.

Un líder transformador dentro del sistema educativo, influye más allá de la obediencia, lo hace a través de pequeños y progresivos logros que le permiten estructurar una visión compartida vinculando las potencialidades de los docentes y autoridades, a fin de aprender a enfrentar y progresar en los retos de cambio que se plantean.

La transformación se manifiesta por sucesivas acciones, evaluaciones, reflexiones y reorientaciones. La visualización del progreso general impulsa el crecimiento y nuevos éxitos.

*Liderazgo trascendental.*- la relación ejerce una influencia personal y se interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendental, el docente conduce a una comunicación de mayor valor en sus estudiantes, al existir mayor confianza, lealtad y deseos por trabajar por una misión que valga la pena. En el contexto educativo se hace imprescindible este tipo de liderazgo que permiten crear un tipo de lealtad más profunda y enriquecedora, con una relación más estable y una respuesta más generosa, que permite el desarrollo de valores de los seguidores.

Entre los tipos de liderazgo docente tenemos:

*Líderes autoritarios.*- imponen su voluntad por la fuerza, crean un ambiente de tensión y temor, producen un conformismo en el comportamiento del grupo. El líder cree que es más y el estudiante

le debe obediencia, limitándose a ser un receptor de la información transmitida.

*Los líderes democráticos y participativos.*- se identifican con el grupo, comparten sus vivencias y problemas, se delegan responsabilidades, toman sus decisiones sobre la base de la consulta y actúa de acuerdo a la opinión de las bases, orientan en la toma de decisiones y producen una atmósfera de participación y responsabilidad colectiva. Los miembros del grupo democrático están muy satisfechos, son más cooperadores, menos hostiles y capaces de conseguir los objetivos del grupo.

*Los líderes permisivos.*- desempeñan un papel muy pasivo en cualquier actividad que desarrollan y dan total libertad a cada integrante del grupo o el grupo en general, en lo concerniente a la toma de decisiones sobre las actividades y los procedimientos a desarrollar. Se limita a explicar sobre los materiales a utilizar y se asegura de que todos hayan entendido; y, a partir de ese momento él participará solo ante el requerimiento de un integrante del grupo.

#### **1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de Organización, regulación).**

Bachillerato General Unificado (BGU)

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

Características:

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

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite

adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

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

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

Demandas de organización:

El mundo contemporáneo demanda formas específicas de aprendizaje, siendo necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica, en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura; y, que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, es imperante la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con lo cual el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje.

Regulación:

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se basa en:

- El Reglamento a la LOEI.
- La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

- El Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011, en el cual se expide la normativa para la implementación del nuevo currículo del bachillerato.
- El Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011.

#### **1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI; Reglamento a la LOEI; Plan Decenal).**

Los últimos años han significado un tiempo de transición para el sistema educativo nacional, desde los niveles inicial, hasta el superior. Este cambio está expresado en las nuevas Leyes y reformas y sus respectivos reglamentos.

Al realizar un análisis de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento, se puede encontrar algunos temas destacables como: la creación del Bachillerato General Unificado; el sistema de notas; los cambios a las evaluaciones académicas; las nuevas oportunidades para ganar el año; los cambios de las jornadas pedagógicas de los docentes.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) también crea el Consejo Nacional de Educación, cuya función principal es la creación de políticas; establece un modelo de gestión desconcentrada para el manejo del sistema educativo nacional, a través de la categorización en zonas, distritos y circuitos que están supeditados al Ministerio de Educación; la creación de currículos nacionales desarrollados por el Ministerio, y que pueden ser completados o adaptados por las instituciones educativas, pero que sin embargo, su implementación debe ser autorizada por el Consejo Académico y la autoridad zonal.

A fin de mejorar la calidad de la educación en nuestro país y promover un mejor acceso a la misma, de todos los sectores de la sociedad, se implementó como reforma educativa el Plan Decenal de Educación, en el cual se proponen las siguientes políticas:

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

4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Es necesario recalcar que las mencionadas reformas están enfocadas en el proceso de aprendizaje por parte de los estudiantes, en el desempeño de los docentes y en la administración de los centros educativos.

Ahora solo se espera la correcta implementación de las mismas, a fin de cumplir con su propósito.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

Ferry (1991) entiende la formación como un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades.

Desde la perspectiva del trabajo Buckley y Caple (1991) hablan de formación como “un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades. Su propósito en el mundo del trabajo, es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dados” (p.1).

De las concepciones anteriores se puede apreciar que en la formación predomina la dimensión personal, por encima de otras dimensiones técnicas, cuya finalidad es el desarrollo integral de la persona.

La Formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

La etapa de formación inicial, según (Feiman-Nemser, 1983) supone la etapa formativa anterior al desempeño de la formación docente, denominada “pre-entrenamiento” que persigue desarrollar las capacidades, disposiciones y actitudes de los profesores, con el fin de prepararles para acceder a la enseñanza y facilitarles la eficacia en su tarea docente.

En la formación inicial el profesor comienza su trayectoria con la formación que recibe como estudiante en la universidad. Su titulación académica le permite, entre otras funciones, poder ejercer la enseñanza en las materias en las cuales se especializó. Aunque no siempre vaya acompañada de la necesaria formación didáctica y pedagógica. Lo que obliga a las instituciones de formación docente a plantearse en qué condiciones egresan los futuros docentes para ejercer su labor apropiadamente. Por lo que es sumamente importante que las instituciones formadoras vinculen la formación inicial con la práctica y con la investigación desde el inicio de la carrera docente; convirtiéndose en centros de encuentro y discusión pedagógica de constante renovación, tomando en cuenta los cambios acelerados que vive el mundo actual, a fin de satisfacer las necesidades de los educandos y sus contextos.

#### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente.**

Marcelo García (1995), entiende la formación del profesorado como: “el campo de conocimientos, investigación y de propuestas teóricas y prácticas, que....estudia los procesos mediante los cuales los profesores en formación o en ejercicio se implican individualmente o en equipo, en experiencias de aprendizajes en las cuales adquieren o mejoran sus conocimientos, destrezas y disposiciones, y que les

permite intervenir profesionalmente, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación” (p.183).

La formación del profesorado según Santiago Castillo Arredondo y Jesús Cabrerizo Diago (2006), se refiere a planteamientos formales de procesos didácticos que posibilitan la capacitación, preparación o perfeccionamiento del docente para su desarrollo y mejora profesional desde el inicio de su carrera.

La capacitación relacionada al perfeccionamiento, según Devalle (1999), está entendida como: “ser capaz, implica una posibilidad, una potencialidad. El supuesto de que el ser humano es posible de lograr formas más perfectas o acabadas”. Es decir, dotar de un bagaje de conocimientos al docente para fortalecer su práctica en el aula y perfeccionar su desempeño profesional.

Lamentablemente, no se trata con la debida seriedad la capacitación docente, obteniendo como resultado el fracaso o la poca efectividad en los distintos contextos en los que se emprenden. Por lo que es pertinente reflexionar sobre la oferta de los cursos de capacitación, deben responder a las necesidades y carencias didácticas y organizativas de los profesores, así como estar bien planificados y con alto nivel de exigencia.

Pero a más de la capacitación es también importante considerar las condiciones del ejercicio docente que constituye uno de los puntos estratégicos para la mejora de la educación Filmus Daniel (1999) señala que como condición básica e impostergable para lograr importantes cambios en la formación docente, se debe transformar la situación laboral de los maestros.

La primera razón atiende a la equidad social: cualquier trabajador merece condiciones dignas de vida a partir de su salario.

La segunda razón es que no es posible esperar un ingreso a la formación para la docencia movido por las motivaciones propias, intrínsecas al ejercicio de una profesión, si no se parte de condiciones básicas que hagan deseable la carrera.

Por lo tanto, se hace imprescindible brindar al docente la debida atención a través de políticas educativas gubernamentales más favorable, a fin de que la formación profesional docente se convierta en la herramienta que le permita desenvolverse eficientemente, para lograr una educación de calidad.

De igual manera los elementos interpersonales del desempeño docente forman parte integrante de las relaciones de cada ser humano, puesto que influyen en el comportamiento de las personas; siendo la comunicación el punto central de las relaciones interpersonales, debido a que a través de ella se realiza la mediación de acuerdos en las instituciones educativas propias de la cultura institucional que desarrolla cualquier proyecto docente. Convirtiéndose en la mejor herramienta de interacción entre todos los actores del sistema educativo.

Por lo tanto, los docentes deben asumir la conciencia de ser profesionales en proceso permanente de formación, lo que quiere decir que con la práctica cotidiana se va aprendiendo, pero a la vez, reconocer la necesidad de una formación permanente para mejorar su desempeño y satisfacer las inquietudes de sus estudiantes, aplicando estrategias coherentes con la realidad, de ahí que la capacitación se hace necesaria para estar al día con las nuevas demandas del mundo actual.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

La formación técnica está encaminada a varias actividades y profesiones de los diferentes sectores de la producción de bienes y servicios, tales como: salud, medioambiente, electricidad, telecomunicaciones, transporte, construcción, seguridad, agricultura, turismo, industria manufacturera, entre otras.

Para el Ministerio de Educación de la República de Argentina, la formación técnica se caracteriza por brindar:

- Orientación a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.
- Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita desarrollar técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas en las diferentes industrias.
- Preparación especializada para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas.

En nuestro país, la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica, Artes, Música y Pedagogía, tiene como misión “Gestionar técnicamente la formulación de la Política Pública de formación técnica y tecnológica, artes, música y pedagogía articulada con los sectores públicos y productivos, el Sistema Nacional de Educación y el de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales”, con lo cual se estaría abriendo paso a la formación de profesionales técnicos que demanda nuestro país para su desarrollo y crecimiento, apoyando la competitividad del mismo.

En Ecuador existe también el programa: Educación y Formación Técnica y Profesional, EFTP, que tiene como objetivo contribuir a: “Mejores oportunidades para los egresados/as del bachillerato, para continuar estudios superiores y/o insertarse en el mundo laboral”.

El mencionado programa se inscribe en las políticas 3 y 6 del Plan Decenal de Educación, manteniendo una relación directa de planificación y ejecución entre el Ministerio de Educación -MINEDUC y la Asociación Flamenca de Cooperación al Desarrollo y Asistencia Técnica –VVOB, para apoyar al bachillerato técnico ecuatoriano.

Por lo que la formación técnica a más de contribuir al desarrollo individual, al mejorar la calidad de vida de las personas; también aporta en lo social, al ayudar a elevar la productividad y el crecimiento del país.

#### **1.2.2.2 Formación continua.**

Al mencionar la formación continua o permanente, nos debemos referir también al desarrollo profesional en el cual intervienen muchos procesos de carácter formativo, evolutivo, histórico, sociopolítico, entre otros, que afectan al ejercicio profesional del docente y que el desarrollo profesional, como disciplina curricular, debe contemplar como un todo integrador.

Paz (2005) concibe a la formación permanente como un proceso inherente a la práctica y teoría cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación, que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión.

La educación permanente más que educación para la vida, es educación durante toda la vida (Tunnerman, 2003). En América Latina, la formación permanente del docente es tratada como un punto neurálgico en el desarrollo de reformas educativas que protagonizan el escenario latinoamericano desde los años noventa (Paz, 2005).

L. García Ramis (citado por Paz en 2005), destaca que el perfeccionamiento del docente implica “enriquecimiento cognitivo, metacognitivo y de desarrollo de las potencialidades de la personalidad como un todo”. Se evidencia que la formación del profesional de la educación es un proceso que nunca se termina, debido a sus permanentes ajustes y reajustes a las exigencias sociales.

Los cambios en la educación y en la sociedad plantean nuevas demandas a la profesión docente haciéndola cada vez más compleja. La formación permanente, entendida como el conjunto de actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del profesorado, se reconoce entonces como un derecho y una obligación de todos los docentes.

Las últimas tendencias en la formación del profesorado, contemplan una perspectiva global, sin diferenciación entre inicial y permanente o continua. Por lo tanto, la formación del profesorado ha de desarrollarse teniendo en cuenta la diversidad de sus intereses y necesidades.

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

En la formación del profesorado, se han enseñado teorías sociológicas, docimológicas, psicológicas, didácticas, filosóficas, históricas, pedagógicas, ya concebidas; relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje y con las realidades cotidianas del oficio de docente; sin embargo, es necesario fomentar desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, diseñando y planificando los cambios que contribuyan a una educación de calidad.

Latorre (1992), al referirse sobre la formación docente señala que no se lo debe considerar al educador como un “transmisor de conocimientos” basada en la práctica tradicional donde la enseñanza se caracterizaba por la exposición de conocimientos y el aprendizaje por la recepción pasiva de los mismos por parte del alumno; sino que el profesor a más de poseer los conocimientos de manera científica, debe también ser capaz de comunicar eficientemente, a fin de que el estudiante pueda transformarlos y aplicarlos a otros aspectos. Por lo tanto, el aprendizaje debe ser evaluado permanentemente para en caso de ser necesario realizar los cambios pertinentes, especialmente en lo relacionado a las metodologías de enseñanza que están directamente vinculadas con los resultados.

Por lo que si queremos mejorar la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesorado debe tener una formación continua que le permita afrontar el crecimiento vertiginoso de los conocimientos; así como de los avances de las nuevas tecnologías y de los sistemas de información y comunicación, para estar acorde con las exigencias de la educación que la nueva generación de estudiantes requieren hoy en día.

Los docentes necesitan contar con una serie de habilidades y cualidades que les permitan cumplir su rol como tales.

Moore (2001) “Se necesitan unas habilidades especiales para preparar y presentar un programa de estudios interactivo y participativo de verdad, así como para facilitar y gestionar la participación”. Las mismas que se presentan en cuatro ámbitos: pedagógico, social, técnico y administrativo.

*En lo pedagógico.-* el docente acompaña, media y retroalimenta al estudiante en su proceso de **aprendizaje** tanto individual como grupal, orientando y aconsejando cuando el alumno o el grupo lo ameriten.

*En lo social.-* debe poseer habilidades sociales que le permitan crear y mantener una comunidad de **aprendizaje** donde se respire una atmósfera agradable, debe ser acogedor, empático y estar siempre dispuesto a ayudar.

*En lo técnico.-* debe poseer habilidades mínimas de carácter general relacionadas con el uso de la tecnología, que faciliten el **aprendizaje** de los educandos. Por lo tanto debe tener conocimientos básicos de: Manejo en redes: manejo de información, comunicación y desarrollo. Utilización de materiales: uso de recursos de multimedia (sonido, video, imagen) y selección de material de trabajo.

Uso de periféricos: escáner, cámara digital, proyector digital, cámara web, impresora, micrófono, auriculares, memoria flash, entre otros.

Ofimática: dominio de al menos de un procesador de texto, programas de diseño de imágenes, presentaciones, edición de videos y sonidos.

*En lo administrativo u organizativo.-* poseer la capacidad para organizar y animar situaciones de **aprendizaje**, trabajar en la gestión del establecimiento educativo, gestionar la propia formación continua, construir una agenda de trabajo, organizar el espacio físico de las aulas, diseñar el aula en rincones, talleres y espacios de trabajo, organizar las intervenciones orales dentro y fuera de las aulas.

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

La reforma del sistema educativo actual, obliga a una constante formación del docente. La preparación, y perfeccionamiento de formadores ha de desarrollarse, necesariamente, mediante una metodología específica que mejore los conocimientos y habilidades pedagógicas de los profesores, logrando un mejor manejo de sus competencias para entender y guiar a sus educandos; y, sobretodo para que el verdadero aprendizaje sea permanente y eficiente.

Castellanos (2005), y su grupo investigativo tienen una visión de las competencias profesionales que debe tener un profesional de la educación, definiéndolas como “las competencias que permiten solucionar los problemas inherentes al proceso pedagógico en general y al proceso de enseñanza aprendizaje en particular, en el contexto de la comunidad educativa escolar y en correspondencia con el modelo del profesional de la educación, con el propósito de promover el desarrollo integral de la personalidad de los estudiantes” (p. 108).

Declarando como competencias pedagógicas las siguientes:

- Competencia Didáctica
- Competencia para la orientación Educativa
- Competencia para la Investigación Educativa
- Competencia para la Comunicación Educativa
- Competencia para la Dirección Educacional

Ropé y Tanguy (1994) citado en Braslavsky (1999:12) tratan las competencias como capacidades y consideran que cuando se habla

de profesores competentes entiéndase por competencia “la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho”

Cecilia Braslavsky estudiosa del tema de las competencias pedagógicas, considera cinco competencias que deben formarse en los profesores: competencia pedagógica - didáctica, la institucional, productiva, interactiva y especificadora.

La competencia pedagógica - didáctica se refiere no solo al cómo enseñar sino al proceso de toma de decisiones tan necesario en el proceso de enseñanza aprendizaje para poder atender todas las situaciones que se presentan en el proceso. El profesor debe tener criterios de selección entre una serie de estrategias para promover los aprendizajes de los alumnos, ser un facilitador del proceso, incluye el uso de las TIC.

La institucional.- es la competencia que el profesor debe tener para adaptar la macro política a la micro política de su escuela, su aula, según las necesidades y condiciones en que va a desarrollar el currículo.

La competencia productiva.-se refiere a que los profesores deben comprender el mundo en que viven y vivirán para que intervengan como ciudadanos productivos y puedan promover aprendizajes para el siglo XXI, dar la posibilidad al estudiante de plantearse el problema para resolverlo en el contexto donde se desarrolla.

La competencia interactiva.- se basa fundamentalmente en fomentar el trabajo en grupos y también trabajar en grupo, trabajar por formar el colectivismo, el amor y entendimiento hacia los demás. Está destinada a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro.

La competencia especificadora.- la debe tener todo profesor pues él es graduado de una disciplina, pero además por ser profesor tiene que tener los elementos pedagógicos necesarios para impartir esas clases, pero además debe tener un conocimiento más amplio de las

disciplinas que le permita formar al estudiante desde una visión más amplia, integral.

Concluyendo, se puede decir que la formación del profesorado requiere, en nuestros días, niveles de exigencia superiores a los de otras épocas, con ciertas competencias profesionales que los conviertan en auténticos especialistas en educación, que conozcan perfectamente y sepan poner en práctica el conjunto de principios y técnicas que aseguran la eficacia de cualquier acción educativa. Es decir, deben estar siempre preparados para responder a las nuevas necesidades de la sociedad.

#### **1.2.2.5 Características de un buen docente.**

(Berliner, 1987) se refiere al profesor eficaz cuando éste logra que al finalizar un ciclo escolar, sus alumnos hayan adquirido los conocimientos y destrezas adecuadas a su nivel de aprendizaje.

En cambio, (Brophy y Good, 1986) señalan que un profesor puede ser eficiente para unos estudiantes, y lo contrario para otros.

(Genovard y Gotzens, 1990) presentan ciertas cualidades del profesor eficaz resumidas de la siguiente manera:

- a) El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- b) Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- c) Empático, comprensión empática.
- d) Objetivo, tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto instruccional.
- e) Auténtico, es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- f) No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- g) Actitud positiva a todo cambio. Es aceptado, es afectuoso.

- h) Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación o proceso en el contexto instruccional.

Brookfield en un estudio realizado sobre competencias de los maestros en escuelas secundarias de Estados Unidos, los estudiantes señalaron los siguientes aspectos como los más valorados:

- ✓ Credibilidad y la autenticidad de los profesores. Credibilidad que se verá reflejada en la habilidad para fundamentar sus decisiones y especialmente los criterios de evaluación.
- ✓ Autenticidad que se manifestará en la congruencia entre el discurso y la acción de los profesores: el dar a conocer o explicitar los criterios, las expectativas y la agenda de trabajo con ellos; ser un real apoyo y ayuda para el aprendizaje; y la capacidad de compartir con sus alumnos su vida fuera del aula, entre otros aspectos.
- ✓ Buen manejo del campo disciplinario.
- ✓ Trato a los estudiantes. Que sean abiertos y honestos en su trato con ellos.
- ✓ Habilidad pedagógica.

Abramovay y Castro (2003), aplicaron una encuesta a estudiantes de diferentes ciudades de Brasil con la finalidad de estudiar las diferentes formas de violencia en los establecimientos educativos; y dentro de los aspectos que se incluyeron para su investigación, se tomaron en cuenta las características que debe tener un buen profesor, obteniendo los siguientes resultados:

- Tener capacidad para expresarse con claridad y lograr la asimilación y comprensión por parte de los estudiantes.
- Poseer interés en enseñar y la capacidad de motivar y aprender de sus alumnos.
- Ser amigo de los estudiantes y alumnos.
- Mantener control sobre la clase
- Dominar y permanecer actualizado sobre los contenidos que enseña.
- Respetar a los estudiantes.

Dussel, Brito y Núñez (2007), se refieren al estudio que realizaron en una institución de nivel secundario en Argentina, aplicando una encuesta a profesores y estudiantes, para conocer acerca de las características de un buen docente, obteniendo como resultado lo siguiente:

- Un maestro debe poseer dominio sobre la materia que enseña.
- Debe proponer actividades interesantes que ayuden a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Deben ser justos en su trato.
- Ser exigentes.
- Enseñar a sus alumnos a ser buenas personas.

La enseñanza no solo se trata de la difusión del conocimiento académico, sino de la interacción docente-alumno, y como el profesor es el responsable del desarrollo y formación de sus estudiantes, es muy importante poseer las 5 características de un profesor eficaz, según indica un artículo del portal electrónico Chicago Tribune.

#### 1. Una mente abierta.

Al saber enfrentar todas las situaciones adversas durante toda su trayectoria profesional, especialmente al principio de la carrera. *“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”*, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

#### 2. Flexibilidad y paciencia.

Son necesarias para controlar el nivel de estrés que podría tener en alguna situación generada por los estudiantes. La flexibilidad le va a permitir adaptarse a las circunstancias y a los cambios; y la paciencia a no alterarse, de tal manera que pueda lograr una buena convivencia con los que le rodean.

#### 3. Dedicación.

La profesión docente implica dedicación, al tener que aprender nuevas habilidades y asistir a cursos de formación profesional durante toda su carrera docente, incluso sacrificando períodos de descanso.

#### 4. Actitud positiva.

Le permitirá al docente enfrentar los problemas que pudieran tener y expresar los estudiantes, desde un punto de vista positivo.

#### 5. Altas expectativas.

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, lo que implica una constante superación tanto personal como profesional, para que con su esfuerzo motive a sus estudiantes a perseguir sus objetivos hasta verlos realizados.

En este y en los otros estudios anteriormente mencionados, todos los estudiantes coinciden en que el buen maestro combina saberes con habilidades y actitudes pedagógicas y éticas.

#### **1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.**

La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, debe desarrollar habilidades y competencias que le permitan desempeñarse eficientemente durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las prácticas de la enseñanza y su importancia se debe principalmente al hecho de que hoy en día se comprende que es imposible mejorar y adaptar la escuela a la sociedad del mañana, ni mucho menos promover la perseverancia y el éxito escolar si previamente no se cuenta con la experticia y el compromiso profesional de los docentes.

Según Anderson (1989), las transformaciones principales que caracterizan a nuestras sociedades y que acompañan los requerimientos de nuevas prácticas de enseñanza, se fundamentan en una nueva visión del aprendizaje basada principalmente en los siguientes postulados:

- ✓ El desarrollo de su experticia se expresa en la utilización estratégica y flexible de los conocimientos.
- ✓ El rol del profesor es un rol de mediación de aprendizajes y no de transmisión de informaciones.

- ✓ El alumno construye redes cognitivas significativas que utiliza en situación de resolución de problemas.
- ✓ El error hace parte intrínseca del aprendizaje y la autorregulación es más valorada que la regulación de origen externo.
- ✓ Los pares son considerados como recursos para el aprendizaje.

Esta nueva noción de aprendizaje implica que los problemas de la enseñanza deben ser comprendidos desde diferentes miradas y desde un punto de vista interdisciplinario o incluso transdisciplinario, o en cualquier caso bajo una mirada desde la cual las disciplinas se integren en construcciones de sentido al servicio del desarrollo de la inteligencia crítica de los alumnos (Lenoir, 2000, 2003; Lenoir, Larose, Grenon y Hasni, 2000).

Razón por lo cual, los responsables de las actuales reformas educativas deben dar la respectiva importancia al accionar docente en el proceso de formación, debido a que la formación docente es la piedra angular de toda reforma exitosa y seria, la calidad de la enseñanza depende de la profesionalización de la formación de profesores competentes.

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

La capacitación debe ser un proceso continuo, permanente y sistematizado que busque fortalecer valores y actitudes positivas hacia la docencia y que proporcione a los docentes los espacios necesarios para desarrollar sus habilidades y destrezas, aumentar sus conocimientos y proporcionarle las estrategias que le permitan transformar positivamente su práctica docente, que propicien la interrelación entre los participantes, tanto en el intercambio de experiencias como en la integración de la teoría con la práctica, con el objetivo de alcanzar aprendizajes significativos y permanentes.

La capacitación debe ser un proceso continuo, permanente y sistematizado que busque fortalecer valores y actitudes positivas hacia la docencia y que proporcione a los docentes oportunidades para desarrollar sus habilidades y destrezas, aumentar sus

conocimientos y proporcionarle las estrategias que les permitan ofrecer una educación de calidad.

La capacitación docente en nuestro país, a nivel gubernamental está a cargo del Ministerio de Educación, a través de la Dirección Nacional de Formación Continua, en donde se autorizan y se controlan los procesos formativos que ofrece SIPROFE para el desarrollo profesional de los docentes del sector público. Lamentablemente, la oferta de capacitación es limitada y restringida, sin considerar las verdaderas necesidades de formación por parte de los profesores.

### **2.2.3 Análisis de la tarea educativa**

#### ***1.2.3.1 La función del gestor educativo.***

El gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos como: procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Una de sus principales funciones es desarrollar todos sus conocimientos enfocados siempre hacia sus valores individuales y a sus actitudes frente a la administración de su quehacer educativo: ante alumnos, maestros, comunidad educativa, padres de familia, entorno social.

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, 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

Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un gestor del tiempo y de 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.

Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es “un creador de valor público”, que 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. Y en el caso de las instituciones educativas se evidencia en la prestación de un servicio de calidad, que responde a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

Lo que implica que el gestor educativo debe actuar en tres áreas de gestión interrelacionadas:

*La gestión estratégica*, que le permite realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, a fin de evaluar sus resultados para transformar o reformular los planes, procesos o acciones implementadas.

*La gestión del entorno político*, está dada por la relación del gestor con los contextos internos y externos mediante el uso de la persuasión y ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización y la obtención de recursos, que incidirá en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales. Permite también entablar relaciones con actores institucionales y políticos, que podrían convertirse en aliados estratégicos que coadyuven al desarrollo de la institución.

*La gestión operativa*, es la capacidad del gestor para hacer que la organización actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad de los resultados alcanzados.

El gestor educativo, es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, política y operativa, cuyo trabajo debería centrarse en dirigir la institución hacia el logro de su misión, visión, objetivos, políticas y principios. Además de establecer sistemas de comunicación que mejoren las relaciones e interacciones dentro de la institución. Así como motivar y estimular los resultados individuales y colectivos.

Esto exige a los gestores educativos a desarrollar una visión sistémica de la organización, concibiendo la gestión como un proceso holístico e integral, con capacidad para liderar instituciones educativas en proceso de transformación, de apertura al cambio, y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano íntegro, capaz de interactuar en una sociedad cada vez más compleja.

#### **1.2.3.2 La función del docente.**

En el ejercicio de la función docente es necesario que el docente disponga de ciertas condiciones propias de profesionalización como el compromiso con los estándares de calidad y los resultados.

Hoy en día, la tarea del profesor se dirige a que los alumnos aprendan por ellos mismos, mediante trabajos prácticos de exploración, actuando el profesor como facilitador capaz de preparar oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

Tebar (2003), señala que el docente como mediador de los aprendizajes de los estudiantes posee rasgos fundamentales, tales como:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica.
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de

desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.

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

En este marco, las principales **funciones** que deben realizar los docentes son:

- a) Diagnóstico de necesidades.
- b) Preparar las clases.
- c) Buscar y preparar materiales para los alumnos. Aprovechar todos los leguajes.
- d) Motivar al alumnado.
- e) Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
- f) Ofrecer tutoría y ser ejemplo.
- g) Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.
- h) Colaboración en la gestión del centro.

Concluyendo, los docentes son elementos constitutivos e imprescindibles en la calidad de la enseñanza y en la educación en general.

Es necesario que el maestro pueda crear en el aula una atmósfera que invite a todos a investigar, a aprender, y a construir su aprendizaje. El maestro debe ser el guía del alumno, que a más de enseñarle conocimientos, le prepare en valores para ser un buen ciudadano.

### **1.2.3.3 La función del entorno familiar.**

La familia es el núcleo esencial de desarrollo humano. Es su primera y más básica fuente de socialización; en su seno se construye el apego, base de la autoestima, y el autoconcepto para la vida adulta. Y aún más, es el escenario que nos permite aprender desde niños a afrontar retos y a asumir responsabilidades (Palacios y Rodrigo, 1998).

En un diagnóstico de naturaleza holística la presencia de la familia es reconocida como un elemento de enorme relevancia durante todo el ciclo vital, que es apropiadamente subrayado por el enfoque ecológico-sistémico. Esto no equivale a decir que el papel de la familia sea exclusivo, sino que más bien la clave se encuentra en las interrelaciones entre los individuos, el sistema familiar, y el resto de sistemas de influencia (Hernández Blasi, 1996). Aunque estas relaciones se establecen en todas direcciones, y de forma dinámica, también es cierto que la familia juega un papel central en la conformación de los individuos, que a su vez, redefinen el funcionamiento de instituciones educativas, empresas... y hasta gobiernos.

El entorno familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes que influyen de manera decisiva en la personalidad del estudiante, ya que se parte de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos, el mismo que es aprendido en el seno familiar.

Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño o joven va asimilando desde su nacimiento. Por lo tanto la vida en familia es un eficaz medio educativo al que se debe dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso reemplazará a los padres.

Para que el ambiente familiar influya positivamente en la población escolar, es necesario la presencia de los siguientes elementos: amor,

autoridad participativa, intención de servicio, trato positivo y tiempo de convivencia.

#### **1.2.3.4 La función del estudiante.**

La función principal del estudiante está vinculada con el aprendizaje, pasando a ser un ente con un rol principal y muy activo, enfrentando nuevas técnicas y pautas de actuación, que le permitirán participar en la construcción de nuevos conocimientos, adquiriendo mayor responsabilidad en todos los elementos del proceso. Convirtiéndole en el protagonista del proceso formativo y la razón de ser de las instituciones educativas.

Según la teoría constructivista, la función del estudiante es:

- Participar activamente en las actividades
- Proponer ideas.
- Defender ideas.
- Vincular sus ideas y las de los demás.
- Preguntar a otros para comprender y clarificar.
- Proponer soluciones.
- Escuchar tanto a sus pares como al coordinador o facilitador.
- Cumplir con las actividades propuestas.
- Cumplir con los plazos estipulados.

Por lo tanto, el estudiante debe ser responsable de su propio aprendizaje y debe estar motivado para hacerlo. Debe ser colaborativo, entendiendo que el aprendizaje es social y es importante mantener empatía y respeto por los demás; construyendo y desarrollando estrategias que una vez aplicadas, transformen el conocimiento con el fin de resolver problemas de forma creativa.

#### **1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.**

Enseñar y aprender son dos elementos que cada uno depende del otro manteniendo una relación que beneficia a las dos partes y ayuda a aprender a ambos. Constituyen un vínculo indispensable para lograr el objetivo de formación en el sistema educativo.

Roald Hoffmann y Saundra Y. McGuire (2009), afirman que el *aprendizaje* progresa a través de etapas, y que la memorización es solo una de ellas, ya que no basta con recordar, es necesario también comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

Existen varias estrategias que mejoran el proceso de aprendizaje de los estudiantes:

- Tomar notas a mano, incluso si se contara con material impreso como textos, guías o demás ayudas.
- Resolver problemas propuestos, con el fin de desarrollar su agilidad en la resolución de problemas ejerciendo un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, lo que le va a permitir hacer las cosas por el mismo y en colaboración con otros.
- Los estudiantes deben reconocer que tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que diferentes personalidades. Por lo tanto, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Debiendo aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes.

El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

La enseñanza, está vinculada con la función del docente, y para que ésta se pueda llevar a cabo de una manera correcta debe haber

alguien que quiera aprender y que tenga la intención de hacerlo, además de que entre el maestro y el alumno exista una relación especial.

La enseñanza debe favorecer cuatro aspectos:

- *La empatía*, que hace que los estudiantes respondan mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y su aprendizaje.
- *El aprendizaje activo*, con la participación de todos los estudiantes.
- *La interacción juiciosa de grupos e individuos*, que hace que el aprendizaje a pesar de ser una actividad individual, se puede mejorar gracias al trabajo grupal.
- *La potenciación del ego*, por parte del profesor a sus estudiantes, les hace sentir a los estudiantes responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

### **1.3 Cursos de formación**

#### **1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente**

La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto.

La capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una profunda reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector

heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta nueva realidad se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

El docente universitario para el siglo XXI, como subraya el profesor colombiano Álvaro Recio (1998), será un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

Al momento de optar por un curso de formación, son muchos los factores que intervienen en la decisión de hacerlo, tales como: su coste, desplazamientos, horario, actualización de los materiales, contenidos y excelencia de los docentes, entre otros.

Las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación han flexibilizado la formación, al establecer nuevas modalidades de impartición como el e-learning, y b-learning, a través de comunicación en red, videoconferencias, chat, foros, entre otros.

Por lo tanto, la modalidad del curso determinará el éxito o fracaso de una acción formativa, dependiendo del perfil profesional y del alumno, así como su destreza en el manejo de las TIC.

#### Presencial

Es el tipo de formación más aconsejable para el aprendizaje de áreas relacionadas con la atención directa de personas en situación de dependencia, siendo Imprescindible para mejorar habilidades.

Ventajas:

- Contacto directo entre profesor y alumno.
- Interactivo, lo que facilita una mejor y más rápida asimilación de los contenidos.

- Recomendable para personas que no tienen hábito de lectura y estudio.
- Disposición del profesor de manera más rápida y efectiva en el caso de dudas o inquietudes.

Inconvenientes:

- Tiene un costo mayor que otras modalidades
- Tiene limitación geográfica y horaria.
- El ritmo del trabajo es impuesto por el profesor.

### A distancia

Los alumnos reciben el material didáctico al comienzo del curso, que suele constar de un manual dirigido de autoaprendizaje con ejercicios prácticos; incluyendo como elemento de apoyo el acceso a un aula virtual de formación, que presta servicios como: contenidos interactivos multimedia, biblioteca, foros de debate, correo electrónico, tablón de anuncios, entre otros. Además de facilitar al alumno de un tutor que le apoyará con la atención de consultas, resolución de dudas

Ventajas:

- No requieren la presencia física del alumno en una clase o centro de formación tradicional.
- El alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso.
- Es una modalidad más económica.
- Recomendable para alumnos autodidactas.

Inconvenientes:

- Existe un contacto con el profesor más limitado, por lo que la resolución de dudas es más lenta.
- No es aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- Se requiere de un ordenador con conexión a internet.
- Se requiere más autodisciplina.

### Online o e-learning

Es la modalidad más difícil de implantar, porque demanda una participación más activa tanto de los estudiantes como de los docentes y una tecnología más avanzada que no siempre es dominada por el alumno. Por lo que no es recomendable para acciones formativas que requieran la interacción entre personas.

Optimiza al máximo las posibilidades que ofrecen las TICs, donde a más de un tutor y un aula virtual, también se cuenta con materiales interactivos y actividades individuales y grupales que ayudan el proceso formativo.

Ventajas:

- No requieren la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horaria.
- Se emplean diferentes soportes y medios formativos que ayudan a la asimilación de contenidos.
- Recomendado para alumnos autodidactas, con la guía del tutor.
- Interacción con otros alumnos a través del chat, foros, videoconferencia, entre otros.
- Se trabaja con simulaciones que preparan mejor al alumno para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales.
- Extensa variedad de material disponible, que se pueden adaptar y actualizar.

Inconvenientes:

- Debido al contacto limitado con el profesor: tutorías por teléfono y/o online, la resolución de dudas es más lenta.
- Poco aconsejable para personas sin hábito de estudio o lectura.
- Se requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; así como de un ordenador y conexión a internet.
- Se demanda mucha autodisciplina.
- En el caso de que la comunicación no sea efectiva, el alumno puede sentirse aislado.

### Semipresencial o b-learning

Combina la modalidad presencial y online, especialmente recomendada para cursos de larga duración. Suele ser la forma más efectiva, ya que reúne las ventajas de ambas modalidades.

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

A la hora de diseñar o evaluar un curso formativo, es necesario tener un sistema normalizado que asegure la calidad deseada y el cumplimiento de los objetivos de formación.

Martínez-Salanova Sánchez (2003-2006), en su sitio web Aula Creativa, señala que en cualquier acción formativa se debe priorizar la estructura, equilibrio y cohesión de los programas formativos; así como la calidad, el trabajo, la formación y la coordinación de los docentes. Por lo que un plan formativo involucra la presentación del proyecto, su justificación y su ejecución o puesta en práctica.

El gestor o gestores de proyectos o cursos formativos deben tener en cuenta normas y pautas tanto burocrático administrativas (impresos, inscripciones, controles, justificación de subvenciones, supervisiones, solicitudes, etc.), como académicas (programáticas, curriculares, didácticas o metodológicas, etc.) y de recursos (instalaciones, aulas, materiales, utillaje, etc.)

Por lo tanto, en una planificación no puede faltar:

- El análisis y la reformulación de objetivos.
- Acciones y actividades formativas a realizarse para cumplir con los objetivos.
- Formadores.
- Personas a formar
- Requisitos que deben cumplir los participantes en la formación.
- Contenidos, Metodologías y Modalidades formativas a emplear
- Cronograma de actividades
- Presupuesto y medios materiales, técnicos y humanos necesarios.
- Medios y técnicas para evaluar el resultado de la formación y su rentabilidad.

Recursos de cursos formativos.- Una vez diseñados los distintos programas de formación y planificadas las acciones y actividades formativas que los componen, se deben establecer y definir todos los recursos que se necesitarán para ejecutar cada una de ellas y que además garantizan y potencian el aprendizaje.

Hay que tener en cuenta que los recursos elegidos influyen en los contenidos y en la transmisión del mensaje. Por tanto se deben seleccionar cuidadosamente en función a los objetivos de formación que se hayan establecido. Siendo estos humanos y materiales.

Humanos:

Son el tipo de perfiles humanos que se necesitan para la elaboración de un plan de formación. Pudiendo ser:

- ✓ Técnicos en formación y pedagogos.- que se encargan de la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades formativas.
- ✓ Profesores o personal docente.- que se encargan de impartir la formación.
- ✓ Personal de apoyo, que no realizan tareas formativas, pero facilitan el correcto desarrollo de las mismas.

Materiales:

Se refieren tanto a los lugares donde se van a realizar las acciones formativas:

- ✓ El aula.- que es considerado el espacio más usual al momento de realizar acciones formativas. Debiendo tener en cuenta aspectos como: accesibilidad y movilidad; luminosidad y climatización adecuadas; condiciones higiénicas, entre otros.

Como a los materiales pedagógicos:

- ✓ Medios didácticos.- material impreso y audiovisual.
- ✓ Material para el alumno.- manuales y hojas de ejercicios y actividades de soporte.
- ✓ Sistemas electrónicos.- a través de la aplicación de las nuevas tecnologías de información y comunicación.
- ✓ Recursos y medios para evaluación.- cuestionarios, encuestas de satisfacción, modelos de examen, entre otros.

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

En la revista psicoperspectivas de la escuela de psicología de la Facultad de Filosofía y Educación de la Universidad de Valparaíso, vol. II / 2003 (pp.105-128), Carmen Montesinos reconoce la importancia de la formación profesional del docente. Sostiene que los docentes son factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecerles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma.

La profesión docente ha experimentado transformaciones a lo largo de la historia. Tedesco y Tenti Fanfani (2002) analizan esta evolución y su relación

con cambios del sentido y función que las sociedades latinoamericanas le han asignado a los sistemas escolares.

Un equipo de investigadores de la realidad latinoamericana al referirse al desarrollo profesional docente, y luego de un análisis de la oferta de programas para la capacitación de profesores, ha detectado que existe una tendencia a saturar los cursos con teorías supuestamente de actualidad mundial, con múltiples neologismos o tecnicismos que oscurecen el lenguaje y la comprensión del mensaje. En general los maestros regresan a sus aulas con nuevas categorías pero casi siempre con las mismas prácticas.

Enseñar es una tarea compleja y un maestro no puede saber todo lo necesario, por lo que a través del trabajo en equipo, un profesor tiene acceso al conocimiento que está distribuido entre los miembros de una comunidad profesional (Marcelo, 2002).

En este sentido, se propone una ampliación del rol docente, como líderes y guías del aprendizaje de sus pares. Los docentes tienen oportunidades para ser mentores, entrenadores, líderes, curriculistas e investigadores en una comunidad de aprendizaje. De ahí la importancia de su formación profesional y continua.

A pesar de existir algunos modelos de formación, los cursos de formación, constituyen sin duda, la modalidad más extendida. Típicamente, los cursos implican la presencia de un formador, que es considerado experto en un ámbito de conocimiento, el cual determina el contenido y el plan de actividades. Su desarrollo se centra en los objetivos propuestos o en base a resultados de aprendizaje, relacionados con la adquisición de conocimientos y destrezas. Y aunque la formación se orienta de forma homogénea al grupo en conjunto, el aprendizaje se entiende como un proceso individual.

La aceleración de los cambios sociales en la ciencia, la tecnología y en la producción social, obliga a una actualización permanente de los docentes para que la formación que ofrecen esté acorde a las necesidades actuales.

Hoy los docentes, al igual que el resto de profesiones, están sometidos a una exigencia de cambio rápido, que requiere la movilización de recursos de aprendizajes, que no siempre han tenido la oportunidad de desarrollar durante

su etapa formativa inicial o en su experiencia de trabajo, por lo que es imperante que continúen con su formación profesional y así optimizar el proceso educativo.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín está conformado por 2.400 estudiantes distribuidos en tres jornadas: matutina, vespertina y nocturna; su cuerpo docente lo constituyen 85 profesores, de los cuales 50 corresponden al área del Bachillerato. Se encuentra ubicado en las calles Juan Díaz Hidalgo N58-197 y Ángel Ludeña (Urb. San Carlos), al norte de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha. Su entorno sociocultural corresponde a familias de clase media baja y baja, provenientes en su mayoría de hogares disfuncionales. Su entorno geográfico no ofrece seguridad a los estudiantes.

**Tabla N.1: Tipo de Institución**

Tipo de Institución	f	%
Fiscal	31	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

**Tabla N.2: Tipo de bachillerato que ofrece.**

Tipo de bachillerato	f	%
Bachillerato en ciencias	12	38,7
Bachillerato técnico	1	3,2
Bachillerato en ciencias y técnico	16	51,6
No contesta	2	6,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Más de la mitad de los encuestados, equivalente al 51,6% manifiestan acerca de los dos tipos de bachillerato que ofrece el colegio: en ciencias y técnico. Sin embargo, existe un porcentaje considerable del 38,7% que hacen mención únicamente al bachillerato en ciencias. Lo que podría pensarse que la discrepancia se da debido a las últimas reformas realizadas por el Ministerio de Educación sobre el nuevo bachillerato y la aplicación del mismo en el sistema educativo.

**Tabla N.3: Figura profesional del bachillerato técnico que ofrece la institución educativa.**

<b>Figura profesional del bachillerato técnico</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios	0	0
Bachilleratos Técnicos Industriales	0	0
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios	22	71,0
Bachilleratos Técnicos Polivalentes	0	0
Bachilleratos Artísticos	0	0
No contesta	9	29,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El 71% de los encuestados responde sobre la figura profesional del bachillerato técnico que ofrece la institución; mientras que el 29% no contesta. Este resultado difiere del expresado en la variable anterior: tipo de bachillerato que ofrece, posiblemente debido a una interpretación equivocada de la pregunta del cuestionario.

## **2.2 Participantes**

En esta investigación participaron los docentes del bachillerato de las jornadas matutina y nocturna, en vista de que en la jornada vespertina no funciona el bachillerato; así como autoridades de la institución. Su participación fue requerida mediante solicitudes por parte de la Coordinación de la titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, y por mi parte como aspirante a la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

En base a la información proporcionada por la inspección y secretaría del plantel, se obtuvo el dato de que en el bachillerato trabajan 50 docentes, por lo tanto se aplicó el muestreo aleatorio simple para obtener la muestra, aplicando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2pqN}{Ne^2 + Z^2pq}$$

En donde:

Z = nivel de confianza. Es un valor constante que ya está determinado, en este estudio se trabajará con el 95% de nivel de confianza, entonces Z = 1,96.

N = población. Número total de docentes que trabajan en bachillerato  
n = tamaño de la muestra. Es el número de docentes que se encuestarán.

p = probabilidades a favor. Son las probabilidades a favor de que un evento suceda, en este caso de que se escoja a un docente. 50% o 0.5.  
 q = probabilidades en contra. Son las probabilidades a favor de que un evento suceda, en este caso de que se escoja a un docente. 50% o 0.5.  
 e = error de estimación. Se trabajará con el 5% (0.05) de margen de error.  
 Aplicando la fórmula tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0,50 \times 0,50 \times 50}{50 (0,05)^2 + (1.96)^2 \times 0,50 \times 0,50}$$

$$n = \frac{48,02}{1,0854}$$

$$n = 44$$

A pesar de ser la muestra de 44 elementos, el trabajo se realizó con 31 docentes, por no haber tenido la colaboración de los mismos, situación que fue notificada oportunamente, a fin de obtener la autorización correspondiente para continuar con el presente trabajo.

**Tabla N.4: Género del personal docente**

Género	f	%
Masculino	17	54,8
Femenino	14	45,2
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Al estar conformado el personal docente por el 54,8% de género masculino y el 45,2% de género femenino, podemos afirmar que existe una aproximación alta a la equidad de género, lo cual es muy positivo por cuanto el colegio es mixto y dentro de las últimas reformas curriculares, se incluyen temas prioritarios para la formación integral de los estudiantes como valores, democracia, derechos humanos y equidad de género entre otros. Ante lo cual el docente debe estar preparado para innovar su quehacer educativo incorporando el enfoque de género a las actividades cotidianas con los estudiantes del bachillerato.

**Tabla N.5: Estado Civil del personal docente**

Estado Civil	f	%
Soltero	7	22,6
Casado	17	54,8
Viudo	1	3,2
Divorciado	4	12,9
No contesta	2	6,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Analizando la tabla cinco, podemos ver que el 54,8% de los docentes es casado, seguido del 22,6% que es soltero, porcentajes que tiene relación con la edad. Es decir, el personal más joven permanece aún soltero. Lo cual también es muy positivo por cuanto el docente puede desenvolverse en el ámbito educativo, aportando con experiencias y responsabilidades propias de cada estado civil.

**Tabla N.6: Edad del personal docente**

Edad	f	%
20-30	4	12,9
31-40	4	12,9
41-50	9	29,0
51-60	9	29,0
61-70	2	6,5
Más de 71 años	0	0
No contesta	3	9,7
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El porcentaje más alto, representado por el 58%, corresponde a docentes cuya edad oscila entre los 41-60 años, seguido del 25,8% que se encuentran en el rango de 20-40 años. Estos porcentajes nos indican que la institución cuenta con un personal de mucha experiencia, pero que a la vez se está renovando al contar con un considerable número de docentes jóvenes. Aspecto muy favorable para la institución educativa y que debe ser tomado en cuenta en la programación de su formación profesional.

**Tabla N.7: Cargo desempeñado en la institución donde labora**

Cargo que desempeña	f	%
Docente	31	100
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El 100% de la muestra analizada desempeña el cargo de docente, anotando que dentro de este grupo, se consideran profesores que también ejercen cargos administrativos en calidad de directivos, cumpliendo las funciones de Rector, Vicerrector e Inspectores Generales de cada una de las jornadas laborales.

**Tabla N.8: Tipo de relación laboral con la institución**

Relación laboral	f	%
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	24	77,4
Contratación ocasional	7	22,6
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En la tabla Nro.8 observamos que el 77,4% de los docentes se encuentran con nombramiento, los mismos que corresponden al personal con mayor años de experiencia laboral; mientras que el 22,6% mantienen contratación ocasional, y está representado por los profesores que tienen menor tiempo en la institución. Situación que se apega a las actuales políticas laborales de los servidores públicos, por ser éste un colegio regentado por el Gobierno.

El poseer un cuerpo docente con nombramiento en un porcentaje alto, facilita la inversión por parte del establecimiento en cursos de capacitación, debido a la estabilidad laboral de los mismos.

**Tabla N.9: Dedicación de los docentes en la institución donde laboran**

Tiempo de dedicación	f	%
Tiempo completo	31	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El 100% de los docentes laboran a tiempo completo, atendiendo la última reforma de la educación en nuestro país, donde se exige la dedicación de ocho horas diarias en la actividad educativa. Lo que favorece a la institución por cuanto puede coordinar con el profesorado para invertir el tiempo fuera del horario de clase en atención a los alumnos y padres de familia; así como para desarrollar programas de capacitación docente que podrían ser impartidos dentro de las dos horas adicionales de trabajo.

**Tabla N.10: Nivel más alto de formación académica que posee:**

<b>Nivel más alto de formación académica</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0
Lic., Ing., Eco., Arq., etc.(3er nivel)	24	77,4
Especialista (4to nivel)	1	3,2
Maestría (4to. Nivel)	6	19,4
PhD (4to. Nivel)	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

La mayoría de los maestros, que representan el 77,4%, poseen formación de tercer nivel, mientras que el 22,6% de los mismos han alcanzado su desarrollo profesional de cuarto nivel, con el 19,4% en una maestría y el 3,2% como especialista. Lo que influye positivamente en el colegio al contar con personal más preparado y especializado; sin embargo, lo óptimo sería lograr una mayor motivación por parte de la institución, a fin de que se incremente el porcentaje de formación profesional de cuarto nivel; y así lograr un cuerpo docente que enfrente los retos del actual sistema educativo.

## **2.3 Diseño y métodos de investigación**

### **2.3.1 Diseño de la investigación**

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

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

El proceso desarrollado en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de 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 Método de investigación**

Para realizar la presente investigación se ha utilizado el Método Estadístico que consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene como propósito la comprobación en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

La aplicación de la estadística ha servido de base en el presente trabajo, empezando por la construcción del instrumento de recolección de datos, elaboración de la matriz de resultados, preparación de tablas estadísticas y el análisis de la información, como base para la toma de decisiones.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.4.1 Técnicas de investigación**

La técnica utilizada fue la encuesta que tiene la ventaja de formular preguntas a más personas quienes proporcionan la información requerida y en la que el anonimato constituye una ventaja porque no puede personalizarse las respuestas. Su desventaja está en la garantía de su aplicación, porque al requerir la intervención de muchas personas no se puede asegurar que estos cumplan con el cometido de obtener la información que se necesita, otra limitación proviene de la posible falsedad de las respuestas o cuando no se completa el cuestionario, lo que conlleva a establecer generalizaciones.

Su aportación en el trabajo realizado ha sido muy significativa, al convertirse en la herramienta eje de todo el proceso realizado, hasta llegar a su culminación.

## 2.4.2 Instrumentos de investigación

Como instrumento de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario, el mismo que permitió recabar la información requerida de manera rápida y por su característica de favorecer el anonimato, las personas que contestan se sienten en mayor libertad para hacerlo.

Por lo tanto, la aplicación del cuestionario en el presente estudio fue la base para desarrollar el mismo; y, mediante el respectivo análisis de sus resultados poder llegar a conclusiones y recomendaciones de acuerdo a lo propuesto en sus objetivos.

## 2.5 Recursos

### 2.5.1 Talento Humano

En el presente trabajo intervinieron:

- ✓ Los directivos: rector, vicerrector e inspector general, quienes a más de autorizar la aplicación de la encuesta, también aportaron como docentes contestando a la misma.
- ✓ Los docentes del bachillerato quienes respondieron las preguntas del cuestionario.
- ✓ Mi persona, al acudir al plantel para solicitar la debida autorización y proceder a la realización del cuestionario en mención.

### 2.5.2 Materiales

Los materiales utilizados:

- Instalaciones del plantel educativo
- Computador con acceso a internet
- Impresora
- Papel de impresión
- Fotocopias de la encuesta
- Bolígrafos

### 2.5.3 Económicos

GASTOS	VALOR US\$
Impresión cuestionario	0,60
Impresión solicitudes de autorización	0,30
Impresión primera revisión trabajo	17,25

Impresión segunda revisión trabajo x 3	51,75
Anillado	8,00
Servicio de internet	22,50
Fotocopias	6,20
Movilización	18,00
Telefonía móvil	3,00
<b>TOTAL</b>	<b>127,60</b>

## 2.6 Procedimiento

Una vez seleccionada la institución educativa a investigarse, se envió al equipo de planificación para su respectiva aprobación. Se esperó la respuesta confirmando la continuidad de la investigación.

La petición de la autorización al rector de la institución educativa por parte de la Coordinación de la Maestría, se adjuntó a la solicitud presentada por mi persona al Rector del establecimiento, para que me autorice realizar el presente trabajo.

Una vez obtenida la autorización por parte del Rector, se fotocopió el cuestionario según el número de la muestra requerida y se procedió a su aplicación.

Se tabularon los datos del cuestionario y sus resultados se ingresaron en la matriz de resultados; y, en base a ésta se elaboraron las tablas estadísticas para presentar el primer informe.

Con las observaciones del primer informe, se procedió a realizar las correcciones pertinentes, a fin de continuar con el proceso, incluyendo el diseño de un curso de formación.

### **CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

Las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del colegio Luciano Andrade Marín, se reflejan en los resultados que se presentan a continuación:

**Tabla N.11: La titulación en pregrado tiene relación con: Ámbito Educativo**

Titulación en pregrado en el ámbito educativo	f	%
Licenciado en educación(diferentes menciones/especialidades)	23	74,2
Doctor en educación	3	9,7
Psicólogo educativo	1	3,2
Psicopedagogo	0	0
No contesta	5	16,1

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín

Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

La titulación en pregrado en un 74,2% corresponde a licenciatura en educación, 9,7% doctorado en educación y el 3,2% psicología educativa, que en suma corresponde al 87,1%, siendo éste un indicativo de que la institución cuenta con un alto porcentaje de docentes especializados en el ámbito educativo, factor muy favorable tanto para los estudiantes como para la institución al contar con profesionales preparados para este tipo de ejercicio, lo que sin duda va a redundar en la calidad del mismo.

**Tabla N.12: La titulación en pregrado tiene relación con: Otras Profesiones**

Titulación en pregrado en otras profesiones	f	%
Ingeniero	0	0
Arquitecto	1	3,22
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín

Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En el plantel, apenas el 3,22% de los docentes tiene titulación diferente a la de educación, ratificando el resultado de la pregunta analizada anteriormente. Y esto es positivo porque para ser profesor se requiere de ciertos conocimientos específicos, a más de las habilidades y técnicas para enseñar.

**Tabla N.13: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:**

Titulación en postgrado	f	%
Ámbito educativo	6	19,4
Otros ámbitos	0	0
No contesta	25	80,6
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín

Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El 19,4% de los docentes posee título de postgrado en el ámbito educativo, mientras que el 80,6% no contestan, lo que podríamos suponer que no lo hacen, porque no tienen ninguna titulación a ese nivel.

Este indicativo nos pone en alerta sobre las necesidades de los docentes en la formación de cuarto nivel.

**Tabla N.14: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel**

Programa de formación en cuarto nivel	f	%
Si	19	61,3
No	8	25,8
No contesta	4	12,9
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El 61,3% de los encuestados afirman que les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel, el 25,8 contesta que no le resulta atractivo, y el 12,9% no responde, lo cual significa que más de la mitad de los profesores tienen interés en su formación profesional. Situación que debería ser tomada muy en cuenta, a fin de que las autoridades del plantel motiven y apoyen a sus docentes a que pueda elevarse el número de profesionales de cuarto nivel.

**Tabla N.15: En que le gustaría capacitarse**

Nivel de formación	f	%
Maestría	19	61,3
PhD	11	35,5
No contesta	1	3,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

De una formación de cuarto nivel, al 61,3% de los educadores le gustaría capacitarse en una maestría, mientras que el 35,5% les gustaría optar por un PhD, lo que nos indica que el 96,8%, si tiene la predisposición de continuar con su formación profesional. Sin embargo, únicamente el 19,4% posee formación de cuarto nivel, lo que nos lleva a estudiar la posibilidad de otorgar becas y créditos para el financiamiento, así como todas las facilidades necesarias por parte del gobierno y de la institución educativa para que más profesionales de la educación accedan a una formación de cuarto nivel.

**Tabla N.16: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?**

<b>Es importante capacitarse</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	27	87,0
No	2	6,5
No contesta	2	6,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Para el 87% de los profesores es importante seguir capacitándose en temas educativos, un 6,5% no lo considera de importancia y un 6,5% no contesta. Siendo éste un indicativo de que sus necesidades formativas están enfocadas en aspectos relacionados con la educación, y de que no se han cumplido el 100% de las mismas.

La formación del docente debe ser permanente y continua, porque es el promotor de aprendizaje social y académico, que desarrolla estrategias y propone cambios a fin de adaptar el proceso educativo a las demandas actuales de nuestra sociedad.

**Tabla N.17: Cómo le gustaría recibir la capacitación?**

<b>Recibir la capacitación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Presencial	14	45,2
Semipresencial	6	19,4
A distancia	5	16,1
Virtual/vía internet	4	12,9
No contesta	4	12,9

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El 45,2% de los encuestados le gustaría recibir capacitación presencial, mientras que el 19,4% preferiría semipresencial, y el 16,1% a distancia, por lo que cualquier programa de capacitación sería recomendable realizarlo en la modalidad que tiene mayor aceptación. Tomando en cuenta las ventajas y desventajas de cada una de las modalidades de impartición de los mismos.

**Tabla N.18: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría recibir?**

<b>Horario para recibir capacitación presencial o semipresencial</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Lunes a viernes	12	38,7
Fines de semana	10	32,3
No contesta	9	29,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En cuanto a la preferencia del horario para recibir los cursos de capacitación, el 38,7% se manifiesta de lunes a viernes y en el 32,3% los fines de semana. Aunque también existe un porcentaje de consideración, equivalente al 29% que no contesta, es decir,

que pueden estar indecisos o que puede no interesarles. Por lo que sería recomendable programar los cursos en el horario que ha sido escogido por el mayor porcentaje de los docentes.

Tomando en cuenta que no se afecte en mayor medida al horario de labores y de tiempo libre del docente para que ninguno de los dos aspectos se vean alterados y los resultados sean productivos, tanto para el profesional que se capacite como para la institución educativa.

**Tabla N.19: En qué temáticas le gustaría capacitarse?**

Temáticas que le gustaría capacitarse	f	%
Pedagogía educativa	10	32,2
Teorías del aprendizaje	3	9,7
Valores y educación	3	9,7
Gerencia/Gestión educativa	3	9,7
Psicopedagogía	3	9,7
Métodos y recursos didácticos	10	32,2
Diseño y planificación curricular	7	22,6
Evaluación del aprendizaje	4	12,9
Políticas administrativas para la administración	2	6,5
Temas relacionados con las materias a su cargo	7	22,6
Formación en tema de mi especialidad	5	16,1
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	25,8
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	19,4
No contesta	4	12,9

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En cuanto a las temáticas que les gustaría capacitarse, existen algunas alternativas con porcentajes similares, siendo las más relevantes la siguientes: 32,2% Pedagogía educativa, 32,2% Métodos y recursos didácticos, 25,8% Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, 22,6% Diseño y planificación curricular y 22,6% en Temas relacionados con las materia a su cargo. Por lo que sería conveniente que de los temas más seleccionados, se replantee una nueva elección.

Sin embargo, como temas de capacitación sobresalen: *Pedagogía educativa* y *Métodos y recursos didácticos*. En cuanto a la pedagogía, ésta se relaciona con el aprendizaje, conocimiento, desarrollo de capacidades y habilidades que facilitan la toma de decisiones. En cambio, los métodos didácticos son las técnicas utilizadas para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos, y los recursos didácticos son los medios que utiliza el docente para acompañar o evaluar el aprendizaje. Conjugándose de esta manera dos elementos muy importantes en el quehacer educativo y que se manejan al mismo tiempo.

**Tabla N.20: Cuáles son los obstáculos para que usted no se capacite?**

<b>Obstáculos para no capacitarse</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Falta de tiempo	20	64,5
Altos costos de los cursos o capacitaciones	13	41,9
Falta de información	7	22,6
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	13	41,9
Falta de temas acordes con su preferencia	8	25,8
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
No contesta	2	6,5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El mayor obstáculo para que los docentes no se capaciten es el tiempo, representado con un 64,5% de las respuestas, seguido por los altos costos de los cursos o capacitaciones y la falta de apoyo por parte de la autoridades de la institución donde laboran, con el 41,9%. Factores muy importantes a la hora de decidirse por un curso de capacitación y que deben ser tomados muy en cuenta por parte de las autoridades del plantel, a fin de proporcionarles todo el apoyo necesario.

**Tabla N.21: Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones.**

<b>Motivos para impartir los cursos/ capacitaciones</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Aparición de nuevas tecnologías	10	32,3
Falta de cualificación profesional	1	3,2
Necesidades de capacitación continua y permanente	20	64,5
Actualización de leyes y reglamentos	6	19,4
Requerimientos personales	11	35,5
No contesta	2	6,5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Más de la mitad de los encuestados, representados por el 64,5% consideran que los motivos por los cuales se imparten los cursos de capacitación es por la necesidad de capacitación continua y permanente, existiendo un porcentaje considerable del 35,5% que opina que se debe a requerimientos personales, y un 32,3% que cree que se debe a la aparición de nuevas tecnologías. Opino que todas las opciones son razones muy importantes, las mismas que se deben tomar muy en cuenta a la hora de realizar la programación de cursos de formación/capitación.

Si consideramos los motivos anteriormente señalados, podríamos en gran parte cumplir con las necesidades de formación profesionales y personales de los docentes de la institución investigada.

**Tabla N.22: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.**

<b>Motivos para asistir a los cursos/ capacitaciones</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
La relación del curso con mi actividad docente	21	67,7
El prestigio del ponente	4	12,9
Obligatoriedad de asistencia	2	6,5
Favorecen mi ascenso profesional	12	38,7
La facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	15	48,3
No contesta	1	3,2

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Analizando la tabla Nro. 22, el 67,7% de los encuestados contestan que el motivo por el cual asisten a cursos/capacitaciones es por la relación del curso con su actividad docente, lo que nos indica que su interés es perfeccionar sus conocimientos y habilidades para realizar un mejor trabajo. Sin embargo, el 48,3% responde que lo hace porque les gusta capacitarse y un 38,7% porque les favorece en su ascenso profesional. Notándose claramente los diferentes intereses del docente al momento de capacitarse que en su conjunto le prepara para enfrentarse a los retos del nuevo sistema educativo.

**Tabla No. 23: Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.**

<b>Aspectos importantes para los cursos/capacitaciones</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos Técnicos/Prácticos	8	25,8
Ambos	20	64,5
No contesta	3	9,7
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Más de la mitad de los profesores, que representan el 64.5% consideran que tanto los aspectos teóricos como los técnicos/prácticos son importantes en el desarrollo de un curso/capacitación, seguido por un 25,8% de docentes que creen que los más importantes son los aspectos técnicos/prácticos.

### **3.2 Análisis de la formación**

#### **3.2.1 La persona en el contexto formativo**

La capacidad cognitiva-social de los docentes permite que puedan comunicarse e interactuar con su estudiantes, logrando en muchas de la ocasiones interpretar y predecir la conducta de los mismos, condición muy favorable en el proceso de

enseñanza-aprendizaje. En las siguientes tablas, podemos apreciar como en los docentes del colegio Luciano Andrade Marín se manifiesta lo mencionado.

**Tabla No. 24: En lo relacionado al análisis de la persona. 1 es la menor calificación y 5 la máxima**

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	2	6,5	7	22,6	10	32,2	10	32,2	2	6,5	31	100
2. Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0	2	6,5	8	25,8	13	41,9	5	16,1	3	9,7	31	100
3. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	1	3,2	3	9,7	18	58,0	7	22,6	2	6,5	31	100
4. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0	2	6,5	13	41,9	10	32,2	4	12,9	2	6,5	31	100
5. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	0	0	11	35,5	15	48,3	3	9,7	2	6,5	31	100
6. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dada las diferentes características étnicas del país.	0	0	2	6,5	10	32,2	12	38,7	4	12,9	3	9,7	31	100
7. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	2	6,5	1	3,2	8	25,8	13	41,9	5	16,1	2	6,5	31	100
8. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0		1	3,2	9	29,0	12	38,7	7	22,6	2	6,5	31	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín

Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En cuanto a la capacidad del docente para analizar los factores que determinan el aprendizaje (inteligencia, personalidad....), el 64,4% de los encuestados se ubican entre las escalas 4 y 5, consideradas como las adecuadas o recomendadas.

En la descripción de las funciones y cualidades del tutor, el mayor porcentaje de los docentes correspondientes al 41,9% se ubica en la escala 4, lo que refleja una buena comunicación con sus estudiantes, pero se podría mejorar.

En lo que se relaciona al desarrollo de estrategias para la motivación de los alumnos, los docentes tienen una participación del 80,6% ubicada entre las escalas 4 y 5, lo cual es positivo para un buen desempeño de los educandos, ya que un alumno motivado, va a tener un mejor desempeño dentro y fuera del aula.

En lo que respecta al conocimiento sobre psicología del estudiante, su mayor ponderación se encuentra en la escala 3 con el 41,9%, quizá debido a que necesitan una especialización en ese campo.

En lo que se refiere a que si los maestros perciben con facilidad problemas de los estudiantes, los porcentajes más altos de respuestas corresponden a las escalas 4 con el 48,3% y 3 con el 35,5%, sugiriéndose una mejora en el manejo de dicho aspecto.

En las variables siguientes, se manifiesta resultados similares a la anterior, es decir, se ubican entre las escalas 3 y 4, necesiéndose un incremento en la atención de las mismas. Y esto se logrará con el desarrollo profesional de los docentes involucrados.

### 3.2.2 La organización y la formación

El beneficio de la formación es tanto para el docente, como para la organización, ya que para ambos constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro.

Por lo que para beneficiarse de las ventajas que ofrece la formación profesional y alcanzar los objetivos deseados, es conveniente planificar ajustándose a las necesidades personales e institucionales.

A continuación se analizan los resultados de la encuesta con relación al análisis organizacional:

**Tabla No. 25: La institución donde labora ha propiciado cursos en los últimos dos años.**

La institución ha propiciado cursos	f	%
Si	14	45,2
No	16	51,6
No contesta	1	3,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Como podemos observar en la tabla Nro. 25, el 45,2% de los docentes afirma que la institución ha propiciado cursos en los últimos dos años, frente a un 51,6% que responde que la institución no lo ha hecho; existiendo una marcada discrepancia en los resultados obtenidos, debido posiblemente a una equivocada interpretación de la pregunta o a la falta de conocimiento sobre el tema.

**Tabla No.26: Conoce usted si las autoridades de la institución están elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.**

Las autoridades de la institución están elaborando cursos	f	%
Si	2	6,5
No	26	83,8
No contesta	3	9,7
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

La mayoría del personal docente, equivalente a un 83,8% responde no conocer si las autoridades del establecimiento se encuentran elaborando proyectos, cursos o seminarios de capacitación. Lo que refleja una falta de información y comunicación

entre las autoridades y el personal docente y administrativo acerca de las actividades del plantel educativo.

**Tabla No. 27: Los cursos se realizan en función de:**

Los cursos se desarrollan en función de	f	%
Áreas del conocimiento	4	12,9
Necesidades de actualización curricular	11	35,5
Leyes y reglamentos	6	19,4

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

El 35,5% de los encuestados responden que los cursos se desarrollan en función de las necesidades de actualización curricular, seguido por un 19,4% que se basan en leyes y reglamentos. Aspecto que sin duda es de mucha importancia ya que nos permite la formulación y aplicación de criterios, planes, programas y metodologías que constituyen el proceso educativo; sin embargo, no se debe dejar de lado las áreas de conocimiento, ni las leyes y reglamentos, porque todo en conjunto forman el sistema educativo.

**Tabla No. 28: Los directivos de su institución fomentan la participación en cursos que promueven su formación permanente.**

Se fomenta la participación en cursos de formación permanente	f	%
Siempre	3	9,7
Casi siempre	4	12,9
A veces	13	41,9
Rara vez	11	35,5
Nunca	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Analizando la tabla Nro. 28, el 41,9% de los docentes creen que a veces se fomenta la participación en cursos de formación permanente y el 35,5% opina que se lo hace rara vez. Dejando de manifiesto, que no se estaría cumpliendo con el objetivo central de las autoridades y sobre todo del Gobierno, que es el de mejoramiento de las condiciones en las que se imparte la enseñanza.

**Tabla No. 29: En lo relacionado al análisis organizacional.**

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	0	2	6,5	7	22,6	10	32,2	10	32,2	2	6,5	31	100

2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.	1	3,2	5	16,1	5	16,1	13	41,9	5	16,1	2	6,5	31	100
3. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	1	3,2	0	0	8	25,8	12	38,7	6	19,4	4	12,9	31	100
4. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y.....)	2	6,5	1	3,2	8	25,8	13	41,9	4	12,9	3	9,7	31	100
5. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos/s de la institución educativa.	3	9,7	3	9,7	12	38,7	6	19,4	3	9,7	4	12,9	31	100
6. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	5	16,1	2	6,5	12	38,7	5	16,1	3	9,7	4	12,9	31	100
7. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	1	3,2	6	19,4	10	32,2	6	19,4	3	9,7	5	16,1	31	100
8. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	1	3,2	8	25,8	7	22,6	9	29,0	4	12,9	2	6,5	31	100
9. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	0	0	7	22,6	16	51,6	6	19,4	2	6,5	31	100
10. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0	0	0	6	19,4	14	45,2	9	29,0	2	6,5	31	100
11. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	1	3,2	1	3,2	1	3,2	13	41,9	13	41,9	2	6,5	31	100
12. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	2	6,5	3	9,7	15	48,3	9	29,0	2	6,5	31	100
13. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa)	2	6,5	3	9,7	12	38,7	6	19,4	5	16,1	3	9,7	31	100
14. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	4	12,9	4	12,9	8	25,8	8	25,8	5	16,1	2	6,5	31	100
15. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	3,2	4	12,9	16	51,6	8	25,8	2	6,5	31	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En cuanto al análisis organizacional, los porcentajes más altos de respuesta se ubican en la escala 4, destacándose el aspecto de planificación y planteamiento de objetivos de aprendizaje. Con lo cual podemos decir que si existe preocupación por parte de los docentes para cumplir con las exigencias de carácter organizacional que toda institución educativa requiere para su buen funcionamiento.

### 3.2.3 La tarea educativa

**Tabla No. 30: Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional**

Existe relación entre las materias y la formación profesional	f	%
Si	31	100
No	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En la tabla Nro. 30 se muestra que el 100% de los profesores encuestados imparten materias relacionadas con su formación profesional, lo que redundará en beneficio del proceso de enseñanza al estar preparados para desarrollar técnicas, métodos, prácticas y recursos propios de esta actividad.

**Tabla No. 31: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**

Años de bachillerato	f	%
1ero.	16	51,6
2do.	18	58,0
3ero.	9	29,0
No contesta	5	16,1

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Como podemos observar en la tabla Nro. 31, el 58% de los docentes imparten asignaturas en el segundo año de bachillerato, seguido de un 51,6% que lo hacen en el primer año, y un 29% manifiestan que imparten asignaturas en el tercer año de bachillerato; reflejándose una marcada diferencia entre los primeros y segundos años con los terceros.

**Tabla No. 32: En lo relacionado al análisis de la tarea educativa.**

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	1	3,2	8	25,8	11	35,5	9	29,0	2	6,5	31	100
2. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal.	0	0	2	6,5	7	22,6	15	48,3	5	16,1	2	6,5	31	100
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0	3	9,7	10	32,2	12	38,7	4	12,9	2	6,5	31	100
4. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de	2	6,5	1	3,2	7	22,6	15	48,3	3	9,7	3	9,7	31	100
5. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0	5	16,1	10	32,2	11	35,5	3	9,7	2	6,5	31	100

6. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	0	0	8	25,8	11	35,5	10	32,2	2	6,5	31	100
7. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	0	0	6	19,4	15	48,3	8	25,8	2	6,5	31	100
8. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	0	0	0	0	6	19,4	14	45,2	9	29,0	2	6,5	31	100
9. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora,	0	0	1	3,2	12	38,7	11	35,5	5	16,1	2	6,5	31	100
10. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	6	19,4	5	16,1	5	16,1	5	16,1	6	19,4	4	12,9	31	100
11. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	1	3,2	2	6,5	10	32,2	10	32,2	6	19,4	2	6,5	31	100
12. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	2	6,5	5	6,5	17	54,8	5	16,1	2	6,5	31	100
13. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	2	6,5	1	3,2	11	35,5	14	45,2	3	9,7	31	100
14. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra,	1	3,2	4	12,9	11	35,5	5	16,1	8	25,8	2	6,5	31	100
15. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	2	6,5	2	6,5	11	35,5	10	32,2	4	12,9	2	6,5	31	100
16. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	5	16,1	11	35,5	10	32,2	3	9,7	2	6,5	31	100
17. diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	3	9,7	10	32,2	9	29,0	3	9,7	4	12,9	31	100
18. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	2	6,5	7	22,6	14	45,2	6	19,4	2	6,5	31	100
19. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	1	3,2	9	29,0	13	41,9	5	16,1	3	9,7	31	100
20. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	1	3,2	3	9,7	20	64,5	5	16,1	2	6,5	31	100
21. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	1	3,2	10	32,2	11	35,5	7	22,6	2	6,5	31	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Las actividades en las cuales los docentes tienen un mejor desempeño son:

Conocimiento sobre el proceso de la carrera docente; análisis del clima organizacional; planificación en base a experiencias anteriores de los estudiantes; inclusión de la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa; diseño de programas de asignatura; y, planteamientos de objetivos específicos de aprendizajes. Éstas se encuentran ubicadas en la escala 4, con un promedio del 46,05%, el mismo que aunque no sea lo suficientemente alto, se lo puede considerar representativo.

Sin embargo, lo óptimo sería trabajar adecuadamente en todos los aspectos, a fin de lograr una tarea educativa que se refleje en una educación de calidad, y para esto se debe trabajar en la mejora de los mismos.

**Tabla No. 33: Media obtenida del análisis de la formación.**

Análisis de la formación	Media Obtenida												Total	
	1		2		3		4		5		No contesta		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
<b>Profesionalización</b>	0.25	0.83	1.38	4.45	8.63	27.81	12.86	41.49	5.63	18.14	2.25	7.30	31	100
<b>Planificación</b>	1.40	4.51	2.50	8.18	7.33	23.65	10.80	34.82	6.20	19.99	2.73	8.85	31	100
<b>Tarea Educativa</b>	0.57	1.85	2.05	6.61	7.95	25.19	11.90	38.38	6.10	19.66	2.33	7.57	31	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Luego de obtener la media aritmética de cada una de las variables señaladas en la tabla anterior, se puede apreciar que tanto la profesionalización con el 41,49%, como la planificación con el 34,82% y la tarea educativa con el 38,38% se ubican en la misma escala de 4, lo que muestra una participación equitativa de cada una de ellas; sin embargo, con una mayor motivación y apoyo por parte de la institución se podría mejorar estos resultados, a fin de pasar de lo bueno a lo óptimo.

### 3.3 Los cursos de formación

**Tabla No. 34: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

Cursos a los que ha asistido	f	%
Ninguno	1	3,2
1	3	9,7
2	10	32,2
3	3	9,7
4	4	12,9
5	1	3,2
Más de 5	2	6,5
No contesta	7	22,6
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En la tabla Nro. 34 se muestra que el 32,2% de los docentes han asistido a 2 cursos en los dos últimos años, 22,6% no responden y solo el 12,9% han asistido a 4 cursos. Se puede apreciar que la capacitación no está como su prioridad dentro del desarrollo de sus actividades profesionales.

En este aspecto se debe realizar un sondeo, a fin de conocer las principales causas por las que los docentes no han asistido a cursos los dos últimos años, y poder tomar las medidas correctivas.

**Tabla No. 35: Totalización en horas.**

Total horas	f	%
0 - 25 horas	1	3,2
26-50 horas	4	12,9
51-75 horas	2	6,5
76-100 horas	6	19,4
Más de 100 horas	10	32,2
No contesta	8	25,8
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Como podemos observar en la tabla Nro. 35, únicamente diez docentes que representan el 32.2% han participado en cursos con más de 100 horas, seis que corresponden al 19,4% han asistido entre 76-100 horas, mientras que 4, con un porcentaje del 12,9% han realizado cursos entre 26-50 horas; anotando que ocho encuestados que equivalen al 25,8% no contestan. Estos resultados nos indican que los cursos de formación se los realiza con poca frecuencia y con un número insuficiente de horas.

La capacitación docente está directamente relacionada con las habilidades, el conocimiento y las estrategias necesarias para realizar de mejor manera las actividades educativas. Ayuda a mantenernos actualizados en el conocimiento y sobre técnicas o estilos particulares de enseñanza.

Por lo que un programa de formación debe aplicarse a todos los profesores de la institución, y de manera continua. Las autoridades del plantel deben propiciar su participación.

**Tabla No. 36: Hace que tiempo lo realizó.**

Tiempo último curso	f	%
0 – 5 meses	15	48,3
6 -10 meses	4	12,9
11-15 meses	1	3,2
16-20 meses	0	0
21-24 meses	1	3,2
Más de 25 meses	6	19,4
No contesta	4	12,9
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

Analizando la tabla Nro. 36, se puede apreciar que el 48,3% de los encuestados responde haber realizado cursos de formación hace menos de cinco meses, seguido por el 12,9% que lo ha hecho entre 6-10 meses; mientras que el 19,4% ha participado en algún curso hace más de dos años y un 12,9% no contesta. Lo que nos refleja una mayor participación durante el último semestre.

Actualmente, los vertiginosos cambios científicos, sociales, económicos, políticos, culturales y tecnológicos, plantean nuevos retos para la educación, por lo que la función de los profesores se hace más compleja a medida que cambian las demandas de la sociedad hacia el sistema educativo.

**Tabla No. 37: Este curso lo hizo con el auspicio de:**

Auspicio de los cursos	f	%
Gobierno	15	48,3
Institución donde labora	1	3,2
Beca	0	0
Por cuenta propia	11	35,5
No contesta	5	16,1

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín  
 Autora: Ing. Carlota J. Olalla J.

En la tabla Nro. 37 se muestra que el 48,3% de los profesores han realizado cursos auspiciados por el gobierno y el 35,5% por cuenta propia, y apenas un docente con un porcentaje del 3,2% afirma haber sido auspiciado por la institución, lo que puede ser un indicativo del por qué los profesores no se capacitan de manera continua y en su totalidad. Se necesita mayor apoyo por parte de las autoridades del plantel y del gobierno a fin de que se financien mayores programas de formación para los educadores.

## ANÁLISIS FODA

### NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCAL LUCIANO ANDRADE MARÍN

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.</li> <li>2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar).</li> <li>3. Realiza la planificación macro y microcurricular.</li> <li>4. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.</li> <li>5. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje del alumno.</li> <li>6. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.</li> <li>7. La formación profesional recibida, le permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes</li> <li>8. Evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en cada asignatura.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conoce poco sobre sobre aspectos relacionados con la psicología del estudiante.</li> <li>2. Trabaja muy poco en la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.</li> <li>3. Conoce poco sobre las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.</li> <li>4. La planificación para estudiantes con necesidades educativas especiales es muy escasa o nula.</li> <li>5. Casi no se utiliza medios visuales como retroproyector o diapositivas.</li> </ol>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La titulación en pregrado tienen relación con el ámbito educativo.</li> <li>2. La relación laboral con la institución es con nombramiento.</li> <li>3. Dedicación de los docentes es a tiempo completo.</li> <li>4. La titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo.</li> <li>5. Les resulta atractivo seguir un programa de formación con titulación de cuarto nivel.</li> <li>6. Es importante seguir capacitándose en temas educativos.</li> <li>7. Necesidad de capacitación continua y permanente.</li> <li>8. Casi la mitad de los docentes encuestados han realizado sus cursos con el auspicio del Gobierno.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad del personal docente comprendida entre 51 y 60 años.</li> <li>2. El tiempo, los altos costos de los cursos de capacitación, y la falta de apoyo de las autoridades de la institución constituyen obstáculos para su formación profesional.</li> <li>3. La institución donde labora no ha propiciado cursos en los últimos dos años.</li> <li>4. La mayor parte de los docentes no conocen si las autoridades de la institución están elaborando proyectos/cursos de capacitación.</li> <li>5. Los directivos de la institución solo a veces fomentan la participación en cursos que promueven la formación permanente de sus docentes.</li> </ol>

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN**

#### **4.1 Tema del Curso**

Programación Neurolingüística como estrategia de enseñanza-aprendizaje en la mejora de la comunicación educativa, dirigido a los docentes del bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín del Cantón Quito, durante el año lectivo 2013-2014.

#### **4.2 Modalidad de estudios**

El curso se desarrollará mediante la modalidad presencial.

#### **4.3 Objetivos**

##### **Objetivo general**

Conocer y aplicar los conocimientos de la programación neurolingüística para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje impartido por los docentes del bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín de la ciudad de Quito.

##### **Objetivos específicos**

- Conocer las áreas de la Programación Neurolingüística que ayudarán a mejorar la comunicación interpersonal dentro y fuera del centro educativo.
- Aprender los fundamentos sobre cómo guiar procesos de cambio para pasar del estado presente al estado deseado dentro del proceso enseñanza aprendizaje.
- Crear nuevas y efectivas estrategias de comunicación educativas.

#### **4.4 Dirigido a:**

Los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Luciano Andrade Marín de la ciudad de Quito, como atención a uno de sus requerimientos de capacitación; y, de manera general a todos los docentes que se encuentren interesados en adquirir conocimientos en este campo.

##### **4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios**

Este curso está dirigido para los siguientes niveles formativos:

Nivel Uno: todos los docentes que se estén iniciando sus actividades docentes, a fin de desarrollar habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula.

Nivel Dos: Docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, de tal manera que el curso les permitirá ampliar habilidades para la planificación, selección de materiales, evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

Nivel Tres: Docentes con una experiencia superior a 5 años, a quienes les va a permitir diseñar material didáctico y programar cursos de aprendizaje para los estudiantes.

#### **4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios**

Para impartir el curso se requiere:

- Computadora
- Conexión a internet
- Dirección de correo electrónico válida
- Navegador web: Internet Explorer o Mozilla Firefox
- Conocimiento y manejo de herramientas informáticas
- Instalación en el equipo de aplicaciones propias a ser utilizadas durante el desarrollo del curso.

#### **4.5 Breve descripción del curso**

La Programación Neurolingüística (PNL) es un modelo para la comprensión y éxito de la comunicación humana, que se traduce en satisfacción personal, capacidad de negociación y aprendizaje acelerado, entre otros resultados.

Por ser la educación y de manera específica el proceso de enseñanza-aprendizaje un permanente accionar comunicativo, debemos preocuparnos por que éste se lo realice de la manera más adecuada posible si queremos lograr aprendizajes significativos que más tarde se verán plasmados en los futuros ciudadanos profesionales que hagan el cambio deseado en nuestra sociedad.

Desde el punto de vista pedagógico, la PNL se sitúa como una herramienta o medio que busca apoyar la finalidad de educar para la vida.

Su utilidad en el campo educativo radica en el hecho de que la acción educativa implica un complejo conjunto de procesos de comunicación entre: educador y

educando; educador y grupo de educandos; unos y otros educandos; y, educador y otros agentes educativos.

#### **4.5.1 Contenidos del curso**

1. La programación Neurolingüística
  - 1.1 Explicación de la P, la N y la L
  - 1.2 Concepto
  - 1.3 Antecedentes
  - 1.4 Fundamentos teóricos
  - 1.5 Fundamentos básicos
  - 1.6 El Modelo de los niveles neurológicos
  - 1.7 Características de la Programación Neurolingüística
  - 1.8 Aplicaciones de la Programación Neurolingüística
2. Programación Neurolingüística y funcionamiento del cerebro en la docencia
  - 2.1 Hemisferio izquierdo y derecho
  - 2.2 Funcionamiento del cerebro
  - 2.3 El cerebro reptil
  - 2.4 El cerebro neo-cortex
  - 2.5 El cerebro límbico
  - 2.6 Representaciones, mapas o modelos
  - 2.7 Sistemas de representación de los mapas o modelos
3. Influencia de la Programación Neurolingüística en el proceso enseñanza-aprendizaje
  - 3.1 Etapas del aprendizaje
  - 3.2 Estilos de aprendizaje
  - 3.3 Objetivos de la PNL en el proceso de aprendizaje
  - 3.4 Limitaciones de los modelos de aprendizaje
  - 3.5 Aprender y enseñar de manera efectiva
4. Programación Neurolingüística como herramienta de comunicación
  - 4.1 El modelo de comunicación de la PNL
  - 4.2 Entender el proceso de la comunicación
  - 4.3 Características de la comunicación
  - 4.4 Comunicación Interior
  - 4.5 Comunicación efectiva
  - 4.6 Niveles de comunicación

- 4.7 Los estados de ánimo y la comunicación
- 5. Técnicas de la Programación Neurolingüística aplicadas a la tarea docente
  - 5.1 Las metáforas
  - 5.2 El Rapport-Acompasar
  - 5.3 El Anclaje
  - 5.4 El Reencuadre
  - 5.5 Los Mapas Mentales
- 6. Estrategias de la PNL
  - 6.1 Condiciones adecuadas para las estrategias
  - 6.2 Diseño de estrategias efectivas
  - 6.3 Cambiar una estrategia
  - 6.4 La estrategia significa secuencia

#### **4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso**

En la presente propuesta, no se ha definido la persona responsable del curso; sin embargo, el tutor que dictará el mismo, debe poseer ciertos requisitos tanto en su formación académica como en experiencia:

Debe ser Master en Programación Neurolingüística, Psicólogo Educacional, poseer estudios en Pedagogía Sistémica, ser Master en Desarrollo Humano, ser Instructor en Coaching con PNL, con amplia experiencia en los contextos educativos y en la formación permanente del profesorado, con entrenamiento en desarrollo personal, asesoría individual y grupal en las modalidades presencial y semipresencial.

#### **4.5.3 Metodología**

El curso se realizará a través de unidades temáticas que comprenden secciones teóricas y prácticas. Se empleará ejercicios y actividades estructuradas y diseñadas para propiciar la participación de los docentes con el fin de fijar contenidos, aplicar herramientas y ejercitar competencias.

Las herramientas metodológicas de las exposiciones teórico-prácticas tendrán apoyo de sistemas audio-visuales y explicaciones en pizarra, complementadas con resolución de problemas, ejercicios, tareas individuales y grupales, juego de

roles, cuestionarios de auto evaluación y otros; con el acceso a información de referencia y procedimental.

Se fomentará la participación de los asistentes y el intercambio de experiencias, mediante la organización de talleres, a fin de resolver dudas o situaciones que se presenten durante la formación.

#### 4.5.4 Evaluación

Se entregará un Certificado de Aprobación a quienes hayan asistido al 75% de las sesiones y obtengan un promedio igual o superior a 70/100.

La evaluación del curso considerará los siguientes elementos:

Elemento a evaluarse	Porcentaje
Trabajos grupales	15%
Participación en talleres	15%
Actividades extraclase	15%
Evaluación parcial	25%
Evaluación final	30%
<b>Total</b>	100%

#### 4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 6 semanas, con 10 horas semanales de lunes a viernes, 2 horas diarias fuera del horario de clases, pero dentro de la jornada pedagógica.

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Semana Lunes a Viernes	Actividad	Fecha	Hora
1 10 horas	La Programación Neurolingüística. Primera Parte. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicación de la P, la N y la</li> <li>• Definiciones</li> <li>• Antecedentes</li> <li>• Fundamentos teóricos</li> </ul>	Por señalarse	13h30-15h30

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentos básicos</li> <li>• El Modelo de los niveles neurológicos</li> <li>• Características de la Programación Neurolingüística</li> <li>• Aplicaciones de la Programación Neurolingüística</li> <li>• Taller sobre los temas</li> </ul>		
2 10 horas	<p>PNL y funcionamiento del cerebro en la docencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hemisferios izquierdo y derecho</li> <li>• Funcionamiento del cerebro</li> <li>• El cerebro reptil</li> <li>• El cerebro neo-cortex</li> <li>• El cerebro límbico</li> <li>• Representaciones, mapas o modelos</li> <li>• Sistemas de representación de los mapas o modelos</li> </ul> <p>✓ Taller sobre los temas ✓ Evaluación parcial</p>	Por señalarse	13h30-15h30
3 10 horas	<p>Influencia de la PNL en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etapas del aprendizaje</li> <li>• Estilos de aprendizaje</li> <li>• Objetivos de la PNL en el proceso de aprendizaje</li> <li>• Limitaciones de los modelos de aprendizaje</li> <li>• Aprender y enseñar de manera efectiva</li> </ul> <p>✓ Taller sobre los temas</p>	Por señalarse	13h30-15h30
4 10 horas	<p>PNL como herramienta de comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El modelo de comunicación de la PNL</li> </ul>	Por señalarse	13h30-15h30

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entender el proceso de la comunicación</li> <li>• Características de la comunicación</li> <li>• Comunicación Interior</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Niveles de comunicación</li> <li>• Los estados de ánimo y la comunicación</li> </ul> <p>- Taller sobre los temas</p>		
5 10 horas	<p>Técnicas de la PNL aplicada a la tarea docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las metáforas</li> <li>• El Rapport-Acompasar</li> <li>• El Anclaje</li> <li>• El Reencuadre</li> <li>• Los Mapas Mentales</li> </ul> <p>✓ Taller sobre los temas.</p>	Por señalarse	13h30- 15h30
6 10 hora	<p>Estrategias de la PNL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones adecuadas para las estrategias</li> <li>• Diseño de estrategias efectivas</li> <li>• Cambiar una estrategia</li> <li>• La estrategia significa secuencia</li> </ul> <p>✓ Evaluación final</p>	Por señalarse	13h30- 15h30

#### 4.8 Costos del curso

Costo	Valor
Honorarios Instructor o tutor US\$ 45 c/hora x 60 horas	US\$ 2.700,00
Material impreso	25,00
Material digital	46,50
Elaboración certificados	124,00
<b>Total</b>	<b>2.895,50</b>

Costo Total del curso: US\$ 2.895,50 / 31 docentes participantes

Costo por cada participante: US\$ 93,40

El mismo que será financiado por la institución educativa.

#### **4.9 Certificación**

Al terminar el curso, el docente que haya asistido como mínimo a 45 horas, equivalente al 75% del total de horas, y que haya cumplido con las evaluaciones y trabajos planificados, obtendrá un Certificado de aprobación del mencionado curso.

### **DESARROLLO DEL CONTENIDO**

#### **1. La programación Neurolingüística**

##### **1.1 Explicación de la P, la N y la L**

Bandler y Grinder (1993), logran englobar tres aspectos con respecto al término PNL:

**Programación:** se refiere al proceso de organizar los elementos de un sistema (representaciones sensoriales), para lograr resultados específicos. Porque poseemos la capacidad de organizar nuestra comunicación y nuestro sistema neurológico, para obtener los efectos y objetivos deseados.

**Neuro:** (del griego "Neurón", que quiere decir nervio), representa el principio básico de que toda conducta es el resultado de los procesos neurológicos. Porque todas las experiencias que vivimos son representadas por nuestros cinco sentidos y por nuestro sistema nervioso.

**Lingüística:** (del latín "Lingua", que quiere decir lenguaje), indica que los procesos nerviosos están representados y organizados secuencialmente en modelos y estrategias mediante el sistema del lenguaje y comunicación. Porque todas las experiencias que vivimos, las codificamos y las ordenamos con la ayuda del idioma.

El concepto PNL, fue creado por Jonh Grinder y Richard Bandler, a principios de los años setenta.

Bandler sostiene que la PNL es una meta disciplina que se traduce en que la PNL se puede incorporar con otras disciplinas como una herramienta educativa para lograr mejoras en un campo específico del ser humano.

Bandler. (1982) define finalmente a la PNL como “la manera en que enfocamos el aprendizaje humano para desarrollar maneras de enseñarle a la gente a usar su propia cabeza”

Robbins. (1991), también aporta un concepto significativo sobre la PNL al considerar que es el estudio de cómo el lenguaje, tanto el verbal como el no verbal, afecta el sistema nervioso, es decir, que a través del proceso de la comunicación se puede dirigir el cerebro para lograr resultados óptimos.

Lefcovich (2006) define la PNL como el estudio de los factores cerebrales que influyen sobre nuestra forma de pensar, comunicarnos y de comportarnos.

Actis (2006) presenta la PNL como un modelo explícito de la experiencia humana, o sea, un mapa con el cual nos adentramos a ese mundo desconocido y maravilloso que es el alma del hombre.

Serrat. (2005), define la PNL como la excelencia en la comunicación tanto intrapersonal como interpersonal. Por lo tanto: cuando una persona avanza en el dominio de las técnicas de la PNL mejora tanto en la comunicación consigo misma:

- Detectando pensamientos limitadores.
- Resolviendo conflictos internos.
- Potenciando su autoconcepto.

Como en su relación con las personas con las que convive en los entornos e frecuente:

- Potenciando la empatía.
- Descubriendo las creencias de los demás
- Practicando la asertividad.

## **1.2 Antecedentes:**

La PNL nació por iniciativa de John Grinder (Psicolingüista) y Richard Bandler (Matemático, Psicoterapeuta, Gestaltista) a principios de la década de los años setenta.

La tarea de ambos se orientó en la búsqueda del por qué unos terapeutas tuvieron éxito en sus tratamientos. Eligieron a Milton Erickson, Virginia Satir, Fritz Perls y Carls Rogers e identificaron los patrones conductuales empleados por éstos, la forma como ellos realizaban las invenciones verbales, el tono y el timbre de su voz, sus actitudes no verbales, sus acciones, movimientos y posturas entre otros.

A través del estudio de observación, encontraron que estos terapeutas tenían en común una estructura o modo de interaccionar, lo que les permitió el acceso a una serie de modelos de comunicación poderosos para establecer algunas reglas o pautas útiles para lograr el objetivo en diferentes áreas de trabajo, dentro de ellas el campo educativo.

## **1.3 Fundamentos teóricos:**

La Programación Neuro-Lingüística está basada en el constructivismo, como teoría del aprendizaje que destaca la importancia de la acción en el proceso de aprendizaje, donde cada estudiante construye significados a medida que va aprendiendo.

Grinder y Bandler se sostienen en el hecho de que el ser humano no opera directamente sobre el mundo real en que vive, sino que lo hace a través de mapas, representaciones y modelos a partir de los cuales genera y guía su conducta. Estas representaciones determinan el cómo se percibirá el mundo y qué elecciones se percibirán como disponibles en él, difieren necesariamente a la realidad a la cual representan.

Cudicio (1992), plantea que el ser humano al transmitir su representación del mundo tiene ciertas limitaciones, las cuales se derivan de las condiciones neurológicas del individuo, de la situación social en que vive y de sus características personales. Estas limitaciones a su vez determinan que el lenguaje esté sometido a ciertos procesos que afectan sus mapas o modelos.

La PNL se apoya en el modelo más explícito y completo del lenguaje natural humano, la gramática transformacional representada por Noam Chomsky. (1971) tomando en cuenta los siguientes conceptos:

- Estructura superficial que consiste en lo que el hablante dice realmente.
- Estructura profunda, es lo que el hablante piensa y quiere manifestar.

La gramática transformacional se centra en la creación de nuevos mensajes, y considera que las personas son capaces de interpretar y producirlos de tal manera que no se reproduzcan por repetición o recuerdo.

Chomsky, (1957, p.26) señala que "...en el proceso de comunicación existen varios mecanismos que son universales y tienen que ver con las intuiciones relacionadas con el lenguaje"

Una persona ante cualquier experiencia del mundo, construye una representación lingüística bastante completa, variada y rica en detalles; lo que a nivel lingüístico, esto correspondería a la estructura profunda. Sin embargo, al comunicar su experiencia a otro, utiliza limitadas expresiones (estructura superficial) que presentan omisiones, generalizaciones y distorsiones.

Bandler y Grinder. (1980) en este sentido, proponen una serie de estrategias verbales para tratar con la estructura superficial del lenguaje. Las mismas que consisten primordialmente en evitar las generalizaciones, omisiones y distorsiones.

Generalizaciones.- proceso por el cual las personas no representan lo específico en la experiencia. Como solución al problema se pueden emplear intervenciones que contradigan la generalización, verbos que el sujeto no especifica completamente, entre otras.

Omisiones.- mecanismo que se produce cuando se presta atención selectiva a ciertas dimensiones de la experiencia, pero se eliminan otras. Como solución al problema se emplean intervenciones que le permitan a la persona identificar detalles de la situación.

Distorsiones.- se producen cuando la gente asigna a los objetos externos, responsabilidades que están dentro de su control. La solución es emplear opciones en una mayor concepción de la realidad.

#### **1.4 Características de la programación neurolingüística**

Según Sambrano (1997), la Programación Neurolingüística o PNL se puede caracterizar por lo siguiente:

1. **La PNL** tiene la habilidad de ayudar al ser humano a crecer, rayendo como resultado una mejor calidad de vida.
2. Presenta un enfoque práctico y potente para lograr cambios personales debido a que posee una serie de técnicas que se asocian entre sí para lograr una conducta que se quiere adquirir.
3. Se concibe como una poderosa herramienta de comunicación, influencia y persuasión, puesto que, a través del proceso de comunicación se puede dirigir el cerebro para lograr resultados óptimos.
4. Es esencialmente un modelado. Los especialistas que desarrollaron la PNL estudiaron a quienes hacían las cosas de manera excelente, encontraron cuál era su fórmula y proporcionaron los medios para repetir la experiencia.
5. **La PNL** es una actitud. La actitud de " voy a lograrlo" con unas enormes ganas indetenibles.
6. Va más allá de un simple conjunto de herramientas. Se origina a partir de la Lingüística, la Terapia Gestalt, la Semántica General, Análisis Transaccional, Dominio Corporal, Cognitivo y Emocional.

#### **1.5 Aplicaciones de la Programación Neurolingüística**

La PNL se puede utilizar para desarrollar de manera rápida y eficaz un proceso de aprendizaje y así superar una situación de estrés, de conflicto o de negociación.

Nos permite conocer la percepción de las otras personas que nos rodean. Es un complemento en el desarrollo de la inteligencia emocional. Por lo que entre otras cosas la PNL:

- ✓ Aumenta de manera notable y rápida la autoconfianza.
- ✓ Mejora las relaciones interpersonales.

- ✓ Desarrolla el crecimiento personal y profesional hacia el éxito.
- ✓ Nos permite convertirnos en quien deseamos y queremos ser.
- ✓ Reduce significativamente el estrés.
- ✓ Ayuda en la negociación y solución de conflictos de manera positiva.

Comenzó a utilizarse por pedagogos y psicólogos, los primeros para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, los segundos como una forma de terapia eficiente y eficaz. De este modo, la PNL se extendió al ámbito empresarial y al autodesarrollo personal. Abarcando todos los campos humanos, siendo los más usuales:

*-Salud:* en aquellas patologías relacionadas con el estrés, alergias, como coadyuvante de terapia tradicional, disfunciones en las que se requiera de un especial autocontrol.

*-Psicoterapia:* sus técnicas son conocidas para la cura de fobias, estrés postraumático, conflictos internos, desórdenes de personalidad, esquizofrenia, depresión, compulsiones, control emocional, desórdenes sexuales y manejo de adicciones a sustancias.

*-Deportes:* permite mejorar el rendimiento deportivo de manera espectacular, en escuela deportiva para el aprendizaje de diversos deportes.

*-Empresas:* se lo aplica en el trabajo en equipo, solución de conflictos, administración de personal, liderazgo, motivación, comunicación, creatividad, planificación estratégica, toma de decisiones, adaptación al cambio, selección de personal, evaluación de desempeño, ventas, servicio al cliente, entre otros.

*-Desarrollo y mejora personal:* en ámbitos específicos como autoestima, asertividad, relaciones de pareja, relaciones interpersonales, conflictos, manejo de crisis personales y orientación al éxito, entre otros.

*-Educación:* existen varias áreas dentro de la educación, tales como: relación enseñanza-aprendizaje en un contexto práctico y dirigido a resultados y a solucionar problemas de aprendizaje; aumento de la creatividad, aprendizaje de todas las asignaturas, pero de manera especial de las matemáticas, física y química; mejora de las relaciones en el aula; solución de conflictos dentro del aula; mejora del desempeño docente, entre otros.

A más de los ya mencionados, existen otros campos como la política, las relaciones públicas, las comunicaciones, las ventas que también se benefician de este modelo.

## **2. Programación Neurolingüística y funcionamiento del cerebro en la docencia**

### **2.1 Hemisferios izquierdo y derecho**

Istúriz y Carpio (1998), hacen referencia a los dos hemisferios del cerebro. En el sistema educativo, a menudo se hace énfasis en el uso de uno de ellos (hemisferio izquierdo). Se espera que el individuo asimile información, trabaje casi exclusivamente con palabras y números, con símbolos y abstracciones. Se le da gran importancia al hemisferio izquierdo y pareciera que el hemisferio derecho es poco útil. Al individuo no le es permitido funcionar con todo su potencial, es decir, con todo su cerebro. Omitir el uso de ambos hemisferios constituye una grave pérdida. Es necesario equilibrar su uso para despertar el interés y la comprensión en los individuos involucrados.

En el proceso de aprendizaje, el uso de estrategias que estimulen el hemisferio derecho puede significar la diferencia entre éxito y fracaso. Es válido porque insta al individuo para que trabaje de modo antagónico con su estilo de aprendizaje, respetando sus posibilidades.

El individuo es entrenado para usar casi exclusivamente el hemisferio izquierdo, es decir, para que ejecute procesos lineales con pocos estímulos para desarrollar sus capacidades del hemisferio derecho. De allí que tienda a confiar en un número limitado de estrategias, encontrándose en desventajas en situaciones que exigen una gama más amplia de capacidades intelectuales.

Los hemisferios cerebrales funcionan de maneras diferentes y eso permite ampliar el concepto de los procesos intelectuales verbales y analíticos, considerar las capacidades humanas y aprovechar ambos hemisferios. Su funcionamiento complementario le confiere a la mente poder y flexibilidad. Ambos están implicados en procesos cognoscitivos muy altos.

El hemisferio izquierdo se especializa en reconocer las partes de manera gradual, paso a paso. Procesa información verbal, codifica y decodifica el habla.

El hemisferio derecho combina partes para crear un todo, se dedica a la síntesis. Busca y construye relaciones entre partes separadas. Procesa simultáneamente en paralelo. Es especialmente eficiente en el proceso visual y espacial (imágenes).

En la educación, el saber es a menudo equiparado con la capacidad de expresarse verbalmente. El lado izquierdo del cuerpo está controlado principalmente por el hemisferio cerebral derecho y el lado derecho por el hemisferio izquierdo. Los estímulos a partir de la mano, la pierna y el oído derecho son procesados primordialmente por el hemisferio izquierdo y viceversa.

Los ojos son controlados de manera que cada uno envíe información a ambos hemisferios. La mitad izquierda del espacio visual se contempla por el hemisferio derecho y la mitad derecha es percibida por el hemisferio izquierdo.

La visualización es una estrategia efectiva para resolver problemas. El estímulo del pensamiento visual es esencial para desarrollar la capacidad verbal. Otra forma de pensamiento visual relevante es la fantasía, es decir, la capacidad para generar y manipular la imaginación mental, accediendo al gran archivo de imágenes del hemisferio derecho. De esta manera se realiza la calidad del trabajo creativo. (Sambrano, 1997).

Otros componentes a considerar en la Programación Neurolingüística son los patrones del lenguaje verbal.

La Lingüística en sus investigaciones en la comunicación, se refiere a dos lenguajes: el digital, propio del hemisferio izquierdo y el lenguaje analógico propio del hemisferio derecho. (Heller, 1993).

Watzlawik (1986), expone que el lenguaje presupone una concepción del mundo totalmente diferente: el del hemisferio izquierdo con un enfoque lógico, lineal y reflexivo. Es el lenguaje de la razón, la ciencia e interpretaciones. El del hemisferio derecho, es el lenguaje imaginativo, de metáforas, fantasioso, emocional y simbólico.

## 2.2 Funcionamiento del cerebro

Los avances de la neurociencia, actualmente han afectado el ámbito educativo para contribuir al desarrollo de la eficacia humana de los alumnos y de los docentes como participantes activos del proceso enseñanza-aprendizaje. Es así como, saber que se dispone de medios diferentes y complementarios para procesar información, denominados hemisferios cerebrales. Estos han generado un impacto que induce a crear estrategias educativas significativas dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

La educación ha sido planteada sobre el manejo del hemisferio cerebral izquierdo, de allí parten los procesos analíticos, secuenciales, lógicos y lineales. Afortunadamente, existe el hemisferio cerebral derecho, que proporciona el equilibrio para lograr una mayor percepción del mundo ante las experiencias significativas de cada sujeto.

El uso de todo el cerebro en situaciones de aprendizaje, implica un cambio de paradigmas y un modelo a seguir. (Carpio, 1996).

La dinámica del cerebro se ha constituido en una gran expectativa para científicos, educadores, profesionales de ayuda y otros interesados en el manejo de la conducta. Tanto así, que la década de los noventa ha sido considerada y declarada como la "década del cerebro", por el Congreso de los Estados Unidos.

El apasionante mundo de la Neurociencia proporciona elementos significativos para la comprensión y el desarrollo del pensamiento innovador, y de los procesos cognitivos y conductuales que se dan en el individuo.

El funcionamiento del cerebro plantea nuevos enfoques científicos. Se ha demostrado que el cerebro y la médula espinal constituyen el Sistema Nervioso Central, en donde el cerebro pesa sólo el 2% del peso total del cuerpo, consume el 20% de la energía de éste, presenta dos lados o lóbulos (derecho e izquierdo) y funciona con 10.000.000 de neuronas excitadoras e inhibitoras. (Sánchez, 1991). Cada estructura procesa el estímulo y emite respuestas independientes, más no aisladas.

### **2.3 El cerebro reptil**

Es el cerebro primario, donde se ubica la inteligencia básica, se poseen comportamientos y conductas que se adquieren en la niñez y se repiten en la vida adulta.

El uso de este cerebro proporciona la formación de hábitos mediante una acción repetida varias veces, hasta que se organizan y se estructuran como "rutinas". Dentro del campo educativo el sistema reptil tiene su implicación, puesto que están involucradas las acciones tales como: rutinas, valores, movimiento, espacio, territorio, condicionamiento, entre otras.

La imitación es otra manifestación del cerebro reptil, es el caso del adolescente que quiere ocupar un lugar en la sociedad e imita moda, ritos, léxico, valores, hábitos y costumbres.

### **2.4 El cerebro Neo-Cortex**

Está formado por el hemisferio izquierdo y el hemisferio derecho del cerebro, unido por un cuerpo calloso con procesos mentales cada uno. En el campo educativo es donde se forman los procesos cognitivos, se originan los procesos analíticos específicos, se va de las partes al todo. Surgen los para qué, lo cómo y los por qué, las causas y los efectos.

Verlee (1986), plantea que este cerebro construye el pasado, el presente y el futuro de manera secuencial. Es un proceso que ocurre internamente y que permite fomentar y consolidar las capacidades de análisis y de rigor nacional. El individuo maneja información inherente a su realidad sea ésta veraz o no.

### **2.5 El cerebro límbico**

Procesa las emociones y los sentimientos. Constituye el sentir, la manifestación de las emociones humanas, de los afectos. Posee una estructura similar a la de los mamíferos. En él se registra la sexualidad como fenómeno mental, tal como lo expresa Beauport (1997).

La implicación de este cerebro en el campo educativo es el estímulo que siente tanto el profesor como el alumno, en una situación determinada dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde el cerebro límbico, se aprende a vivir con las emociones, se rescata el espacio emocional como un espacio

de observación de un repertorio de aprendizaje de experiencias y acciones. Crea estados de ánimo para realizar lo que se quiere hacer o no, ya que las emociones implican diferentes cambios en los individuos.

## **2.6 Representaciones, mapas o modelos**

Cada persona tiene una representación del mundo en el cual se desenvuelve. Esta representación es la que se denomina "modelo del mundo", el cual genera conductas de acuerdo a la representación que tengan los individuos.

Las representaciones mentales que cada individuo tiene dependen de sus experiencias, vivencias, cultura, fisiología entre otras. Cada persona tiene un modelo o mapa del entorno en el cual se desenvuelve, es decir, el modelo del mundo para cada individuo es diferente. Esto depende de sus limitaciones sociales, individuales y neurológicas.

## **2.7 Sistemas de representación de los mapas o modelos**

Los seres humanos tienen como sistema receptor para captar esta representación del entorno, la visión, el oído, el tacto, el gusto y el olfato. Con este sistema se codifica la información, se lleva al cerebro y se produce una respuesta de acuerdo con las experiencias previas y también dependiendo a la organización que se le da a los pensamientos.

Cada individuo estructura sus pensamientos de forma diferente esto dependiendo del sistema líder de cada persona, es decir, si el sistema que más se utiliza es la vista, el sistema líder será el *visual*. Si predomina en la persona la utilización de la audición, el *oído* será su sistema líder, *quinestésico* si usa más las sensaciones corporales, el *olfato* y el *gusto*. (Sambrano, 1997).

La PNL ha comenzado a enseñar a los docentes técnicas de comunicación efectivas para lograr cambios en cuanto al rendimiento y motivación del alumno y así lograr un aprendizaje efectivo dentro del proceso.

## **3. Influencia de la Programación Neurolingüística en el proceso enseñanza-aprendizaje**

Uno de los fundamentos que se propuso la PNL fue el mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, por medio de la comunicación eficaz que debe tener el binomio docente-alumno y que le permitan a este último generar estados mentales estimulantes para el logro de los objetivos. También hace del

proceso una enseñanza individualizada aprendiendo a escucharlos y a observarlos. La flexibilidad que disponga el docente permite que la comunicación pueda llegar con más fluidez a los alumnos.

Independientemente de la conducta que demuestre el alumno, el docente puede aprender a no juzgar ni valorar negativamente, con la persuasión y retroalimentación que se le haga al alumno, penetrando en su mapa mental, el docente puede llegar a entenderlo con más claridad y también ser entendido, así las relaciones interpersonales serán más fluidas y el proceso de enseñanza-aprendizaje más eficiente.

Por esta razón la PNL enmarca que es posible aprender con placer y con más eficacia cuando se aprende a programar para el éxito utilizando recursos para lograr mayores beneficios. (Sambrano, 1997).

### **3.1 Aprender y enseñar de manera efectiva**

"Creo que es muy apropiado describir la PNL como un proceso educativo. Básicamente desarrollamos maneras de enseñar a la gente a usar su propia cabeza"... Richard Bandler.

Los aportes de la PNL han ayudado significativamente al proceso de enseñanza-aprendizaje, al eliminar en los docentes viejos modelos frustrantes que generaban miedo, trabas y bloqueo a los alumnos, dificultando el aprendizaje que más bien era "dificultades de enseñanza por parte del docente".

El acto educativo se inicia prácticamente en el momento de la gestación, y está fundamentado sobre la base de la comunicación y ocurre cuando las personas se transmiten los mensajes. Igualmente sostiene, que la educación es la fuerza que sustenta a la cultura, por ello es tan importante la aplicabilidad de la PNL en situaciones educativas tanto en el hogar como en la escuela y de ello desprenden estos principios:

- El docente genera estados internos de plenitud de recursos en los alumnos.
- El docente aprende a observar, a escuchar y comprender los diferentes estilos de aprendizajes en los alumnos.
- El docente flexible que tiene más repertorio y recursos es el que enseña con más fluidez.
- El docente retroalimenta a sus alumnos y es capaz de utilizar los

errores como grandes oportunidades de aprendizaje.

- El docente es un modelo poderoso para la generación de conductas nuevas y de éxito en sus alumnos.

El proceso educativo es un intercambio de experiencia que enriquece la vida de las personas que participan, en los alumnos y docentes.

Desde esta perspectiva el alcance primordial de la PNL, es descubrir las estrategias que apunten a todo comportamiento, elaborarlas a manera de pasos bien secuenciados y estructurados para proporcionar modelos de eficiencia y eficacia que persigan la perfección.

### 3.2 Estilos de aprendizaje

PNL nos ayuda a comprender cuáles son las vías preferentes de entrada, procesamiento y salida de la información, y cuál sería el estilo de una persona con un vía sensorial preferente:

- *Persona Visual*: aprende principalmente mediante imágenes, se fija en las características que puede ver e imaginar. Si utiliza este canal para el aprendizaje, necesita que sus habilidades en visión de cerca sean buenas (lo que no siempre sucede). Este tipo de aprendizaje suele ser muy rápido, recordarán la página del libro y los esquemas existentes.
- *Persona Auditiva*: aprende principalmente mediante sonidos. Aprende las lecciones como secuencias memorizadas casi de forma literal. Necesita el silencio para estudiar y preferirá escuchar los temas.
- *Persona Quinestésica*: percibe con gran intensidad sensaciones, emociones,... procesa por el tacto, el gusto, el olfato, y la visión y audición, pero en la medida en que estos sentidos se pueden hacer "corpóreos", se sienten en el cuerpo. Aprende mediante el tacto, el movimiento y las percepciones sensoriales. Prefiere las clases prácticas y mientras lee o estudia puede estar "meciéndose" o caminando, pues necesita continuamente el movimiento.

En nuestro estilo de aprendizaje influyen muchos factores. Nuestro cerebro, no puede procesar todo lo que sucede a nuestro alrededor, debe filtrar y seleccionar parte de esa información e ignorar el resto. En general, la forma de filtrar será aquella que para cada cerebro resulte más eficaz y práctica, por lo tanto, elige un forma de filtrado, un sentido preferente, y omite el resto de informaciones sensoriales que percibe.

## **4. Programación Neurolingüística como herramienta de comunicación**

### **4.1 La comunicación**

Según Rangel (1997), el término comunicación puede ser definido como un "proceso" (de fases de un fenómeno) por medio del cual emisores y receptores de mensajes interactúan en un contexto social dado. Esta definición tiene la virtud de ser lo suficientemente extensa para abarcar aquellas situaciones educativas a la que todo docente se enfrenta diariamente.

### **4.2 Proceso de la comunicación**

Al tratar la comunicación como un proceso, se refiere a las diferentes fases a la que ésta se somete cuando pasa del estado inicial al estado final a lo largo del proceso comunicativo. Las personas serán emisoras (productores de mensajes) o receptoras (perceptoras de mensajes) que interactúan y están sujetas a una influencia recíproca, lo cual hace del proceso una dinámica constante, puesto que, implica un intercambio de información.

### **4.3 Características de la comunicación**

Es un proceso: conformado de la serie de fases de un fenómeno en un constante desarrollo, nace con el hombre y se prolonga a través de su vida.

- a. Es inevitable, continua e implica la generación de mensajes interpersonal e intrapersonal.
- b. Es irreversible. Indica que lo comunicado no puede borrarse e ignorarse. Después de emitir un mensaje se puede negar, más sin embargo al tratar de justificarlo, lo que proporciona es una nueva información al receptor, con lo cual puede o no cambiar de opinión.
- c. En toda comunicación interpersonal lo fundamental es lograr mayor información. En oportunidades lo importante no es el contenido del mensaje, sino mantener abiertos los canales de la comunicación.
- d. Niveles: Existen dos niveles, uno verbal en el que se expresa un mensaje por medio de palabras y oraciones; y otro no verbal que se refiere a expresiones faciales, a la inflexión o intensidad de la voz que indican como interpretar las palabras que se escuchan.

#### **4.4 Comunicación interior**

La comunicación interior es la comunicación que tenemos con nosotros mismos, por lo que la calidad del lenguaje que empleamos para “decirnos cosas” y para comunicarnos con nosotros mismos, es fundamental.

Se estima que más del 95% de la gente en todo el mundo utiliza consigo misma el lenguaje de manera negativa, es decir “mantienen una conversación negativa” muchas de las veces en que se comunican consigo mismas.

Creemos formulando las cosas de una manera negativa. Nos decimos a veces: “no quiero fallar”, en lugar de decir lo correcto, lo que es más eficaz: “quiero acertar”

Para eso necesitamos en nuestra educación, herramientas y recursos que lamentablemente no nos enseñan desde pequeños. Hay que volver a educarnos, a re-educarnos para lograr mejores resultados en la vida.

Con las técnicas de la PNL, podemos aprender a enfocarnos en las soluciones y no en los problemas. Comenzar a decirnos a nosotros mismo lo que realmente queremos y no lo que no queremos.

Cambiando la forma de comunicarnos con nosotros mismo podremos cambiar nuestras representaciones internas, y por lo tanto nuestro estado emocional. Al mejorar la comunicación interior y luego con los demás, todo en nuestras vidas cambiará positivamente.

#### **4.5 Comunicación efectiva**

El primer pilar de la PNL es sin dudas la comunicación y la PNL nos proporciona las estrategias adecuadas para expresarnos eficazmente.

Nos comunicamos continuamente, ya sea con palabras, con gestos y hasta el silencio significa “algo” que estamos expresando y comunicando.

Por lo tanto, al hablar de comunicación eficaz en la programación neurolingüística, nos referimos a lograr resultados al momento de comunicarnos y para ellos es muy importante tener en claro nuestros objetivos, es decir saber qué es lo que queremos lograr. Para lo cual debemos saber interactuar en un plano de igualdad con la o las personas que nos estamos comunicando y poder comprender lo que me dicen, y que a la

vez comprendan mi mensaje de manera que pueda obtener los resultados deseados.

La PNL se ocupa de la influencia que el lenguaje tiene sobre nuestra programación mental y demás funciones de nuestro sistema nervioso, como también los patrones lingüísticos que empleamos.

Es un sistema para preparar («programar»), sistemáticamente nuestra mente (neuro), y lograr que comunique de manera eficaz lo que pensamos con lo que hacemos (lingüística), logrando así una congruencia y comunicación eficaz a través de una estrategia que se enfoca al desarrollo humano.

También la forma como nosotros entendemos el lenguaje tiene distintas reacciones fisiológicas. Usar palabras con connotaciones positivas contribuiría a nuestro estado de ánimo, ya que al procesar ciertas informaciones que contengan palabras a las que se le haya dado un significado positivo previamente, aumentarían nuestra activación con una reacción más positiva.

Esta información que sabemos que proporcionan las palabras nos facilitaría el conocimiento del proceso de codificación de la información y optimizaría nuestra capacidad de comunicación. Pone en nuestras manos el arte de elegir y de dirigir. Nos da la llave para comunicarnos de forma eficaz en nuestras relaciones personales, eliminando las barreras que nos impiden hacernos entender correctamente, nos descubre los “Metaprogramas” bajo los que funcionamos inconscientemente y que hemos creado nosotros mismos en función de nuestras circunstancias vividas. Consiguiendo romper nuestras limitaciones auto impuestas para así obtener el éxito en nuestros objetivos.

John Grinder y Richard Bandler, se propusieron estudiar la comunicación humana y comenzaron a observar y estudiar a los grandes comunicadores de la época. En base a sus estudios crearon el principio básico de la comunicación: “Es imposible no comunicar”.

La Programación Neuro Lingüística propone un Modelo de Comunicación basándose en unos principios que denomina *Presuposiciones*.

- *Una Persona No puede No comunicarse*

Procesamos la información a través de los cinco sentidos y según lo que entendemos de lo que percibimos damos significado a lo que sucede.

- *No existen fracasos en la comunicación, sólo hay resultados*

-Tenemos dos niveles de comunicación: consciente e inconsciente.

-Toda comunicación tiene una intención positiva

-El mapa no es el territorio

-El significado de tu comunicación es la respuesta que recibes, no lo que tu esperabas que el otro comprendiera sobre lo que intentabas comunicar.

-Rapport es el encuentro de las personas en el mismo modelo del mundo

-Para conocer las respuestas es necesario mantener los canales limpios y abiertos

-La atención consciente puede almacenar simultáneamente una capacidad máxima de 7 (+/-) 2 trozos de información (Ley de Miller)

- *Si lo que has hecho hasta ahora y cómo lo has hecho no funciona, haz otra cosa.*

#### **4.6 Niveles de comunicación: consciente, subconsciente y otro tercer nivel mucho más profundo**

La PNL afirma que parte de nuestra comunicación es consciente, es decir, aquella que podemos controlar. Existen otros dos niveles mucho más profundos. El nivel subconsciente, tal como Carrión (2001) afirma en su libro, “controla niveles analógicos de procesamiento y estructuras profundas de nuestra experiencia.” Y otro nivel más profundo: “esencia, ser interno, espíritu, transpersonal”.

#### **4.7 Los estados de ánimo y la comunicación**

Tendemos a pensar que el aprendizaje es un hecho puramente intelectual y nos olvidamos que el estado emocional en el que nos encontramos influye en gran parte en lo que vamos a aprender y la manera más óptima de hacerlo.

Controlar nuestro estado de ánimo también resulta esencial para la buena comunicación. La forma en que las personas gestionan sus emociones acaba determinando el trato que mantienen con la gente de su entorno.

## **5. Técnicas de la Programación Neurolingüística aplicadas a la tarea docente**

Según Istúriz y Carpio (1998), la PNL ofrece diferentes técnicas como herramientas de trabajo, para que los alumnos las pongan en práctica y así tener más eficacia en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Entre otras técnicas las que se consideran más aplicables en la Educación Técnica por sus particulares características de fácil entendimiento y aplicabilidad son:

### **5.1 Las metáforas**

Entre las cuales se incluyen relatos, analogías, palabras, ejemplos personales y chistes. Estas dan vida al proceso de enseñanza-aprendizaje. El docente debe desarrollar esta técnica y sacarle el mayor provecho posible para el mejoramiento del proceso antes mencionado.

### **5.2 El Rapport-Acompasar**

Para la PNL el Rapport-Acompasar se traduce en sintonía, armonía, concordancia, con respecto a la relación interpersonal entre individuos. Si existe Rapport, la comunicación fluye, tanto su cuerpo como sus palabras están en armonía.

La sintonía es un puente hacia la otra persona, lo que permite guiarlos a otra dirección estableciendo una buena relación. En la PNL esto se llama compartir y dirigir.

Compartir es una habilidad general de la sintonía con el objetivo de discutir sobre temas de intereses comunes. El docente que conoce las técnicas dirige para que sus alumnos entren en sintonía.

Una de las bases que tiene el Rapport para que la comunicación llegue a ser excelente es que el docente debe colocarse en lugar del estudiante (sin imitar), sintonizando los ritmos del cuerpo del estudiante: respiración, velocidad, gestos, postura, macro y micro comportamientos, entre otros.

### **5.3 Anclaje**

Es un proceso mediante el cual, un estímulo externo se asocia con una conducta que se desea adquirir. Por ejemplo: tocarse la oreja cada vez que desea sentirse bien. Se unen las dos cosas, y luego el cerebro hace todo el trabajo. Anclar es asociar, entonces se puede aprender a juntar conductas de excelencia por medio de señales las cuales pueden ser palabras, gestos, sonidos, entre otras.

Cuando un alumno no ha prosperado en una determinada materia, el docente le puede aplicar la técnica del anclaje.

A manera de ejemplo, el alumno se visualizará triunfador y asociará la nota que quiere obtener con la materia.

### **5.4 Reencuadre**

Es una técnica que utiliza la PNL para modificar el marco de referencia, según la experiencia de vida que se tenga, es decir, aprender a ubicar el marco posible de referencia a través del recuerdo y la imaginación, con la intención de cambiar el significado de ese marco de referencia y en consecuencia también se cambia el estado emocional, las respuestas y las conductas de las personas.

Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje se puede aplicar la técnica del reencuadre concienciado al alumno quien tiene todos los recursos para cambiar de actitud en una actividad determinada, en la cual presente dificultades. Se puede lograr resaltando la parte positiva de esa actividad, el provecho que tiene, a fin de que el alumno cambie libremente el modo de realizar la actividad y así cambiará el significado traumático que tenía de ésta por un significado positivo.

El docente debe ser un constante observador de la personalidad de los estudiantes, con la intención de captar los estados de ánimo que presentan éstos en cuanto a las actividades que realizan, si no presentan motivación, enseñarlos a reencuadrar hasta lograr cambiar el significado de la asignación y que la vean de una manera más efectiva.

## **5.5 Mapas Mentales**

Poseen características muy apropiadas para la planificación de estrategias para la enseñanza y el aprendizaje en la educación

De acuerdo a lo definido por Montes (1996, p.217). " El mapa mental es una técnica que permite organizar y presentar la información en forma fácil, espontánea, divertida y creativa, para ser asimilada y recordada por el cerebro".

Para elaborar los Mapas Mentales se requiere la utilización de imágenes, palabras, claves, símbolos, dibujos, colores, representaciones humorísticas, entre otras. Esto, con la intención de utilizar todos los sentidos (sistemas representacionales) para que el cerebro trabaje en forma global haciendo conexiones, asociaciones, los temas sobresalen, teniendo una mejor facilidad de entendimiento de éstos.

Los Mapas Mentales involucran todo el cerebro en el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo tanto la memorización y el repaso son más fructíferos y veloces, lo cual permite mantener un alto nivel de rendimiento.

El uso de las técnicas que proporciona la PNL, permite la comprensión y desarrollo del pensamiento innovador y de los procesos cognitivos y conductuales que se dan en el individuo, puesto que facilita la estimulación del cerebro Tri-uno (neo-cortex, límbico y reptil), que es un sistema de energía sin límites que da vida a cada ser humano.

De esta manera, se logra un aprendizaje más efectivo, en la cual el alumno sienta más satisfacción, realice las actividades de manera más efectiva y sus pensamientos sean más organizados, con el propósito de tener un mejor aprovechamiento en los estudios.

## **6. Estrategias de la PNL**

Las estrategias en PNL son las formas cómo organizamos nuestros pensamientos y nuestro comportamiento para hacer algo o llevar a cabo una tarea.

La PNL propone diversas estrategias muy eficaces, por lo que si las comprendemos y aplicamos correctamente podremos crear nuestras propias estrategias exitosas para todo cuanto queramos.

## 6.1 Condiciones adecuadas para las estrategias

Robert Dilts (1997), señala que una estrategia para pensar son las formas, la manera y el cómo organizamos nuestros pensamientos para realizar una cierta tarea. Es así como una creencia puede impulsarnos positivamente o impedir el desarrollo completo de una estrategia.

Las personas percibimos el mundo a través de los cinco sentidos, vista, oído, tacto, olfato y gusto. Y lo percibido a través de los sentidos origina procesos neurológicos que generan pensamientos o ideas.

El Lenguaje (lingüística) organiza estos pensamientos para generar y programar conductas, comportamientos y acciones que llevan a un determinado resultado.

Según el modelo de la PNL una estrategia es el modo cómo organizamos nuestras funciones sensoriales y lingüísticas en una secuencia programada de actividad mental que determinará en gran medida la manera en que percibiremos y responderemos al mundo que nos rodea.

## 6.2 Diseño de estrategias efectivas

Dilts (1997), Clasificó a las estrategias en tres niveles:

- La Micro-Estrategia:

Resulta del modo exacto en que está pensando una persona en un cierto momento y sobre algún aspecto bien puntual. Donde cada persona recupera a su manera la información.

- Una Macro-Estrategia PNL:

Es algo más amplia y tiene que ver con la estrategia general que utiliza un líder o persona exitosa; es decir, con resultados excelentes, ya que todos anhelamos mejorar y tener éxito en nuestras vidas. Por lo tanto, al ser un

nivel más elevado incluirá muchos micro-estrategias, considerando las operaciones y los pasos más generales de un proceso de pensamiento que le llevarán a la meta deseada.

- **Una Meta-Estrategia o Meta-Modelo de Estrategia en PNL:**

Es un modelo amplio ,organizado y práctico, como resultado del estudio de estrategias utilizadas por personas exitosas, el mismo que si se incorpora este conjunto organizado de macro-estrategias a personas normales, podrán obtener los resultados generales de excelencia de las personas notables tomadas como modelos, en cierta actividad en particular.

### **6.3 Cambiar una estrategia**

La aplicación de estrategias tiene como fin cambiar conductas, hábitos y actitudes que no permiten que cierta actividad fluya de la manera correcta o apropiada, afectando nuestras relaciones personales e intrapersonales.

Robert Dilts, uno de los grandes investigadores, y autores de la PNL, aporta la siguiente fórmula para el cambio:

- Estado Presente + Recursos = Estado Deseado

Lo que quiere decir que con los recursos y técnicas de las estrategias necesarias empleadas con la PNL podemos modificar nuestro estado presente para lograr el estado deseado que habíamos identificado con nuestra mente

### **6.4 La estrategia significa secuencia**

La PNL entiende la conducta humana en general como la secuencia de una serie de actividades realizadas por los estímulos de nuestros sistemas sensoriales: vista, oído, tacto, olfato y gusto. De esta manera, una estrategia es una secuencia de acciones que llevamos a cabo para obtener un resultado en particular.

#### 4.10 Bibliografía

Bandler, Richard. (1997). Use su cabeza para variar: Sub-Modalidades en Programación Neurolingüística. Editorial Cuatro Vientos. Santiago de Chile.

Bavister, Steve y Vickers, Amanda. (2004). Programación Neurolingüística. Las claves para una comunicación más efectiva. Editorial Amat S.L. Barcelona.

Bradbury, Andrew. (2001). Desarrolle sus habilidades con PNL. Editorial Gedisa, España.

Churches, Richard y Terry, Roger. (2009). PNL para profesores: Cómo ser un Profesor altamente eficaz. Editorial Desclee de Brouwer, España.

Crovi, Delia (Coordinadora) (2001). Comunicación y Educación: La Perspectiva Latinoamericana. Comunicación/Educación: Trayectorias y Representaciones en los docentes y sus propuestas escolares. Editorial ILCE, México.

Cucurella, Leonela (compiladora). (1999). Comunicación Educativa. Ediciones Abya-Yala, Quito-Ecuador.

Dilts, Robert y Epstein, Todd. (1997). Aprendizaje Dinámico con PNL. Urano 2da edición, España.

Escudero, Ma. Teresa. (1997). La Comunicación en la Enseñanza. Editorial Trillas, 2da. Edición, México.

Harris, Carol. (2007). Los elementos de PNL. Qué es y cómo utilizar la programación Neurolingüística. Editorial EDAF S.L. Madrid.

Helmut, Krusche. (1996). La rana sobre la mantequilla. Fundamentos de la Programación Neurolingüística. Editorial Sirio S. A. Málaga.

Molden, David y Hutchinson Pat. (2009). Cree más en ti con PNL. Pearson Educación, S.A. Madrid.

O'Connor Joseph y Seymour Jon. (1996). PNL para los formadores. Editorial Urano, Barcelona-España.

Plachta, Gabriel. (2009). PNL Mapas para el cambio. Editorial Albatros SACI, Buenos Aires-Argentina.

Serrat, Albert. (2005). PNL para Docentes. Mejora tu Autoconocimiento y tus Relaciones. Editorial GRAO, España.

#### 4.11 Anexos

#### FICHAS Y REGISTROS QUE SE UTILIZARÁN PARA LA EVALUACIÓN DEL CURSO:

DESARROLLO DE CONTENIDOS							
Objetivo específico	Contenido temático	Estrategias de enseñanza-aprendizaje			Recursos y medios	Resultados de aprendizaje	Tiempo
		Instructor:	Participante:	Técnica:			

REPORTE DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES			
Nombre del Curso:			
Fecha:			
Lugar:			
Periodo:			
LISTADO DE CALIFICACIONES			
Nombre del participante	Práctica	Escrita	Total

_____ Nombre y firma del Instructor			

EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE PARCIAL	
<b>Nombre del participante:</b>	
<b>Curso:</b>	
<b>Fecha:</b>	
<b>INSTRUCCIONES:</b> Lea cuidadosamente y correlacione las dos columnas poniendo en el paréntesis el número de la respuesta correcta en la columna de la derecha.	
1. ....	( ) .....
2. ....	( ) .....
3. ....	( ) .....
4. ....	( ) .....
5. ....	( ) .....
6. ....	( ) .....
7. ....	( ) .....
8. ....	( ) .....
9. ....	( ) .....
10. ....	( ) .....

EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE FINAL	
<b>Nombre del participante:</b>	
<b>Curso:</b>	
<b>Fecha:</b>	
<b>INSTRUCCIONES:</b>	
a) Lea con atención el cuestionario y responda según lo aprendido. b) Resuelva el caso, aplicando los conocimientos adquiridos durante el curso.	
<b>a)</b>	
1. ....	
2. ....	
3. ....	
4. ....	
5. ....	
<b>b)</b>	
<b>CASO:</b>	
.....	
.....	
.....	
<b>RESOLUCIÓN:</b>	
.....	
.....	
.....	
.....	

.....				
<b>EVALUACIÓN DE INDICADORES DE SATISFACCIÓN</b>				
Nombre del Curso				
Nombre del Instructor				
Lugar y Fecha				
Marque en la columna correspondiente, considerando la siguiente escala: Excelente: excedió mis expectativas (4)      Regular: cumplió parcialmente mis expectativas (2) Bueno: cumplió con mis expectativas (3)      Malo: no cumplió con mis expectativas (1)				
<b>OBJETIVOS</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>
Se logró el objetivo general del curso				
Se logró los resultados esperados del aprendizaje				
<b>CONTENIDOS</b>				
Acorde a mis necesidades de formación y desarrollo				
De utilidad para el desempeño de mis funciones				
Congruencia entre los temas tratados				
Aplicación de los aprendizajes obtenidos				
<b>INSTRUCTOR</b>				
Dominio de los contenidos				
Claridad en el manejo de la información				
Modulación de voz clara				
Lenguaje corporal apropiado				
Proporciona atención individual y grupal				
Manejo de recursos didácticos				
Retroalimentación oportuna				
Presentación personal del instructor				
<b>ORGANIZACION</b>				
Información previa al evento				
Duración del curso				
Horario del curso				
Instalaciones empleadas				
Asistencia y atención durante el curso				
<b>GENERALES</b>			<b>SI</b>	<b>NO</b>
Se cumplieron sus expectativas del curso				
Lo que aprendió le ayuda a realizar mejor su trabajo				
Lo aprendido le ayuda a optimizar recursos				
Le gustaría tomar otro curso con el mismo instructor				
<b>COMENTARIOS</b>				
Mis sugerencias y/o comentarios				

## CONCLUSIONES

- ✚ La elaboración y aplicación del cuestionario de necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el colegio fiscal Luciano Andrade Marín, arrojó resultados valiosos para el análisis y la toma de decisiones, en lo referente a la formación del profesorado.

Tomando en cuenta que el sistema educativo no siempre se adapta ni al ritmo ni a la forma de una sociedad en constante y vertiginoso cambio.

Así mismo, los conocimientos pedagógicos y las técnicas didácticas evolucionan, dando lugar a procesos de cambios curriculares y de estructura del sistema educativo. De tal forma que los profesores deben ser parte activa de esta transformación, al adaptar las condiciones particulares de su medio, de su institución y de su aula para ofrecer una mejor educación y más inclusiva.

- ✚ Del diagnóstico y análisis de los resultados se puede concluir que a pesar de las buenas actitudes y capacidad que tienen los docentes del colegio fiscal Luciano Andrade Marín, éstos necesitan apoyo para dar respuesta a la diversidad del alumnado.

Todo programa de formación profesional debe estar respaldado por los directivos de la institución educativa. Si bien éstos intervienen en forma reducida en las labores pedagógicas y didácticas; son los encargados de dinamizar las actividades del grupo humano y de incentivar y motivarlos en el desarrollo de aptitudes y competencias que mejoren su labor de docentes, así como de promover el cambio gestionando la aplicación de programas de capacitación y desarrollo profesional para todos sus colaboradores.

- ✚ El profesorado del mencionado plantel educativo manifiesta la necesidad de que las autoridades impulsen las actividades de formación muy relacionadas con su práctica profesional, de tal

manera que sean útiles para resolver los problemas propios de su quehacer pedagógico.

La mayoría de los programas y actuaciones oficiales sobre formación no se han evaluado sobre la calidad de sus contenidos, ni de su desarrollo y peor aún sobre los efectos producidos en la práctica educativa. Por lo que es imperante que los programas de formación para el desarrollo profesional de los profesores y por ende para el desarrollo de la institución educativa faciliten un conjunto de competencias al docente al formar un profesional reflexivo, crítico e investigador dentro y fuera del aula.

Así al estar un docente actualizado en su formación profesional, podrá responder a dificultades reales con las que se debe enfrentar en su práctica diaria, y también logrará satisfacer sus deseos de mejora profesional.

✚ Los profesores del colegio fiscal Luciano Andrade Marín, además de necesitar formarse en su área, expresan querer formarse en temas relacionados con estrategias de actuación en el aula, técnicas expresivas, medios y recursos audiovisuales, y metodologías, entre otras.

Por lo que entre las necesidades de formación o capacitación seleccionadas por los docentes de bachillerato del colegio fiscal Luciano Andrade Marín, durante el año lectivo 2012-2013, se mencionan: Políticas y gestión de educación; pedagogía y didáctica; teorías del aprendizaje; programación neurolingüística; gestión educativa; pedagogía; TICs plataformas virtuales y comunicación educativa.

## RECOMENDACIONES

- ✚ El diagnóstico de necesidades formativas llevado a cabo en el colegio Luciano Andrade Marín, debe llevar a las autoridades a planificar, implementar y evaluar un programa, para tomar decisiones en base a los resultados y a las prioridades del establecimiento educativo.
- ✚ En la formación docente del profesorado del colegio fiscal Luciano Andrade Marín se debe analizar la diversidad de necesidades que cada docente requiere satisfacer para desenvolverse eficientemente en todas y cada una de las actividades pedagógicas dentro del aula.
- ✚ Las autoridades del colegio Luciano Andrade Marín deben tener en cuenta los estilos de aprendizajes y de enseñanza de los docentes, al momento de diseñar un curso de formación, a fin de promover procesos de integración pedagógica y social.
- ✚ Además de formarlos para enseñar en diferentes realidades y contextos, todos los profesores del colegio fiscal Luciano Andrade Marín deberían tener conocimientos teóricos y prácticos en relación con la adaptabilidad del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales.
- ✚ Las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del colegio Luciano Andrade Marín, deben ser consideradas como un instrumento de cambio y mejora que oriente la estrategia organizativa hacia la calidad, y que además lleve al profesorado a concretar sus metas y objetivos personales a más de los institucionales.

## BIBLIOGRAFÍA

Aubert, A. (2004). "Dialogar y transformar: pedagogía del siglo XXI". Barcelona. Ed. Graó.

Barona, César., Loiola, Francisco., Lessard, Claude. (2012). Profesionalización de la enseñanza en México y Quebec: Perspectivas, casos y dispositivos de formación. México: Juan Pablos Editor.

Buckley, Roger y Caple, Jim (1991). La Formación: Teoría y práctica. Ediciones Díaz de Santos, Madrid-España.

Castillo, Santiago y Cabrerizo, Jesús (2006). *Formación del profesorado en educación superior*. Mc Graw Hill/Interamericana de España, Madrid.

Díaz Barriga A. Frida. (2002). "Estrategias docentes para un aprendizaje significativo". Editorial Mc Graw Hill. México.

Fernández, Ricardo. *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*. Universidad de Castilla-La Mancha. Recuperado de <http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf>

García, José (1999). *Formación del profesorado. Necesidades y demandas*. Barcelona: Editorial Praxis, S.A.

Imbernón, F. (1994): La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona. Graó.

Lenoir Yves y Morales-Gómez M. Alejandra. (2011). Elk Enfoque por Competencias y Profesionalización de la Enseñanza: Una Clarificación Conceptual. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Volumen 9, Número 1, pp.46-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55118790004.pdf>

Lozano, Martín. (2012,12, 18). *¿Qué cualidades debe tener un buen maestro?* [Mensaje en Blog]. Recuperado de

<http://blog.smconectados.com/2012/12/18/que-cualidades-debe-tener-un-buen-maestro/>

Magallón Anaya, Mario. (2005). *Filosofía de la educación para la liberación en la América latina del siglo XXI: entender la realidad del siglo XX y su proyección hacia el siglo XXI a través del lenguaje*. Latinoamérica. Revista de Estudios Latinoamericanos, 67-72.

Ministerio Coordinador del Conocimiento y Talento Humano (2013). *Educación para el desarrollo sostenible*. Recuperado de <http://www.conocimiento.gob.ec/educacion-para-el-desarrollo-sostenible/>

Ministerio de Educación de Argentina. *Formación docente y técnica*. Recuperado de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/>

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador, Primera Versión Resumida*. Recuperado de [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf).

Ministerio de Educación y cultura del Ecuador (2011). *Bachillerato General Unificado*. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>

Pérez, Ma. Paz (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*, Narcea S. A. de Ediciones, Madrid.

Pérez, Martina (1999). *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? (Universidad Autónoma de Madrid)*. Recuperado de [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999\\_04\\_01.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf)

Registro oficial No. 417. (31 de marzo) de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)*. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>

Reyes, Manuel (Universidad de Huelva). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado de

[http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf)

Román, marcela. (2012). *La voz ausente de estudiantes y padres en la evaluación del desempeño docente*. Serie documentos de preal / noviembre 2010 / N ° 49. Recuperado de <http://www.praxis.edusanluis.com.ar/2012/03/el-buen-profesor-visto-desde-los.html>

Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica, Artes, música y Pedagogía. Recuperado de <http://www.educacionsuperior.gob.ec/subsecretaria-de-formacion-tecnica-y-tecnologica-artes-musica-y-pedagogia/>

Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). *Reglamento a la LOEI*. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html>

Tardif, Maurice (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid.

Universia México (2012). *Las 5 características de los maestros más eficaces*. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html#>

Vera, César y Parra, Francisco (1988). *Capacitación de los maestros*. Bogotá: Editorial Nueva América.

Zeichner, Kenneth (2010). *La formación del profesorado y la lucha por la justicia social*. Ediciones Morata, S.L., Madrid.

## **ANEXOS**

- Petición de autorización al Rector de la Institución Educativa.
- Solicitud de autorización al Rector del establecimiento para aplicar el cuestionario a los docentes del Bachillerato.
- Formato del cuestionario.
- Fotografías del Plantel.

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)  
**RECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.



De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS PATRIA Y CULTURA**



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

Quito, 12 de diciembre del 2012

Señor  
RECTOR  
COLEGIO LUCIANO ANDRADE MARIN  
En su despacho

*Viernes 14/12/2012*

*13H30*

*Sala de Profesores  
Aplicación  
encuesta.*



**VISTO BUENO**

FECHA:

RECTORADO

FIRMA

De mi consideración:

Yo, Carlota Josefina Olalla Jaramillo, maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja, como requisito para aprobar la asignatura Proyectos de Investigación I, debo trabajar con el tema: "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012-2013".

Razón por la cual, solicito muy respetuosamente se me autorice el ingreso al Colegio bajo su dirección, a fin de realizar el proceso de investigación: recolección de datos, a través de un cuestionario dirigido a los señores docentes, el mismo que se constituye en la base para realizar mi informe investigativo.

Me permito adjuntar la petición de autorización al Rector de la Institución Educativa que hace la Universidad Técnica Particular de Loja.

Por la favorable atención que se dé a la presente, anticipo mis agradecimientos, a la vez que expreso mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Carlota J. Olalla J.  
Estudiante del III Ciclo, Proyectos de Investigación I  
Maestría Gerencia y Liderazgo Educacional. UTPL  
C.C. 1500194467



Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

## 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

## 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:						
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14	
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:						
			SI	15	NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:						
1°		17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:						

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

*(señale las alternativas que más le atraen)*

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite  
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

**6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

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

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

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Carlota Olalla 

Buscar en correo electrónico

### Carpetas

Entrada 30

Correo no deseado 26

Borradores 13

Enviados

Eliminados 4

Nueva carpeta

### Vistas rápidas

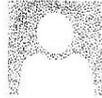
Documentos 4

Fotos 1

Marcados

Nueva categoría

## Datos informativos de institución educativa



necesidadesformativas2012 (necesidad Acciones  
Para: Carlota Olalla

Buenos dias  
Carlota

.....

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja



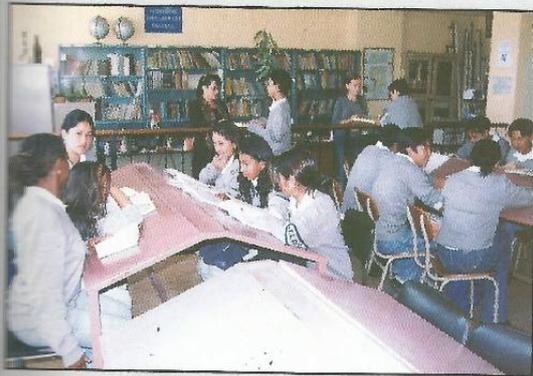
Carlota Olalla (carlotaola@hotmail.com) 13/12/  
Saludos cordiales: Señores del equipo de planifica...

necesic

Busca en :  
obtener n  
informaci  
necesidad  
s2012

Contenido

Más  
información



Biblioteca del Colegio, centro de encuentro cultural.

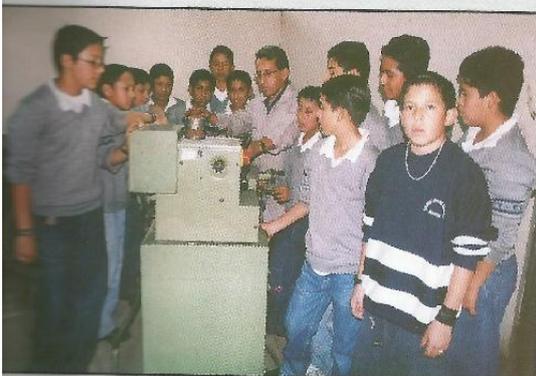


Moderno Laboratorio de Biología.



Clase demostrativa Laboratorio de Física.

### Presencia de las Actividades Prácticas en el Colegio.



**Mecánica Industrial.** Taller de máquinas herramientas, Prof: Lcdo. José Cabrera.



**Repostería.** El pan sabe mejor cuando lo hacemos con nuestras propias manos, Prof. Sr. Carlos Salas.



Mesa Directiva, incorporación de Bachilleres 2003-2004.  
Premiación a los mejores egresados  
de cada especialización.



Clase de gimnasia en el Polideportivo  
inaugurado en 1998.



Acto solemne realizado en la tribuna del Plantel  
construida en el período 2003-2004.



Entrega de una placa a la Dra. Ruth Páez al cumplir  
10 años como Rectora, Srta. Jenny Loja  
Presidenta de la Asociación Estudiantil,  
Sesión Solemne, mayo 2004.



Personal Docente y Administrativo; Asamblea de la ASOCLAM.