



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular
Leibnitz, de Pichincha, ciudad de Quito período 2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Bonifaz Cazar, Lorena Alexandra

DIRECTOR: Solano Pinzón, Mariana de Jesús Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Mariana de Jesús Solano Pinzón

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Leibnitz, en Quito, provincia de Pichincha, período 2013-2014”, realizado por Bonifaz Cazar Lorena Alexandra, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Marzo del 2014

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Bonifaz Cazar Lorena Alexandra , declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Leibnitz, en Quito, provincia de Pichincha, período 2013-2014, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo , siendo la Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón, directora del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f _____

Autora: Bonifaz Cazar Lorena Alexandra

CI.:1709784092

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza y la sabiduría para culminar con éxito este trabajo.

A mis hijas Stephanie y Camila, mis compañeras incondicionales que su cariño y entrega, me apoyaron en las largas jornadas de trabajo y son la bendición más grande que el Señor me dio en la vida.

A mi esposo que con su amor y paciencia acompañó mis desvelos y colaboró en mi formación profesional.

A mis padres, Bolívar y Carlota, que me enseñaron a perseverar para alcanzar mis metas.

Lorena

AGRADECIMIENTO

A mis maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja, por compartir sus sabios conocimientos.

A mi directora Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón por sus orientaciones y recomendaciones metodológicas.

Un reconocimiento sincero al Mgs. Fabián Jaramillo, quien estuvo pendiente en cada momento de nuestra carrera, para guiar y solucionar todas las interrogantes que se presentaron durante el estudio.

Lorena

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPITULO 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.....	9
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	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.....	15
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazos	17
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	18
1.2.1.4 Liderazgo educativo.....	19
1.2.1.4.1 Tipos de liderazgo educacional.....	20
1.2.1.5 El Bachillerato ecuatoriano	23
1.2.1.6 Reformas educativas	24
1.2.2 Análisis de la persona	26
1.2.2.1 Formación profesional	26
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	27
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	28
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	32
1.2.2.5	Características de un buen docente	33
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	33
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	35
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	38
1.2.3.1	La función del gestor educativo	38
1.2.3.2	La función del docente.....	39
1.2.3.3	La función del entorno familiar	39
1.2.3.4	La función del estudiante	40
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	41
1.3	Cursos de formación	42
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente	42
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	43
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	44
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	46
	CAPITULO 2 METODOLOGÍA	47
2.1	Contexto.....	48
2.2	Participantes.....	48
2.3	Diseño y métodos de investigación	49
2.3.1	Diseño de la investigación.....	49
2.3.2	Métodos de investigación.....	49
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	50
2.4.1	Técnicas de investigación.	50
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	51
2.5	Recursos	51
2.5.1	Recursos materiales	51
2.5.2	Recursos económicos.....	51
2.6	Procedimiento	52
	CAPITULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	53
3.1	Datos institucionales.....	54
3.2	Necesidades formativas	55
3.3	Análisis de la formación.....	66
3.3	Los cursos de formación	69

CAPITULO 4 CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE	75
4.1 Tema del Curso	76
4.2 Modalidad de estudio	76
4.3 Objetivos	76
4.4 Dirigido a:	77
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	77
4.4.2 Requisitos técnicos básicos	77
4.5 Breve descripción del curso.....	77
4.5.1 Contenidos del Curso.....	78
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	80
4.5.3 Metodología	81
4.5.4 Evaluación:	85
4.6 Duración del curso.....	85
4.7 Cronograma de actividades a desarrollar	86
4.8 Costos del curso.....	86
4.9 Certificación.....	87
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES	89
4.10 Bibliografía del curso	90
4.11 Anexo del curso.....	90
BIBLIOGRAFÍA.....	91
ANEXOS.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de dominio de competencias profesionales (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes).....	7
Tabla 2. Tipo de institución y tipo de bachillerato que ofrece	54
Tabla 3. Pregunta 2.1. Género.....	55
Tabla 4. Pregunta 2.2. Estado civil.....	56
Tabla 5. Pregunta 2.3. Cargo.....	57
Tabla 6. Pregunta 2.4. Relación laboral	58
Tabla 7. Pregunta 2.5. Tiempo de dedicación al trabajo	59
Tabla 8. Pregunta 3.1. Nivel más alto de formación académica.....	60
Tabla 9. Pregunta 4.3. ¿Es importante capacitarse en temas educativos?	61
Tabla 10. Pregunta 4.4. ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?.....	62
Tabla 11. Pregunta 4.4.1. ¿Qué horario le gustaría recibir si fueran	63
Tabla 12. Pregunta 4.6. Obstáculos para capacitarse.....	64
Tabla 13. Pregunta 5.3. ¿Promueven su formación permanente los directivos de	65
Tabla 14. Pregunta 6.1. Referente a la práctica pedagógica. La persona en el contexto formativo.....	66
Tabla 15. Pregunta 6.1. Referente a la práctica pedagógica. La organización y la formación.....	67
Tabla 16. Pregunta 6.1. Referente a la práctica pedagógica. La tarea educativa.....	68
Tabla 17. Pregunta 4.2. ¿Ha impartido cursos?	69
Tabla 18. Pregunta 4.7. Motivos para los cursos de capacitación.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Metas Organizacionales.....	18
Figura 2. Funciones de los docentes	48
Figura 3. Recursos empleados en la investigación	51
Figura 4. Técnicas activas de enseñanza	79
Figura 6. Cronograma.....	86
Figura 7: Costos del curso de formación.....	86

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	94
Anexo 2. DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL CURSO	95
Anexo 3. FOTOS	112
Anexo 4. ENCUESTA PARA LOS DOCENTES	114

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio particular “Leibnitz”, de la ciudad de Quito, durante el período 2012-2013.

Para obtener la información requerida, como instrumento de recolección de datos se aplicaron encuestas a los 10 docentes de bachillerato del mencionado colegio, mediante un cuestionario diseñado por el equipo del proyecto de investigación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la UTPL. El resultado estableció que existen debilidades en las estrategias metodológicas que ejecutan los docentes.

Con la finalidad de potenciar el accionar de los profesionales mediante una capacitación sistemática y continua, se propone un *“Curso de capacitación docente para la implementación de estrategias metodológicas basadas en técnicas activas”*, en modalidad semi presencial, a fin de aportar herramientas metodológicas suficientes para elevar la gestión y el desempeño profesional en las aulas, y satisfacer de tal modo las necesidades formativas identificadas durante la investigación.

Invitamos a los interesados a leer críticamente el documento.

PALABRAS CLAVES: Formación docente / Necesidades de formación / Técnicas activas / Tarea educativa.

ABSTRACT

The investigation has as aim the training needs of high school teachers of private school "Leibnitz" in Quito, during the period 2012-2013.

To obtain the required information, a data collection instrument survey was applied to 10 teachers of Bach of that high school, by means of a questionnaire designed by the equipment of the investigation project of the Mastery in Management and Educational Leadership of the UTPL. The result established that weaknesses exist in the methodological strategies that the teachers execute.

In order to enhance the actions of professionals through a systematic and continuous training, a "Teacher training course for the implementation of methodological strategies based on active techniques", in semi classroom modality, in order to provide sufficient methodological tools proposed raising management and professional performance in the classroom, and so satisfy the training needs identified during the investigation.

We invite interested parties to critically read the document.

KEYWORDS: Teaching / Training Needs Training / Active Technical / Educational Task.

INTRODUCCIÓN

La formación continua de los profesionales es un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad en las instituciones, toda vez que asegura la calidad del capital humano como factor clave para alcanzar el éxito, lo cual posee notable importancia en el sector educacional por sus efectos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en su capítulo IV Art.11 k) señala que: “Los docentes deben procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”, en función de lo cual se han emprendido en el país iniciativas para apoyar las necesidades planteadas en este sentido, con acciones de apoyo y acompañamiento que permitan mejorar la eficiencia y la flexibilidad del sistema de formación profesional en el sector educacional.

La eficiencia de la oferta educativa depende directamente del nivel de formación del profesional docente, para asegurar su adecuado desempeño en correspondencia con las bases técnico-pedagógicas que sustentan los procesos de enseñanza-aprendizaje. De ahí la importancia de revisar si tales bases responden, reflejan y concretan el imperativo de ofrecer una formación pertinente, eficiente y de calidad.

La Constitución política ecuatoriana en su Art. 26 establece que: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el Art. 27 agrega que “La educación debe ser de calidad”. Por su parte, la LOEI certifica que el área educativa debe estar centrada en el ser humano y garantizar su desarrollo holístico en el marco del respeto a sus derechos ciudadanos, al medio ambiente y a la democracia.

La reforma educacional que se aplica en el país permite identificar tanto aciertos a ser fortalecidos, como falencias a ser superadas, a fin de mejorar la calidad del servicio educativo, reconociendo el papel protagónico del docente a través de procesos innovadores y constructivos para impulsar metodologías de enseñanza-aprendizaje idóneas y eficaces. En correspondencia con este enfoque se desarrolló la investigación, donde se aborda el problema temático planteado, referente al diagnóstico sobre necesidades de formación de los docentes de bachillerato en las instituciones educativas del Ecuador, durante el periodo 2012-2013.

La educación es indispensable en el ejercicio de los derechos ciudadanos y la construcción de un país soberano, constituyendo un eje estratégico para el desarrollo

nacional, determinándose la importancia de la investigación en cuanto a la posibilidad de contribuir a una reforma educacional basada en estándares de calidad en el camino de la continua mejora del sistema educativo.

La factibilidad de llevar a cabo la investigación estuvo determinada por los recursos y medios puestos a disposición de la autora, que le posibilitaron desarrollar las indagaciones documentales y de campo necesarias, en la institución educativa objetivo. Con relación a la propuesta derivada de la investigación, la factibilidad está dada por la variación de los programas, conjuntamente con una variedad de opciones estratégicas para realizar la formación, articulándose en diseños curriculares con mayores grados de flexibilidad que los antes alcanzados, y con la capacidad de adaptarse a una amplia gama de situaciones económicas, sociales, tecnológicas y culturales de la población a la que va dirigida.

En cuanto a los objetivos de la investigación, el general *-Diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio particular "Leibnitz", de Quito, para el período 2012-2013-* se alcanzó mediante la aplicación de las herramientas de indagación y el correspondiente análisis de resultados. Los objetivos específicos –1) *Determinar los procesos de formación requeridos por los docentes de bachillerato*, 2) *Analizar el desempeño profesional de los docentes de bachillerato en el colegio particular "Leibnitz", de Quito*, 3) *Definir una estrategia metodológica para perfeccionar la formación de los docentes de bachillerato-* se alcanzaron a través de la indagación bibliográfica y de campo y el análisis de los resultados obtenidos en encuestas y entrevistas, así como con la elaboración de la propuesta metodológica a aplicar en la institución educativa. Como resultado de la metodología aplicada en la investigación, todos los objetivos planteados se cumplieron satisfactoriamente.

CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

Según la página web <http://definicion.de> el término **necesidad** deriva del vocablo latino *necessitas*, y se agrega que:

...el término tiene múltiples usos y significados. Por citar un caso concreto que permita profundizar en los alcances del concepto, una necesidad surge cuando existe un impulso imposible de controlar, que lleva a que los esfuerzos individuales se encaminen en cierta dirección. También se emplea para describir la falta de objetos o afectos de índole emocional, que son imprescindibles para subsistir, o la carencia de productos nutritivos o de bien primario, que provocan hambre o desequilibrio físico de algún tipo.

Como expresa González (2007): “La necesidad de formación es considerada como la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto, y las que realmente posee la persona”. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Así, la necesidad de formación puede definirse por la relación:

$$\text{Necesidad formativa} = \text{Desempeño deseado} - \text{Desempeño actual}$$

Por lo tanto, el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro, en función de los posibles cambios que experimentará una institución.

La formación permanente de los docentes se plantea como una estrategia de cambio empleada con éxito en distintos escenarios educativos. Los cursos de formación son las nuevas prácticas docentes y procesos pedagógicos que persiguen estimular la excelencia, apoyar el desarrollo y la capacitación de los docentes, con el fin de construir conocimientos y desarrollar competencias para la vida académica y profesional, en armonía con transformadores procesos culturales, históricos y sociales.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

El estudio de las necesidades en las diversas esferas de la actividad humana han generado varios estudios especializados. En su obra “*Una teoría sobre la motivación humana*”, Abraham Maslow (1943) se refiere a cinco categorías jerárquicas de necesidades:

- **Fisiológicas:** estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de ellas se encuentran, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también de otro tipo, como el sexo, la maternidad, o las actividades completas.
- **Seguridad:** con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de ellas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida, y están íntimamente ligadas al miedo a lo desconocido, a la anarquía, etc.
- **Sociales:** una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades está la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.
- **Reconocimiento:** también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Consisten en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, y de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.
- **Auto-superación:** también conocidas como de autorrealización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo, entre otras.

Aunque este modelo es el más aceptado en cuanto a la tipificación de las necesidades humanas, existen otras propuestas al respecto. Clayton Alderfer (1972) se refiere a la existencia de tres tipos de necesidades en su modelo denominado ERC, por las siglas de *existencia, relación y crecimiento* (*growth*, en inglés), cuyos contenidos se definen del siguiente modo:

- **Existencia:** necesidades básicas y materiales que generalmente se satisfacen a través de factores externos (el alimento, el sueldo, las condiciones laborales...).

- **Relación:** necesidades sociales, que implican la interacción con los demás (familia, amigos, compañeros, jefe, subordinados...).
- **Crecimiento:** necesidad de desarrollo personal, que se satisfacen cuando el sujeto logra cumplir objetivos importantes para su proyecto de vida.

Entre las principales ventajas de esta teoría, como variación de la Pirámide de Maslow, se encuentran que:

- Pueden estar en operación más de una necesidad al mismo tiempo.
- Las necesidades múltiples operan como motivadores.
- Si se reprime la satisfacción de una necesidad, se incrementa el deseo de satisfacer el nivel inferior.

Como una extensión a su teoría, Alderfer sugirió la aplicación de un principio de frustración-regresión, que se proyecta cuando se afronta un fallo en la satisfacción de un nivel superior, por lo que la relación de la persona pasa a concentrarse en un nivel inferior.

Frederick Herzberg (1959), por su parte, propuso la *Teoría de Motivación e Higiene*, también conocida como "*Teoría de los dos factores*", donde describe dos tipos de elementos relacionados con las motivaciones para la satisfacción de necesidades:

- **Factores higiénicos o ergonómicos:** aquellos que evitan el descontento; esto es, si no están presentes provocan insatisfacción, pero no son por sí mismo motivadores; están relacionados con el entorno del puesto de trabajo (el salario, el estatus, la seguridad, las condiciones laborales, el control, etc.).
- **Factores de crecimiento o motivadores:** son los que auténticamente motivan; se refieren al contenido del puesto de trabajo, el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción, etc.

La aportación de Herzberg es de gran utilidad en las organizaciones con fines de lucro. Por ejemplo, la experiencia demuestra que a veces se puede lograr más eficiencia con menos factores higiénicos (limitados medios físicos, pobres instalaciones, sueldos bajos, etc.), si están bien presentes los factores motivadores. De ahí que sea fundamental activar componentes como el reconocimiento, la participación, la comunicación, la responsabilidad, etc.

Las teorías de la motivación desarrolladas por Maslow y por Herzberg y enriquecidas por otros autores, presentan puntos de coincidencia que permiten elaborar un cuadro más amplio y rico sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, aunque incluyen algunas de tipo de social), mientras que los factores motivacionales se refieren a las llamadas necesidades secundarias (necesidades de estima y de autorrealización).

David McClelland (1988) propuso una mirada diferente sobre las teorías de las motivaciones sociales, según la cual el individuo adopta experiencias que se traducen en nuevas formas de entender el medio, sobre la base de las tres siguientes necesidades:

- **De logro:** la persona con necesidad de logro se encuentra motivada para llevar a cabo algo difícil mediante el desafío de sus propias metas, y con ello avanzar en el trabajo; hay una fuerte necesidad de retroalimentarse de su logro y progreso, y una necesidad por vencer, sentirse realizado, gratificado y con talento.
- **De poder y autoridad:** la persona con necesidad de poder está motivada por obtener y conservar la autoridad, tiene deseo de influir, adiestrar, enseñar o animar a los demás a conseguir logros. Su modo de comportarse lo conduce a ser influyente, efectivo e impactante. Hay una fuerte necesidad de hacer prevalecer sus ideas, e incrementar su poder y prestigio.
- **De asociación o filiación:** la persona con necesidad de asociación, está motivada por la afiliación para tener relaciones amigables, y se motiva a interactuar con la gente; la afiliación conduce a sentirse respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás. Este tipo de personas son jugadores de equipos, por lo que los individuos con un alto nivel de esta necesidad no son los líderes ni los directivos más eficientes, ya que les cuesta tomar decisiones difíciles, sin preocuparse por disgustar a los demás.

Específicamente sobre las necesidades formativas, Hewton (1988) relacionó:

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

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

Los cambios en la formación del profesional de la enseñanza en el nuevo siglo traen una concepción diferente de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la del docente como un orientador que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos, sino también de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje. El siguiente cuadro resume la evaluación de necesidades formativas de los docentes:

Tabla 1. Nivel de dominio de competencias profesionales (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes)

COMPETENCIAS COMUNES Son ejes transversales, que todo docente debe tener	Conocimiento científico	Últimas aportaciones de la ciencia	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS Gestión Dirección Coordinación	Planificación	Elaborar y evaluar el proyecto educativo del centro, y los proyectos curriculares
	Conocimiento didáctico	Metodología y didáctica general. Planificación de la docencia. Concreción del currículo. Unidades didácticas de aula			
	Competencia tecnológica, información y comunicación	Aplicación de TIC. Recursos multimedia de aprendizaje		Gestión	Modelo de gestión de calidad
	Gestión de grupos de alumnos	Desarrollo de habilidades de convivencia y disciplina			
	Atención a la diversidad	Individualizar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Adaptación del currículo. Inclusión de alumnos con necesidades educativas especiales		Orientación	Orientación y tutoría de alumnos, familiares y profesores
	Educación en valores	Convivencia pacífica. Principios de igualdad, diálogo, respeto, tolerancia, solidaridad			
	Trabajo de campo	Investigación			

Fuente: Ketele y Roegiers (1995).

Ketele y Roegiers (1995), en cuanto a las funciones para la evaluación de necesidades formativas señalaron cómo las mismas con relación a las personas están vinculadas a la evaluación del rendimiento, mientras que las referidas a los sistemas se corresponden con

la organización y gestión. Según dichos autores, las funciones de evaluación de necesidades formativas se clasifican en:

- Función reguladora: aplicada tanto al diseño de programas como a su desarrollo, en fases tempranas.
- Función formativa: aplicable a procesos de formación más que a tareas de identificación de necesidades, con el objetivo de facilitar la reorientación del proceso.
- Función de certificación: acoge decisiones dicotómicas que se aplican con sentido de necesidad formativa, aproximándose a un determinado requerimiento, requisito o condición.

Por su parte, D'Hainaut (1979) señaló cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- **Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas:** las necesidades de las personas son individuales, mientras que las necesidades de los sistemas afectan la existencia y el funcionamiento correcto de una estructura de referencia. En estos casos se pueden plantear formas de poder que evitan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- **Necesidades particulares frente a necesidades colectivas:** las necesidades particulares afectan individualmente, al tiempo que las colectivas se refieren a grupos.
- **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes:** una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada, o puede no tenerse conciencia de su estado en relación con la exigencia en cuestión.
- **Necesidades actuales frente a necesidades potenciales:** la vigencia de una necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, de acuerdo al contexto.
- **Necesidades según el sector en que se manifiestan:** serán diferentes según el entorno de aplicación, por la incidencia de factores puntuales en cada caso.

Las necesidades de formación, como se puede ver, pueden mostrar diversas interpretaciones y enfoques teóricos, pero en todos los casos se parte de una condición esencialmente humana dada por la relación del individuo con su entorno, de cuyas influencias se derivan las respuestas correspondientes a cada situación. Así, para la condición de los educadores la necesidad de formación está regida por las exigencias que

determina la prioridad de brindar un servicio educativo de excelencia, para lo cual se requiere el dominio de metodologías y estrategias pedagógicas de avanzada, y la presencia de una significativa capacidad de análisis de la realidad, sentido crítico de las fortalezas y debilidades personales, elevado espíritu y voluntad de actuar para satisfacer tales requerimientos profesionales.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

La diversidad cultural en los tiempos actuales ha llevado a replantear la legitimidad de la educación, dentro de la narrativa del desarrollo que sustentan las diferentes prácticas sociales, con énfasis en la transformación cultural, redefiniendo los roles y las prácticas sociales de los distintos actores comprometidos con el desarrollo del capital social del nuevo siglo. La educación, como eje de las transformaciones sociales y culturales, es la estrategia que promueve cambios efectivos en las culturas.

El profesor como orientador en el proceso de enseñanza-aprendizaje, siendo el trasmisor del conocimiento, gestor de información y modelo educativo debe compartir con el estudiante los conocimientos, vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto, que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje como actor del mismo.

La formación docente y el desarrollo profesional considerando la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, impone una concepción diferente de la formación docente, entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional para un ejercicio de la docencia a lo largo de la vida, con un desempeño competente, autónomo y comprometido. El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que David Kolb (1984) definió como *aprendizaje experiencial*, fundamentando que *"la experiencia se refiere a toda la serie de actividades que permiten aprender"*, para lo cual se puede partir de una experiencia concreta, cuando se la vive en la realidad (alumno activo), o de una experiencia abstracta, cuando se lee o se escucha sobre algo (alumno teórico). Según Kolb, tales experiencias -concretas o abstractas- se transforman en conocimiento cuando se elaboran de alguna de las dos siguientes formas: reflexionando y pensando sobre ellas (alumno reflexivo), o experimentando de forma activa con la información recibida (alumno pragmático).

Tal aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro o del profesor en el aula, sino de la vida y a lo largo de ella, en la medida que se procede a fijar, reflexionar, abstraerse, conceptualizar y llevar a la práctica lo aprendido. Así, el proceso de formación docente

entendido como desarrollo profesional, tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje participativo, en torno a cualidades cognitivas, afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor. La participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa, constituyen elementos esenciales en la formación docente. Sánchez (2001) se refiere a esta formación profesional como:

...un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas, que les permiten valorar su trabajo profesional.

El diseño de estrategias de formación docente dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del profesorado, debe tener en cuenta las siguientes exigencias:

- **Tributar a la formación integral del profesorado:** las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, no sólo propiciar la construcción de conocimientos y habilidades para la docencia, sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, así como propiciar el desarrollo de la autovaloración del profesorado sobre su desempeño.
- **Vincular la teoría y la práctica profesional:** independientemente de las modalidades que pueda asumir una estrategia de formación docente (conferencias-coloquios, talleres, cursos, grupos de innovación...), en todos los casos debe tenerse en cuenta la unidad de la teoría y la práctica profesional, en la medida que se propicie la reflexión y el debate en torno a la necesidad y posibilidades de aplicar los conocimientos pedagógicos a la solución de problemas de la práctica educativa en el aula.
- **Ser flexibles y contextualizadas:** las estrategias de formación docente deben adecuarse no sólo a las necesidades, sino también a las posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto del ejercicio de la profesión.
- **Propiciar la reflexión y el compromiso:** deben diseñarse estrategias que propicien la reflexión crítica del profesorado en torno a su desempeño profesional en un ambiente de diálogo que posibilite al coordinador del programa ejercer su función orientadora del desarrollo profesional, y al profesorado asumir una postura activa y comprometida en la evaluación de su desempeño profesional y la búsqueda de alternativas de cambio.

Es imprescindible en el diseño de estrategias de formación docente concebir diferentes modalidades o alternativas que se ajusten tanto a las necesidades y posibilidades del profesorado, como a las exigencias de su contexto de actuación profesional, contando con incentivos que complementen las expectativas de los docentes. Entre dichas modalidades o alternativas de formación docente se pueden mencionar:

- Las conferencias-coloquios, mesas redondas y paneles constituyen estrategias formativas muy útiles cuando se dispone de un tiempo breve para la formación docente, y tienen un carácter eminentemente teórico; brindan una panorámica general del tema que se aborda, o permiten un consenso de la teoría y la práctica profesional a través del intercambio de conocimientos y experiencias entre el conferencista y los participantes.
- Los cursos permiten la actualización y profundización en la formación teórico-práctica del profesorado; deben contemplar la utilización de una metodología participativa, sustentarse en una comunicación dialógica y en la autoevaluación, tienen que potenciar el protagonismo y el compromiso del profesorado en la mejora de su práctica educativa, a partir de la aplicación reflexiva y crítica de los conocimientos.
- Los seminarios son sesiones cortas, que permiten abordar un tema único y pueden tener continuidad, con una duración de 4 a 6 horas, en 1 ó 2 días.
- Los talleres son estrategias formativas de carácter práctico, dirigidas a propiciar la formación y desarrollo de habilidades y competencias para la docencia.
- Los foros de discusión son estrategias formativas que posibilitan la reflexión y el intercambio acerca de diferentes temas de la práctica educativa; pueden realizarse a través de sesiones de trabajos presenciales y no presenciales, como los que se convocan a través de Internet. El foro de discusión potencia el desarrollo de la reflexión acerca de la calidad del desempeño profesional a partir del intercambio de opiniones y experiencias del profesorado. El orientador que participa como moderador del foro debe ser un docente de experiencia en el tema que se aborda, a fin de orientar a los participantes en el debate.
- Los grupos de innovación constituyen una de las modalidades de formación más propicias, utilizando como herramienta metodológica la investigación-acción colaborativa; en ellos se buscan alternativas de solución con el asesoramiento de un especialista que funge como coordinador del grupo.

- Las jornadas científico-metodológicas son una alternativa de formación docente que permite intercambiar en torno a los principales resultados obtenidos en la práctica de estrategias de intervención educativa a través de los grupos de innovación, o de experiencias personales, con la aplicación de conocimientos y habilidades desarrollados en otras modalidades formativas; posibilitan también la reflexión y el debate acerca de diferentes temas relacionados con el mejoramiento de la práctica educativa. Se convocan con una frecuencia anual o bianual.

En conclusión, se puede expresar que la formación del docente para el ejercicio de su nuevo rol debe ser entendido como un proceso educativo dirigido a potenciar su desarrollo profesional a partir de la reflexión crítica y comprometida con la calidad de su desempeño, en un ambiente participativo y de dialogo.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

Para el diagnóstico de necesidades como estrategia de formación docente pueden emplearse diversos modelos, como los citados por González Tirados y González Maura (2007):

- ✓ **Modelo de Rosset.** Gira en torno al análisis de necesidades de formación, siendo sus elementos fundamentales:
 - Situaciones desencadenantes.
 - Tipo de información buscada.
 - Óptimos.
 - Reales.
 - Sentimientos.
 - Causas.
 - Soluciones.
 - Fuentes de información.
 - Herramientas de obtención de datos.
- ✓ **Modelo de Kaufman.** Considera como elementos esenciales:
 - Los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
 - Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
 - Entradas
 - Procesos
 - Salidas
 - Resultados finales.
 - Priorización de necesidades.

- Etapas en la evaluación de necesidades:
 - Tomar decisiones a planificar.
 - Identificar los síntomas de los problemas.
 - Determinar el campo de la planificación.
 - Identificar medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
 - Determinar las condiciones existentes.
 - Determinar las condiciones requeridas.
 - Conciliar discrepancias de los participantes.
 - Asignar prioridades entre las discrepancias.
 - Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
 - Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

- ✓ **Modelo de Cox.** Considera como elementos esenciales:
 - Institución.
 - Profesional encargado de resolver el problema.
 - Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados.
 - Características de los implicados.
 - Formulación y priorización de metas.
 - Estrategias a utilizar.
 - Tácticas para lograr las estrategias.
 - Evaluación.
 - Modificación, finalización o transferencia de la acción.

- ✓ **Modelo de D`Hainaut.** Considera como elementos esenciales:
 - Necesidades de la personas frente a las necesidades de los sistemas (consensos).
 - Necesidades particulares frente a necesidades colectivas (análisis de contexto).
 - Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes (reconocimiento).
 - Necesidades actuales frente a necesidades potenciales (cambio a futuro).
 - Necesidades según el sector en que se manifiesta (privado, familiar, social, político, cultural, profesional, de ocio...).

Como se desprende del modelo de D`Hainaut, las necesidades como estrategia de formación docente tienen dos dimensiones para su diagnóstico: a nivel personal (particular, individual) y a nivel organizacional (colectivo, social).

✓ **Modelo deductivo.** El modelo deductivo, de Kaufman y Harsh, parte de metas y declaraciones de resultados existentes y pasa a “deducir” un programa de intervención según ese material inicial. Cuando se emplea este modelo el punto de partida es la identificación y selección de las metas existentes para la educación, procediéndose en consecuencia con las siguientes acciones:

- Para ser realizadas por educadores y representantes de la comunidad a la que sirve la institución docente:
 1. Especificación de requisitos para el cambio.
 2. Evaluación de resultados educativos.
- Para ser realizadas principalmente por los educadores:
 1. Determinación y selección de las metas educacionales existentes.
 2. Elaboración de criterios de medida.
 3. Reunión de datos de ejecución y determinación de discrepancias.
 4. Establecimientos de objetivos detallados.
 5. Elaboración del programa educativo.
 6. Implementación de programas educativos.
 7. Revisión.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

La educación, como eje del desarrollo humano, es un derecho vinculado al desarrollo pleno de las personas, que incide decisivamente en las oportunidades y la calidad de vida de los individuos, las familias y las colectividades; permite el progreso de los niveles de ingreso de los hogares, la salud de las personas, la promoción de valores democráticos, la convivencia culta, conductas autónomas, los cambios en la estructura de la familia, y desarrolla niveles de responsabilidad en las personas. Según afirma la UNESCO (1998):

Garantizar un aprendizaje afín a la formación de la identidad de las personas y de su capacidad para convivir, hacer, emprender y aprender de modo continuo, debe ser el pilar fundamental de una concepción integral de la educación para el siglo XXI.

La educación cumple un papel clave en la distribución de las oportunidades de bienestar, en particular en sociedades como la latinoamericana. El Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe, que abarcó dos décadas (1980-2000), tiene como metas alcanzar la escolarización primaria universal. En 1990, en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos se planteó la necesidad de garantizar la escolarización primaria

universal en el marco de una “visión ampliada”, según la cual la educación constituye un conjunto complejo de acciones orientadas a satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de las personas (Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, 1990).

En el año 2000, en el Foro Mundial sobre la Educación celebrado en Dakar, se evaluó el progreso en relación con las metas establecidas en 1990 y se estableció un marco de acción que incluyó velar porque todos los niños tengan acceso a una educación primaria de buena calidad y la concluyan.

1.2.1.1 *La educación como realidad y su proyección.*

El siglo XX se caracterizó por cambios acelerados en la ciencia y la tecnología, que han marcado transformaciones importantes en la Humanidad: en esta etapa la estabilidad de los valores ha sido puesta a prueba.

Los viajes interplanetarios, las técnicas genéticas, la biomedicina, entre otros trascendentales logros científicos modernos, rompieron la estabilidad de los sistemas educativos, obligándolos a dar un giro de 180 grados; y así las mesas de trabajo tradicionales se sustituyeron por mesas colectivas y ensamblables, de los libros impresos se pasó a la Internet, de la docencia centrada en la enseñanza del profesor el paso ha sido a la interrelación de los alumnos.

La educación del futuro se ajusta a los retos actuales del cambio social. En la actualidad el proceso de enseñanza-aprendizaje es anticipador y participativo. Hoy en día los programas de las asignaturas se construyen con profesores y estudiantes, considerando sus expectativas e intereses mutuos. Los perfiles de ingreso y egreso en las universidades son muy variados y flexibles. El alumno es el protagonista del proceso educativo y el educador es ahora su facilitador y guía. Los enfoques pedagógicos están basados en la experiencia, la investigación, el descubrimiento y el aprendizaje participativo de aulas abiertas.

Los campos de trabajo se han diversificado y cada año se dan nuevas ofertas de estudio, donde cada estudiante puede diseñar su perfil profesional. La nueva sociedad cuenta ahora con profesionales eficientes y capaces, con una permanente capacitación que les ubica en excelentes condiciones para enfrentar los actuales retos del campo laboral. Lamentablemente son pocos los interesados en prepararse de esa manera, y las nuevas reformas educativas exigen en la actualidad un nivel de preparación basado en estándares medibles, que certifiquen la eficiencia en sus carreras. Los currículos universitarios tienden a ser multidisciplinarios, con interés por lograr una integración entre el conocimiento y la experiencia, pretendiendo alcanzar una comprensión reflexiva y crítica de la realidad,

incorporar conocimientos concretos y recibir retroalimentación constante, con una dimensión ética apropiada.

Por esta razón la juventud tiene que prepararse para enfrentar las exigencias que implica la sociedad moderna. Hoy son los niños quienes enseñan a los adultos, accionan aparatos electrónicos, dominan Internet y se desenvuelven en un ambiente virtual con mucha naturalidad. Los padres actuales no están suficientemente capacitados en estas áreas, lo que representa una desventaja para el control del proceso educativo.

Hoy en día constituye un reto tener hijos y educarlos apropiadamente. Los padres deben ser factores responsables del hogar para que el uso adecuado de la tecnología se supervise con responsabilidad, y que estos medios no vengán a resultar un enemigo oculto, sino un apoyo de la búsqueda de información para el conocimiento y un apoyo a sus esfuerzos por educar en valores en el seno de la familia. Además, no se puede permitir que la ciencia y la tecnología reemplacen al cerebro humano, pero sí que optimicen el tiempo, los costos y el esfuerzo en el trabajo, ya que el ser humano debe cultivar su esencia.

El educador de hoy debe centrarse en desarrollar en los estudiantes destrezas con criterio de desempeño que les permitan manejar y afrontar escenarios futuros, habilidades de pensamiento y de acción, actitudes positivas y acertadas hacia la vida; debe implementar modelos creativos e innovadores que ayuden al aprendizaje, se debe trabajar en el desarrollo de la convivencia, el trabajo interdisciplinario y pluricultural, la necesidad de desarrollar un pensamiento crítico sustentado en valores, una voluntad cimentada en virtudes, y una afectividad encausada en el amor.

La reflexión ética de los docentes es trabajar con vocación ética y principios, creando una consciencia sobre la responsabilidad que implica formar personas de bien. Hoy la sociedad plantea unas exigencias en la que no cabe la mediocridad, hay que evaluar los modelos educativos en base a un eje formativo que guíe el perfil familiar y escolar, en función de una concepción de educación como proceso de perfeccionamiento integral de la personalidad. El modelo educativo de calidad debe caracterizarse por inculcar valores sólidos, propiciar el desarrollo integral, formar una conciencia moral, ser democrático, educar para la libertad, ofrecer una educación de vanguardia, y formar forjadores del futuro.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazos

Las metas organizacionales de una institución educativa se establecen de acuerdo al compromiso de llevar adelante el proceso educacional, construyéndose según las exigencias que estén presentes.

Las metas expresan el nivel de desempeño que se desea alcanzar, están vinculadas a los indicadores y son la base para la planificación operativa y el presupuesto. Los requisitos que deben cumplir las metas son: 1. Deben ser posibles de cumplir por la institución con los recursos financieros, humanos, físicos y tecnológicos disponibles; 2. Su logro depende de establecer supuestos; 3. Deben ser cumplidas en un plazo determinado; 4. Deben acordarse con los responsables del programa para su cumplimiento; 5. Deben elaborarse con claridad para su medición y evaluación.

Las autoridades, el personal docente, administrativo, de servicios, los estudiantes, y padres de familia, planifican y hacen gestión de las actividades en cada área o departamentos de la institución educativa, de acuerdo con las metas organizacionales establecidas para corto, mediano y largo plazos. Para propiciar el mejor desempeño de su gestión la institución cuenta con el recurso de la matriz FODA, donde se recogen sus fortalezas y debilidades internas, así como las oportunidades y amenazas provenientes del entorno, a través de la cual se ofrecen datos de salida para conocer la situación real en que se encuentra la organización a fin de hacer las correcciones necesarias, por lo que la gestión se realizará pensando en el cumplimiento del deber mediante el logro del objetivo planificado. Como expone Almeida (2009):

En el ámbito educativo, además de las acciones generales, la gestión incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones en los órganos directivos, a la resolución de conflictos y que, evidentemente, son aspectos que no pueden quedar bajo la responsabilidad exclusiva del personal administrativo de una institución educativa. Existen, entonces, varias esferas de gestión educativa, entendidas como áreas de intervención: lo administrativo, lo curricular, el gobierno institucional, el área de servicios, y el área del desarrollo humano. La gestión educativa tiene dos frentes de actuación: por una parte debe orientarse a analizar el por qué y para qué de la actuación de los miembros involucrados, y por otra parte, implementar un conjunto de procesos de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo con eficiencia y calidad las prácticas pedagógicas y administrativas.

El ámbito educativo, es un espacio de acción encaminada a la formación de los educandos. La gestión educativa debe hacer un estudio minucioso del por qué y para qué, considerar que los individuos persiguen la satisfacción de sus necesidades personales,

como también las necesidades como organización; donde los gestores lo vinculan al currículo a la planificación de las actividades académicas, para establecer un orden; organizar y crear estructuras de organización asignando al personal en los puestos de trabajo, de acuerdo al perfil de profesionalización; en el control y resolución de problemas, realizando un seguimiento de las tareas encomendadas, como también en la resolución de problemas.

El siguiente esquema resume el proceso de establecimiento y control de las metas a corto, mediano y largo plazos, como parte de la gestión institucional en los centros educativos:

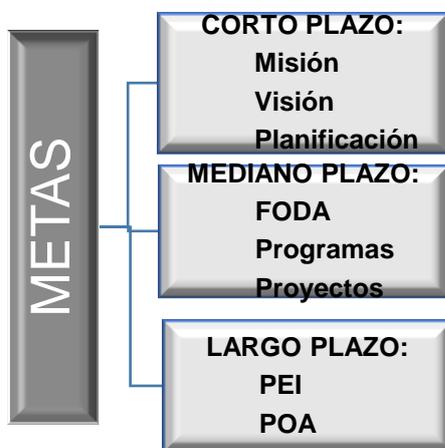


Figura 1. Metas Organizacionales

Elaborado por: Lorena Bonifaz

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para asegurar el adecuado funcionamiento de las instituciones educacionales se requieren determinados recursos, cuya implementación y control son el resultado de una correcta gestión a cargo de las autoridades responsabilizadas con la entidad educativa. De modo que desde una adecuada dirección se generan los siguientes procesos y elementos:

✓ **Dirección Administrativa.** Formada por:

- Rector
- Director Administrativo
- Contador
- Secretaría
- Servicios Generales

- ✓ **Coordinación Académica.** Que integran:
 - Coordinador
 - Profesores
 - Psico-orientador

- ✓ **Gobierno Estudiantil.** Conformado por:
 - Alumnos
 - Programas

- ✓ **Recursos Físicos.** Configurado por:
 - Infraestructura
 - Instalaciones académicas

- ✓ **Recursos Financieros.** Integrado por:
 - Inscripciones
 - Matrículas
 - Pensiones
 - Convenios y contratos

1.2.1.4 Liderazgo educativo

El líder educativo más allá de estimular a los miembros de la institución educativa, promueve a sus seguidores hacia nuevos horizontes amplios, esto es a que los integrantes se involucren con esfuerzos compartidos en la consecución de los objetivos propuestos; el líder fomenta la realización o desarrollo en el desempeño de sus funciones, reconociendo en el talento humano su inteligencia y voluntad, es decir la capacidad de razonar y la capacidad de decisión, acepta el potencial de sus seguidores, distinguiéndose por sus facultades, aptitudes, y capacidades diversas, caracterizándose de esta manera al “hombre” para que sea competitivo.

El liderazgo educativo está orientado a la búsqueda de una educación de calidad; y para alcanzarlo es necesaria la entrega razonada de los involucrados en el fenómeno educativo, en quienes se refleja la ética, eficiencia y eficacia. La función básica del líder educativo es el trabajo en equipo para alcanzar un alto desempeño considerando aspectos como la unión, la consistencia, la participación, el compromiso, la visión, la misión, y el compartimiento de valores.

Diversos autores dan a conocer diferentes clasificaciones de estilos de liderazgo. Davis y Newstrom los clasifican tomando en cuenta tres aspectos: la motivación a sus empleados, el uso del poder, y las orientaciones de las tareas a las personas. Según Daniel Goleman existen seis estilos de liderazgo, que tienen como raíz un componente distinto de la inteligencia emocional: coercitivo, orientativo, afirmativo, participativo, imitativo, y capacitador. Según Mar Weber existen tres tipos de liderazgo: carismático, tradicional y leal.

1.2.1.4.1 Tipos de liderazgo educacional

La clasificación de los tipos de liderazgo tiene una gran cantidad de interpretaciones, ya que existen muchos autores que evidencian diferentes cualidades o características de los líderes que se pueden identificar en varios tipos de organización.

Dentro del proceso de investigación y lectura se puede citar la teoría inicial de House (1971) que partía de la investigación de las dimensiones de estructura, luego con el apoyo de Dessler (1974) describen la conducta del líder en tres categorías: liderazgo de apoyo, liderazgo instrumental y liderazgo participativo. Finalmente, se une con Mitchell (1974) y definen 4 tipos de conducta características de un líder, denominados estilos de liderazgo, como modelo para aplicarlos al desempeño dentro de una institución educativa.

Liderazgo de apoyo

“Líder que se preocupa por el bienestar y las necesidades personales de sus subordinados. Se caracteriza por ser accesible, por crear un buen ambiente de trabajo y por tratar a sus colaboradores como iguales” (López, 2005). En el campo de la educación este tipo de liderazgo puede hacerse muy evidente en los dirigentes de área, que deben estar siempre atentos a las inquietudes de aquellos por quienes son responsables, para guiarlos de manera efectiva.

Liderazgo directivo

“El líder se centra en explicar cómo realizar la tarea y qué se espera de ellos, establecer los objetivos de desempeño, y hacer que se cumplan las reglas establecidas” (López, 2005). En educación este tipo de liderazgo es característica primordial de los directivos de la unidad educativa, ya que debe fijar las metas y parámetros a seguir, sin olvidar el cumplir y hacer cumplir las reglas. Debe predicar con el ejemplo y ser ejemplo a seguir.

Liderazgo participativo

“Se caracteriza por solicitar la opinión de los subordinados, aceptar las sugerencias y fomentar la participación en las cuestiones que les afectan en la toma de decisiones” (López, 2005). Este tipo de liderazgo permite, en el campo de la educación, trabajar conjuntamente con diferentes niveles de colaboración, creando mejoras continuas en beneficio del proceso de aprendizaje que ofrece la institución. Debe ser evidenciado en el cuerpo docente y en el grupo estudiantil.

Liderazgo enfocado al logro

“El líder se centra en la fijación de objetivos, enfatizando el desarrollo del trabajo para su consecución, y confía en las habilidades de los subordinados para alcanzar una alta ejecución de los mismos” (López, 2005). Esta característica de líder permite el desarrollo de progresos y visiones a futuro, de las propuestas existentes dentro del marco de la institución, característica que debería estar presente tanto en el área directiva como en la docencia.

Según Munch, Galicia, Jiménez, Patiño y Pedroni (2010), entre los aspectos que deben caracterizar al liderazgo educativo se pueden mencionar los siguientes:

- **Amor a la educación.** Tener un compromiso real hacia esta, caracterizado por el espíritu de servicio, como comportamiento que se transmite y que la comunidad escolar puede captar.
- **Vocación de servicio.** El liderazgo educativo debe tener una vocación de servicio incuestionable. La entrega con pasión de un líder a la educación, la obsesión por servir realmente a los educandos para cultivar en ellos ideales, son actitudes que crean seguidores. Si el directivo educativo no siente amor por la enseñanza difícilmente ganará el apoyo de la comunidad educativa.
- **Creatividad.** Una característica primordial del líder educativo es la iniciativa y la capacidad para promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima que promueva el aprendizaje mediante iniciativas creativas que propicien y faciliten la satisfacción de las expectativas de la sociedad.
- **Visión de futuro.** Los grandes líderes se han caracterizado porque poseen un ideal bien definido orientado hacia el futuro, visión que al satisfacer las expectativas de sus seguidores, incide en la motivación de los mismos.

- **Optimismo.** El líder considera los problemas y los conflictos como una oportunidad insospechada de mejoría. La actitud optimista y amable del líder infunde en la comunidad educativa confianza y deseos de mejorar. El optimismo va de la mano con una actitud positiva que se traduce en alegría, gentileza y amabilidad para con los demás.
- **Sinceridad, justicia y lealtad.** Es obvio que la credibilidad surge de tales virtudes en el comportamiento con los alumnos, con la sociedad, y con todos los miembros de la institución. Una conducta sincera y justa engendrará compromiso en la comunidad escolar. El respeto y admiración están en relación directa con la imparcialidad del líder.

Quien educa cumple una misión de servicio, y para ello debe amar lo que hace, lo que le mueve a buscar el bien verdadero en los demás. La vocación del profesional educativo es una aptitud cuyo ejercicio se convierte en meta, en un reto y en una misión de vida. Para llegar con más efectividad al educando, el líder educativo despliega toda su creatividad, lo que le permite la resolución de problemas, empeño basado en confiar en sí mismo, tener valores, trabajar con entusiasmo, imaginación y curiosidad intelectual, ser crítico y autocrítico. Como líder se proyecta con visión institucional tanto en el presente como hacia el futuro, en base a lo cual desplegará acciones caracterizadas por la eficiencia, la eficacia y la ética, valores que le permitirán alcanzar las metas propuestas en la proyección estratégico de la institución, contando además con la colaboración de la comunidad educativa.

Al referirse al necesario propósito de las instituciones educativas construyendo confianza, Guillén Parra (2006) enuncia las siguientes ideas para recordar:

- La “calidad ética personal” no es sinónimo de “perfeccionismo”, sino de “humanidad”. No se trata de lograr acumular cualidades sin más, sino de ser mejor persona. Se puede ser persona fuerte, capaz de actuar con rotundidad cuando es necesario, a la vez que se actúa con respeto. Se puede ser persona desenfadada, cariñosa y flexible, a la vez que justa.
- El liderazgo (fenómeno multidimensional) se define aquí como la capacidad de influencia de una persona, dentro de una relación interpersonal dinámica, que lleva al seguidor a adherirse libremente a la voluntad del líder, apoyado en la confianza en que podrá satisfacer así sus necesidades de bienes útiles, agradable y éticos.
- La “calidad ética personal” del líder se convierte en la raíz de la generación de confianza ética, que lleva a obrar más allá de los dictados del deber. Esta descripción es coherente

con el concepto de *liderazgo transformacional*, en el que el líder se convierte en ejemplo, digno de ser imitado en sentido ético, precisamente por su excelencia humana, por el número de sus virtudes éticas y por su actitud de servicio.

1.2.1.5 El Bachillerato ecuatoriano

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). Sus objetivos es preparar a los estudiantes en:

- a) para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- b) para el mundo laboral o del emprendimiento,
- c) para continuar con sus estudios universitarios.

El BGU permite estudiar un grupo de asignaturas centrales, denominado “tronco común”, para lograr aprendizajes básicos esenciales hacia una formación general. Los estudiantes pueden optar por dos especialidades en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

En el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU se accede a asignaturas optativas que permiten profundizar en ciertas áreas académicas de interés del estudiante.

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.

El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando su hiper-especialización en un área del conocimiento, y el desconocimiento de otras. Tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales. Los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción post-secundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del

currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior. Con esta reforma se quiere formar bachilleres capaces de:

- a) Pensar de manera lógica, crítica y creativa.
- b) Que aprendan a: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- c) Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender.
- d) Razonar numéricamente, aplicando el desarrollo del razonamiento lógico.
- e) Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.
- f) Tener acceso a la sociedad de la información y manifestar creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- g) Comprender la realidad natural y participar de modo proactivo en la solución de problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- h) Conocer y valorar la historia y la realidad sociocultural, para desarrollar su identidad, participando de manera activa en la sociedad.
- i) Actuar como ciudadano responsable, regidos por principios éticos-morales, manejando sus emociones en la interrelación social y para resolver conflictos de manera pacífica y razonable.
- j) Cuidar la salud y bienestar personal; preservar su salud física, mental y emocional
- k) Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad; formular un plan de vida y llevarlo a cabo.
- l) Adquirir capacidad de aprender a aprender, para el resto de su vida.

1.2.1.6 Reformas educativas

En Ecuador se han generado cambios sustanciales en la esfera educacional, debido a políticas gubernamentales implementadas para el desarrollo de una educación de calidad. La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), publicada el 31 de marzo del 2011 en el Registro Oficial 417, tiene la intención de garantizar, desarrollar y profundizar los derechos y obligaciones constitucionales en el ámbito educativo, en correspondencia con los propósitos que orientan la educación en el marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y la

pluriculturalidad, para lo cual contiene las regulaciones esenciales sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el modelo de gestión del Sistema Nacional de Educación ecuatoriano.

Conjuntamente con ello, el Plan Decenal de Educación 2006-2015 se rige en instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras, que guíen la modernización del sistema educativo nacional, procurando mejorar la calidad educativa y una mayor equidad para el ingreso y permanencia de todos los ciudadanos en el mismo. La participación ciudadana constituye el elemento primordial para contribuir al análisis de temas críticos y proponer soluciones y propuestas factibles para alcanzar los objetivos planteados. Así, el Plan Decenal de Educación 2006-2015 enfoca su perspectiva hacia las siguientes 8 políticas principales:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la EGB (1ro–10mo).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato..
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Otro importante empeño metodológico para dar respuesta a necesidades formativas a nivel organizacional es la implementación del Bachillerato General Unificado (BGU) en Ecuador, como nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

1.2.2 Análisis de la persona

La formación profesional docente, además de las exigencias institucionales que rigen la actividad educativa, tendrá como basamento fundamental las características de las personas que se someten a ella; esto es, de los mismos docentes, profesionales de la educación que sostienen dicha actividad con su voluntad y decisión de brindar cada vez un servicio con mayor excelencia.

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades personales del profesorado, por lo que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo, ya que permite establecer parámetros sobre las deficiencias, con el fin de establecer los elementos correctivos para las mismas. Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado, que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

1.2.2.1 Formación profesional

Las principales necesidades del profesorado en materia de preparación para la docencia se fijan en los siguientes aspectos: el diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, organización, conocimientos psicológicos, desarrollo de la investigación, y autoevaluación de su práctica docente.

La función del profesor tutor y orientador se ha venido produciendo en las aulas, a partir del tratado de Bolonia, cuando esta función orientadora cobró más fuerza en el ejercicio de la docencia universitaria. El docente transmisor del conocimiento, gestor de información y modelo educativo, ha de compartir con el estudiante los conocimientos, vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto, que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje, y que se expresa en su condición de tutor. El alumno pasa de ser un simple receptor de la información a ser actor principal en el aprendizaje. Al respecto Zabalza (2007) expresa:

La función tutorial llega a impregnar el propio concepto de profesor. Parece fuera de toda duda que todo profesor, sea cual sea la etapa educativa en la que ejerce su función, es no sólo enseñante, sino también tutor de sus estudiantes. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos, sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de

formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores.

El docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello, el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza, que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

El diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente, las que deben ser flexibles y contextualizadas, e integrar la teoría con la práctica. Tales programas deben comprender diferentes alternativas de formación, que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto, facilitando la formación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los docentes.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial es una fase comprendida como “*fase de iniciación o inserción profesional en la enseñanza*”, según Vaillant y Marcelo (2001):

Se caracteriza por las dudas, la inseguridad, la ansiedad por ingresar en la experiencia misma de la profesión; enfrentar en directo la perspectiva del aula y el comportamiento de los alumnos, es tema de mucha reflexión. Cada día es una experiencia nueva y en el pasar del tiempo el maestro va adquiriendo la fuerza, la voluntad y el control que necesita para desenvolverse en la clase con eficiencia y seguridad. Es decir se aprende sobre la marcha, el inicio de la enseñanza debe comprenderse como parte del proceso de desarrollo profesional del docente. En este período se trata de formar al maestro mediante programas que ayuden a desarrollar en el profesional destrezas, conocimientos y actitudes, apropiadas para aplicar una enseñanza de calidad. En esta etapa también el maestro aprende a desarrollar un equilibrio personal, ya que es la transición de profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. Los primeros años de ejercer la docencia son la clave para establecer su propia identidad personal y profesional.

Veenman (1988) describe esta fase como un proceso de intenso aprendizaje del tipo ensayo-error, determinado por un principio de supervivencia y predominio del valor práctico. En este enfoque se reconoce este periodo de iniciación como el proceso de aprendizaje y adaptación de normas, valores y conductas de los profesores, a fin de conocer e ingresar a la cultura escolar que integran, y aprender a socializar para asumir su rol en la organización. La adaptación puede ser fácil cuando el profesor conoce el entorno socio-cultural donde va a laborar, pero será más difícil en culturas desconocidas, en las que tendrá que esforzarse para participar.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

La formación profesional docente tiene como objetivo principal promover que los alumnos alcancen objetivos de aprendizajes significativos, para lo cual se trabaja en diversas áreas de formación de conocimientos y procedimentales.

En cuanto al liderazgo se promueve un estilo de liderazgo participativo. Respecto al desarrollo profesional se procura una actualización constante y la construcción de comunidades de aprendizaje que permitan apoyar eficientemente la práctica pedagógica. El compromiso ético se orienta al desarrollo de las potencialidades y capacidades de los alumnos, promover en ellos los valores y el ejercicio y respeto de los derechos humanos, el apoyo a proyectos y esencialmente a procesos de inclusión educativa y social.

Respecto al dominio disciplinar y curricular, se enfatiza en la necesidad de dominar el área del saber en la cual se enseña, conocer el currículo vigente a nivel nacional, dominar la didáctica y disponer de capacidad para el desarrollo de actividades relacionadas con los ejes transversales de enseñanza. Finalmente, en cuanto a la gestión del aprendizaje, se potenciará la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la implementación de los procesos educativos, y la capacidad para fomentar un clima de participación favorable en el contexto del aula y en general de las instituciones educativas.

1.2.2.1.3 Formación técnica

La educación técnico-profesional atiende una diversidad de apreciaciones relativas a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura, pesca, minas y canteras, industrias manufactureras, electricidad, gas y agua, construcción, transporte y comunicaciones, energía; informática y telecomunicaciones, salud y ambiente, economía y

administración, seguridad e higiene, turismo, gastronomía y hotelería, especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico...

Las especialidades formativas que otorgan títulos y certificaciones técnico-profesionales se distinguen por:

- a) Formación de estudiantes orientada a la apropiación 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.
- b) Un saber técnico y tecnológico con sustento teórico-científico, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.
- c) Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas, que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

Las instituciones que ofrecen este servicio son:

- a) Instituciones de educación técnico-profesional de nivel secundario, escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica, contemplan diferentes formas de integración o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, pero de carácter equivalente.
- b) Instituciones de educación técnico-profesional de nivel superior, Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior, que forman técnicos superiores y emiten título de técnico.
- c) Instituciones de formación profesional, centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal, que brindan formación profesional, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emiten certificaciones de formación profesional.

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico-profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico-profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica. Tales son los casos de: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de Privación de Libertad.

En lo que se refiere al bachillerato técnico se tiene que: los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que elijan. En primer y segundo año, los estudiantes deberán cumplir 10 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida. En tercer año deberán cumplir 25 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida.

El sistema educativo ecuatoriano ha introducido cambios significativos en la estructura y oferta formativa, y uno de ellos es el Bachillerato Técnico-Productivo, que consiste en un año de formación optativa adicional al bachillerato técnico, orientado a satisfacer demandas productivas del país, incrementar el autoempleo, así como a desarrollar una cultura de trabajo y de producción.

1.2.2.2 Formación continua.

La necesidad de una constante actualización de los conocimientos impone la práctica de diversas estrategias de capacitación permanente, o formación continua para los profesionales de la educación. En general, se pueden considerar las tres siguientes formas de aprender de manera permanente, o continua:

- ✓ **Aprendizaje con otros.** Se fundamenta en las siguientes prácticas metodológicas:
 - Existencia de un contexto de interacción.
 - Aplicación de un aprendizaje colaborativo.
 - Desarrollo de tareas grupales.
 - Diseño de proyectos compartidos.

- ✓ **Aprendizaje solo.** Se fundamenta en las siguientes prácticas metodológicas:
 - Aplicación de la autoformación o autoaprendizaje.
 - Desarrollo de ciclos formativos de reflexión.
 - Análisis de experiencias significativas.

✓ **Aprendizaje informal.** Se trata de una variante formativa, abierta y no planificada.

La formación continua encuentra un magnífico soporte en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), con una metodología de **teleformación**, o formación a distancia, siendo los siguientes recursos los más usuales al respecto: videoconferencias, TV digital, materiales multimedia, y redes virtuales.

Los elementos pedagógicos que caracterizan a esta modalidad de formación continua pueden corresponder tanto a la instrucción clásica, como a formas de tutoría docente y la realización de foros y debates académicos, así como el seguimiento y evaluación de trabajos en línea, los que pueden realizarse de forma colaborativa, como trabajos interactivos.

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

La formación del profesorado incide de manera sustancial en el proceso de aprendizaje al promover nuevas aportaciones, como son: el aumento y dominio de conocimientos teóricos, motivación para afrontar cambios en la práctica, trabajo adicional, posibilidad de intercambiar opiniones y preocupaciones, ocasión para reflexionar de forma más sistemática y compartida, posibilidad de conocer a los alumnos a través de sus trabajos, desarrollar una mejor integración entre maestros y alumnos, ya que se genera confianza.

Los cambios que experimentan, incorporan o asumen los docentes como resultado de su formación son de tres tipos, de diferente naturaleza: conceptuales, actitudinales y procedimentales. Cada uno de ellos tiene sus propias peculiaridades, aunque forman parte de un todo, conformando una etapa dentro de un complejo proceso de desarrollo profesional.

En el nivel **conceptual** se genera un cambio en cuanto al concepto de profesional de la enseñanza, aproximándose al propósito de ser un buen profesional con ganas de aprender siempre cosas nuevas, conocer, mejorar, investigar o simplemente, intercambiar experiencias, ideas y problemas, siempre con una actitud abierta y una forma de trabajar amplia y participativa respecto a los alumnos.

En el nivel **actitudinal** se tiende al cambio de la mentalidad pedagógica de forma paulatina, mediante cambios puntuales, pequeños, y aplicados en la práctica cotidiana del aula. Estos cambios son muy importantes, ya que implican el momento de investigar en la práctica docente, dejando atrás la enseñanza transmisiva, rígida y autoritaria.

En el nivel **procedimental** se generan cambios de perspectivas, que se sustentan con la incorporación de nuevos conceptos sobre temáticas como la organización del trabajo en el aula sobre la base de las unidades didácticas, el constructivismo como opción epistemológica que da pautas para la intervención a la hora de favorecer procesos de construcción y reconstrucción de significados, el valor del aprendizaje significativo y sus implicaciones para los procesos de enseñanza-aprendizaje, etc. Tales temáticas se consideran como aprendizajes o nuevos conocimientos para informar sobre la práctica docente, al tiempo que pasan a ser principios de procedimientos para la participación personal en la actividad formativa.

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

En general, los tipos de formación que a nivel personal debe tener un profesional de la educación se definen por cuatro objetivos esenciales:

1. **Aprender a conocer:** aprender a aprender para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida, profundizando conocimientos e innovando técnicas.
2. **Aprender a hacer:** adquirir competencias que permiten enfrentar situaciones y trabajar en equipo; aprender en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes a causa del contexto, incentivando el espíritu emprendedor.
3. **Aprender a vivir juntos:** aprender a convivir sanamente dentro de la comunidad educativa, respetando la independencia, los valores de pluralismo, la comprensión mutua y la paz, para desarrollar proyectos comunes.
4. **Aprender a ser:** desarrollar un auto-concepto de sí mismo, tener autonomía, juicio, responsabilidad, una personalidad firme y correcta, basada en valores y principios, así como respetar las individualidades de cada alumno.

Al referirse al valor del ejemplo en la labor pedagógica, Chavarría (2011) comenta que:

El buen maestro desarrolla un perfil equilibrado entre lo que sabe, hace, tiene y es; pero el eje de ese perfil es siempre su propio ser, lo que él es como persona, pues, como sabemos, las palabras mueven, pero el ejemplo arrastra.

En toda actividad docente coexisten un currículo explícito y un currículo oculto. El primero es aquel que se explicita a través de los planes y programas de estudio, los libros de texto y las actividades escolares. El segundo, aquel que permea el trabajo diario del maestro,

dejando traslucir sus personales valores y desvalores a través de su lenguaje, sus actitudes, sus sentimientos, y sus personales pensamientos y convicciones.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Las características de un buen docente pueden resumirse como las siguientes:

- Conocer la materia a enseñar.
- Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
- Adquirir conocimientos teóricos sobre el aprendizaje.
- Ejercer la crítica fundamentada en la enseñanza habitual.
- Saber preparar actividades.
- Saber dirigir la actividad de los alumnos.
- Saber evaluar.
- Utilizar la investigación y la innovación.

La enseñanza constituye una labor emocional que necesita control de mente y sentimiento, para afianzar la identidad y reforzar la personalidad. El desarrollo profesional debe considerar los contextos psicológicos y sociales que favorezcan el aprendizaje. Procurar una enseñanza de calidad demanda que los profesores revisen regularmente la forma como aplican sus principios pedagógicos, y también necesitan establecer un equilibrio entre el qué y el cómo de su desempeño docente, a fin de responder del mejor modo a los propósitos éticos y morales que configuran su profesionalidad.

El profesional de la educación necesita elevar su compromiso de vida, proyectarse más allá de las rutinas del trabajo e involucrarse definitivamente en la reflexión para aprender y cambiar.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización de la enseñanza y la formación de profesores se fundamenta en diversos paradigmas que se han visto actualizados con las transformaciones en las estrategias pedagógicas, como es el caso de:

- La percepción de severas deficiencias dentro de los modelos tradicionales de formación de profesores, tanto del modelo de escuela Normal, como el modelo de Tradición académica.
- La necesidad de mejorar y reformar la educación para cumplir con los nuevos retos que enfrenta la educación en una sociedad en proceso de cambios.
- La aportación de los beneficios de la modernidad, como la potencialidad del conocimiento científico y las renovadas prácticas educativas.
- Factores sociológicos determinados por la irrupción de las TIC, una creciente inmigración, el desarrollo económico, como factores que presionan hacia la transformación de la profesión educativa.

El concepto tradicional de la enseñanza como transmisión de conocimientos quedó atrás, la nueva concepción es de una práctica dinámica, orientada a un nuevo profesionalismo pedagógico participativo, una acertada organización escolar, donde los métodos y las destrezas de enseñanza deben supervisarse periódicamente, debido a que la información es más accesible gracias a las TIC, y las crecientes demandas sociales hacen que la enseñanza sea una tarea compleja y con mayores retos. Propiciar oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, trabajar con entusiasmo y entrega, potenciar el desarrollo de aprendizajes significativos, fomentar la motivación de los alumnos, requiere implementar la investigación y el análisis en la labor de cada docente frente a sus estudiantes.

Muchos profesores comienzan su carrera con un sentimiento social significativo y con un gran compromiso, pero esto se pierde ante las inevitables dificultades que debe enfrentar la enseñanza, mezclando temas personales, presiones sociales y valores contrapuestos, todo lo cual genera sentimientos de frustración. Muchos de los maestros a la mitad del camino están ya decepcionados y cumplen una rutina diaria, olvidando que su prioridad es el bienestar de los alumnos. La falta de estímulos personales y profesionales limita su formación. Muchas oportunidades de formación que se ofrecen a los docentes no satisfacen sus expectativas motivacionales e intelectuales, y no conectan con los propósitos morales y sociales que están en su interior; como consecuencia se afecta su profesionalismo y se pierde el compromiso emocional que busca la mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

El desarrollo profesional debe considerar los contextos psicológicos y sociales que favorezcan el aprendizaje, así las estructuras gubernamentales son factor primordial para la formación del profesional docente, por lo que se debe apoyar su capacitación como política de Estado. En Ecuador, los niveles formativos en la educación son los siguientes:

Educación Inicial

La Educación Inicial tiene la tarea de enseñar y formar a niños pequeños, de 0 a 4 años de edad. Es la educación primera y temprana que requiere de un tratamiento específico, porque estos primeros años son decisivos ya que el niño es un ser humano en proceso de desarrollo. Es el primer nivel de educación formal dentro del sistema educativo, y normalmente abarca tres años; los dos primeros corresponden en su contenido a la concepción de educación inicial, mientras que el tercero se centra en el aprestamiento para la escolaridad.

El ser humano requiere de un tratamiento especializado durante sus primeros años (0-4 años), AMEI (Asociación Mundial de Educación Infantil), en su programa describe a la Educación Inicial como *"una etapa fundamental en el proceso de desarrollo y formación de la personalidad. Se puede afirmar que el niño comienza a aprender desde el momento de su concepción, retroalimentando su mundo interno de todo lo que recibe del exterior"*.

La Educación Inicial tiene el propósito de potencializar el desarrollo integral, como proceso que incluye la percepción, pensamiento, lenguaje, entre otros, mediante la interrelación entre todos los factores en un ambiente afectivo que permitirá al niño adquirir habilidades, hábitos y valores, así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias para su desempeño personal y social.

Educación Básica

La Educación General Básica (EGB) en Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de Básica hasta completar el décimo año, cuando los jóvenes estarán preparados para continuar con los estudios de Bachillerato y para participar en la vida política y social del país, conscientes de su rol como ciudadanos ecuatorianos. Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida social, siendo capaces, al concluir esta etapa, de:

- Convivir y participar en una sociedad intercultural y plurinacional.

- Valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo, en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y del mundo contemporáneo, a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.
- Aplicar las tecnologías de la comunicación en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
- Interpretar y aplicar, a un nivel básico, un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.
- Mejorar las habilidades de expresión y comprensión.
- Promover el respeto a la persona humana, al patrimonio natural y cultural.

Bachillerato General Unificado

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). 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.

El BGU permite a los alumnos estudiar un grupo de asignaturas centrales agrupadas en el denominado “tronco común”, que les propicia aprendizajes básicos para la formación general. Los estudiantes pueden optar por dos especialidades en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. En el Bachillerato en Ciencias además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, se accede a asignaturas optativas que permiten profundizar en ciertas áreas académicas de interés para el estudiante. Quienes opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Educación Superior

Constituye la cúspide del Sistema Educativo Nacional y representa la más alta aspiración de formación científica, humanística y tecnológica, dentro de la educación formal. Por su naturaleza, es fuente de orientación para la vida nacional en todas sus esferas, considerando los desafíos que plantean una necesidad en continua transformación. Tiene como propósito la formación de profesionales en todas las áreas, con el fin de contribuir al desarrollo y crecimiento económico, cultural y social, a través de la ciencia y la tecnología orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de la población, con los siguientes objetivos principales:

- Formar profesionales competentes, con vocación y principios morales.
- Promover la investigación en todas sus formas.
- Prestar un servicio social a la comunidad.
- Cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural en sus dimensiones nacionales y universales.

Educación Especial

Es un proceso de enseñanza-aprendizaje que se ofrece, a través de metodologías dosificadas y específicas, a personas con necesidades educativas especiales, con los siguientes objetivos principales:

- Contribuir a elevar el nivel y calidad de vida de las personas con necesidades educativas especiales por limitaciones o por actitudes sobresalientes.
- Favorecer las oportunidades de acceso al Sistema Educativo Nacional de toda persona con necesidades educativas especiales.

- Incorporar a la familia y la comunidad en el proceso de atención de las personas con necesidades educativas especiales.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

La educación es un empeño social que involucra la participación y el empeño de múltiples factores, tan disímiles entre sí como pueden ser los alumnos, sus familiares y los profesionales del sector, pero todos decididos por igual a llevar a cabo exitosamente la labor educativa.

Para lograr el éxito deseado es indispensable que cada uno de esos factores se desempeñe adecuadamente según sus funciones, y que exista entre todos la necesaria interacción que convierta a la labor de cada institución educativa en una misión de todos sus integrantes.

1.2.3.1 La función del gestor educativo

El gestor educativo es un líder transformacional, por que persuade, explica, convence a sus alumnos es quien orienta y lidera el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo, en la institución. Tiene a su cargo liderar los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucrando a los miembros en la construcción de metas con visión compartida, alineando los objetivos individuales con los de la organización, para avalar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

El directivo dirige la planificación de los procesos en la organización, por lo que debe ser un buen administrador del tiempo y de las acciones que conduzcan a alcanzar los objetivos, siendo capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

El gestor ha de saber que dirigir es organizar, crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitando los recursos para que el personal trabaje con sentido de éxito. Además, controla los procesos y hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

1.2.3.2 La función del docente

La función docente comprende la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo que incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los procesos y sus resultados, así como de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional (PEI) de la institución.

La función docente abarca un campo de trabajo muy extenso: dirige la asignación académica, comprende las actividades curriculares relacionadas con la comunidad educativa, participa en procesos de formación vinculados al ejercicio profesional para el servicio de la orientación estudiantil y la atención a la comunidad, trabaja con los padres de familia de los educandos, realiza actividades de actualización y capacitación pedagógica, las actividades de planeación y evaluación institucional, y otras formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional, así como las de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

La familia es un factor principal para el lograr una adecuada participación de los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, posibilitando una apropiación activa y creativa de los conocimientos básicos, contribuyendo al desarrollo de la independencia, facilitando los procesos de socialización que los hagan independientes y seguros de sí mismo.

La adecuada socialización del niño es uno de los más importantes resultados que la sociedad exige de la familia y de la educación, lo cual se va construyendo a través de las relaciones que establece la institución educativa con los familiares de sus alumnos para crear un favorable entorno educativo y social. La familia infunde normas, modelos, hábitos, actitudes y valores que rigen la convivencia social, enseña a relacionarse con el entorno y con los nuevos conocimientos y guía a los hijos para desenvolverse en diferentes contextos a través de una interacción dinámica. Su propia actividad -la de los padres y demás adultos responsables- facilitará la construcción de nuevos patrones sociales.

La Educación Inicial permite al niño acceder a una infinita cantidad de experiencias que son el inicio de su vida futura; la influencia de relaciones de afecto ayudan a favorecer la comunicación y la confianza, a cooperar con el grupo familiar, a cumplir con ciertas formas de comportamiento, a distinguir lo que está bien de lo que no lo está, a respetar a sus familiares y a las demás personas, a jugar y disfrutar en grupo, y a valorar la convivencia, la paz, la armonía, el ambiente y el trabajo. En la edad temprana, en el pre-escolar se

desarrollan normas, valores, hábitos, emociones y recursos que forman parte del desarrollo integral para toda la vida.

El mayor problema que afronta la educación en la actualidad es el abandono familiar, que afecta de manera negativa a niños y jóvenes, ya que la falta de afecto crea una inestabilidad emocional que provoca depresión, inseguridad, despreocupación, desconfianza, desorientando el normal desenvolvimiento de las personas, y más aún en estas etapas de crecimiento donde necesitan de mucho apoyo moral, espiritual y afectivo para poder defenderse ante los eminentes peligros que asechan a la ingenuidad y vulnerabilidad de los más débiles. Esta falta de compromiso de los padres o representantes ocasiona la deserción escolar, el bajo rendimiento, involucramiento en vicios, suicidios, embarazos a edad muy temprana, y fracaso en general. Refiriéndose a ese decisivo papel de la familia, Chavarría (2011) señala que:

La familia es, por tanto, la *instancia educativa primaria*, ahí donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, y por ello, “el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas”. Partiendo de lo anterior, la familia se convierte en la *célula básica de la sociedad*, pes en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales. Así, desde la óptica del Derecho natural, no hay institución más cercana a la naturaleza. La familia es una sociedad simple que, apoyada de manera muy inmediata en ciertos instintos primordiales, nace espontáneamente del mero desarrollo de la vida humana.

La familia es parte fundamental de la comunidad educativa; su misión es velar por la seguridad, estabilidad física, psicológica y emocional de sus hijos, y tiene el compromiso de colaborar en todas las actividades que conlleve el proceso de su formación.

1.2.3.4 La función del estudiante

Un cambio en el modelo pedagógico es que el estudiante pase de ser receptor a convertirse en parte activa del proceso de enseñanza-aprendizaje. El estudiante debe ser un elemento activo que puedan responder a las demandas de la sociedad en cuanto a la adquisición constante de conocimientos, y al desarrollo de sus actitudes y habilidades. En tal sentido:

- Es responsable de construir su propio proceso formativo, marcando el ritmo de su propio aprendizaje y organizando su tiempo.
- Debe formar comunidades de aprendizaje que interactúen y se preparen para colaborar a través del trabajo en equipo.

- Debe interactuar e interrelacionarse con el profesor y con el grupo de estudiantes para construir el conocimiento.
- Debe construir su autonomía, regulada a través de las estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de aprender a aprender.
- Tiene que acatar las reglas de convivencia y respeto.
- Debe cuidar la institución y los recursos que le proporcionen para su proceso de formación con responsabilidad.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender*

Enseñar y aprender forman parte de una estrategia que funciona uniformemente. Aprender y enseñar son dos reactivos que se fusionan, cada uno alimentando al otro. La relación tutor-aprendiz beneficia el aprendizaje paralelo, el profesor proporciona la información para el conocimiento, y los estudiantes aprenden a través de su experiencia, cuestionando y analizando los conceptos.

El aprendizaje progresa a través de etapas; no basta con recordar, sino que hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar, e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben desarrollar ideas, pensar sobre su propio pensamiento (metacognición), buscar estrategias de estudio más eficaces que apoyen el aprendizaje, y mejorar las calificaciones dependiendo de su trabajo, su esfuerzo y de la relación acertada con el tutor. Los alumnos que más se esfuerzan acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará las mejores calificaciones.

En general, la enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- La empatía: los estudiantes responden mejor cuando el profesor crea una relación de confianza con ellos y por su aprendizaje.
- El aprendizaje activo: la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- La interacción de grupos e individuo: el aprendizaje es una actividad individual, que se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- La potenciación del ego: debe crearse compromiso en los estudiantes para que sientan que son capaces y responsables de sus propios éxitos.

Estrategias que mejoran el aprendizaje:

- Tomar notas a mano, es un compromiso activo, imprescindible para el aprendizaje, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo.
- Resolver problemas propuestos, experimentar varios métodos para llegar a la misma respuesta afianza el conocimiento; lo importante es el método, la manera de trabajar y no el resultado final.
- El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, hay que supervisar la dinámica del grupo, propiciar la participación y tratar de evitar las trampas que permite el trabajo colectivo.
- Promover discusiones en el grupo permite discernir qué papeles ha tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada.

Cada alumno tiene su propio estilo de aprendizaje, los que pueden ser: visual, auditivo, verbal, o kinestésico. Los estudiantes deben aprender por sí mismos cuáles son sus preferencias al respecto, con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en alumnos más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de enseñar y aprender y deben explotar una variedad de estrategias en sus clases para la enseñanza de sus alumnos.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

La formación permanente de docentes se plantea como una estrategia de cambio educativo empleada con éxito en distintos escenarios educativos. Los cursos de formación son las nuevas prácticas docentes y procesos pedagógicos que persiguen estimular la excelencia, apoyando el desarrollo y la capacitación de los docentes. Los procesos pedagógicos son el conjunto de prácticas y saberes que surgen en los procesos educativos con el fin de construir conocimientos y desarrollar competencias para la vida, académica y profesional, en armonía con los procesos de transformación cultural, históricos y sociales.

La formación permanente de docentes es una estrategia que favorece el desarrollo educativo; la diversidad cultural del presente ha llevado a replantear la legitimidad de la educación dentro de la narrativa del desarrollo que sustenta las diferentes prácticas sociales, con énfasis en la transformación cultural, redefiniendo los roles y las prácticas sociales de los distintos actores comprometidos con el desarrollo del capital social del nuevo siglo. La educación como eje de las transformaciones sociales y culturales, es la estrategia que promueve cambios efectivos.

Si los docentes acceden a una formación permanente, podrán estar al día con métodos y prácticas pedagógicas que favorezcan el aprendizaje de los alumnos dentro del contexto donde se forman futuros profesionales de éxito, que guíen el desarrollo armónico y productivo del país.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Como ventajas de la capacitación docente se pueden señalar las siguientes:

- Innovar sus procesos metodológicos.
- Recibir educación personalizada.
- Comunicación efectiva.
- Perfecciona una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
- Afianza su formación de servicio.
- Participar con otros docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación, acerca de autonomía y responsabilidad.
- Adquirir y perfeccionar conocimientos en base a las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
- Aprovechar la promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral.
- Promover la sinergia y empatía con otros docentes.

- Plantear la necesidad de una nueva dinámica educativa, una cultura de calidad, evaluación y pertinencia, cultura informática, de gestión estratégica eficaz, y de compromiso con el país.
- El docente se convierte en un pedagogo-investigador, con una profunda formación humana y social, resultando así un agente de cambio.
- Orientar la enseñanza para que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear, y a no seguir memorizando teorías y hechos.
- Trazar nuevos retos para el educador, para encontrarse consigo mismo y con la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos.
- Reconocer y aceptar la necesidad de una renovación de las estructuras académicas mentales, de la organización administrativa, y de los métodos docentes, cuyo cambio una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo.

Como inconvenientes que conspiran contra la capacitación docente se pueden señalar las siguientes:

- Necesidad de invertir mayores recursos económicos, considerando que los presupuestos de las instituciones donde laboran los docentes no siempre permiten el apoyo a la capacitación.
- El factor tiempo no facilita que se pueda acceder a cursos de formación.
- Marginación de quienes no pueden acceder a cursos de formación en la institución.
- Falta de recursos tecnológicos.
- Organización institucional deficiente.
- Falta de gestión administrativa.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

En las instituciones educativas el personal directivo ejerce la planificación de todos los procesos de enseñanza-aprendizaje, planificando y coordinando las acciones que permitan alcanzar sus objetivos, y administrando los recursos requeridos para lograrlo. En el proceso administrativo de una institución es la planificación la que determina los resultados que se desean obtener, el análisis del entorno que prevé los escenarios futuros con el fin de

minimizar los riesgos y aprovechar las oportunidades, a fin de definir las alternativas óptimas y lograr los objetivos.

De acuerdo con el nivel jerárquico en el que se realice, el área que abarque y el tiempo que comprenda, la planeación puede ser de tres tipos:

- **Estratégica.** La realizan los altos directivos y establecen los planes generales de la institución. Se realiza a mediano y largo plazo.
- **Táctica.** Jefes de área, mandos intermedios, su finalidad es lograr el plan estratégico. Se realiza a mediano plazo.
- **Operacional.** Se realiza en base a la planeación táctica en niveles de función operativa. Es a corto plazo.

En educación la planeación educativa puede ser de tres tipos:

- **Académica.** Se refiere a la planeación de contenidos, programas, recursos y herramientas para la institución, e incluye:
 - Planes y programas de estudios.
 - Diseño curricular.
 - Planeación y proyección de escenarios educativos.
- **Administrativa.** Actividades de administración que apoyan el funcionamiento de la institución, incluye el manejo de recursos financieros y materiales de la escuela:
 - Plan de inversión, presupuestos financieros, etc.
 - Planeación de recursos humanos.
 - Personal académico, administrativo y de apoyo.
- **Escolar o táctica.** Comprende la planeación de las actividades referentes a los educandos:
 - Planeación de demanda educativa.
 - Calendarios escolares.
 - Inscripciones.
 - Actividades culturales y deportivas.

- Expedientes y calificaciones.

La implementación de cursos formativos para los docentes es una de las tareas de máxima prioridad en dichas instituciones, son las nuevas prácticas docentes y procesos pedagógicos que persiguen estimular la excelencia, apoyando el desarrollo y la capacitación de los docentes y debe contar con la eficaz gestión de su directiva. Las autoridades en la comunidad educativa tienen que estar preparadas y ser capaces de dominar conocimientos, desarrollar habilidades y competencias, como: vocación de servicio, creatividad, optimismo, humildad, sinceridad, justicia, lealtad, comunicación asertiva, amor a la educación, y conocimientos basados en: educación, administración y formación humanística.

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

La importancia de la formación profesional del docente en el siglo XXI es un reto frente a los nuevos desafíos que se experimentan en el mundo científico y tecnológico. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una herramienta estratégica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en el sector educativo.

El profesor debe tener dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica, la importancia de la formación del docente debe desarrollar una habilidad que le permita compenetrarse con sus alumnos, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, con una reacción dinámica y a veces inalcanzable. Hay profesores que pueden tener un excelente dominio en el ámbito profesional, pero que están alejados del mundo académico, de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio renovado al estudiante.

La mejor estrategia de soporte para el docente es manifestar el sistema de evaluación frente al estudiante. Explicar en el primer día de clase la forma en que se evaluará el programa, plantear las metas que se deben alcanzar, y los criterios que se aplicarán, contribuye enormemente a que el profesor y el estudiante conozcan bien los parámetros con que trabajarán en las aulas. Esto ayudará a crear un vínculo de confianza, sobre la base de que el alumno sepa las reglas del juego.

Si el alumno es informado sobre cómo se desarrollara el proceso de enseñanza-aprendizaje, será mucho más fácil llegar a él e integrarlo en el desarrollo de los procesos pedagógicos.

CAPITULO 2 METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El contexto de la investigación se centró en la institución educativa Colegio Particular “Leibnitz”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha. Es un centro mixto con especialización en Bachillerato en Ciencias, que ofrece sus servicios a un estrato poblacional medio-bajo, para una matrícula de 200 estudiantes.

Su estructura organizacional está conformada por un área de Dirección, área Administrativa y área Pedagógica, con docentes calificados.

A nivel macro, el contexto educativo en Ecuador persigue mejorar la calidad de la educación según los lineamientos enmarcados en el Plan de Desarrollo Nacional, y así promover que la calidad y calidez educativas sean efectivas. El Ministerio de Educación ha propuesto estándares de calidad, con el propósito de fomentar un liderazgo pedagógico que permita alcanzar aprendizajes significativos dentro de un apropiado desempeño profesional. Estas acciones han posibilitado alcanzar un nivel de conciencia en el ámbito educativo, con una comunidad formada por directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad, como la base del cambio para transformar los modelos pedagógicos tradicionales, y sustituirlos innovadoramente por una metodología basada en la inserción dinámica y participativa de los alumnos, con el fin de lograr cambios sustanciales en los niveles educacionales.

La incorporación de las novedosas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el quehacer educativo ha sido una herramienta que facilita la aplicación de modernas metodologías de estudio, permitiendo optimizar los medios y el tiempo, sintetizar el trabajo, y lograr una efectiva retroalimentación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.2 Participantes

En la investigación participaron los siguientes factores:

FUNCIONES	CATEGORÍAS EDADES				TOTAL
	21-30	31-40	41-50	51-60	
Docentes con función pedagógica frente a alumnos	3	5	1		9
Docentes con función administrativa			1		1
TOTALES	3	5	2		10

Figura 2. Funciones de los docentes
Elaborado por: Lorena Bonifaz

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generaron conocimientos y produjeron cambios, puesto que 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, y uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo. Tiene las siguientes características:

- Es un **estudio transaccional/transversal**, puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico realiza una exploración inicial, en donde se observa, y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados, como producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, estuvo basado en un enfoque **cuantitativo** (datos numéricos), que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas ameritó la utilización de métodos **cuantitativos**, para determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, que en esta caso fueron **docentes de bachillerato**, a fin de establecer puntos de reflexión – positivos o negativos- para determinar sus reales necesidades de formación.

De ahí que también la investigación resultó **socioeducativa**, basada en el paradigma de análisis crítico de la realidad institucional, con el propósito de promover acciones que contribuyan a la solución de un problema de gran importancia y trascendencia social desde el punto de vista de la gestión educacional.

2.3.2 Métodos de investigación

En el desarrollo de la investigación se aplicaron varios métodos para obtener resultados según los objetivos planteados:

- **Método sintético.** Proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría general que unifica los diversos elementos. En la investigación se aplicó al sintetizar los resultados de la indagación sobre las características de la formación docente y su comportamiento específico en la institución.
- **Método analítico.** En él se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar cada uno de ellos por separado, esto es: la extracción de sus particularidades. En la investigación se aplicó al analizar casuísticamente la situación profesional del profesorado en la institución, evaluando sus resultados en la labor pedagógica.
- **Método deductivo.** En el método deductivo se derivan aspectos específicos desde las leyes, teorías o normas generales; esto es: va de lo universal a lo particular. En la investigación se aplicó al tomar en consideración conceptos y procedimientos para la formación docente aplicados tanto en el país como en el exterior.
- **Método inductivo.** Se parte de los conocimientos específicos para encontrar las generalidades correspondientes, que pueden ser convertidas en ley; esto es: va de lo particular a lo universal. En la investigación se aplicó al resumir los resultados de la indagación de campo, a fin de realizar el análisis correspondiente a cada pregunta del cuestionario.
- **Método estadístico.** Se emplea para la constatación y validación numérica de los resultados obtenidos con la aplicación de encuestas, a fin de compararlos y llegar a conclusiones pertinentes sobre el problema planteado. En la investigación se aplicó mediante la conformación de tablas y gráficas estadísticas que facilitaron la evaluación de los resultados, de una manera crítica y comparativa.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

En la investigación se aplicaron técnicas documentales y de campo. La primera consistió en la búsqueda de información relevante en textos de diversos tipos, tanto impresos como virtuales, que contribuyesen a sustentar los enfoques teóricos y experienciales de la investigación. En cuanto a la técnica de campo, consistente en la indagación directamente en el contexto investigado, se aplicó la **encuesta** para la recogida de información por medio de preguntas expuestas en un cuestionario.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Para la recolección de datos mediante la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa, se aplicó el cuestionario convenientemente orientado tras su validación por parte del equipo nacional de planificación del proyecto titulado “*Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de instituciones educativas de Ecuador*”, contextualizado al entorno nacional por la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5 Recursos

Los recursos de diversa índole que fueron empleados en el desarrollo de la investigación se exponen a continuación:

Consistieron en la Investigadora y los docentes participantes, por la institución educativa, tanto en función pedagógica frente a alumnos como en funciones administrativas.

2.5.1 Recursos materiales

Consistieron en los ejemplares impresos de modelos de encuestas que se aplicaron en la labor de campo, cámara de fotos para testimonios gráficos, así como una computadora, empleada para consolidar, y tabular los resultados.

2.5.2 Recursos económicos

Los gastos realizados, con una inversión propia por parte de la Investigador, incluyeron los siguientes rubros:

REGLONES	COSTO UNITARIO
Transportación	100
Impresos	100
Tinta de impresión	70
Hojas de papel	50
Internet	80
CDs y flash memory	50
Encuadernación	80
Alimentación	120
Otros gastos	200
TOTAL	850

Figura 3. Recursos empleados en la investigación
Elaborado por: Lorena Bonifaz

2.6 Procedimiento

Todo el proceso de la investigación se desarrolló en 4 etapas básicas:

- a) **Trabajo bibliográfico:** durante el cual se realizó la búsqueda de referentes para la conformación de la fundamentación y el marco teórico de la investigación, así como para la disponibilidad de los instrumentos a aplicar.

- b) **Trabajo de campo:** durante el cual se aplicaron las encuestas orientadas, en el entorno institucional de la investigación.

- c) **Diagnóstico:** comprendió la evaluación de los resultados obtenidos mediante las encuestas, y su análisis cuantitativo y cualitativo sobre la formación de docentes de bachillerato en la institución investigada.

- d) **Propuesta:** consistió en la elaboración de la metodología considerada adecuada para el tratamiento y solución del problema en la institución investigada.

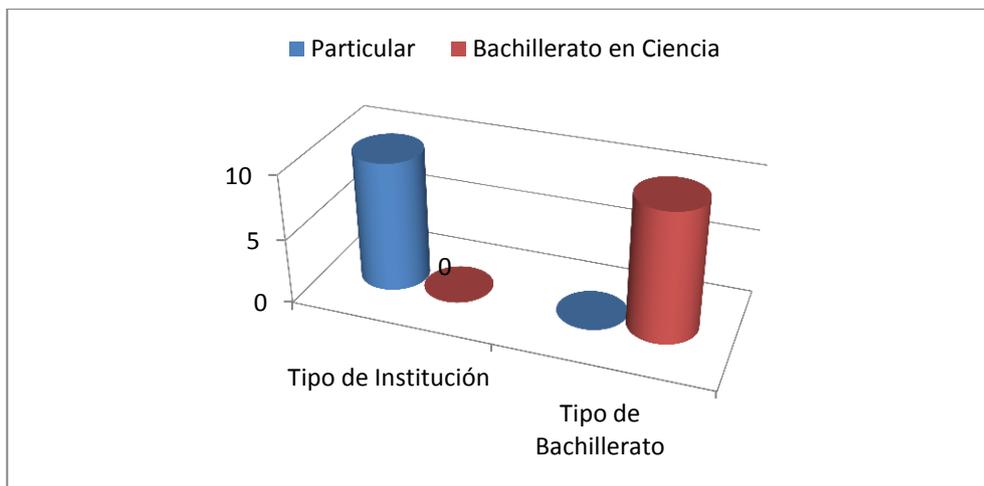
CAPITULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Datos institucionales

Tabla 2. Tipo de institución y tipo de bachillerato que ofrece

OPCIONES	Tipo de Institución	Bachillerato que ofrece
Fiscal	0	
Fiscomisional	0	
Municipal	0	
Particular	10	
Bachillerato en Ciencia		10
Bachillerato Técnico		0
TOTAL DE RESPUESTAS	10	10

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



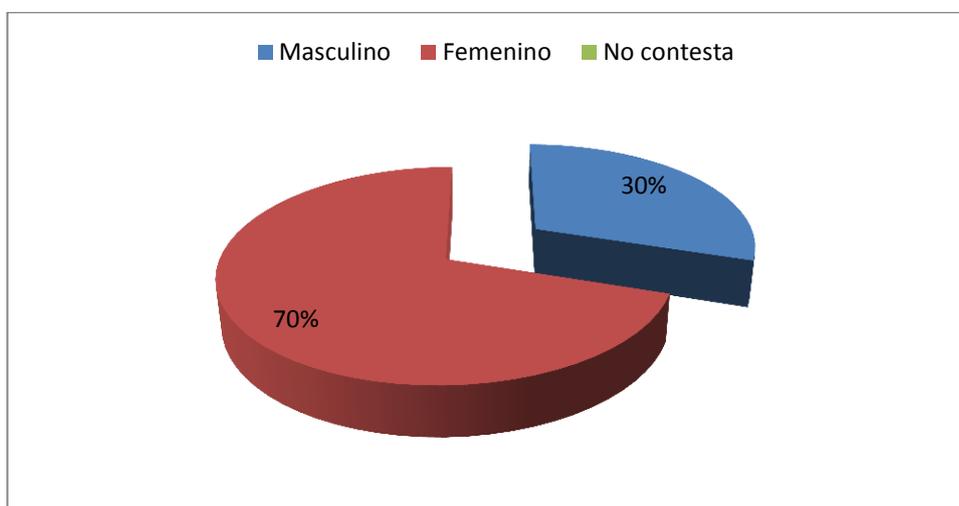
La tabla responde a las preguntas 1.3 y 1.4 de la encuesta, orientadas a conocer datos de la institución educativa. Como se aprecia por todas las respuestas obtenidas por los encuestados, se trata de una entidad particular donde se imparte el Bachillerato en Ciencia.

3.2 Necesidades formativas

Tabla 3. Pregunta 2.1. Género

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Masculino	3	30
2. Femenino	7	70
3. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



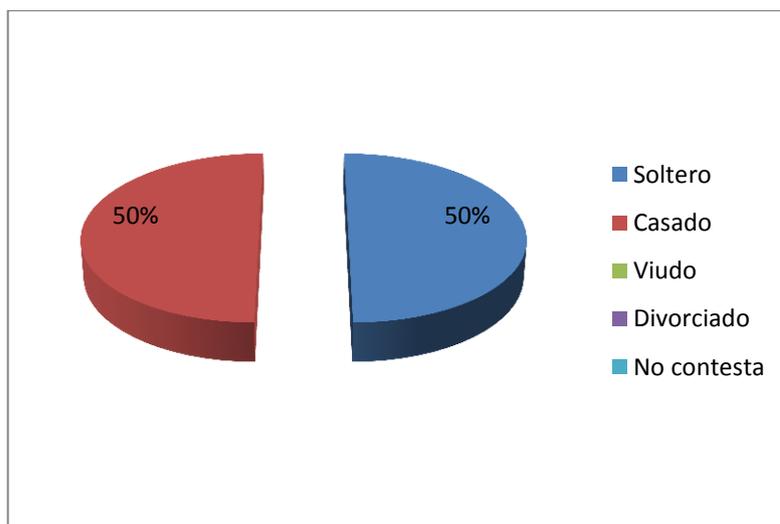
La pregunta se propone determinar los grupos de géneros de los encuestados en la institución. La composición de la población encuestada, desde el punto de vista de género, es mayoritariamente femenina, con el 70%, siendo masculinos el 30% restante, lo cual es una tendencia generalizada en el sector educacional.

El análisis de los resultados de la encuesta aplicada a la población docente de la institución educativa, que es mayoritariamente femenina, evidencia que existe una predominante estabilidad laboral con la mayoría desempeñando cargos docentes. Esta circunstancia, unido al hecho de que la mayoría labora a tiempo completo, permite afirmar que existe en la institución educativa adecuadas condiciones en cuanto a la fuerza de trabajo profesional para el desarrollo de programas de superación.

Tabla 4. Pregunta 2.2. Estado civil

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Soltero	5	50
2. Casado	5	50
3. Viudo	0	0
4. Divorciado	0	0
5. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



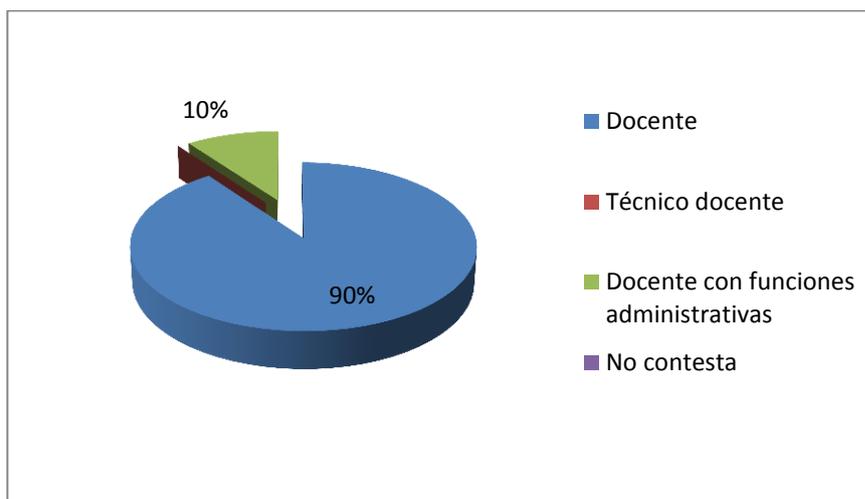
La pregunta se propone determinar el estado civil de los encuestados en la institución. En cuanto al estado civil de los encuestados, hay paridad entre solteros y casados, con el 50% en cada caso, lo que está en correspondencia con los grupos de edades de la población considerada para la investigación de campo.

El análisis de los resultados de la encuesta aplicada a la población docente de la institución educativa, con paridad entre casados y solteros, evidencia que existe una predominante estabilidad laboral con la mayoría desempeñando cargos docentes. Esta circunstancia, unido al hecho de que la mayoría labora a tiempo completo, permite afirmar que existe en la institución educativa adecuadas condiciones en cuanto a la fuerza de trabajo profesional para el desarrollo de programas de superación.

Tabla 5. Pregunta 2.3. Cargo

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Docente	9	90
2. Técnico docente	0	0
3. Docente con funciones administrativas	1	10
4. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



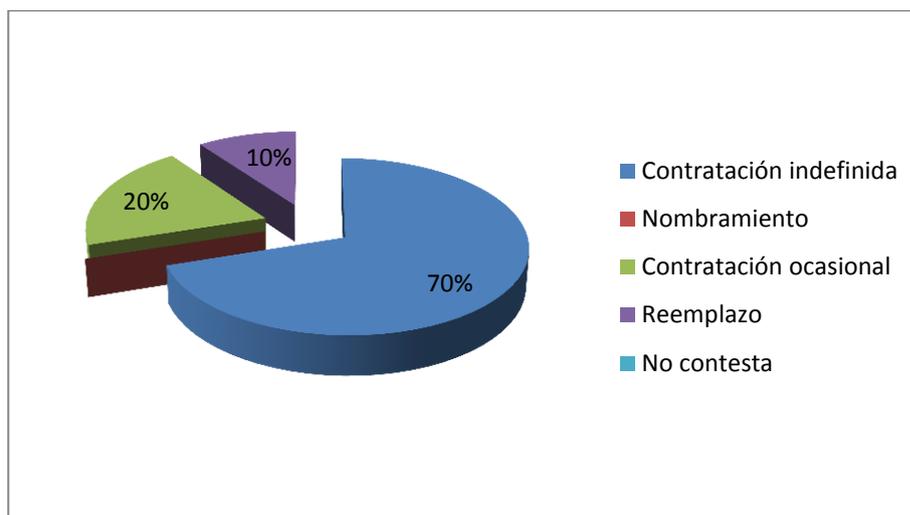
La pregunta se propone determinar el cargo que desempeñan los encuestados en la institución. El 90% de los encuestados se desempeñan en cargos docentes en la impartición de clases a alumnos, mientras que un 10% se ocupa en funciones administrativas. La prioridad de los docentes en la indagación de campo responde a la orientación de la investigación, de centrarse en ese sector profesional vinculado con sus objetivos.

.El análisis de los resultados de la encuesta aplicada a la población docente de la institución educativa, evidencia que existe una predominante estabilidad laboral con la mayoría desempeñando cargos docentes. Esta circunstancia, unido al hecho de que la mayoría labora a tiempo completo, permite afirmar que existe en la institución educativa adecuadas condiciones en cuanto a la fuerza de trabajo profesional para el desarrollo de programas de superación.

Tabla 6. Pregunta 2.4. Relación laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Contratación indefinida	7	70
2. Nombramiento	0	0
3. Contratación ocasional	2	20
4. Reemplazo	1	10
5. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



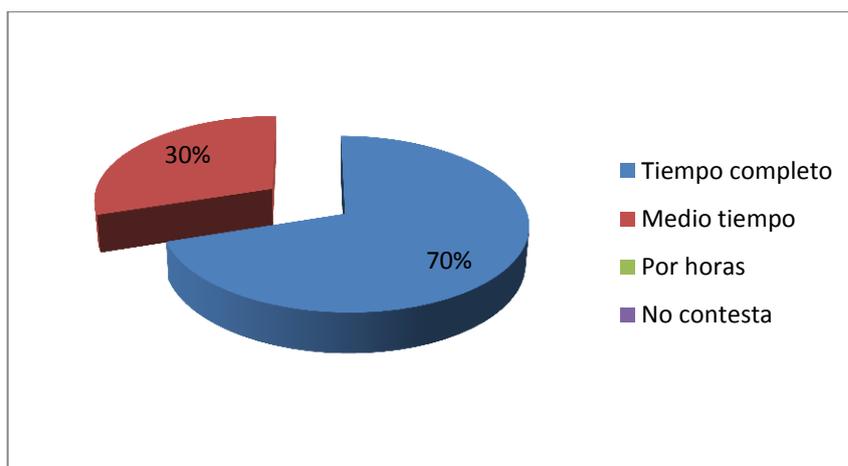
La pregunta se propone determinar la relación laboral que mantienen los encuestados con la institución. La mayoría, el 70%, de los encuestados son docentes con contratación laboral indefinida, mientras que el 20% tienen contratación ocasional, y el 10% está en función de reemplazo. Los resultados apuntan a la estabilidad de la fuerza de trabajo docente en su relación laboral con la institución, lo que se traduce en un mayor compromiso con sus resultados y propicia una más efectiva gestión.

El análisis de los resultados de la encuesta aplicada a la población docente de la institución educativa, evidencia que existe una predominante estabilidad laboral con la mayoría desempeñando cargos docentes. Esta circunstancia, unido al hecho de que la mayoría labora a tiempo completo, permite afirmar que existe en la institución educativa adecuadas condiciones en cuanto a la fuerza de trabajo profesional para el desarrollo de programas de superación.

Tabla 7. Pregunta 2.5. Tiempo de dedicación al trabajo

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Tiempo completo	7	70
2. Medio tiempo	3	30
3. Por horas	0	0
4. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



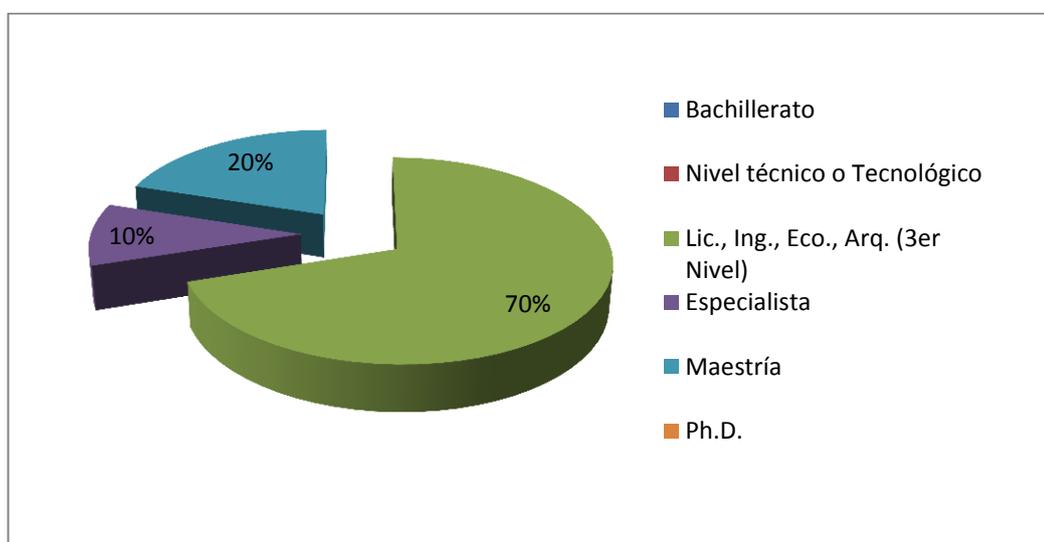
La pregunta se propone determinar el tiempo que dedican los encuestados a la actividad laboral en la institución. En correspondencia con lo anterior, el 70% de los encuestados labora a tiempo completo en la institución, mientras que el 30% lo hacen a media jornada. Este indicador favorece el desarrollo de planes de formación y capacitación profesional de los docentes en la institución educativa, por estar consolidado el sentido de pertenencia a la misma.

El análisis de los resultados de la encuesta aplicada a la población docente de la institución educativa, evidencia que la mayoría labora a tiempo completo, lo que permite afirmar que existe en la institución educativa adecuadas condiciones en cuanto a la fuerza de trabajo profesional para el desarrollo de programas de superación.

Tabla 8. Pregunta 3.1. Nivel más alto de formación académica

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Bachillerato	0	0
2. Nivel técnico o Tecnológico	0	0
3. Lic., Ing., Eco., Arq. (3er Nivel)	7	70
4. Especialista	1	10
5. Maestría	2	20
6. Ph.D.	0	0
7. Otros	0	0
8. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



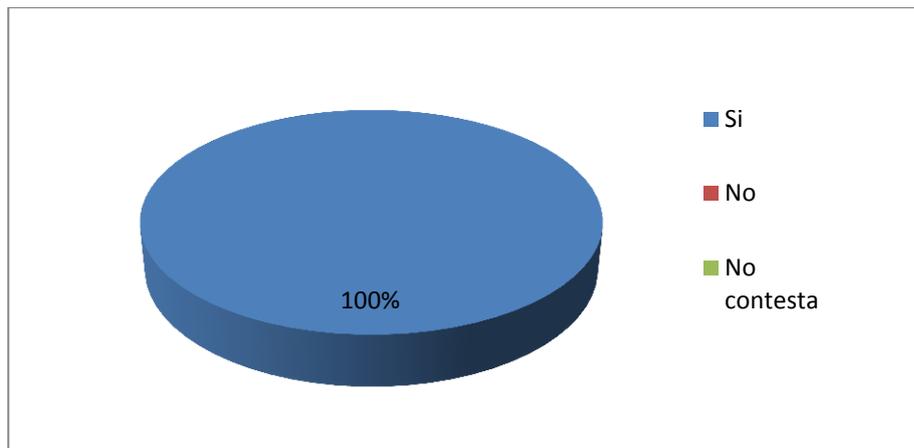
La pregunta se propone determinar cuál es el más alto nivel académico alcanzado por los encuestados de la institución en su formación profesional. En cuanto al más alto nivel de formación académica alcanzado por los encuestados, el 70% tienen titulación de 3er Nivel, en este caso principalmente Licenciatura en Educación. Es bajo el nivel de Maestría, con solo el 20%, lo que evidencia la necesidad de incrementar la formación profesional de los docentes para alcanzar categorías académicas superiores.

El nivel de formación académica de los encuestados es de 3er Nivel en la mayoría de los casos, aunque es muy bajo el de maestrías alcanzadas, lo que testimonia la necesidad de incentivar las vías de superación y especialización profesional para alcanzar mayores niveles de excelencia en el desempeño docente

Tabla 9. Pregunta 4.3. ¿Es importante capacitarse en temas educativos?

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Si	10	100
2. No	0	0
3. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



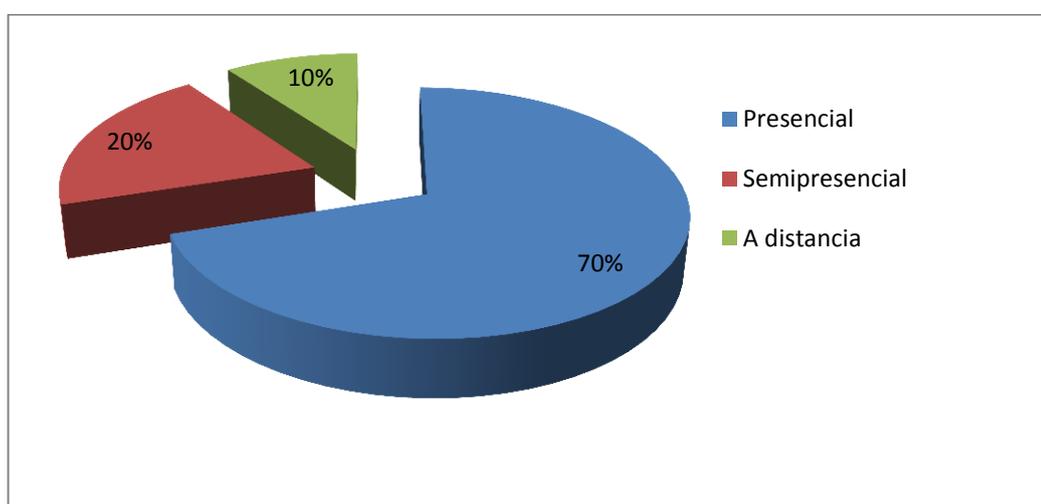
La pregunta se propone determinar la opinión de los encuestados en la institución sobre sí consideran importante capacitarse en cuanto a temas educativos. El total -100%- de los docentes encuestados expresa el criterio de que sí es importante capacitarse sobre temas educativos, a fin de alcanzar niveles de excelencia en el desempeño de su labor, lo que hace constar la factibilidad que existe en la institución para la aplicación de programas de formación docente al respecto.

Es muy baja la participación de docentes en la impartición de cursos de superación, a pesar de que el total de los encuestados coincide en la importancia de capacitarse profesionalmente. Para esto, la mayoría prefiere recibir cursos de forma presencial los fines de semana, lo que reafirma su decisión de dedicar parte del tiempo de descanso semanal a las tareas de superación profesional. No obstante, la mayoría igualmente considera que los costos de estos cursos son elevados y resultan el principal obstáculo para acceder a ellos, por lo que se impone la necesidad de buscar soluciones al respecto.

Tabla 10. Pregunta 4.4. ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Presencial	7	70
2. Semipresencial	2	20
3. A distancia	1	10
4. Virtual/Vía Internet	0	0
5. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



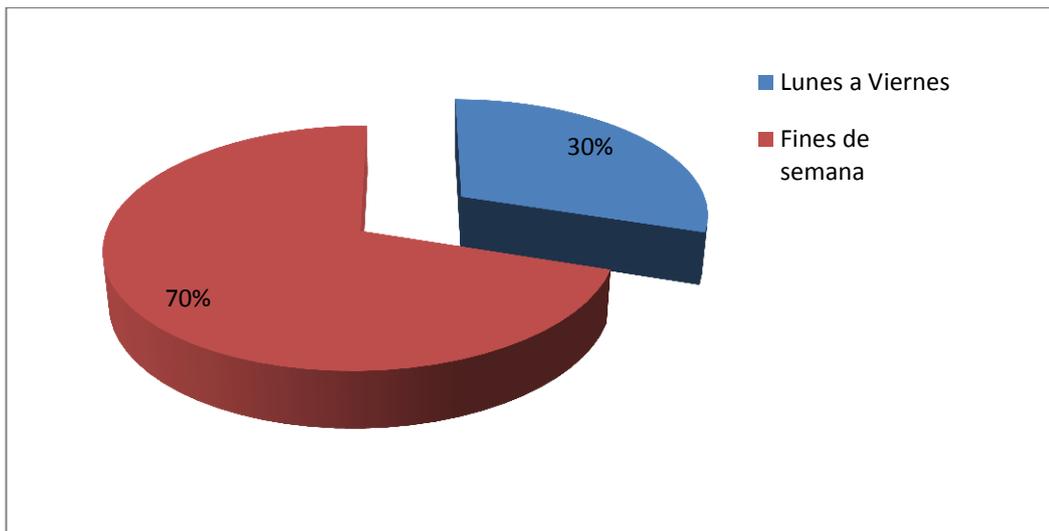
La pregunta se propone determinar cómo prefieren los encuestados en la institución recibir capacitación docente. El 70% de los encuestados está a favor de recibir de forma presencial la capacitación en cursos de formación docente que se impartan en la institución, mientras que el 20% se inclina por la opción semipresencial y el 10% prefiere la formación a distancia. Estas respuestas permiten tomar decisiones para la implementación de cursos de formación docente, que satisfagan los intereses de sus potenciales alumnos.

Es muy baja la participación de docentes en la impartición de cursos de superación, a pesar de que el total de los encuestados coincide en la importancia de capacitarse profesionalmente. Para esto, la mayoría prefiere recibir cursos de forma presencial los fines de semana, lo que reafirma su decisión de dedicar parte del tiempo de descanso semanal a las tareas de superación profesional. No obstante, la mayoría igualmente considera que los costos de estos cursos son elevados y resultan el principal obstáculo para acceder a ellos, por lo que se impone la necesidad de buscar soluciones al respecto.

Tabla 11. Pregunta 4.4.1. ¿Qué horario le gustaría recibir si fueran presenciales/semipresenciales?

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Lunes a Viernes	3	30
2. Fines de semana	7	70
3. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

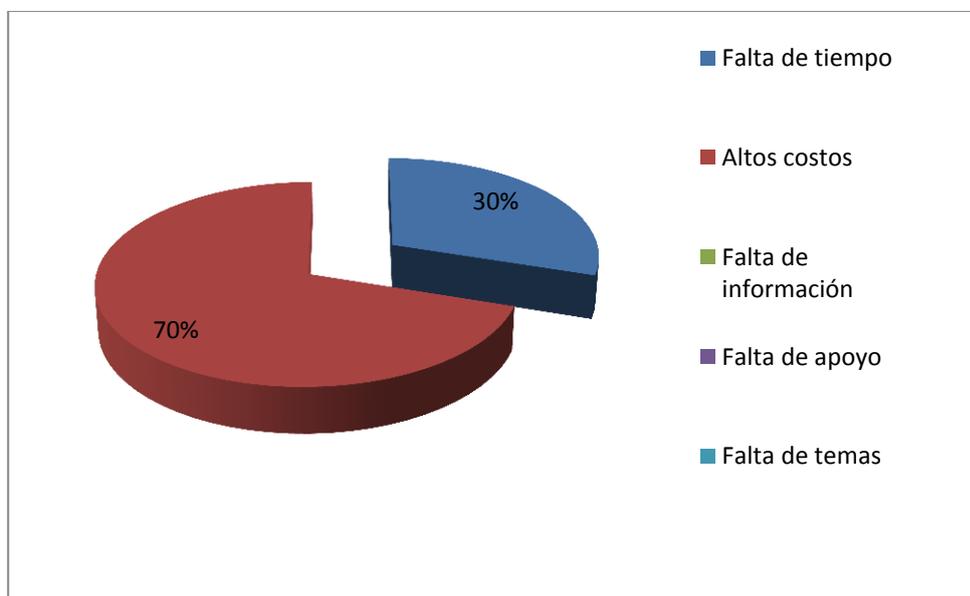


La pregunta se propone determinar la opinión de los encuestados en la institución sobre qué frecuencias diarias prefieren para recibir cursos de capacitación. En correspondencia con la indagación iniciada por la pregunta anterior, en este caso el 70% de los encuestados prefiere recibir la formación de manera presencial o semipresencial en los fines de semana, mientras que el otro 30% restante opta por recibirla de lunes a viernes –esto es en días laborables-. Las respuestas en este caso están regidas por intereses y necesidades personales de los encuestados, que en general coinciden con la disposición de dedicar parte del tiempo de descanso para el desarrollo de actividades formativas profesionales.

Tabla 12. Pregunta 4.6. Obstáculos para capacitarse

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Falta de tiempo	3	30
2. Altos costos	7	70
3. Falta de información	0	0
4. Falta de apoyo	0	0
5. Falta de temas	0	0
6. No es de su interés la capacitación	0	0
7. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

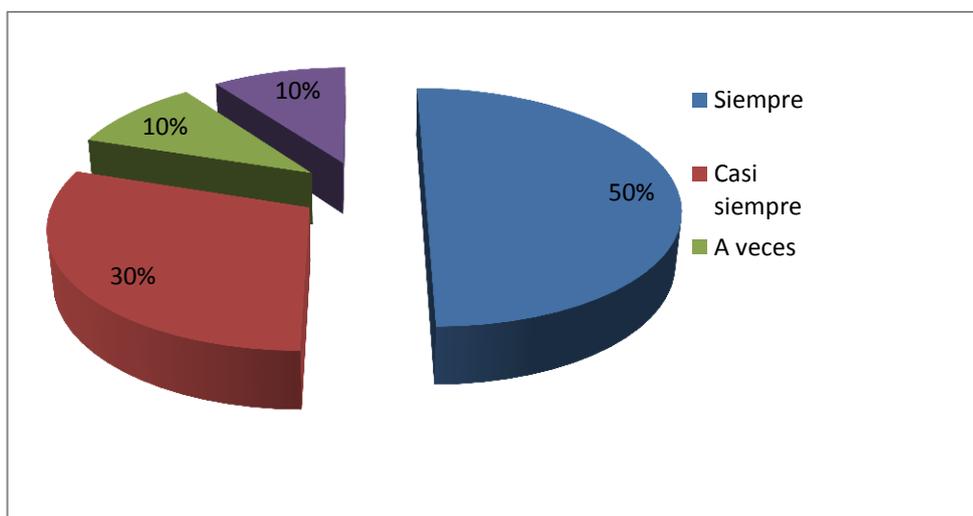


La pregunta se propone determinar las opiniones de los encuestados en la institución sobre cuáles son los principales obstáculos que deben enfrentar para capacitarse. Al referirse a los probables obstáculos para llevar a cabo actividades de capacitación y formación profesional, el 70% de los encuestados opina que lo principal son los altos costos de dichos cursos, mientras que el 30% aduce falta de tiempo para eso. Estas respuestas plantean retos a la institución educativa, a fin de buscar y aplicar alternativas que permitan la disminución de los costos para la capacitación de sus docentes, así como la programación de actividades mediante la optimización del tiempo disponible.

Tabla 13. Pregunta 5.3. ¿Promueven su formación permanente los directivos de su institución?

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Siempre	5	50
2. Casi siempre	3	30
3. A veces	1	10
4. Rara vez	1	10
5. Nunca	0	0
6. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



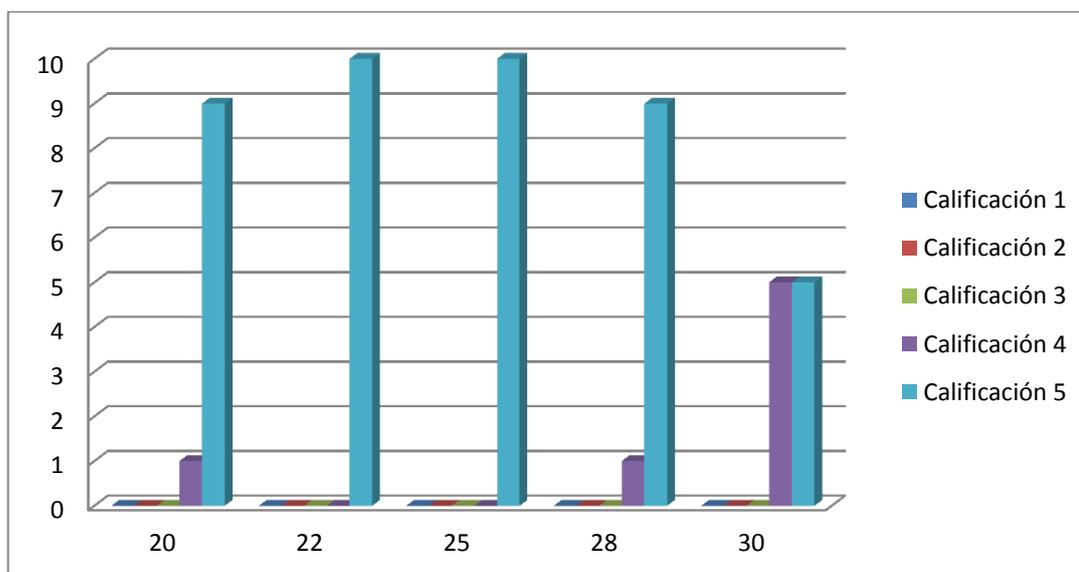
La pregunta se propone determinar, a juicio de los encuestados en la institución, si sus directivos promueven vías de capacitación profesional. El 50% de los encuestados respondió que eso ocurre siempre, el 30% que casi siempre (para totalizar un 80% con respuesta positiva), mientras que el 10% dice que eso ocurre a veces, y el 10% restante dice que pasa rara vez. En este caso, la falta de unanimidad en las respuestas también puede ser consecuencia de falta de información sobre el tema, lo cual, como se evidenció en las dos preguntas anteriores, puede ser resultado de una insuficiente política de promoción y difusión de las ofertas formativas en la institución.

3.3 Análisis de la formación

Tabla 14. Pregunta 6.1. Referente a la práctica pedagógica. La persona en el contexto formativo.

PREGUNTAS 20, 22, 25, 28, 30, SOBRE “LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO”	Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)				
	1	2	3	4	5
20) La Expresión oral y escrita que manejo es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura	0	0	0	1	9
22) La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	10
25) Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0	0	0	10
28) Realizo la planificación macro y micro-curricular	0	0	0	1	9
30) Describo las principales funciones y tareas del profesor del aula	0	0	0	5	5

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

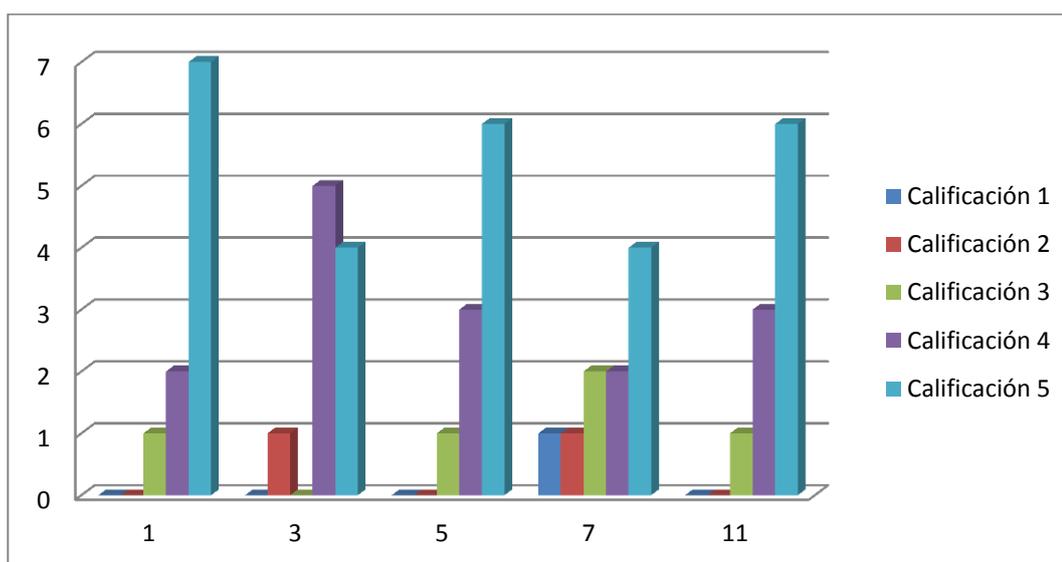


La pregunta se propone determinar criterios de los encuestados en la institución sobre su actividad personal en la labor docente. La mayoría de los docentes opina que es adecuada su expresión oral y escrita para que los estudiantes comprendan la asignatura, todos coinciden en que tienen una formación profesional adecuada para orientar el aprendizaje y para evaluar las destrezas con criterio de desempeño de sus estudiantes; la mayoría afirma realizar la planificación macro y micro-curricular, mientras que las respuestas sobre las principales funciones y tareas del profesor en el aula comparten calificaciones altas, aunque no máximas.

Tabla 15. Pregunta 6.1. Referente a la práctica pedagógica. La organización y la formación.

PREGUNTAS 1, 3, 5, 7, 11, SOBRE “LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN”	Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)				
	1	2	3	4	5
1) Elementos del currículo propuestos para el bachillerato	0	0	1	2	7
3) Proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	0	1	0	5	4
5) Clima organizacional de la estructura institucional	0	0	1	3	6
7) Herramientas utilizadas por los directores para planificar actividades en la institución educativa	1	1	2	2	4
11) Posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	1	3	6

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

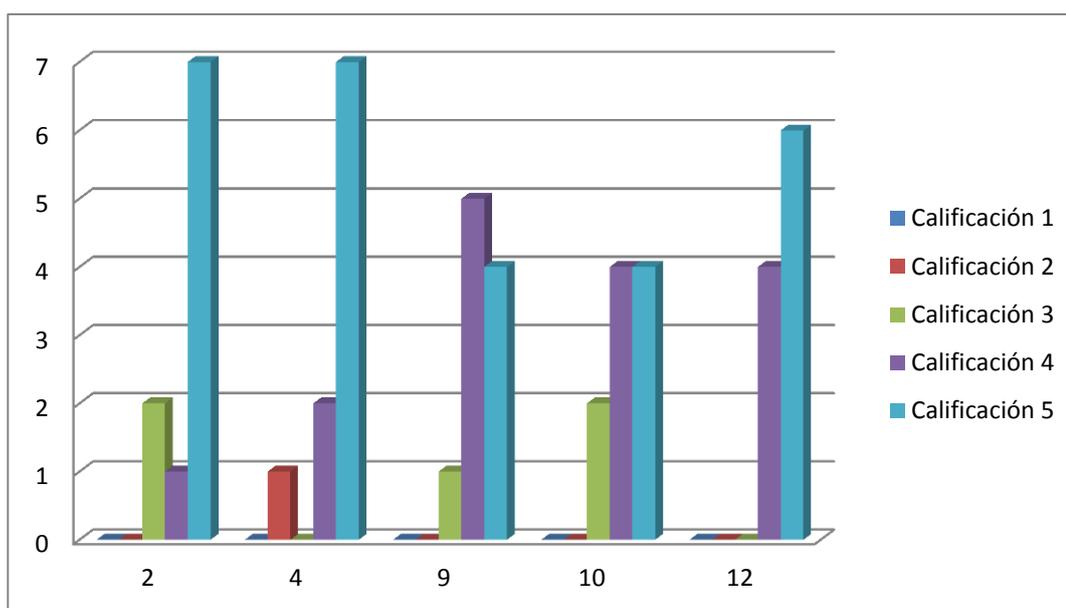


La pregunta se propone determinar criterios de los encuestados en la institución sobre aspectos organizativos que pueden favorecer su labor docente. La mayoría da máxima calificación a los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, pregunta que recibe también calificación hasta valores medios. El proceso de la carrera docente del profesor, propuesto por la LOEI tiene calificaciones compartidas, e incluso bajas. El clima organizacional de la institución obtiene predominio de calificación máxima, pero también hacia valores medios. Las herramientas usadas por los directores en la planificación de actividades reciben calificaciones distribuidas en la escala de valoración, llegando incluso a la mínima. Las posibilidades didácticas de la informática reciben máxima valoración por más de la mitad de los encuestados.

Tabla 16. Pregunta 6.1. Referente a la práctica pedagógica. La tarea educativa.

PREGUNTAS 2, 4, 9, 10, 12, SOBRE “LA TAREA EDUCATIVA”	Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)				
	1	2	3	4	5
2) Factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	2	1	7
4) Factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	1	0	2	7
9) Técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	1	5	4
10) Diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	2	4	4
12) Estrategias para la motivación de los estudiantes	0	0	0	4	6

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa



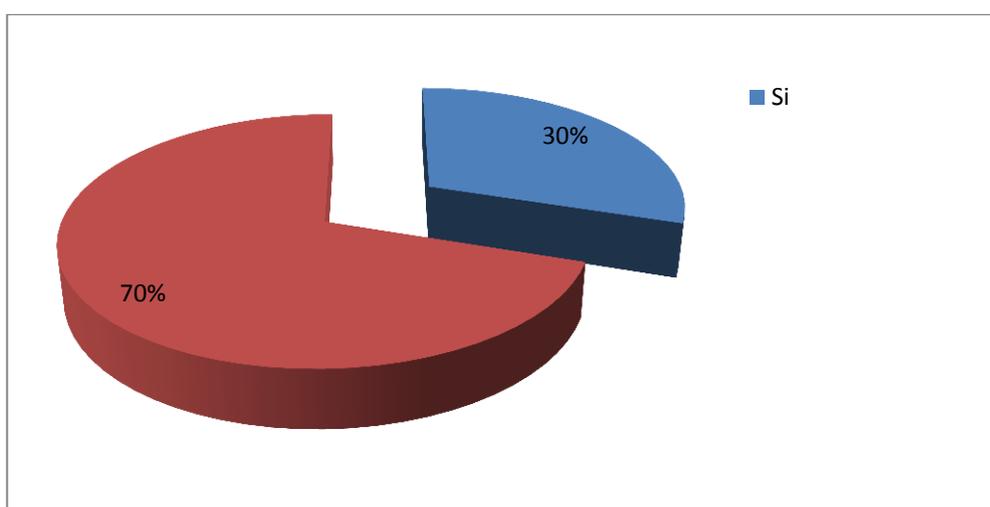
La pregunta se propone determinar criterios de los encuestados en la institución sobre elementos de la tarea educativa que contribuyen a la calidad de su labor docente. La influencia en la tarea educativa de los factores que determinan el aprendizaje obtiene calificación máxima por la mayor parte de los encuestados, de igual modo que en el caso de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en bachillerato. Por su parte, las técnicas básicas para la investigación y el uso de diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal quedan por debajo de la mitad de las respuestas en cuanto a calificación máxima. Finalmente, las estrategias para la motivación de los estudiantes recibe máxima calificación por la mayor parte de los encuestados.

3.3 Los cursos de formación

Tabla 17. Pregunta 4.2. ¿Ha impartido cursos?

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Si	3	30
2. No	7	70
3. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

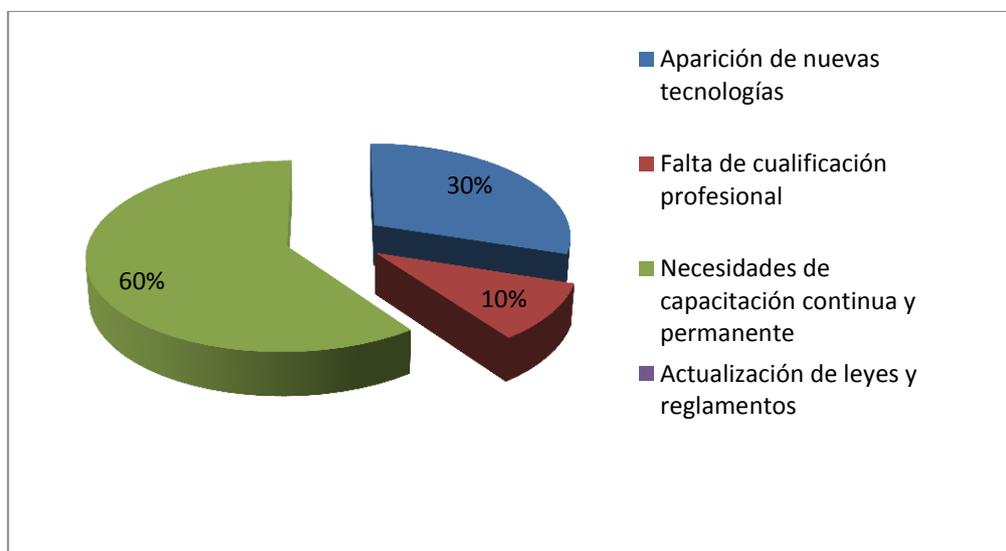


La pregunta se propone conocer si los encuestados en la institución han tenido la posibilidad de impartir cursos de formación. El 70% de los docentes encuestados no ha impartido cursos, lo que sí declara haber hecho el 30%. Este resultado pone en evidencia la necesidad de incrementar las acciones formativas con la participación de los profesionales de la institución, tanto recibiendo como impartiendo cursos de especialización y otros, que contribuyan a elevar la calidad de su gestión educativa.

Tabla 18. Pregunta 4.7. Motivos para los cursos de capacitación

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Aparición de nuevas tecnologías	3	30
2. Falta de cualificación profesional	1	10
3. Necesidades de capacitación continua y permanente	6	60
4. Actualización de leyes y reglamentos	0	0
5. Requerimientos personales	0	0
6. Otros	0	0
7. No contesta	0	0
TOTAL		

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

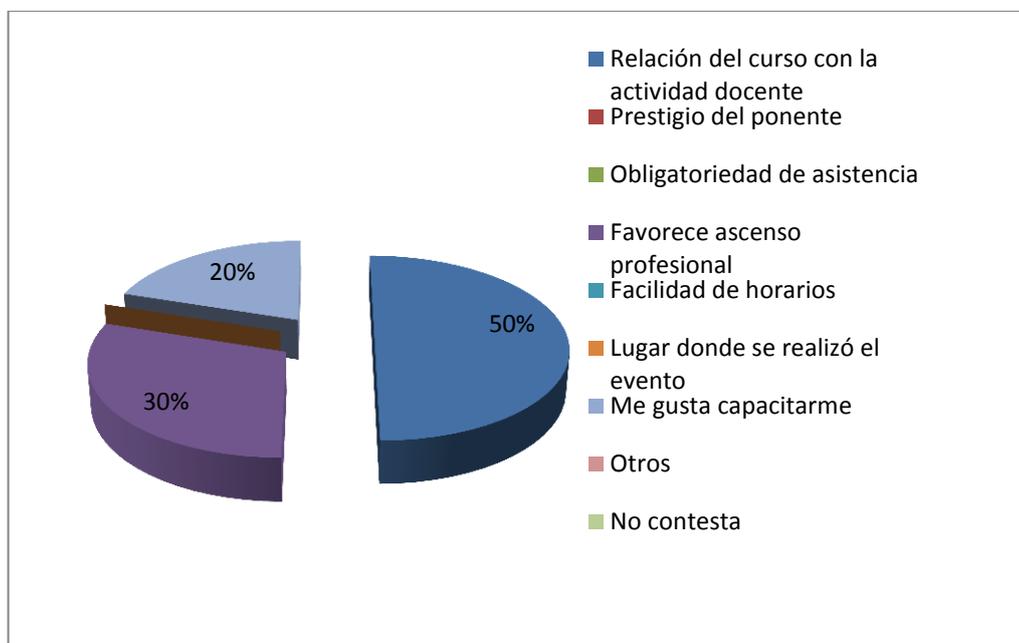


La pregunta se propone conocer, de parte de los encuestados en la institución, los principales motivos que existen para que se impartan cursos de formación. El 60% de los encuestados coincide en que la principal motivación para acceder a cursos de formación está en la necesidad de desarrollar una capacitación profesional continua y permanente, al tiempo que el 30% se refiere a la aparición de nuevas tecnologías como la principal causa de calificación, y el 10% tiene en la falta de calificación profesional su principal motivación.

Tabla 19. Pregunta 4.8. Motivos para asistir a cursos

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Relación del curso con la actividad docente	5	50
2. Prestigio del ponente	0	0
3. Obligtoriedad de asistencia	0	0
4. Favorece ascenso profesional	3	30
5. Facilidad de horarios	0	0
6. Lugar donde se realizó el evento	0	0
7. Me gusta capacitarme	2	20
8. Otros	0	0
9. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

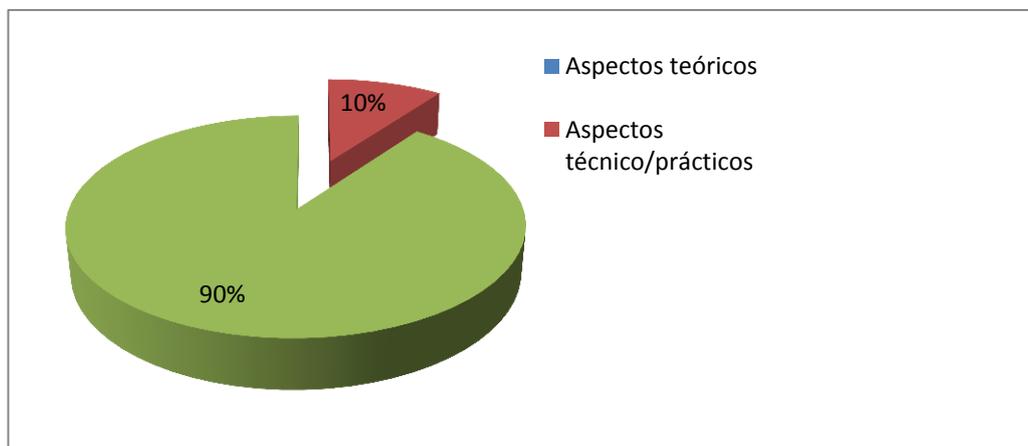


La pregunta se propone conocer los principales motivos que tienen los encuestados en la institución para asistir a cursos de formación. El 50% de los encuestados ve en la relación del contenido del curso con la actividad docente el principal motivo para asistir; el 30% lo ve como vía para propiciar el ascenso profesional, mientras que el 20% restante refiere que el principal motivo para asistir es que le gusta capacitarse. Debe suponerse que esta última respuesta es común a todos los encuestados, pero la mayoría prefirió aportar razones más vinculadas con la gestión profesional y las perspectivas de desarrollo personal.

Tabla 20. Pregunta 4.9. Aspectos importantes para cursos

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Aspectos teóricos	0	0
2. Aspectos técnico/prácticos	1	10
3. Ambos	9	90
4. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



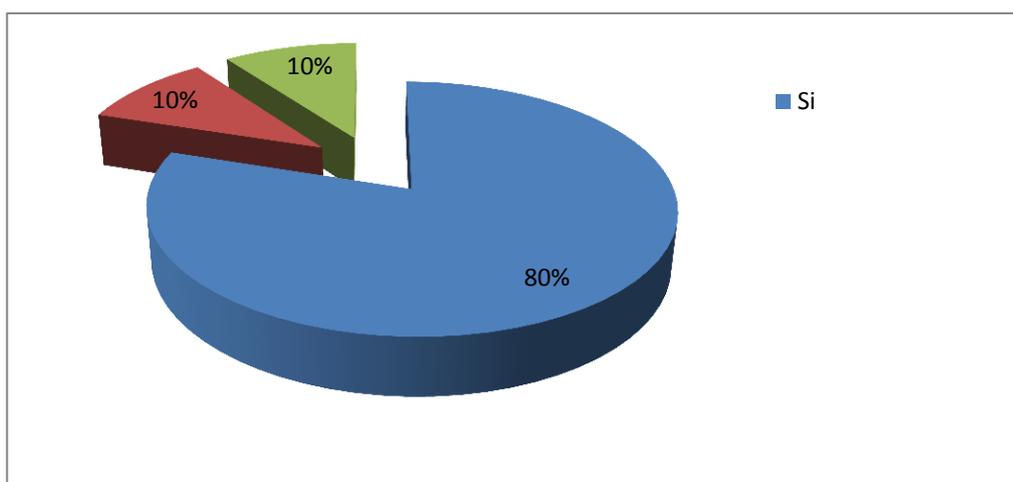
La pregunta se propone conocer qué aspectos del desarrollo de cursos de formación los encuestados en la institución consideran como más importantes. Casi la totalidad –el 90%– de los encuestados considera que tanto los aspectos teóricos como los teórico/prácticos son los más importantes en cuanto a los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación y formación docente a que asistirían, mientras que el 10% se inclina por los aspectos teórico/prácticos. En general se pone en evidencia que todos los docentes priorizan los resultados prácticos en su formación, sobre los absolutamente teóricos, lo cual responde al interés de perfeccionar el desempeño didáctico frente a los alumnos.

La capacitación profesional continua y permanente es la principal motivación que expresan los encuestados para disponerse a acceder a formas de superación en la institución, lo que está igualmente relacionado con el contenido del curso en relación con la actividad docente, de modo que resulte significativo para los participantes desde el punto de vista de sus necesidades profesionales. En tal sentido, la implementación de actividades y contenidos teórico/prácticos son los preferentes, ya que responden a la necesidad de los docentes de perfeccionar sus metodologías didácticas en el aula.

Tabla 21. Pregunta 5.1. La institución ha proporcionado cursos

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Si	8	80
2. No	1	10
3. No contesta	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



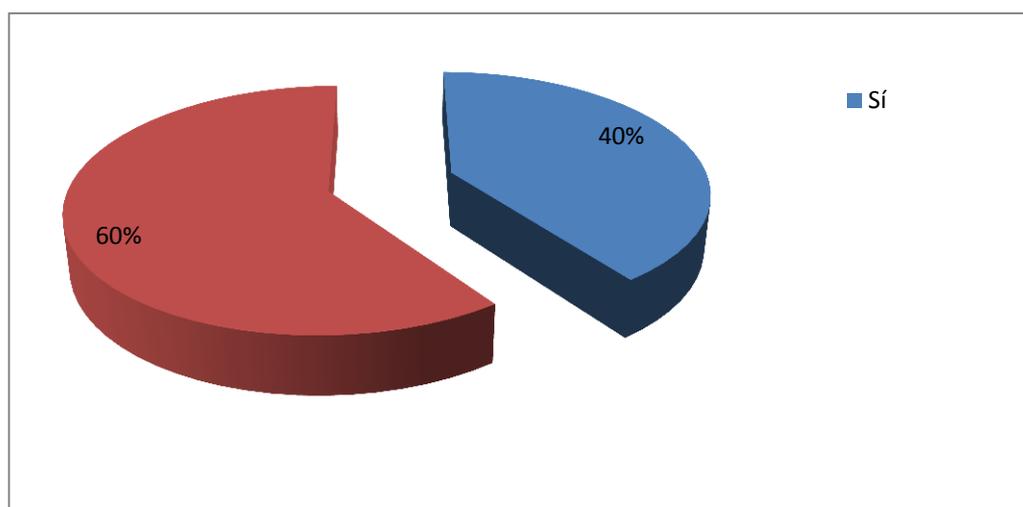
La pregunta se propone conocer, en opinión de los encuestados en la institución, si se han proporcionado cursos de formación en la misma. El 80% de los encuestados responde que sí han existido cursos de formación docente proporcionados por la institución educativa, mientras que un 10% dice que no han existido, y el 10% restante no respondió a esta pregunta. En general se aprecia falta de información generalizada sobre este tema, lo que no debiera ocurrir, ya que la oferta de cursos en la institución debe ser difundida y conocida por todos.

No existe coincidencia en las respuestas sobre si han existido o no en la institución educativa cursos de formación docente, lo cual refleja falta de adecuada información al respecto. La manifestación de esta interpretación en las tres últimas preguntas del cuestionario puede ser expresión de un problema preocupante en cuanto a que realmente ha existido falta de una adecuada política de formación docente en la institución, por lo que la evaluación de este aspecto temático es insatisfactorio, y se convierte en un problema principal a resolver.

Tabla 22. Pregunta 5.2. ¿Están elaborando cursos?

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1. Sí	4	40
2. No	6	60
3. No contesta	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.



La pregunta se propone conocer, en opinión de los encuestados en la institución, si se están elaborando cursos de formación en la misma. El 60% de los encuestados responde que no se están elaborando cursos de formación docente en la institución, pero el 40% responde que sí. Con resultados tan equilibrados –próximos al 50% en cada caso- se puede concluir que existe falta de información generalizada sobre el tema, lo que está en correspondencia con lo deducido de la pregunta anterior. Aquí, igualmente, esto no debiera ocurrir, ya que la oferta de cursos en la institución debe ser difundida y conocida por todos.

No existe coincidencia en las respuestas sobre si han existido o no en la institución educativa cursos de formación docente, lo cual refleja falta de adecuada información al respecto. La manifestación de esta interpretación en las tres últimas preguntas del cuestionario puede ser expresión de un problema preocupante en cuanto a que realmente ha existido falta de una adecuada política de formación docente en la institución, por lo que la evaluación de este aspecto temático es insatisfactorio, y se convierte en un problema principal a resolver.

CAPITULO 4 CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del Curso

Capacitación docente para la implementación de estrategias metodológicas basadas en técnicas didácticas activas.

El propósito del curso es implementar estrategias metodológicas que contribuyan a la capacitación y formación profesional de los docentes de bachillerato para optimizar su desempeño profesional y el fortalecimiento curricular de su gestión pedagógica en las aulas del colegio particular “Leibnitz”, de la ciudad de Quito.

Dentro del proceso puede haber diferentes actividades necesarias para la consecución de los resultados deseados, las que son más parciales y específicas que la propia técnica, y pueden variar según el tipo de metodología o el tipo de grupo con el que se trabaja. Existe una gran cantidad de técnicas didácticas activas, que inciden, por lo general, en una fase o tema del curso que se imparte, pero que también pueden ser asumidas como estrategias pedagógicas, si su aplicación impacta al curso en general.

Considerando lo anterior, se debe conceptualizar a una técnica como un procedimiento didáctico destinado a apoyar a una parte del aprendizaje general, mientras que la estrategia abarca aspectos más generales del proceso de formación. Dicho de otra manera, la técnica didáctica es el recurso particular de que se vale el docente para llevar a efecto los propósitos planeados desde la estrategia pedagógica

4.2 Modalidad de estudio

El curso propuesto se desarrollará con la modalidad de **estudios presenciales**, complementándose con tareas dirigidas.

4.3 Objetivos

- **General:**

Desarrollar en los docentes el conocimiento de técnicas activas para optimizar su desempeño profesional y el fortalecimiento curricular de su gestión pedagógica en las aulas del colegio particular “Leibnitz”, de la ciudad de Quito.

- **Específicos:**

- Conocer técnicas activas y dinámicas de grupo que sean pertinentes para su aplicación en la institución educativa.
- Editar un manual metodológico que sustente la actividad de formación/capacitación docente propuesta.
- Organizar la implementación del curso, con la frecuencia y en los horarios definidos para la modalidad de estudio considerada.
- Evaluar los resultados de la aplicación del curso de formación, en función del perfeccionamiento de la actividad docente en la institución educativa.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Los educadores de bachillerato de la institución educativa; en tal sentido el curso será de **Nivel Dos**, como nivel de formación de los destinatarios, por lo que se dirige a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, de modo que el curso les permitirá ampliar sus habilidades para la planificación, selección de materiales y evaluación de sus alumnos, así como para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos básicos

- a) Computador
- b) Infocus
- c) Acceso a internet

El curso no exige requisitos técnicos específicos para sus destinatarios, por tratarse de actividades de carácter eminentemente prácticas, sin embargo se debe contar con los nombrados anteriormente.

4.5 Breve descripción del curso

El curso tendrá como propósito profundizar en la conceptualización y el conocimiento práctico de metodologías activas para la enseñanza. Las técnicas metodológicas activas son consideradas como un componente básico de la didáctica, en la forma de diferentes actividades como dinámicas de grupo, juegos populares con fines educativos, vídeos,

dibujos y cualquier otro medio que tenga como objetivo generar la participación, el análisis, la reflexión y un cambio de actitud consciente y duradero en los participantes, que conduzca a la planificación de acciones para la solución de problemas. Aplicando ese enfoque al ámbito educativo, una técnica didáctica es el procedimiento lógico y con fundamento psicológico destinado a orientar el aprendizaje del alumno.

Las técnicas activas pueden ser:

- a) Dinámicas vivenciales, que se caracterizan por crear una situación ficticia donde las personas se involucran, reaccionan y adoptan actitudes espontáneas. Estas técnicas pueden emplearse para animar o para realizar un análisis. Algunos ejemplos de las mismas son los siguientes: figuras partidas o presentación por parejas, juegos de la memoria, etc.
- b) Con actuación, que se caracterizan por la expresión para representar situaciones de comportamiento y formas de pensar. Por ejemplo: socio-drama, títeres, etc.
- c) Auditivas y audiovisuales, que se caracterizan por el uso del sonido y su combinación con imágenes. Por ejemplo: radiodrama, diaporama, proyección de vídeos, etc.
- d) Visuales, que son las técnicas escritas y las gráficas; las primeras se refieren a todo material que utiliza la escritura como elemento central (por ejemplo: tormenta de ideas con uso de papelógrafos mediante trabajo de grupos); las técnicas gráficas se refieren a todo material que emplea dibujos y símbolos, por ejemplo: organizadores gráficos, dibujos, afiches, etc.

4.5.1 Contenidos del Curso

El conocimiento de metodologías activas en la enseñanza, proporciona orientaciones que impulsen el mejoramiento de la práctica educativa desarrollando diferentes actividades. Las mismas que están enfocadas en incentivar la socialización, reflexión, el análisis, la investigación, emitir juicios de valor, promover un cambio de actitud consciente y duradero en los participantes, conducir a una acertada toma de decisiones y mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje de los alumnos.

Los contenidos serán analizados a través del empleo de diferentes estrategias debidamente estructuradas, con el fin de que los docentes relacionen los conocimientos sobre la temática brindada, resolviendo cualquier inquietud y fortaleciendo los conocimientos que posean.

El curso es importante porque contribuye como elemento que incide en el desarrollo del aprendizaje, el rol que juegan los docentes es decisivo para que su aplicación sea adecuada y sirva de herramienta de enseñanza para alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes.



Figura 4. Técnicas activas de enseñanza

Elaborado por: Lorena Bonifaz.

Módulo Uno 1era Semana

Estrategia Didáctica

1. Estrategia

1.1. Aprendizaje Colaborativo

1.1.1. Técnicas

1.1.2. Actividades

1.1.3. Características

1.1.3.1. Cualidades Alumnos

1.1.3.2. Cualidades del Maestro

1.2. Ambiente de aprendizaje

1.2.1. Concepto

1.2.2. Características

2. Técnicas dinámicas de presentación, integración y animación

2.1. Tarjetas Partidas

2.2. La Telaraña

2.3. El Barco se hunde

2.4. La moneda

2.5. La cadena de ropa

Módulo Dos 2da Semana

3. Técnicas de desarrollo de análisis y profundización

3.1. Exposición

3.2. El emprendedor

3.3. Sociedad del conocimiento

3.4. Mapa mental

Módulo Tres 3era Semana

4. Técnicas de investigación y evaluación

4.1. Herramientas TICs

4.2. Mapa Conceptual

4.3. Proyecto formativo

4.4. Método de Preguntas

4.5. Lluvia de ideas

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

Nombres y Apellidos Lorena Alexandra Bonifaz Cazar

Títulos Obtenidos: • Bachiller en Humanidades Modernas, Especialidad
"Químico Biólogo".1986. Colegio Sagrados
Corazones Centro.

- Diplomas:
- Lcda. en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Infantil.1996. Escuela Politécnica del Ejército.
 - Diplomado en Gestión Educativa 2010 UTPL
 - Relaciones Humanas 2011, SECAP
 - Secretariado Ejecutivo Computarizado, SECAP
 - Auxiliar en Computación, ESPE
 - Psicología Educativa Para Estudiantes con Problemas de Aprendizaje 2012, UTE.
- Certificados
- Administración de Recursos Humanos.
 - Calidad Total y Liderazgo Positivo.
 - Protocolo.
 - Liderazgo basado en Principios.
 - Destrezas Comunicativas.
 - Gerencia Empresarial.
 - Taller Pedagógico de Expresión Corporal.
 - Taller Pedagógico de Expresión Plástica.
 - Cumplimiento de la Curricula Académica. (Licenciatura en Ciencias de la Educación – Especialización Educación Infantil).
 - Suficiencia en Inglés. ESPE.
 - Primer Congreso Internacional de “Enfoques de Diseño Curricular por Competencias”.
 - El Nuevo Bullying “Ciberacoso escolar” 2013
IDEA- USFQ

4.5.3 Metodología

La metodología de desarrollo del curso partirá de la exposición y conceptualización de las técnicas y su clasificación, para luego desarrollarse secuencialmente.

Los participantes asistirán a la exposición y presentación del curso de técnicas activas, las que se presentaran en la primera instancia con el concepto, importancia, características generales, luego se dará a conocer la clasificación de las técnicas activas.

Los asistentes realizarán intervenciones individualmente y se abrirá un foro para que expresen sus opiniones sobre las mismas y dar oportunidad para que construyan su propio conocimiento, experimentado con el desarrollo de temas que se asignarán en la capacitación, cada uno realizará un trabajo individual y otro grupal a lo largo del curso como parte de la capacitación y evaluación de su desempeño.

Entre las más importantes técnicas tenemos:

a) **Técnicas de presentación y animación**

Propician la comunicación entre los participantes, permiten conocerse y crean un ambiente fraterno, participativo y horizontal en el trabajo de formación. Generalmente estas técnicas son dinámicas, porque intervienen todos los participantes. La animación, tienen la finalidad de mantener una atmósfera de seguridad, confianza y creatividad en los participantes, que les permita integrarse activamente durante los procesos de enseñanza-aprendizaje.

b) **Técnicas de análisis y profundización**

Comprende una serie de técnicas vivenciales, actuación, audiovisuales y visuales, cuya característica principal es que permiten analizar y reflexionar sobre los conocimientos adquiridos en torno a un tema en desarrollo. Aquí se integran el pensar, sentir y hacer, estas prácticas estimulan el desarrollo de habilidades y destrezas, para reconocer las características primordiales de la información que se está conociendo. De esta manera dichas técnicas permiten a los participantes expresar ideas propias sobre el tema, para aprender haciendo.

c) **Técnicas de evaluación**

Permiten evaluar algunos indicadores de un evento, con la finalidad de mejorar a futuro la organización de otros similares. Entre los indicadores que son evaluados a través de estas técnicas figuran la participación de los asistentes, la metodología empleada, la actuación de los especialistas, la claridad y comprensión de los temas, el interés despertado por ellos, entre otros. Las opiniones de los participantes giran alrededor de las cosas que les gustaron y las que no les gustaron, las cosas que propondrían mejorar.

PLANIFICACIÓN DE TÉCNICAS ACTIVAS				
TÉCNICAS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
TARJETAS PARTIDAS	Identificar la mitad que le falta de la tarjeta y propiciar el diálogo con la pareja que la tiene.	Colocar las tarjetas partidas en mitades dentro de un recipiente y luego hacer que las saquen al azar, y que cada persona imite el sonido de lo que le toco para buscar a su par.	Alcanzar un dialogo positivo.	Intercambio de ideas entre los pares.
LA TELARAÑA	Obtener la participación de los integrantes, identificándose sus expectativas y datos	Un ovillo de hilo será el objeto que les una para informar sobre su identificación.	Conseguir que se rompa el hielo y que todos informen sus datos personales.	Participación activa con criterios de amistad y respeto.
EL BARCO SE HUNDE	Destacar la participación de los estudiantes para conformar diversos grupos.	Con la técnica se formará a los estudiantes en grupos de 5 personas formando una cadena.	Alcanzar el trabajo en equipo en los estudiantes.	Mantener a todos los integrantes durante la dinámica
LA MONEDA	Conseguir que los estudiantes eliminen su tensión.	Utilizando una moneda, los 2 grupos participarán con una moneda que deberá recorrer todo el cuerpo de cada uno.	Romper el hielo para que el estudiante se predisponga al aprendizaje.	Cumplir con la consigna en el menor tiempo
LA CADENA DE ROPA	Desarrollar la creatividad	La consigna es que todos los estudiantes participen facilitando las vestimentas y amarrarlas hasta alcanzar la medida establecida	Cumplir la consiga.	Hacer que el equipo logre juntar las prendas necesarias y cumplir la meta.
EXPOSICIÓN	Presentar de manera organizada información a un grupo de alumnos.	Por medio de carteles o computador realizar una exposición del contenido de una clase	Exponer el contenido de forma concreta y organizada	La recopilación de los contenidos más importantes del tema.
EL EMPRENDEDOR	Desarrollar confianza en sí mismo y promover el emprendimiento que el estudiante debe tener dentro del aprendizaje.	Mediante un tema propuesto desarrollar la capacidad de pensar, razonar y actuar	Desarrollar la capacidad para asumir riesgos	Imaginación Autonomía Autoestima Perseverancia Responsabilidad
MENTEFACTO	Resumir gráficamente conocimientos abstractos e intangibles.	Plasmar las ideas principales en un organizador que describa con palabras exactas los contenidos.	Desarrollar el análisis y síntesis en el alumno.	Utilizar las ideas centrales para la crítica y el análisis en un contenido.
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO	Crear relaciones entre docentes y estudiantes para que pueda aplicar su realidad y vivencias y	Construir una estructura dinámica y creativa a través de utilización de las nuevas tecnologías que	Aprender mediante las experiencias personales.	Dominio de las nuevas tecnologías.

	alcanzar sus aprendizajes.	facilitan alcanzar aprendizajes significativos.		
MAPA MENTAL	Estimula la memoria, creatividad, análisis y desarrolla la inteligencia.	Crear un mapa con la idea central y colocar una lluvia de ideas clave e imágenes, relacionadas al tema	Conseguir que el estudiante exponga sus criterios con firmeza y apego a la realidad.	Desarrolla la capacidad de análisis con toda la información que posee.
HERRAMIENTAS TICS	Simplificar el tiempo y el trabajo con la utilización de la tecnología y alcanzar más conocimientos.	Proporcionar un tema en el que se lo presente mediante el manejo de tecnologías de la información y la comunicación según las exigencias modernas.	Promover que el estudiante maneje las nuevas tecnologías para desarrollar sus aprendizajes con mayor facilidad.	Utiliza la tecnología como herramienta de trabajo
MAPA CONCEPTUAL	Representar vínculos entre distintos conceptos y organizar un tema respecto a todos sus contenidos de manera clara y precisa, para una mejor comprensión.	Utilización de la creatividad, y la representación de los conocimientos mediante los mapas conceptuales.	Resume los datos más relevantes de un concepto.	Desarrollar los conceptos con sus respectivas relaciones.
PROYECTO FORMATIVO	Crear y promover actitudes, formas de pensar e interactuar, frente a tareas compartidas, con responsabilidad.	Desarrollar un proyecto formativo sobre el Cuidado del medio ambiente, que brinde nuevas experiencias en el desarrollo del aprendizaje.	Adaptar al estudiante a que lleve a la práctica sus conocimientos.	Interacción de profesor y estudiantes. Impulsa la búsqueda autónoma de información. Desarrolla la investigación, creatividad y responsabilidad
MÉTODOS DE PREGUNTAS	Desarrollar preguntas y llevar a los alumnos a la discusión y análisis de información pertinente a la materia..	Entregar un tema con preguntas al grupo, los estudiantes desarrollan utilizando sus propias ideas	Promover la investigación y estimular el pensamiento crítico	Produce discusión y análisis
LLUVIA DE IDEAS	Participar con ideas personales para alcanzar criterios semejantes respecto a un tema expuesto.	Que la participación general coincida con idea que el docente desee conseguir.	Todos aportan a la construcción del concepto y características del tema.	Desarrollo del pensamiento crítico frente a un tema.

Figura 5. Planificación de técnicas activas

Elaborado por: Lorena Bonifaz

4.5.4 Evaluación:

La **evaluación** del curso se ejecutará mediante el planteamiento de actividades prácticas con técnicas activas a ejecutar por los docentes, donde deben aplicar conocimientos y habilidades adquiridos en la formación/capacitación.

El curso tendrá varias actividades que se considerarán para la evaluación integral del nivel de aprendizaje alcanzado por los asistentes.

Consta de:

- Asistencia (12-15) días 10%
- La participación /interés del asistente (10-15) 15%
- El trabajo individual, se calificará de acuerdo a la presentación, conceptualización, síntesis, creatividad. 25%
- El trabajo grupal, se calificará de acuerdo a la presentación, conceptualización, síntesis, creatividad, exposición. 25%
- Examen práctico, se considerará el dominio mínimo (5) técnicas 25%

La evaluación porcentual del curso da un total de 100%, si se cumplen todas las actividades propuestas en su totalidad, de lo contrario se calculará la escala numérica de cada una en proporción a su cumplimiento; teniendo que obtener un mínimo de 80% para aprobar el curso.

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración total de 60 horas en 6 semanas, distribuidas en: 30 horas presenciales (3 semanas), con un promedio de 10 horas semanales de lunes a viernes (2 horas cada día), y 30 horas de ejercitación para complementar tareas prácticas colectivas en la institución.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollar

MESES	FEBRERO														
SEMANAS	1					2					3				
DÍAS	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
ACTIVIDADES	10	11	12	13	14	17	18	19	20	21	24	25	26	27	28
Módulo 1. Técnicas de Presentación y animación															
Técnicas-Conceptualización															
Características															
Actividades															
La Telaraña															
Tarjetas Partidas															
El barco se hunde															
La moneda															
Cadena de ropa															
Módulo 2. Técnicas de análisis y profundización															
Exposición															
El emprendedor															
Mentefacto															
Sociedad del conocimiento															
Mapa mental															
Módulo 3. Técnicas de Investigación y evaluación															
Herramientas TICs															
Mapa conceptual															
Proyecto formativo															
Método de preguntas															
Lluvia de ideas															
Semanas 4ta, 5ta y 6ta: Ejercitación Práctica, 30 horas totales															

Figura 5. Cronograma

Elaborado por: Lorena Bonifaz

4.8 Costos del curso

Los costos del curso están relacionados con los materiales y equipos que se utilicen durante su ejecución, con la supervisión de autoridades del colegio particular “Leibnitz”, de la ciudad de Quito, en concordancia con las exigencias modernas de una educación de calidad.

Recursos	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Computador-alquiler	1	80,00	80,00
Infocus	1	250,00	250,00
Impresiones páginas de contenido	180	0.20	36,00
Material lúdico	12	15,00	180,00
Expositor	1	1200,00	1200,00
Personal de apoyo	2	150,00	300,00
TOTAL			2046,00

Figura 6: Costos del curso de formación

Elaborado por : Lorena Bonifaz

El costo total del curso de formación es de 2046,00 dólares valor que será cubierto, el 75% por la institución educativa y el otro 25% por el responsable investigador.

4.9 Certificación

La certificación se otorgará a los docentes que hayan asistido al curso de formación y cumplan con todos los requerimientos de asistencia, participación conceptualización, trabajos y examen práctico. Cada participante deberá registrar un porcentaje mínimo del 80% de acuerdo a todos los encuentros y actividades desarrolladas, así como deberán realizar con criterio satisfactorio las tareas evaluativas que el tutor establezca.

La institución entregará un diploma de participación a quienes obtengan el porcentaje requerido para la aprobación.

CONCLUSIONES

- ✓ Existen en el colegio particular “Leibnitz”, de Quito, necesidades de formación de los docentes de bachillerato, considerando que un 60% del personal encuestado refiere que no se están elaborando cursos en la institución, por lo que los profesores manifiestan interés y voluntad de participar en ellos.

- ✓ Es bajo el nivel de docentes de la institución con categoría académica de Maestría, solo un 20% del total de encuestados, por lo que se impone la necesidad de instrumentar una adecuada formación profesional al respecto.

- ✓ Los cursos de actualización o especialidad que se han implementado tienen altos costos, refiriendo el 70% de los encuestados que esto es un obstáculo para la participación de los docentes, por lo que se requiere una optimización al respecto, para estimular la incorporación de los mismos a esas formas de superación profesional.

- ✓ Hay intereses del 100% de los docentes encuestados en la institución para recibir principalmente capacitación teórico/práctica, que pueda aportarles herramientas metodológicas suficientes para elevar la gestión y el desempeño profesional en las aulas.

- ✓ En cuanto al desempeño profesional actual de los docentes de bachillerato en la institución, la investigación arrojó resultados positivos sobre diversos aspectos de la formación profesional, que muestran niveles de satisfacción con la labor que realizan, aunque se puntualiza que no resultó satisfactoria la evaluación realizada sobre el uso de herramientas para la planificación de actividades docentes por parte de los directivos de la institución.

RECOMENDACIONES

- ✓ Implementar un curso de formación y capacitación profesional docente que involucre al personal pedagógico con necesidades e intereses por perfeccionar el nivel académico y su desempeño profesional en las aulas.

- ✓ Procurar las alternativas que permitan la reducción de costos de dichos cursos, de modo que resulten viables y estimulantes para la participación masiva de los docentes interesados en ellos. También programar sesiones presenciales en fines de semana, por ser estas las opciones de mayor preferencia para el caso.

- ✓ Brindar metodologías pedagógicas renovadoras y de avanzada que resulten efectivas herramientas para el desempeño profesional de los docentes de la institución, lo cual redundará en los resultados de su gestión educativa integralmente.

- ✓ Implementar un curso de formación y capacitación que teniendo como tema la aplicación de técnicas activas en la metodología didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de bachillerato, contribuya a perfeccionar la labor de formación docente en la institución educativa, en función de los resultados obtenidos por la investigación.

4.10 Bibliografía del curso

- BETANCOURT, J. (1995). *Estrategias para pensar y crear*. La Habana: Edit. Academia.
- DE ZUBIRÍA, J. (1994). *Los modelos pedagógicos*. Bogotá: Fondo de Publicaciones Bernardo Herrera,
- GARCIA,D.(2000).Dinámicas de grupo.
- LALALEO NARANJO, M. (2010). *Técnicas Activas*. Quito: Confedec.
- LOPEZ OSORNO, A.(2012,08/8) Principios Didácticos de Juan Amos Comenio
Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=-FTCB743cZg>
- MAYA BETANCOURT, A. (1996). *El taller educativo*. La Habana: Edit. Magisterio.

4.11 Anexo del curso

Consta en los anexos generales

BIBLIOGRAFÍA

ALMEIDA RUIZ, Arturo. (2009). Guía didáctica, Gestión del Talento Humano. Editorial UTPL, Loja. Ecuador.

AGUERRONDO, I. (1990). El planeamiento educativo como instrumento de cambio. Editorial Troquel. Buenos Aires.

ALDERFER, Clayton. (1972). Existencia, relación y crecimiento: Las necesidades humanas en un marco organizacional (título en inglés: Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings). Disponible en: http://enciclopedia.us.es/index.php/Clayton_Alderfer

CHAVARRÍA OLARTE, Marcela. (2011). Educación en un mundo globalizado. Trillas. México.

DE KETELE, Jean Marie; ROEGIERS, Xavier (1995). Metodología para la Recogida de Información. Editorial La Muralla. Madrid.

FERNANDEZ, L. (1994). Instituciones educativas. Paidós. Buenos Aires.

GONZÁLEZ TIRADOS, Rosa María; GONZÁLEZ MAURA, VIVIANA. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

GUILLÉN PARRA, Manuel (2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Pearson Prentice Hall. Madrid.

HERZBERG, Frederick. (1959). Teoría de Motivación e Higiene. Disponible en: <http://www.elergonomista.com/herzberg.html>

KOLB, D.A. (1984). El aprendizaje por experiencia: la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo (título en inglés: Experiential learning: experience as the source of learning and development). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

MASLOW, Abraham. (1943). Una teoría sobre la motivación humana (en inglés: A Theory of Human Motivation). Disponible en: <http://www.recursos-humanos.es/motivacion/La-Piramide-de-Maslow/>

McCLELLAND, David. (1988). Motivación Humana (título en inglés: Human Motivation) Disponible en: <http://mcclellandrrhh.blogspot.com/>

MC. MILLAN, J.(2007). Investigación educativa. Pearson. España.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (2007). Estándares de Calidad Educativa. Revista Iberoamericana de Educación. Quito.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación. Quito.

MUNCH, L.; GALICIA, E.; JIMÉNEZ, S.; PATINO, F.; PEDRONI, F. (2011). Administración y Planeación de instituciones Educativas. Editorial Trillas, S.A. de C.V., México.

SÁNCHEZ BURNEO, Verónica. (2009). Guía didáctica, Liderazgo, Valores y Educación. Editorial UTPL. Loja-Ecuador.

SÁNCHEZ NÚÑEZ, José Antonio, Dr. (2001). El desarrollo profesional del docente universitario. Universidad Politécnica de Madrid

TEDESCO A. La calidad en la educación. Tomado de :<http://www.prismas-educativos.com.ar/gestión.htm>.

UNESCO. (1998). Informe mundial sobre la educación.

VAILLANT, Denise; MARCELO, Carlos (2001). Las tareas del formador. Ediciones Aljibe, Málaga

VALENZUELA GONZÁLEZ, Jaime, (2012). Evaluación de instituciones educativas. Trillas.México.

VEENMAN, Simon (1988). El proceso de llegar a ser profesor: un análisis de la formación inicial. Perspectivas y problemas de la función docente. Narcea. España.

ZABALZA BERAZA, Miguel A. (2007). El trabajo por competencias en la enseñanza universitaria. Universidad Santiago de Compostela, España.

ANEXOS

Anexo 1. AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Quito, 12 de Diciembre de 2012

Señora

RECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO LEIBNITZ

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo 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"**.

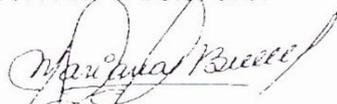
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá 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 de características 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, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Recibido Day. 12-12-2012
Auto. Buele



Anexo 2. DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL CURSO

Módulo Uno 1era Semana

Estrategia Didáctica

1.Estrategia

Son procedimientos formados por (métodos, técnicas y actividades) los cuales los docentes y los estudiantes, organizan las acciones de manera consiente para construir y lograr metas en el proceso de enseñanza-aprendizaje adaptándose a las necesidades de los participantes.

1.1. Aprendizaje Colaborativo

1.1.1. Técnicas

Son procedimientos didácticos que buscan obtener a través de una secuencia de pasos resultados de aprendizaje significativos.

1.1.2. Actividades

Es el conjunto de tareas que se realizan para la ejecución de una técnica.

Al planear una estrategia tenemos que usar varias técnicas y los alumnos las desarrollan con actividades

1.1.3. Características

- ✓ El docente es parte del proceso
- ✓ Colaboración efectiva (compartir la información)
- ✓ Proceso secuencial
- ✓ Divide el trabajo en roles entre los participantes para llegar a una conclusión
- ✓ Se desarrolla en un nivel de grupo en iguales condiciones de aprendizaje
- ✓ Interdependencia positiva igual a sinergia (un miembro posee el aprendizaje y incentiva a sus compañeros a alcanzar la misma meta)

1.1.3.1. Cualidades de los Alumnos

- ✓ Autorregulación, los alumnos son responsables de su aprendizaje
- ✓ Responsabilidad, los alumnos deben cumplir con lo que le corresponde en el trabajo
- ✓ Motivación, apropiarse de la necesidad personal de aprender y superarse
- ✓ Participación colaborativa, no competitiva
- ✓ Participación activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.1.3.2. Cualidades del Maestro

- Ser estratégicos, desarrollar y perfeccionar los estilos de aprendizaje
- Diseñador instruccional, define las condiciones iniciales del trabajo, la ejecución y como se va a evaluar
- Creatividad, innovar los materiales

- Organizar grupos de trabajo en forma estratificada (igual nivel de desempeño) o en forma voluntaria
- Mediador cognitivo, incentiva el desarrollo del pensamiento y las habilidades de razonamiento (proporciona una idea y permite que los alumnos emitan sus propios criterios)
- Facilitador, monitorea a los alumnos, modela las actitudes, provee retroalimentación

1.2. Ambiente de aprendizaje

1.2.1. Concepto

Es el escenario donde existen y se desarrollan condiciones favorables de aprendizaje, donde se aplican pautas de comportamiento y el desarrollo de las personas con los objetos.

1.2.2 Características

El ambiente se deriva de la interacción del hombre con el entorno natural que le rodea, es una concepción activa que involucra acciones pedagógicas en la que quienes aprenden tienen la opción de reflexionar sobre sí mismo, la relación con otras personas y con el medio ambiente.

El ambiente debe trascender del espacio físico como entorno natural y abrirse a las relaciones humanas que dan sentido a su existencia. El ambiente debe ser un espacio de construcción significativo de cultura.

El ambiente de clase debe posibilitar el conocimiento de todos los miembros de grupo y hacer posible la construcción de objetivos y metas.

El entorno escolar debe facilitar el contacto con materiales y actividades diversas que permitan desarrollar aprendizajes cognitivos, afectivos y sociales.

El ambiente escolar debe ofrecer escenarios distintos contruidos o naturales, dependiendo de la tarea promovida y de los objetivos perseguidos.

El entorno debe ser construido activamente por todos los miembros del grupo a quien favorece donde puedan identificarse con sus características e identidad.

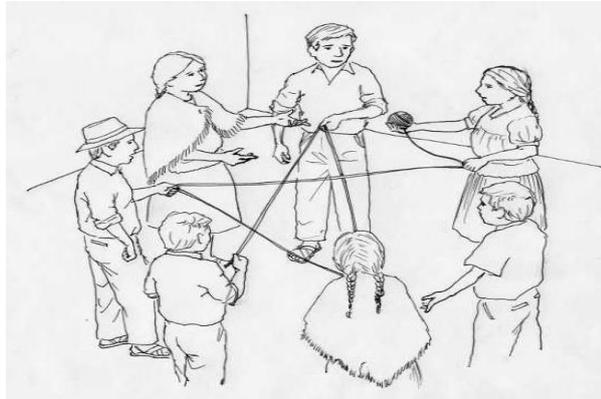
TARJETAS PARTIDAS O PRESENTACIÓN POR PAREJAS



Fuente: Imágenes de Google

- **Objetivo:** Obtener una participación individual y grupal mediante el diálogo.
- **Meta:** Entablar un dialogo positivo
- **Materiales requeridos:** tarjetas de cartulina (según el número de participantes) del tamaño de un naipe, con dibujos de animales.
- **Número de participantes:** 10 a 30 personas.
- **Tiempo necesario:** 15 a 20 minutos.
- **Descripción:** Colocar las tarjetas partidas en mitades dentro de un recipiente y luego hacer que las saquen al azar, y que cada persona imite el sonido de lo que le toco para buscar a su par. Al encontrarlo se genera una conversación de presentación entre ambos. El técnico debe explicar previamente cómo debe ser esta conversación y qué aspectos deberán averiguar de la otra persona. Posteriormente se pide a cada persona que presente a su pareja, mencionando su nombre, expectativas sobre el taller en que participan, y otros aspectos que ayuden a una buena presentación.
- **Conclusiones:** es una buena técnica para la presentación de los participantes al inicio de un taller u otro tipo de evento similar.
- **Recomendaciones:** las figuras deben ser claras y cortadas a la mitad. La cantidad debe ser exactamente igual a la cantidad de participantes, no debe sobrar ninguna tarjeta, tampoco deben estar repetidas para no causar confusión.

LA TELARAÑA



Fuente: Imágenes de Google

- **Objetivo:** Obtener la participación de los integrantes identificando sus expectativas y datos.
- **Meta:** Conseguir que se rompa el hielo
- **Materiales requeridos:** un ovillo de hilo.
- **Número de participantes:** 10 a 15 personas.
- **Tiempo necesario:** 20 a 25 minutos
- **Descripción:** Para esta técnica se utiliza un ovillo de hilo y se organizan los participantes en un círculo. Para comenzar, uno de los participantes agarra la punta del ovillo y lo arroja a otra persona, y mientras lo hace debe mencionar en voz alta su nombre y la expectativa que tiene. La persona que recibe el ovillo debe lanzarlo a otra persona, también mencionando su nombre y la expectativa que tiene para el taller, y así sucesivamente hasta que todos concluyan su presentación. A medida que se va arrojando el ovillo se forma una telaraña por los cruces del hilo. Seguidamente se la debe desenredar, siguiendo el mismo orden, con la diferencia de que la persona que inicia el desenredo es la último en agarrar el ovillo, debiendo arrojárselo a quien anteriormente se lo lanzó, y mientras lo hace debe mencionar en voz alta el nombre y la expectativa del compañero que le pasó el ovillo. Así hasta desenredarse completamente la telaraña.
- **Conclusiones:** Lograr que el grupo se abra a los otros participantes y desarrolle atención.
- **Recomendaciones:** No se debe utilizar la técnica con más de 15 participantes, debido a que cuando no están acostumbrados a realizar este tipo de juego se enredan demasiado y no concluyen con la técnica.

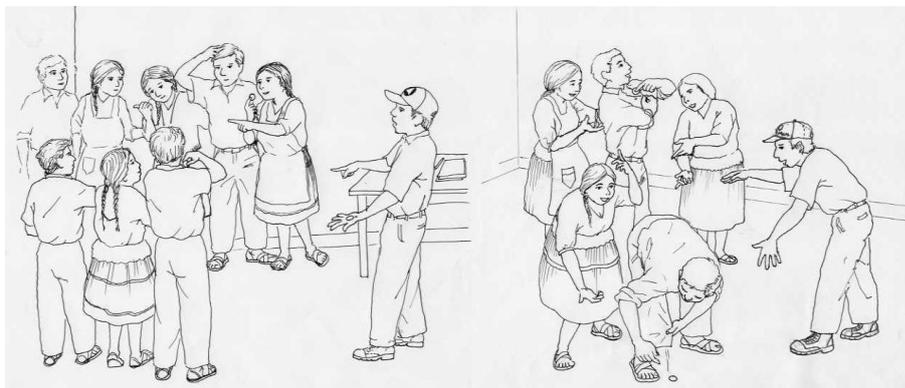
EL BARCO SE HUNDE



Fuente: Imágenes de Google

- Objetivo: Destacar la participación de los estudiantes para conformar diversos grupos.
- Meta: Alcanzar el trabajo en equipo.
- Materiales requeridos: Ninguno.
- Número de participantes: 15 a 30 personas.
- Tiempo necesario: 10 a 15 minutos.
- Descripción: Se da la orden de que todos los participantes deben ponerse en pie. El docente cuenta una historia del barco que se hunde, “El capitán del barco enfrenta una tormenta y junto con los demás desea salvarse entonces los tripulantes se juntan en grupos de (numero al azar) personas” Si se dijera -por ejemplo- 4, cada grupo debe estar conformado de cuatro personas tomadas de los hombros los que tendrán que moverse en círculos, si en el grupo hay personas que se caen pierden y salen del juego, la narración continua y el último grupo en pie gana.
- Conclusiones: Es una técnica de animación a utilizar preferentemente cuando el grupo se encuentra cansado o desanimado.
- Recomendaciones: Como en toda dinámica de animación, las órdenes deben darse rápidamente para que sea ágil, sorpresiva y humorística.

LA MONEDA



Fuente: Imágenes de Google

- Objetivo: Eliminar la tensión.
- Meta: Romper el hielo para que el estudiante se ambiente y predisponga al aprendizaje.
- Materiales requeridos: 2 monedas.
- Número de participantes: 20 a 30 personas.
- Tiempo necesario: 15 a 20 minutos.
- Descripción: Con todos los participantes se forman dos grupos, los que deben colocarse en dos filas frente a frente. A cada grupo (fila) se le entregará una moneda. A la orden del docente la primera persona de cada fila debe introducir la moneda entre sus ropas desde el cuello y sacar por el pie. Una vez logrado aquello debe pasar la moneda a su compañero que le sigue en la fila, para que él realice lo mismo, hasta completar con la última persona de la fila. El grupo que termine primero es el ganador, y debe poner una “penitencia” al grupo perdedor, por ejemplo, pedirles que canten, que bailen, etc.
- Conclusiones: Es una técnica metodológica activa muy utilizada para desarrollar agilidad y lograr la organización.
- Recomendaciones: Las órdenes deben ser rápidas y el docente debe realizar presión con el tiempo para lograr un revuelo en el juego. También debe controlar que la moneda pase muy bien entre el cuerpo y la vestimenta de los participantes.

LA CADENA DE ROPA



Fuente: Imágenes de Google

- **Objetivo:** Desarrollar la creatividad ya la colaboración.
- **Meta:** Destacar la participación masiva en grupo que quiera llegar a su meta.
- **Materiales requeridos:** Ropa de los participantes.
- **Número de participantes:** 10 a 30 personas.
- **Tiempo necesario:** 20 a 30 minutos.
- **Descripción:** Esta técnica consiste en formar dos grupos. El docente debe fijar dos puntos distantes entre sí, tanto para el primer grupo como para el segundo. Ambas distancias deben ser iguales, desde el punto de partida al punto fijado como meta, y con las mismas características en su trayecto, de tal manera que ambos grupos tengan las mismas condiciones para recorrer. Cada grupo debe unir lo más rápidamente posible los dos puntos, utilizando las ropas de sus integrantes, las que deberán ser amarradas unas con otras, formando una especie de “cadena de ropa”. El grupo que llegue primero al punto fijado, gana el juego.
- **Conclusiones:** Durante el desarrollo de esta técnica se dan situaciones muy interesantes por los esfuerzos que hacen los participantes para lograr el objetivo.
- **Recomendaciones:** Se sugiere que el docente realice una explicación clara sobre el procedimiento de la técnica. Para fijar la distancia de recorrido que deben lograr los dos grupos el maestro debe tener en cuenta el número de participantes y las prendas que llevan puestas.

Módulo Dos 2da Semana

Técnicas de desarrollo de análisis y profundización

EXPOSICIÓN



Fuente: Imágenes de Google

- Objetivo: Presentar de manera organizada información a un grupo de alumnos.
- Meta: Exponer el contenido de forma concreta y organizada.
- Materiales: Computador e infocus o cartel y marcadores
- Número de Participantes: 5-7 alumnos
- Tiempo requerido: 30 minutos
- Descripción: Por medio de carteles o computador realizar una exposición del contenido de una clase. Para lo que el grupo divide los temas y se responsabiliza por desarrollarlo individualmente, luego unirán los mismos y realizarán la exposición de uno en uno, se califica el contenido, la exposición grupal y la participación individual.

EL EMPRENDEDOR



Fuente: Imágenes de Google

- **Objetivo:** Influir en el selecto proceso de emprendimiento que el estudiante debe desarrollar como costumbre básica dentro del aprendizaje.
- **Meta:** Desarrollar la capacidad para asumir riesgos
- **Descripción:** Es una técnica que desarrolla la autonomía, autoestima, perseverancia y responsabilidad que asume el participante frente a los retos de la vida cotidiana.
- **Conclusión:** El estudiante deberá realizar cambios de comportamiento, siempre enfocados hacia un futuro mejor.

MENTEFACTO



Fuente: Imágenes de Google

Es un Ideograma jerárquico cognitivo que organiza y preserva el conocimiento, y donde se plasman las ideas fundamentales y se desechan las secundarias. Pueden ser de las siguientes clases: nocional, proposicional, conceptual, y pre categorial.

- **Objetivo:** permitir que el estudiante se apoye en gráficos para que sus conocimientos estén enfocados hacia la idea central en el aprendizaje.
- **Meta:** Desarrollar el análisis y la síntesis en el alumno.
- **Descripción:** El docente enseña a sus estudiantes a hacerse preguntas y a establecer relaciones entre las ideas principales de una manera gráfica. Un mentefacto se construye con proposiciones que se estructuran teniendo al concepto al centro, de lo que se derivan sus componentes:
 - Supraordinados (de donde proviene el concepto).
 - Exclusiones (lo que no es el concepto).
 - Infraordinados (sub-classes derivadas del concepto).
 - Isoordinados: (lo que tiene que ver con el concepto).

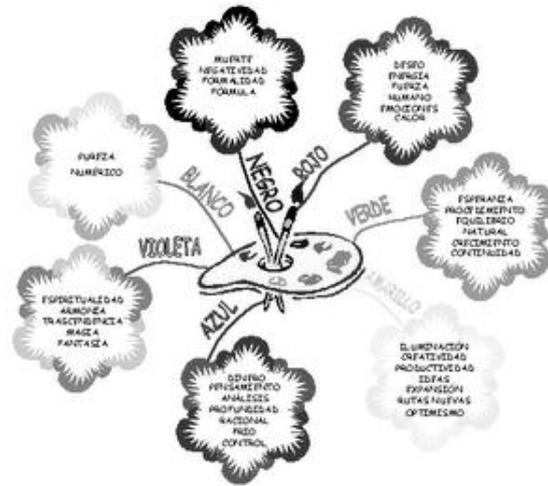
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO



Fuente: Imágenes de Google

- **Objetivo:** Crear relaciones entre docentes y estudiantes para que pueda aplicar a su realidad y vivencias y alcanzar sus aprendizajes.
- **Meta:** Permitir que el estudiante dinamice sus aprendizajes, utilizando sus experiencias personales y significativas.
- **Descripción:** Construir una estructura dinámica y creativa a través de la utilización de nuevas tecnologías que facilitan alcanzar aprendizajes significativos.
- **Conclusión:** Seleccionar experiencias positivas que motiven a aplicar estrategias de aprendizaje innovadoras

MAPA MENTAL



Fuente: Imágenes de Google

Un mapa mental es un diagrama usado para representar las palabras, ideas, tareas, y otros conceptos ligados y dispuestos radialmente alrededor de una palabra clave o idea central.

- **Objetivo:** Estimula la memoria, creatividad, análisis y desarrolla la inteligencia.
- **Meta:** Conseguir que el estudiante exponga sus criterios con apego a la realidad.
- **Materiales:** un papelógrafo y marcadores de colores.
- **Descripción:** Crear un mapa mental aplicando la idea central y desarrollando una lluvia de ideas claves que sinteticen los contenidos de la idea principal.

Módulo Tres 3era Semana

Técnicas de investigación y evaluación

HERRAMIENTAS TICs



Fuente: Imágenes de Google

Se trata del empleo didáctico de recursos informáticos que se integran en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. Se pueden mencionar entre ellas las siguientes:

- Videos Conferencias:

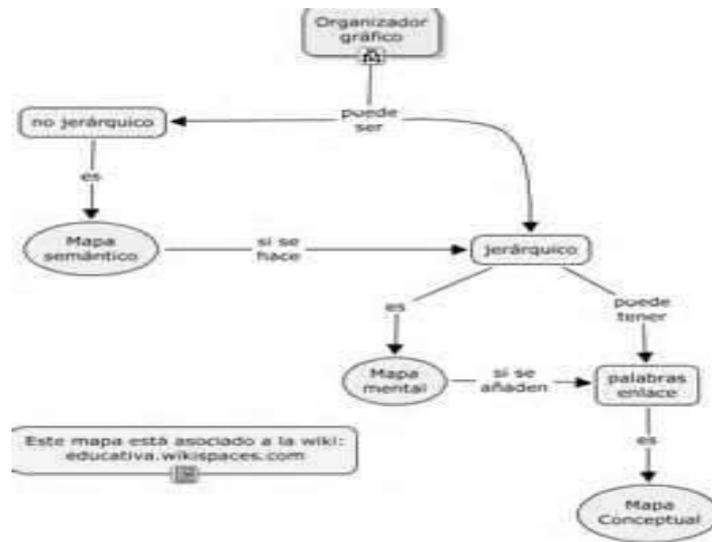
Es la comunicación bidireccional de audio y vídeo, permitiendo mantener reuniones con grupos de personas situadas en lugares alejados entre sí. Su implementación proporciona beneficios, como una mayor integración entre grupos de trabajo.

- Pizarra Digital:

La denominada Pizarra Digital Interactiva (PDI) consiste en un ordenador conectado a un video-proyector, que proyecta la imagen de la pantalla sobre una superficie, desde la que se puede controlar el ordenador, hacer anotaciones manuscritas sobre cualquier imagen proyectada, así como guardarlas, imprimirlas, enviarlas por correo electrónico, y exportarlas a diversos formatos.

- Objetivo: aplicar la tecnología a las exigencias que la sociedad plantea para complementar los aprendizajes con mejores conocimientos.
- Meta: que el estudiante maneje las nuevas tecnologías para desarrollar sus aprendizajes con mayor facilidad y efectividad.
- Descripción: Manejar las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para que el estudiante pueda desarrollarse con las exigencias modernas.

MAPA CONCEPTUAL



Fuente: Imágenes de Google

Son ideogramas para la organización y representación del conocimiento. Su objetivo es representar las relaciones entre conceptos en forma de proposiciones. Los conceptos están incluidos en cajas o círculos, mientras que las relaciones entre ellos se expresan mediante líneas que unen a las respectivas cajas. Las líneas, a su vez, tienen palabras asociadas, que describen cuál es la naturaleza de la relación que liga a los conceptos entre sí.

- Objetivo: Desarrollar esta técnica para resumir los aprendizajes y aplicar la inteligencia y habilidades para representar nuevos conocimientos.
- Meta: Conseguir que el estudiante sintetice sus conocimientos mediante mapas conceptuales.
- Descripción: Utilizar la creatividad, la imaginación y representación de los conocimientos mediante los mapas conceptuales

PROYECTO FORMATIVO



Fuente: Imágenes de Google

El proyecto formativo se puede centrar en la organización de talleres en los que se reproducen las condiciones y procesos que los estudiantes encontrarán en el campo de la educación. Así se perfila su participación desde las diferentes competencias, hasta los hábitos de organización y trabajo, la responsabilidad y la relación con el entorno laboral. Los puntales del proyecto son los siguientes:

- Formación: favorecer la madurez intelectual y humana del alumno, de forma que adquiera los hábitos y técnicas necesarias para adaptarse adecuadamente a la profesión que ha escogido.
- Trabajo en equipo: Incentivar la iniciativa, responsabilidad y pulcritud, necesarios en las exigencias del mundo laboral actual, así como en la sociedad en general.
- Autoconocimiento y orientación: ayudar a los estudiantes a conocerse mejor, reafirmar la autoestima, orientar la responsabilidad, superar limitaciones y crear posibilidades reales de éxito.
- Nuevas tecnologías: dotarles de los conocimientos necesarios en la aplicación de las nuevas tecnologías.
- Ética: potenciar los valores humanos, morales y sociales que les faciliten una buena convivencia, buscando siempre el equilibrio entre la libertad individual, la justicia y el respeto a los demás.
- Objetivo: conseguir que el estudiante se adapte a participar en grupo de trabajo según las exigencias de las tareas que desarrollen.
- Meta: adaptar al estudiante a que lleve a la práctica sus conocimientos.
- Tiempo de ejecución: aproximadamente 40 minutos
- Descripción: las oportunidades de participación de los talleres serán nuevas experiencias que perduren en el conocimiento del aprendizaje, por lo tanto se solicitará desarrollar un proyecto formativo sobre el cuidado del medio ambiente en el que se desarrollara el trabajo en grupo delegando la ejecución de los temas a cada participante utilizando todas las destrezas y habilidades posibles para su desarrollo.

MÉTODO DE PREGUNTAS



Fuente: Imágenes de Google

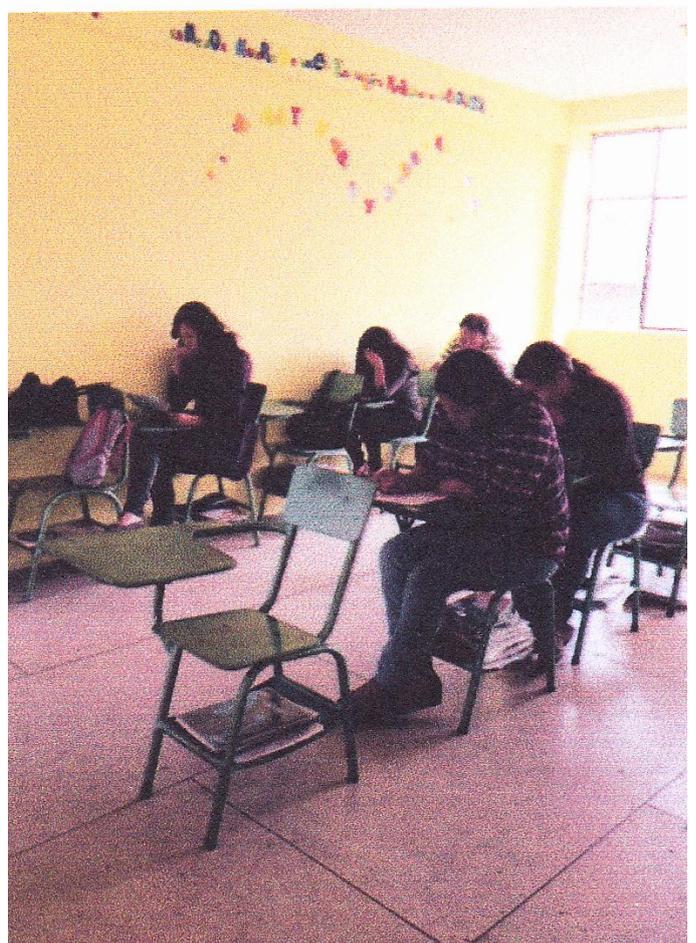
- **Objetivo:** Desarrollar preguntas y llevar a los alumnos a la discusión y análisis de información pertinente a la materia.
- **Meta:** Promover la investigación y estimular el pensamiento crítico
- **Materiales requeridos:** libros, internet u otra fuente de investigación,
- **Número de participantes:** 10 a 30 personas.
- **Tiempo necesario:** 30 minutos a 1 hora.
- **Descripción:** Proponer un tema de una materia determinada y entregar un grupo de preguntas en base a los contenidos, el docente deberá guiar el tema para que los estudiantes se conecten y empiecen a desarrollar, así podrán realizar la construcción de conocimientos y principios con sus propias ideas.
- **Conclusión:** Es una técnica que hace conocer más a fondo sobre el tema investigado, mediante la discusión y el análisis.
- **Recomendación:** El docente debe poseer habilidad para el diseño y planteamiento de las preguntas.

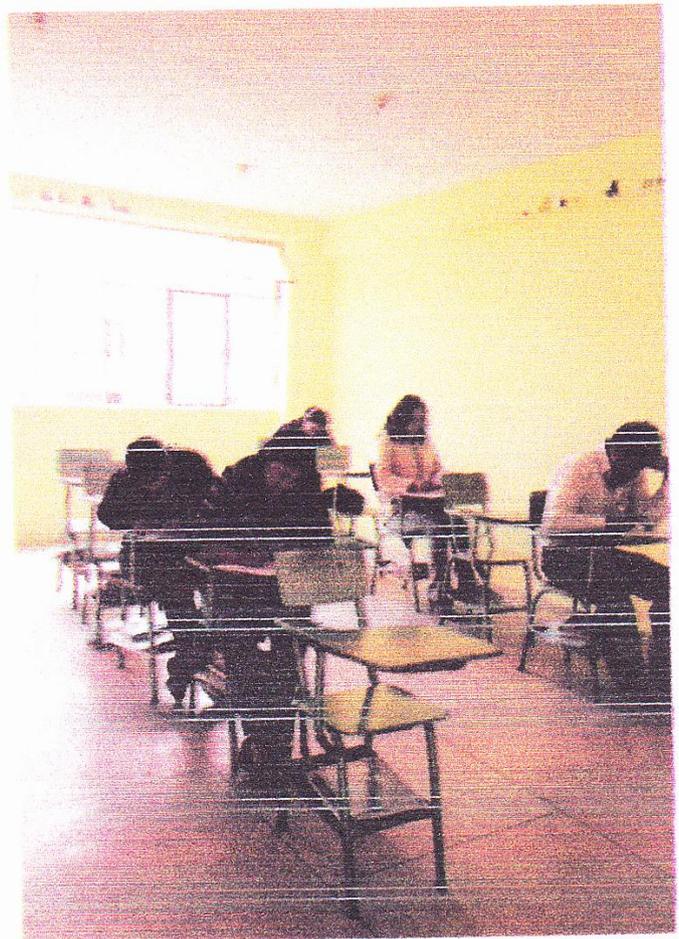
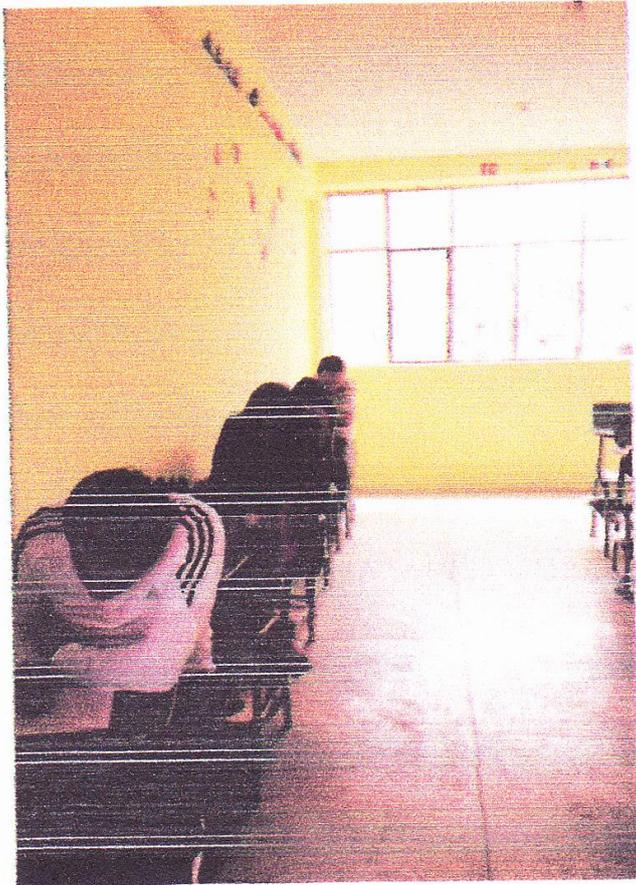
LLUVIA DE IDEAS (forma oral)



Fuente: Imágenes de Google

- **Objetivo:** Participar con ideas para alcanzar criterios semejantes a lo expuesto.
- **Meta:** Todos aportan a la construcción del concepto y características del tema.
- **Número de participantes:** 10 a 15 personas.
- **Tiempo necesario:** 10 a 30 minutos.
- **Descripción:** Para desarrollar la técnica se debe definir el problema a tratar, el docente elabora con anterioridad las preguntas para que los participantes contesten y lanza la interrogante de manera clara y precisa a todos los presentes, anotando en la pizarra las respuestas de la audiencia. En caso de que haya dos opiniones similares se deben marcar con un signo por cada vez que aparezca una respuesta similar. Finalmente se juntan las respuestas para crear el concepto tomando en cuenta las respuestas marcadas.
- **Conclusión:** Se construyó el concepto de manera rápida y participativa.
- **Recomendaciones:** Se puede utilizar esta técnica en diferentes etapas de la realización de un evento de capacitación o actividad docente, por ejemplo: durante el análisis, para la definición de algunas decisiones, durante la evaluación, etc.





Anexo 4. ENCUESTA PARA LOS DOCENTES



**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____						
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:				Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____										5		
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál: _____										31		
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industrial		32	hh. Informática			33	
ii. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____										38		
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____						NO	2			

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN