



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE DE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del
Colegio Particular MISIÓN GEODÉSICA, de la provincia de
Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Autor: Mora Guerrero, Carlos Guillermo

Director: Jaramillo Serrano, Fabián Augusto. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Fabián Augusto Jaramillo Serrano

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular MISIÓN GEODÉSICA, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013, realizado por Mora Guerrero Carlos Guillermo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2015

f) _____

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Mora Guerrero Carlos Guillermo declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular MISIÓN GEODÉSICA, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Fabián Augusto Jaramillo Serrano director de 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 siguiente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f. _____

Autor: Mora Guerrero Carlos Guillermo

Cédula: 1707248371

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis hijos Juan Manuel y María Eduarda, por aceptar cambiar sus horas de juego y entretenimiento por el tiempo invertido en este proyecto.

A mi esposa Natalia por su paciencia y aliento

A mi madre por su apoyo incondicional

Carlos Guillermo Mora Guerrero

AGRADECIMIENTO

Los resultados de esta tesis, están dedicados a todos aquellos que, de una u otra forma, aportaron para su terminación. Mi reconocimiento de manera particular a Fabián Jaramillo tutor del proyecto y a Mariana Buele, coordinadora de la maestría.

Carlos Guillermo Mora Guerrero

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	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 CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Necesidades de formación.....	8
1.1.1. Concepto.....	8
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	11
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	15
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	17
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y Deductivo.....	19
1.2. Análisis de necesidades de formación.....	23
1.2.1. Análisis organizacional.....	23

1.2.1.1.	La educación como realidad y su proyección.....	23
1.2.1.2.	Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	24
1.2.1.3.	Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	26
1.2.1.4.	Liderazgo educativo (tipos).....	27
1.2.1.5.	El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	30
1.2.1.6.	Reformas educativas (LOEI. Reglamento a la LOEI. Plan decenal).....	34
1.2.2.	Análisis de las personas.....	37
1.2.2.1.	Formación profesional.....	37
1.2.2.1.1.	Formación inicial.....	37
1.2.2.1.2.	Formación profesional docente.....	38
1.2.2.1.3.	Formación técnica.....	40
1.2.2.2.	Formación continua.....	41
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	42
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	43
1.2.2.5.	Características de un buen docente.....	44

1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza.....	45
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	46
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.....	48
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.....	48
1.2.3.2.	La función del docente.....	49
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.....	50
1.2.3.4.	La función del estudiante.....	52
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	53
1.3.	Cursos de formación.....	54
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente.....	54
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.....	55
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	56
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia....	57
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....		59
2.1.	Contexto.....	60
2.2.	Participantes.....	60
2.3.	Recursos.....	60
2.3.1.	Talento humano.....	60
2.3.2.	Materiales.....	61
2.3.3.	Económicos.....	61

2.4.	Diseño y métodos de investigación.....	62
2.4.1.	Diseño de la investigación.....	62
2.4.2.	Métodos de investigación.....	62
2.5.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	63
2.5.1.	Técnicas de investigación.....	63
2.5.2.	Instrumentos de investigación.....	64
2.6.	Procedimiento.....	64
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		66
3.1.	Diagnóstico de las necesidades formativas.....	67
3.2.	Análisis de las necesidades formativas.....	73
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.....	73
3.2.2.	La organización y la formación.....	77
3.2.2.1.	Gestión educativa de la institución.....	77
3.2.2.2.	Análisis FODA de los docentes-Matriz.....	80
3.2.3.	La tarea educativa con la práctica pedagógica.....	80
3.2.3.1.	La persona en el contexto formativo.....	80
3.3.	Curso de formación.....	86
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....		89
4.1.	Tema del curso.....	90
4.2.	Modalidad de estudios.....	91
4.3.	Objetivos.....	91

4.3.1. General.....	91
4.3.2. Específicos.....	91
4.4. Dirigido a:.....	91
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	91
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	92
4.5. Breve descripción del curso.....	92
4.5.1. Contenido del curso.....	92
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	100
4.5.3. Metodología.....	100
4.5.4. Evaluación.....	101
4.6. Duración del curso.....	101
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	104
4.8. Costos del curso.....	104
4.9. Certificación.....	105
4.10. Bibliografía.....	105
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	108
ANEXOS.....	111

RESUMEN

El presente trabajo es un componente de un proceso de investigación que lleva a cabo la UTPL, en cuanto a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Ecuador, en el periodo 2012-2013. En la investigación se emplea el cuestionario “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato”, que fue aplicado a 11 docentes del Colegio Particular Misión Geodésica, de la ciudad de Quito. Los métodos de investigación aplicados fueron: el método deductivo; el método estadístico; el método hermenéutico, para la recolección e interpretación de la información y el método analítico-sintético. Las técnicas e instrumentos de investigación empleadas fueron: la observación directa, la encuesta y los organizadores gráficos. Los datos arrojados en la encuesta muestran dificultades de carácter formativo en temas relacionados con pedagogía educativa y técnicas aplicadas a la educación.

Los resultados obtenidos, permiten proponer un curso de capacitación en Metodologías y Técnicas Pedagógicas para la enseñanza en el nivel medio. Para esto, es importante identificar con precisión las necesidades que tienen los docentes y reconocer las habilidades de cada uno de ellos.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de formación, métodos de investigación, técnicas e instrumentos de investigación, metodologías y técnicas pedagógicas.

ABSTRACT

This work is part of a research process that performs UNIVERSITY UTPL about the training needs of teachers in high school in Ecuador, in the period 2012-2013. In researching the questionnaire "Training Needs Teachers High School" was applied to 11 teachers of Private College "Geodesic Mission" of Quito. The research methods used were: the deductive method; statistical method; the hermeneutical method for collecting and interpreting information and analytic-synthetic method. The techniques and research instruments used were: direct observation, survey and graphic organizers. The data obtained in the survey show formative difficulties on issues related to educational pedagogy and techniques applied to education.

The results are used to propose a training course and Pedagogical Methodologies for teaching at the secondary level techniques. For this, it is important to accurately identify the needs that teachers and recognize the skills of each of them.

KEYWORDS: Training needs, research methods, techniques and research tools, methodologies and pedagogical techniques.

INTRODUCCIÓN

La educación no constituye un hecho aislado, por el contrario formó y forma parte de toda la estructura social, de allí la importancia de revisar sus antecedentes, a grandes rasgos, para conceder a la formación docente, parte de la actividad educativa y tema de la presente investigación, la trascendencia en el desarrollo general, así como la necesidad insoslayable de que no se la postergue.

No se puede desconocer que la docencia de materias especiales aun es ejercida por profesionales de otras ramas, sin que se llenen las expectativas ni las aspiraciones de capacitación y formación permanente de los docentes para que orienten a los estudiantes en la construcción del conocimiento, por ellos mismos, superando la etapa del traspaso de conocimientos desactualizados, que dan como resultado egresados de bachillerato sin los requisitos necesarios para ser aceptados en las instituciones educativas superiores.

Por lo expuesto no se puede dejar de revisar antecedentes y mencionar épocas y hechos sobresalientes de la vida nacional, que afirman cómo la educación estuvo marcada y gobernada por el aspecto religioso, desde el inicio como república y durante todo el siglo XIX, lo cual determina en gran parte el retraso de la enseñanza.

Así, al revisar la actividad educativa es posible establecer que, solo a partir del surgimiento del movimiento liberal, a fines del siglo XIX, su campo fue ampliándose lentamente, gracias a la determinación de algunos gobiernos.

Sin embargo, la permanente inestabilidad política, la baja situación económica y la influencia de corrientes internacionales de toda índole, principalmente políticas, no permitieron el desarrollo del sistema educativo que se mantuvo inerte, situación que incluyó la formación docente.

Buele, M. (2010) confirma lo dicho, cuando menciona que “ni el retorno a la vida democrática, ni los gobiernos de las dos últimas décadas del siglo XX trajeron mayor impulso a este campo” (p.133).

Con esas características, el ámbito educativo llega a fines del siglo XX, en el cual, son contados los hechos que pueden ser citados como relevantes o positivos, tal sería el caso de la inclusión del aspecto educativo en el plan operativo del gobierno Roldós - Hurtado, el respaldo que recibiera, tan solo la educación particular, en los períodos de Febres

Cordero y Borja, pese a los slogans políticos desplegados, y el inicio de la alfabetización de adultos.

Un hecho rescatable de fines de siglo, es el surgimiento de la llamada reforma educativa consensuada, basada en la corriente constructivista llegada de España y orientada por los autores Piaget, Ausubel y Vigotsky, que sostuvieron, era el modelo más idóneo por quienes se dedican a la enseñanza. En todo caso, el desarrollo de esta corriente requiere de preparación y compromiso, que incluya la formación de los docentes, principalmente de bachillerato, realidad que en nuestro medio no existe.

Lo mencionado constituye la justificación del presente trabajo que desea poner de relieve la importancia de este aspecto.

Transcurrida más de una década en este nuevo siglo, es imprescindible un seguimiento al sistema educativo, a fin de tener claro las nuevas tendencias en esta actividad, principalmente en lo relacionado con los docentes para reorientarla, si es necesario, no solo en su beneficio, sino de todo el país, más aun cuando poco a poco se van evaluado las reformas mencionadas, que de alguna manera iniciaron un cambio y dan paso a nuevos intentos por transformar la realidad educativa.

Para ello, en la actualidad, se trata de dar a la educación, el nivel de política de estado dentro del desarrollo integral del país, lo que requiere de búsqueda de soluciones al problema en todos sus aspectos: curricular, estructura física, población estudiantil, y recursos docentes.

El análisis e investigación solo se orienta al campo docente y por ello se puede afirmar que éste será superado, solo cuando se alcance su profesionalización y formación permanentes, para que se constituyan como se mencionó antes, en verdaderos guías de la construcción del conocimiento. Mientras tanto, se continuará aplicando métodos desactualizados.

La factibilidad de dar solución a los problemas de un país siempre es posible con voluntad política, de la que se desprende la decisión de reivindicar derechos y reorientar recursos económicos a las áreas que constituyen verdadero motor del crecimiento, como es la educación. En el país se ha iniciado un período con mayor madurez en el campo político, ello vuelve cierta la factibilidad de considerar al sistema educativo como principal sector de inversión de la riqueza proveniente de los recursos naturales con que se cuenta.

Resaltar la necesidad de formación docente y la motivación de encontrar soluciones, son los objetivos de esta investigación, los cuales se alcanzarán mediante la profesionalización de quienes opten por la enseñanza, principalmente en bachillerato. De allí que el trabajo englobe, entre otros temas, las características que deben desarrollar quienes opten por esta profesión. Desde luego, existen limitaciones, como la económica, y el reducido o casi inexistente medio de especialización, como en todos los campos, pero con decisión y perseverancia siempre es posible encontrar las soluciones adecuadas, entre las que se puede citar, realización de períodos más amplios de práctica docente, trabajo y actualización grupal, por área, de los docentes, el establecimiento de acuerdos con instituciones educativas de países con más alto desarrollo pedagógico-didáctico, entre otras.

La investigación persigue lo mencionado, creando posibilidades para que nuestro elemento docente se encuentre acorde con los requerimientos de esta era del conocimiento, hasta que lleguen a constituirse en los verdaderos orientadores de la sociedad, a través de la docencia. Para ello analiza y desarrolla en su contenido, entre otros temas:

- La necesidad de formación desde el período inicial,
- La profesionalización docente, entendiéndose como tal, la dedicación total del tiempo laboral a la enseñanza, sin compartirla, por razones económicas, con otras actividades o profesiones,
- Las nuevas funciones que debe asumir en la tarea educativa,
- Su capacitación permanente, etc.

Es importante aclarar que el desarrollo de este trabajo, titulado “Diagnostico de necesidades de formación de los docentes del bachillerato del colegio particular Misión Geodésica, de la ciudad de Quito, ha requerido el uso de diversos métodos y técnicas de investigación, resaltando los métodos analítico y estadístico y las técnicas de lectura y la encuesta.

El objetivo general de esta investigación es hacer un análisis de las necesidades de formación que tienen los docentes del bachillerato, en el periodo 2012-2013 y para alcanzar este objetivo se han determinado objetivos específicos:

- Reconocer las necesidades de formación de los docentes del bachillerato y fundamentarlas teóricamente.

- Hacer un diagnóstico y concomitantemente, evaluar las necesidades de formación que tienen los docentes del bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes del bachillerato, del Colegio Particular “Misión Geodésica”, de la ciudad de Quito.

La información obtenida que permitió estructurar el marco teórico y que sirvió para alcanzar los objetivos propuestos, se deriva de la investigación, a través de libros de texto, libros digitales, artículos, leyes, reglamentos, normas legales.

Luego de haber determinado las necesidades de formación, este trabajo de investigación incorpora una propuesta de capacitación, con su respectivo diseño, planificación y realización, estructurada en función de las necesidades de los docentes, que permitirá mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

El término “Necesidad”, ha sido definido por distintos autores, y de distintas maneras, por ejemplo “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha, entre lo ‘que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’ o el estado deseado (por el grupo)” (Witkin y Altschuld, 1995, p.4).

Sin embargo, referirse al tema propuesto, en el ámbito de la educación, requiere visualizar y reconocer cómo a través del tiempo, aunque con diferentes características de organización, la actividad educativa siempre se ha mantenido presente en el desarrollo del hombre; mas, alcanzar el alto nivel del conocimiento actual, representa un gran desafío, de allí la necesidad de formación.

De hecho, su evolución, “también ha constituido una constante histórica en todos los aspectos, basta recordar cómo en sus inicios, ésta se impartía en el seno familiar con un enfoque reducido a las costumbres de la época, para paulatinamente ir transformándose en una actividad sistematizada de acuerdo a los requerimientos exigidos” (Arboleda, T., 2005, p.25).

Gómez M. (2009), verifica lo anterior “La educación comenzó a formalizarse con el crecimiento de la sociedad. Así vemos que en las sociedades primitivas, la propia familia se encargaba del proceso educativo de sus miembros” (p.144).

Sin embargo, analizados sus resultados de manera general, salvo casos específicos, en relación a otras actividades, el sector educativo parece permanecer inmovilizado en el tiempo, lo que ha dado origen a cuestionamientos respecto a si en realidad es el instrumento de cambio que exige la sociedad actual frente a la solución de problemas y satisfacción de necesidades tanto cualitativas como cuantitativas en todo el mundo.

En el país, la situación manifestada es similar, pues la actividad educativa, en un alto porcentaje, continúa aplicando corrientes psicológicas, filosóficas, pedagógicas y didácticas ya superadas que impiden el acceso a una verdadera actualización en el campo educativo, para conducirnos a una verdadera modernización.

Lo referido constituye un antecedente del retraso de la actividad educativa, al que se debe añadir el actual desarrollo tecnológico, no alcanzado por nuestros docentes, y el

crecimiento demográfico, dos aspectos que inciden en el concepto de necesidad de formación de los docentes y que es necesario revisarlos.

Desarrollo tecnológico, de manera general podría entenderse como: conjunto de conocimientos sistematizados cuya aplicación final ha llevado al hombre a superar dificultades o impedimentos en la práctica de cualquier actividad que realice en los múltiples campos en los que se desempeña, mediante la creación y uso de nuevos equipos e instrumentos mecánicos; y de manera específica, referida al campo educativo, conjunto de conocimientos multidisciplinarios, sistematizados, dirigidos a resolver los problemas de la educación en todos sus niveles.

Según Santana (2009) “La necesidad de formación tiene una acepción profunda, pues tiene una connotación en cinco enfoques, la necesidad como discrepancia, privación, exigencia, preferencia y compromiso, que lo inclinan al individuo a la mejora” (p.5).

Luego de leer cualquiera de las definiciones, tanto en su aspecto general como desarrollo tecnológico o como tecnología educativa, y contrastar con lo que propone el autor referido, es observar que estas definiciones incluyen la afirmación de ser aplicadas para superar dificultades o resolver problemas, sería la respuesta a la importancia que tiene desde la óptica de las necesidades de formación, pero, desde luego, la realidad es que abarca un campo mucho más amplio.

Es importante recordar que a través de la historia, ha sido el hombre quien propone y ejecuta el desarrollo de la humanidad y que ello ha dependido de su nivel educativo en cada época. Por lo tanto, si la base del adelanto humano son la educación y la tecnología, como queda mencionado, y ellas se aplican para fortalecer el sistema de enseñanza-aprendizaje, la conclusión definitiva es que la importancia de la tecnología y su desarrollo es determinante, pues a mejor aplicación de ella, mejor producto (profesional) y mayores oportunidades para cada individuo en la sociedad.

Caso contrario, se continuará con una educación anticuada que no cumple con el objetivo de alcanzar un perfil óptimo para los estudiantes que egresan de las instituciones educativas.

Esto permite concluir, que alcanzar el desarrollo tecnológico en uno u otro aspecto requiere de una mejor formación de los futuros profesionales y principalmente del docente como profesional, sobre quien recae la responsabilidad de formar generaciones altamente calificadas.

Desde otra perspectiva, el crecimiento demográfico ha conllevado la búsqueda y diversificación de las actividades humanas, en todos los campos y aspectos, para dar solución a la diversidad de necesidades que se presentan. Desde luego estas necesidades también se han reflejado en el campo educativo.

Ante esta realidad, los gobiernos hasta fines del siglo XX, debido a la influencia desarrollada desde la época de la Revolución Industrial en Europa, se vieron obligados a incrementar las inversiones en educación, creando sistemas educativos “sin costo”, lo cual confirmaba los esfuerzos al propósito de aumentar el acceso de la población a la educación.

Desde luego, existía, además, una doble finalidad: la de aumentar la capacidad productiva de los individuos y la de combatir el analfabetismo, modelo que se desplegó y se mantuvo gracias a la forma de organización socio-económica que se caracterizó y efectivizó en un tipo de educación, que en muchos casos perdura en nuestro medio, y cuyas finalidades son:

- Incrementar la industrialización
- Crear un liderazgo autoritario
- Establecer una competencia negativa
- Mantener una organización vertical
- Caracterizar a la persona como factor accesorio del proceso productivo y organizacional, etc.

En definitiva, se buscaba el desarrollo de la producción sin conceder la real importancia que tiene el ser humano.

Este tipo de educación, sufrió un impacto sin precedentes con nuevas formas de organización social y económica, que inician el desarrollo de la tecnología y la comunicación instantánea, entre otras, dando origen a la globalización y a la era del conocimiento, en la cual la máquina pasa a un segundo nivel y la persona adquiere la verdadera importancia como factor principal de la producción.

La nueva situación ha generado la demanda de capital humano con alta capacidad para administrar este tipo de organización moderna, cuyos pilares son, como menciono, la comunicación y el conocimiento aplicados en todos los campos de actividad del hombre.

De allí la importancia de que los sistemas educativos actuales, evalúen sus ofertas y añadan énfasis en el desarrollo holístico de las personas, el desarrollo de un liderazgo con respeto a los demás, así como en la diversificación, actualización y calidad de sus contenidos, para conceder de esta manera, mayores y mejores oportunidades laborales.

Lo expuesto, es el antecedente para que todos quienes conforman el sistema educativo concienticen la obligatoriedad de alcanzar nuevas metas en su formación y conocimiento, desde luego, dirigidas a solventar la necesidad de formación óptima de los docentes para el nivel del nuevo bachillerato establecido en el medio nacional, a fin no solo de que la juventud, en su mayoría, esté preparada para la elección de cualquier profesión, sino para que al momento de la correspondiente evaluación e ingreso a un centro educativo superior, no tenga tropiezos por el bajo nivel de sus conocimientos.

De lo revisado, se puede concluir que el concepto de necesidad de formación docente, “incluye la profesionalización, especialización y actualización permanente de los maestros”, entendiéndose por esto que, cada docente se dedique exclusivamente al desarrollo de actividades de enseñanza, que sus conocimientos incluyan diversos aspectos, pero su especialidad sea única, y que ésta sea renovada conforme a las nuevas teorías, corrientes, etc.” (Lepeley, M., 2003, p.23).

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Antes de analizar el subtema planteado, es importante referir una definición básica de necesidad. “Necesidad es todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir”. (Diccionario de la Lengua Española, 1992, p.1431).

Lo anterior aplicado al campo de la docencia, es claro, no cabe en la realidad un maestro sin formación, es decir que, además de los conocimientos específicos adquiridos ha de incluir los estándares de calidad requeridos actualmente.

Kaufman (1984) sostiene que, “una necesidad es la discrepancia entre una situación presente, actual, y una situación de resultados o consecuencias deseadas”. (pp. 259-260).

Con este antecedente y en relación al tema en mención, es fundamental revisar los tipos de necesidades formativas, tomando en cuenta dos de los más importantes criterios: los enfoques desde el punto de vista gestor educativo y desde el punto de vista docente, así como, la clasificación establecida por los autores Colén y López.

Definir las necesidades formativas desde un enfoque gestor educativo, Implica definir las con una mirada de arriba hacia abajo y entender la necesidad formativa, únicamente como un déficit o carencia en la formación del docente.

De dicha definición se desprende el requerimiento de reforzar la formación pedagógica y didáctica de los profesores, especialmente relacionada con la materia que impartan, (conocer cómo enseñar mejor su materia, conocer estrategias que favorezcan el aprendizaje, conocer el currículo, los materiales, etc.).

Frente a esto, se debe reconocer que, la mayoría de los docentes han sido formados como licenciados en un área del conocimiento, mas no como profesores de una disciplina, lo cual implica saber motivar, inspirar y formar a sus alumnos; carencias que definitivamente al ir en desmedro de los estudiantes, afectan negativamente la imagen de una institución educativa, motivo por el cual un gestor del área estará atento a que este tipo de carencias sean cubiertas por el docente o participar en la cobertura de las mismas.

En cambio, definir las necesidades formativas desde un enfoque docente requiere tomar en cuenta la planificación de las acciones educativas a ellos encomendadas, así como su participación y compromiso en los procesos de la enseñanza-aprendizaje, son la piedra de toque actual.

Esto, en términos de investigación, más la realidad es que estas necesidades no resueltas representan un problema de formación profesional docente, que en nuestro medio se ha ido profundizando con el paso del tiempo, problema que no se revisó al no modificar los planes y especializaciones docentes. Esto sin olvidar las necesidades sentidas por los profesores, como docentes en práctica, cuando, por ejemplo, desean utilizar en su clase una técnica didáctica o realizar investigación educativa y no cuentan con el material requerido; las necesidades normativas propias del sistema, los altos niveles de tensión que genera la profesión pedagógica, a la cual se exige ser un modelo de conducta, un ejemplo de práctica social, consejería a sus alumnos, y las de su diaria convivencia como docente (preparar clases, corregir pruebas, participar en comités, atender padres de familia, etc.).

Lo expuesto da cuenta de la complejidad en la que se desarrolla el trabajo de los docentes. De allí la urgencia de reflexión y acción para el cambio requerido en la búsqueda y solución de las necesidades docentes.

- La clasificación establecida por Colén y López (1995)

Pese a conceptualizar las necesidades docentes como queda indicado, no podemos dejar de conocer la clasificación establecida por Colén y López, que la realizan, tomando en cuenta el medio en el que surgen, como sigue:

Necesidades del profesorado, cuando es el docente quien está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinaria, conocer cómo manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula, entre otras. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales, o de equipos docentes, o de todo el conjunto de maestros de una o más instituciones.

Necesidades del sistema, si se derivan del propio sistema educativo cuando éste ha sido reformado, como en el caso de cambios curriculares. Este tipo de reformas no siempre son necesariamente compartidas por los profesores.

Necesidades planteadas por los centros educativos, como la necesidad de introducir una nueva metodología, nuevas tecnologías o nuevos criterios y estrategias para atender la diversidad de los discentes, etc.

Según los autores citados, independientemente del origen, manifiestan que estos tipos de necesidades son indisociables, pues en la práctica se interrelacionan mutuamente.

De los tipos o clases de necesidad formativa en el campo docente, establecidos de acuerdo a los enfoques revisados y a la división elaborada por los citados autores, podemos concluir que las necesidades de formación constituyen las demandas o peticiones que los mismos profesionales de la educación solicitan y que explícitamente expresan una concepción de su propia formación, o las demandas que de ellos requieren otros agentes del sector.

AUTOR		TIPOS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN
Witkin y otros (1996)	En base al sector que afectan	<p>Necesidades de usuarios</p> <p>Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas</p> <p>Necesidades referidas a los recursos y equipamientos</p>
D'Hainaut (1979)	Clasificación multidimensional	<p>Necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas</p> <p>Necesidades particulares frente a necesidades colectivas</p> <p>Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes</p> <p>Necesidades actuales frente a necesidades potenciales</p> <p>Necesidades según el ámbito de vida, que pueden ser: familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio</p>
Hewton (1988)	Basado en el sector afectado	<p>Necesidades con respecto al alumnado</p> <p>Necesidades con respecto al currículo</p> <p>Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.</p> <p>Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos</p>
Bradshaw (1972)		<p>Normativa, referida a la diferencia entre la situación actual y la establecida por alguna norma</p> <p>Sentida, tiene que ver con las carencias del individuo</p> <p>Necesidades demandadas, vienen dadas por las exigencias expresadas en programas educativos</p> <p>Comparativa, emergen del cotejo entre dos realidades educativas distintas</p> <p>Prospectiva, viene de la comparación de la realidad actual y la que sería en el futuro.</p>
Moroney (1977)	Similar a la de Bradshaw	<p>Normativa</p> <p>Percibida</p> <p>Expresada</p> <p>Relativa</p>
Colen (1995)	En función de su procedencia	<p>Del Sistema, generadas por la implantación de reformas exteriores al centro educativo.</p> <p>Del profesorado, que pueden ser de tipo personal o grupal</p>

(Fuente: Tesis de Maestría de Germania Vaca Vásquez)

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Tejada, J. (2007) define la evaluación de necesidades, como “un proceso sistemático de recogida de información, planificado y debidamente organizado, sistematizando sus pasos, proveyendo recursos y seleccionando los métodos, instrumentos o técnicas para tal efecto” (p.5).

Witkin y Altschuld (1996), definen la evaluación de necesidades como “un proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, para tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos” (p.48).

De los enfoques revisados se puede establecer, de manera general, que necesidad en el campo docente es la falta de cualquiera de los aspectos que se consideran inherentes al concepto profesional en esta rama, sin los cuales se puede afirmar que existe una carencia, incluida la falta de aquellos complementos físicos y didácticos, requeridos para la enseñanza-aprendizaje, obligación de los gestores.

Mas al referirse a los tipos de necesidades formativas, se debe entenderlas, de manera primordial, como la existencia de conocimientos anquilosados por falta de una posterior complementación y actualización, tanto desde el punto de vista científico, como desde el punto de vista del desarrollo de su capacidad docente, lo cual no favorecerá la aplicación del aprendizaje mediante la aplicación de didácticas especializadas, la motivación e inspiración a los alumnos en su formación, etc.

Cubrir estas necesidades requiere como primer paso, identificar la necesidad formativa, y partir de ella, con el aporte otorgado por quienes pertenecen al campo educativo, para llegar a la superación de la misma, superación que debe ser consensuada, por maestros y gestores, con la cual todos los integrantes vean reconocidos sus esfuerzos. Así este reconocimiento y solución de las necesidades formativas, proporcionará resultados positivos y efectivos manifestados en un verdadero avance de la educación y su correspondiente influencia en el desarrollo en general.

Por lo tanto, reconocer y clasificar las necesidades de los docentes de una institución, es primordial para impulsar el cambio en el plano educativo, hasta alcanzar características internacionales deseadas. Tampoco se puede dejar de tomar en cuenta cómo ha de conformarse el nuevo perfil de un profesional de la educación, para solventar las nuevas situaciones, producto de la globalización.

En definitiva, se puede concluir que la profesionalización de la enseñanza así como una mejor formación de los docentes para el desempeño de esta actividad, hasta lograr un dominio sobre las distintas actividades y situaciones, propias de su labor, constituyen la solución para alcanzar los resultados deseados en la educación, que además beneficiarán las condiciones laborales de los profesores. Desde luego esto requerirá que los maestros se preparen en forma individual, a través de una permanente actualización, así como en grupo, cooperativamente, para beneficiarse unos a otros, de las experiencias vividas, en todos los campos, ya se trate de práctica docente o de nuevos conocimientos tecnológicos.

Sobre la base de lo mencionado, se debe concluir que las experiencias de los últimos años confirman que no es factible llevar a cabo reformas educativas sin tener en cuenta al profesorado y a la solución de sus necesidades formativas, como tampoco podemos pedir a éste un cambio que no vaya unido a la propia evolución de la educación. Así comprendidas las necesidades de formación, el éxito de las políticas educativas, depende de una transformación integral del sistema educativo que incluye entre otros actores, a los docentes.

Identificadas las necesidades formativas de este grupo profesional, continúa la evaluación de las mismas, actividad indispensable que permite conocer la situación actual del conocimiento y una nueva planificación, si es necesario, para priorizar su solución, de manera que a mediano plazo, todas las actividades relacionadas con la educación se orienten hacia mejores resultados.

Sería conveniente, por lo tanto, tomar en cuenta el contexto nacional, incluido el contenido de las últimas reformas curriculares, a fin de una vez determinadas las necesidades prioritarias, se establezcan las soluciones particulares en cada caso, que no solo hacen referencia al dominio cognoscitivo de las disciplinas, dentro de la formación docente, sino, además, a desarrollar nuevas competencias indispensables en la actualidad, con las que deben contar los maestros ya que su función ha cambiado y va más allá de las tradicionales, pues se deben orientar al conjunto de las necesidades de los estudiantes, como un todo, para guiarlos no solo en el proceso de aprendizaje hacia las metas por ellos propuestas, sino a constituirse en elementos proactivos de su propio éxito.

Del reconocimiento de las nuevas funciones de un docente, se desprende definitivamente que las necesidades de su formación deben ser prioridad A, más aun cuando se trata de profesores de bachillerato, período próximo a la elección de una carrea, por parte de los estudiantes y a enfrentar nuevos retos, en las metas que se proponga cada estudiante.

A modo de síntesis de la evaluación de las necesidades formativas de un docente, es posible afirmar que en la realidad nacional, la educación se encuentra paralizada como consecuencia de las carencias profesionales no cubiertas, arrastradas por la falta de atención gubernamental que permitió una actividad docente retrasada que afectó a generaciones de discentes.

Finalmente, se debe insistir en que toda actualización en la formación profesional debe iniciarse con la reflexión positiva del profesor, pues solo en ese ámbito se alcanzará el desarrollo educativo requerido.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

No cabe duda que la formación docente es un aspecto decisivo en el ámbito de la educación, pues un profesor con conocimientos de la materia de su especialidad, y adicionales de didáctica, psicología y liderazgo, entre otros, siempre estará en condiciones de superar cualquier incidente que se presente en el aula y en su campo, en general.

A lo anterior, debe agregarse la práctica docente, para que no suceda que los nuevos docentes solo aprendan de sus propios errores, dejando en los estudiantes dudas o vacíos muy difíciles de ser compensados y que a largo plazo, van generando problemas que se traducen directamente en educación desactualizada. “El perfeccionamiento y capacitación docente se logra tanto a través de mantener actualizada la formación profesional como mediante la especialización en alguna área de la educación” (Arancibia V., 2010, p.231).

Padrón (1998) señala que “el docente al no saber cómo controlar su ansiedad, el estrés y el tolerar la frustración, habría que entrenarle en habilidades intrapersonales, de dominio y autocontrol personal; la dificultad para trabajar con alumnado con necesidades educativas especiales, atención a la diversidad, alumnado con dificultades de aprendizaje, desarrollar habilidades sociales y alumnado con diferentes niveles” (p.271).

Sobre la base de lo manifestado, las necesidades formativas prioritarias del docente, serían:

- Necesidad relativa a la formación docente en el aspecto académico que incluye el aspecto científico del conocimiento.
- Necesidad relativa a la práctica que deben adquirir, con la finalidad de que cumplan con lo que realmente se espera de ellos en todos los niveles y modalidades educativas actuales: la transformación de la educación con un enfoque intercultural, una perspectiva integral y participación, para responder a los desafíos del contexto nacional o globalizado.
- Necesidad referente a actualización permanente de sus conocimientos.
- Necesidad referente al desarrollo de liderazgo, conocimiento de psicología, problemas de aprendizaje estudiantil, etc. y, desde luego no son objetivos fáciles de alcanzarlos, dada falta de visión y compromiso que ha existido.

Domínguez, A. (2000) sostiene que “La realidad de la escuela de hoy ha afianzado de manera efectiva en su funcionamiento derechos individuales y sociales básicos como es el derecho de todos a la educación”. En estas circunstancias, los llamados a operar los cambios deben preparar a los docentes no solo para el desarrollo de su labor, sino para que aprendan a convivir con los actuales problemas sociales, las incertidumbres y las tensiones que surgen del propio proceso de transformación, mas no concentrar esfuerzos únicamente en los recursos o medios dejando en segundo plano a los actores de este campo (p.287).

En párrafos anteriores se menciona los aprendizajes del docente, obtenidos sobre la base de errores, lo cual se da entre otros motivos, por falta de una profesionalización que no agrega práctica, o la inexistencia de especialización de quien imparte el conocimiento, pues hasta hace poco tiempo, y aún deben quedar algunos profesionales, de otras ramas, que actuaban como docentes, cuyos saberes no incluían didáctica, ni pedagogía, dedicados, por lo tanto, tan solo a transmitir un conocimiento, sin permitir que éste, el conocimiento, sea generado por los propios estudiantes.

Estos casos, sumados a factores técnicos que tomaron en cuenta únicamente la formulación de reformas legales, nuevas leyes o nuevos planes de estudio para mejorar la calidad en el medio, olvidaron los insuficientes niveles educativos que registran las instituciones de tercer nivel para la formación docente, quienes además, requieren formación continua, sin la cual se han visto afectados los discentes en sus aspiraciones,

al no encontrarse capacitados para optar por determinadas carreras, o no contar con bases suficientes para el ingreso a las instituciones de tercer nivel.

Así, los objetivos de cubrir las necesidades formativas de los docentes se debe focalizar en obtener profesores de alto nivel académico que constituyan verdaderos impulsores del desarrollo de niños y jóvenes, que busquen nuevos conocimientos y formen en ellos sentido crítico y los conviertan en seres que aporten en el desarrollo futuro del grupo social al que pertenecen sin discriminación alguna.

Al definir necesidad formativa desde un enfoque gestor, se manifiesta que se la comprendía exclusivamente como un déficit o carencia en la formación del docente, lo cual si bien constituye una realidad, debe llevar también, a conocer las causas de ellas y sin lugar a dudas se encontrará como antecedente, el económico.

Esta realidad, disminuye el nivel de educación que se imparte, debido al factor costo; realidad innegable que en nuestro medio se confirma a través de la clasificación de las instituciones educativas del sector privado de acuerdo a las pensiones estudiantiles, hecho que tampoco garantiza, en ciertos casos, una educación competitiva y actualizada.

En este aspecto, tan gestores son los directores o propietarios en el campo privado, como el gobierno en el campo público, y pese a que sus objetivos, en cuanto a la formación docente son similares, no han concedido el valor real a este aspecto formativo de los docentes y menos su actualización.

Es de esperar, entonces, que el énfasis del gobierno, en este campo, a mediano plazo rinda los frutos deseados, para que el alto porcentaje de población estudiantil que accede a la educación pública, o al sector privado, cuente con docentes de primer nivel, a quienes, además, los gestores educativos, públicos o privados, proporcionen oportunidades de práctica, medios y recursos didácticos complementarios.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´ Hainaut, de Cox y Deductivo).

La educación enfrenta un sin número de problemas en el actual contexto social, esto debido, entre otras causas, al alto crecimiento de la población escolar y a los vacíos cognitivos que arrastran los estudiantes, por la falta de concatenación en los programas

anteriores, que solo desde hace poco tiempo se trata de llenarlos, atendiendo a los resultados de las evaluaciones de diagnóstico.

En la búsqueda de una solución a estos problemas, se ha llegado al uso y aplicación de la reingeniería educativa, un término más usado en el campo económico, pero no por eso menos útil en la educación en general y en sus instituciones; reingeniería equivalente a la reestructuración del programa de modernización educativa, relativo a la redefinición del propósito real de la organización y a dónde se quiere llegar en el futuro.

Esta reestructuración, se puede considerar como un proceso que va de la mano con el análisis de las necesidades formativas para mejorar la calidad educativa desde la preparación profesional y humana del docente hasta la infraestructura y equipamiento, así como la gestión general de los administradores de las instituciones que imparten conocimiento.

El proceso dual, análisis-reestructuración, busca el mejoramiento integral y continuo de cualquier campo y desde luego de las personas que conforman el mismo, dentro de una concepción de desarrollo personal en el que se priorizan los valores, ya que solo su vivencia logra líderes auténticos convirtiéndolos en un ejemplo a seguir.

La transformación que plantea este análisis, es tanto al interior como al exterior de la organización que la aplica, buscando la satisfacción de sus usuarios y docentes. El propósito es alcanzar un cambio a todo nivel en las instituciones educativas, con el que se genere una nueva forma de pensar y de actuar, en definitiva una nueva cultura institucional educativa, que dé como resultado, estudiantes y docentes de excelencia.

Un análisis de las necesidades formativas puede ser realizado si se toma como guía diferentes modelos. Entre los más aceptados están:

✓ Modelo de Rosset (1996, pp.112-115): de acuerdo al autor, este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación. Sus elementos fundamentales son:

Situaciones desencadenantes

Tipo de información buscada

Óptimos

Reales

Sentimientos

Causas

Soluciones

Fuentes de información

Herramientas de obtención de datos

✓ Modelo de Kaufman (1992, pp.220-221). Sus elementos son:

(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 de Kaufman:

Tomar decisiones de planificar

Identificar los síntomas de los problemas

Determinar el campo de la planificación

Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores

Determinar las condiciones existentes

Determinar las condiciones que se requieren

Conciliar discrepancias de los participantes

Asignar prioridades entre discrepancias

Seleccionar las necesidades y aplicar el programa

Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de D'Hainaut (1979): el modelo de D Hainaut es considerado un modelo multidimensional y son cinco las dimensiones, de las necesidades formativas, que propone:

Necesidades de la personas frente a necesidades de los sistemas

Necesidades particulares frente a necesidades colectivas

Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes

Necesidades actuales frente a necesidades potenciales

Necesidades según el sector en que se manifiestan

Modelo de Cox: Diez son los elementos que resumen su modelo:

Institución

Profesional, encargado de resolver el problema

Problemas, percibidos:

- Por el profesional

- 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 deductivo: en este modelo, tanto la identificación de las metas como la determinación de resultados son importantes, para desarrollar un programa educativo. Se fundamenta en los siguientes pasos:

Presentación de los objetivos predeterminados

Obtención de los requisitos de cambio

Recolección de datos

Determinación de objetivos

Desarrollo de un programa educativo

Los modelos citados constituyen una herramienta eficaz para el desarrollo de análisis de las necesidades formativas, sin olvidar su aplicación a la realidad nacional.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 *La Educación como realidad y su proyección.*

Si bien se ha tratado de mejorar la enseñanza en las últimas décadas, el ritmo con que ello ocurre es lento. Esto proporciona la idea de que la educación como una realidad es baja, sin embargo su proyección ha pasado a tener visos positivos de superación, muestra de ello es cómo la principal preocupación constituye la calidad de estudios, tanto que se la ha transformado en política de Estado.

Para Sarramona, J. (2000) “La igualdad de oportunidades sin discriminación alguna y solo en razón del mérito personal, complementada con el principio de equidad es la base para una educación con proyección” (p.34).

Existe información que indica que los conocimientos de nuestros estudiantes son menores a las de los estudiantes de otros países con igual número de años de escolaridad, más para superar ese desfase se realiza un sinnúmero de análisis, entre ellos la evaluación a todo nivel en el sistema educativo, y desde luego a los maestros la cual constituye un factor fundamental como parte de las estrategias de superación educativa.

Dicha evaluación que da a conocer el nivel de calidad y aprendizaje mediante el monitoreo de los resultados, es también el punto de partida para la aplicación de cambios y reformas, así como la base para iniciar una nueva configuración del pensum de las facultades de pedagogía en el país que a mediano plazo permitan el egreso de docentes generadores del conocimiento constructivo.

Ello permitirá no solo integrarnos a la educación actual, sino orientar al país a un verdadero desarrollo que incluirá, mayores y mejores posibilidades de vida, producción competitiva y la elevación de índices económicos.

Estas aspiraciones están sujetas al cambio de todos los agentes del proceso educativo, algunos de los cuales se obstinan en mantener procesos obsoletos, de allí que quienes crean en el valor de la educación se empeñen en transformarla.

En definitiva, pese a reconocer la importancia de la educación, contradictoriamente, por factores económicos se la mantuvo en un segundo plano, es de esperar que en adelante este giro al conocimiento se mantenga en beneficio de las nuevas generaciones y del país.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

En varias ocasiones se ha manifestado que la planificación curricular educativa es la base del desarrollo, por lo tanto debe incluir los requerimientos de toda la sociedad. Para ello se requiere un análisis de la realidad que vive el país, pero en nuestro caso el contenido del currículo, en la mayoría de oportunidades, solo ha sido reformado tomando en cuenta aspectos educativos de manera desarticulada.

Sánchez, O. (2008) manifiesta que “Debe existir una meta cuantitativa, porque es la que permite evaluar el cumplimiento del objetivo y a la vez constituye un elemento básico de cualquier plan” (p.34).

Sin embargo, con esta acepción de currículo, y sin una meta cuantitativa, poco o nada se ha logrado cambiar en el sistema educativo, generar oportunidades para las nuevas generaciones y menos dar solución al estancamiento económico, motivo por el que en la búsqueda de un verdadero desarrollo se han publicado una diversidad de normas legales que poco han favorecido las aspiraciones en este campo.

Sin embargo, a partir de la última transformación curricular como parte de una política de Estado, se incluye, entre otros aspectos para mejorar el nivel educativo: mayor relación interdisciplinaria, educación con sentido ético, desarrollo del juicio crítico, dar real importancia a la interculturalidad, investigación, práctica de valores y evaluación permanente de las acciones tomadas. Con todo ello, el sistema educativo en general, espera que las metas fijadas sean realidad.

Para esto, se redefinieron los fundamentos curriculares ligados a la función social de la educación, basándolo en procesos y no en objetivos, y complementándolo con el currículo oculto.

Este enfoque curricular y la educación como Política de Estado deben sostenerse, caso contrario niños y jóvenes continuarán recibiendo una educación tecnológica, si se quiere, pero sin criterio, y lo que es peor, no se contribuirá a solucionar los requerimientos y menos el progreso de la sociedad.

Todo cambio que se desee realizar requiere de un proceso concatenado y eso es lo que se persigue con las recientes acciones tomadas en la educación nacional, no solo se ha cambiado el currículo, sino que se fomenta la infraestructura, se evalúa conocimientos de educandos y educadores, se ofrece oportunidades de especialización, se ha implantado un nuevo sistema de bachillerato general unificado, se ha elevado el crédito estudiantil, etc.

Con este conjunto de decisiones se espera diversos resultados a corto, mediano y largo plazo.

Entre las metas esperadas a corto plazo, señala la actual administración, constan: el egreso de bachilleres con un perfil que realmente les permita optar por una carrera profesional competitiva, y la reorganización de las universidades.

A mediano plazo, se espera docentes universitarios de alto nivel que retornarán al país una vez hayan cumplido su especialización en universidades reconocidas internacionalmente y profesionales capacitados que inicien actividades de producción tecnológica y de verdadera transformación de los recursos naturales.

A largo plazo, el desarrollo económico, antigua aspiración que se trata de alcanzar aplicando una de las dos opciones existentes, sustitución de importaciones, o economía abierta.

La primera, se aplicó en las décadas 60-70 del siglo pasado, que implica que todo cuanto necesite la población de un país se produce dentro del mismo, posibilidad que no alcanzó el nivel deseado, justamente por el bajo nivel científico de la educación, como para ser desarrollado.

La segunda opción, de economía abierta, comprende un intercambio comercial internacional, exportando productos de calidad a menor costo que el de otros países, y a

su vez importando productos y servicios de costo inferior a los que podrían tener al fabricarlos o prestarlos dentro de nuestro país.

Analizadas las posibilidades de desarrollo económico anterior, se comprueba que no son posibles de aplicarse mientras el nivel del sistema educativo no sea de calidad y proporcione profesionales con altos conocimientos, autoestima y liderazgo.

Pero estas realidades no detienen el tiempo, mientras, la mayor parte de nuestras actividades económica continúan dependiendo de la explotación de recursos naturales, no se avizora una tecnología que pudiera ser exportada, tecnología que solo se alcanza con estudio, investigación y creación de nuevos productos, desde luego estableciendo una docencia que desde los inicios de los diferentes períodos educativos mantengan liderazgo que impulse a obtener nuevas metas.

En todo caso se espera que los actuales cambios en la educación abran las puertas al desarrollo nacional, sobre la base de una educación actualizada y competitiva.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

El desarrollo institucional en el campo educativo requiere de recursos de diversa índole, entre los de mayor importancia podemos citar los recursos humanos, los recursos tecnológicos o los recursos físicos y desde luego éstos dependen de los recursos financieros.

Cacheiro (2011) enfatiza la importancia de utilizar recursos tecnológicos en el proceso educativo, así menciona los TIC informativos entre los que señala enciclopedias virtuales, bases de datos o webgrafías (pp.73-75).

Arboleda, N. (2005), coincide con lo mencionado por Cacheiro, ya que considera que la tecnología es un recurso básico que debe aplicarse en la educación en cualquier modalidad (p.43).

No se puede desestimar las afirmaciones anteriores, los recursos mencionados son importantes, sin embargo, el recurso humano los rebasa en trascendencia. En alguna época de la historia humana se pensó en reemplazar personas por maquinaria, y de hecho se lo hizo, en el campo productivo e industrial, pero en el medio intelectual, no cabe.

Por ello si bien los agentes gestores en el campo educativo han de dedicar su esfuerzo a reforzar los aspectos físico y tecnológico de sus instituciones, en relación al recurso humano, los maestros, el esfuerzo debe ser superior, principalmente, como ya se mencionó, en lo relacionado a su profesionalización y permanente actualización. Se debe recordar llevar a la práctica, por ejemplo, la mentoría establecida en la Ley de Educación Intercultural, artículo 114, que consiste en la capacitación y acompañamiento pedagógico a otros maestros, con el objetivo de mejorar sus prácticas de enseñanza.

De allí que hoy en día se pueda afirmar que las posibilidades de optimizar los recursos humanos están constituidas por una gama de actividades que ya no se reducen a la evaluación del docente, o a su motivación. Ello junto a los recursos tecnológicos y físicos, darán como resultado estudiantes y profesionales de altos estándares.

El aspecto financiero, es decisivo en el desarrollo de cualquier actividad, con mayor razón si se desea que dicha acción se desarrolle dentro de índices de alto nivel, que en el campo educativo significa entre otros aspectos: instructores con conocimientos sólidos, experiencia, tecnología de punta y observación o práctica en sitios especializados.

Esto ha constituido una de las trabas, en el medio, por lo que el gobierno ha dado los pasos necesarios para mejorar la educación, con esa finalidad ha destinado fuertes insumos económicos. En el campo privado, algunas instituciones mediante su gestión financiera implementan especializaciones o mantienen conexiones con instituciones extranjeras a fin de ofrecer a sus estudiantes intercambios estudiantiles. Lo anterior sin embargo no cubre los requerimientos necesarios para mejorar y ampliar los recursos en este campo. En todo caso, se espera que el impulso actual a la educación, se mantenga en beneficio de los estudiantes y del país.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo educativo, en ocasiones, se lo concibe como el que practica el gestor educativo, sin embargo, este se encuentra más relacionado con las acciones de enfrentar las complejas relaciones humanas.

En el ámbito educativo, se ha demostrado lo eficaz de un adecuado liderazgo de parte de los gestores. Un enfoque diferente de este liderazgo es conocer que factores como el manejo del desarrollo personal y la autoestima favorecen la colaboración de los maestros

en diferentes campos de este complejo quehacer que involucra no solo a quienes se desenvuelven dentro de una institución, sino a ésta con diferentes niveles administrativos.

Pero además del liderazgo educativo gestor, está el liderazgo docente dirigido a promover el interés del estudiante por su propio crecimiento.

El Liderazgo docente se ubica como un elemento básico en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero antes, el maestro debe desarrollar competencias propias de este rango..

House, R. (1971) sostiene que “el líder influye en sus seguidores cuando éstos perciben en él un camino hacia sus propias metas” (p.63).

Para ello es importante que conozca las nuevas exigencias de su profesión y el uso de herramientas como la inteligencia emocional y la motivación.

Este liderazgo se caracteriza por desarrollar una clase en la que exista empatía profesor-alumno, con a fin de incentivarlos y a comprometerse, a través de un verdadero interés por la construcción del conocimiento lo cual se pondrá de manifiesto en el cumplimiento de cada objetivo propuesto dentro del aula, así como en las evaluaciones. Igualmente aplicará toda dinámica, material, tecnología o experimento, que planificados mantengan el interés de sus estudiantes.

En conclusión, la actividad docente con liderazgo, implica generar cambios en la actitud de los discentes frente al aprendizaje, y del resto de resto de agentes educativos, frente a sus respectivas responsabilidades.

Para cumplir un liderazgo docente, el profesor debe desarrollar:

- a) Inteligencia emocional, que le permita afrontar y resolver dificultades propias de este medio.
- b) Seguridad y positivismo frente a las actuaciones escolares de los estudiantes.
- c) Capacidad para comprender causas y efectos de las diversas situaciones que se generan en el aula.
- d) Aceptación a mantener una relación de amistad con sus alumnos, que no impida la exigencia del cumplimiento.
- e) Apertura a escuchar opiniones y puntos de vista de los grupos juveniles sin experiencia en las actividades del contexto social.

Para el cumplimiento de lo citado, es indispensable, no solo prepararse teóricamente, sino saberse apto para la profesión docente, lo que esencialmente incluye vocación, traducida en el gusto por compartir, escuchar y guiar, con comprensión hacia lo nuevo y todo cuanto ello implica.

Ante esta realidad, es necesario preguntarse ¿somos y cumplimos como líderes las funciones docentes?. De ser así, los compromisos adquiridos darán los resultados que toda sociedad espera y provocará, de manera oportuna, cambios sustanciales tanto en el sistema de aprendizaje, como en el desarrollo del contexto. Si se quiere una verdadera educación para el emprendimiento se necesita líderes en las salas de clase, sólo así se estará dando soluciones reales y concretas a los problemas de calidad de la educación, pertinencia de la enseñanza, significación de los contenidos, desarrollo de habilidades útiles para el siglo XXI.

Ante tal situación se hace necesaria la insistencia de la actuación del docente con características de líder, entendiéndose como tal “La capacidad de incidir en los grupos para que logren las metas” (Robbins, 2004).

Además de los dos tipos de liderazgo educativo citados, en los años recientes se ha desarrollado la teoría antropológica-humanista relacional de Pérez Claro (1998) que distingue tres tipos de liderazgo: Transaccional, Transformador y Trascendental.

Liderazgo Transaccional.- Aplican quienes guían o motivan a sus seguidores en la dirección de sus metas establecidas, aclarando los requerimientos de éstas.

Liderazgo Transformador.- La aplican quienes proporcionan consideración individualizada y estimación intelectual, además poseen carisma e interactúan por motivaciones extrínsecas e intrínsecas.

Liderazgo Trascendental.- Quienes la practican, ejercen una influencia personal e interactúan por motivación extrínseca, intrínseca y trascendental. El docente conduce a una comunicación de mayor valor con sus estudiantes; porque existirá más confianza, lealtad y deseos por trabajar por una misión útil. Por estas razones, en el contexto educativo, se hace imprescindible el liderazgo trascendental del docente ya que éstos son capaces de crear un tipo de lealtad más profunda y rica, pues a medida que el liderazgo es más profundo, la relación es más estable y la respuesta es más generosa, teniendo cualidades como el desarrollo de valores de los seguidores.

Así comprendido, el liderazgo es la capacidad para conducir una organización de la situación actual, a una futura, comparativamente mejor.

En todo caso, los docentes no pueden olvidar que después de los padres son las personas que mayor impacto tienen en la vida del resto de personas, lo que les otorga un rol ineludible que cumplir. Sin embargo, en vista de la educación que reciben los profesores en las universidades dista de capacitarlos en este sentido, tanto el estado, como los gestores educativos deben incluir cursos de capacitación en liderazgo, en beneficio de las aspiraciones generales y de sus propias instituciones.

Para concluir, se puede mencionar que “En el modelo de gestión de calidad un ambiente de trabajo grato, donde las personas estén contentas y trabajen tranquilas, es condición necesaria para conseguir altos estándares de productividad laboral y calidad educativa” (Lepeley, M.T., 2003, p.40). Ello lo logra solo un docente con experiencia y liderazgo.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (Características, demandas de organización, regulación).

Si se analiza los problemas del sistema educativo, que son muy diversos, se puede identificar el correspondiente al currículo. ¿Por qué se lo menciona como un problema más? Porque generalmente éste ha sido únicamente reformado, acción no válida, por ser un todo que requiere un cambio estructural y no específico, cuyo éxito depende de un análisis profundo de la realidad nacional para conocer hacia dónde quiere dirigir su futuro y en forma acorde estructurar su contenido o materias a dictarse en los niveles básico y de bachillerato, que junto con la existencia de otras condiciones lo tornen practicable.

Entre estas condiciones adicionales se encuentran por ejemplo, docentes y directivos motivados a participar en el cambio, con compromiso y voluntad. “Cambiar el currículo significa cambiar a las instituciones educativas y a las personas que en ella forman y se forman” (Lafrancesco, G., 2004, p.142).

Lo mencionado lleva a reiterar que, un cambio curricular además de investigación requiere de sistematización y seguimiento.

Ciertamente que en toda reforma realizada al sistema educativo, ha estado presente el ánimo de mejorar la educación; así, por ejemplo se ha señalado que la educación media o secundaria es una de las claves para mejorar el nivel educativo de la población y la

capacidad productiva de la sociedad, mas tratando de solucionar esto, se ha creado nuevos problemas curriculares.

En relación con estas decisiones o reformas parciales al currículo “La enseñanza secundaria, en la mayoría de los casos, solo ha experimentado diversos cambios que simplemente la mantienen” (Braslavsky, 1999, pp.393-398).

Lo anterior ha constituido causa para la formulación de criterios negativos como el de que “solo establece una disociación de la cultura y la ciencia contemporánea, o la escasa consideración de la voz juvenil y la supervivencia de viejos modelos institucionales” (Hargreaves, 2004, entrevista concedida a Romero, C).

Braslavsky (1999) sostiene que “esta crisis (o pérdida del sentido de la escuela media) ha llevado a que actualmente se estén considerando, en diversos países, reformas drásticas al nivel medio, que van desde transformar la estructura de la oferta educativa, hasta la elaboración de nuevos parámetros curriculares y programas de cambio organizacional” (p.393).

Como se ha manifestado antes, la formación docente requiere una transformación o ampliación de saberes y más aún del desarrollo de comunicación entre pares y frente a los estudiantes, para ser un verdadero aporte al cambio en su plano y en el resto de sectores que de él dependen.

Con este antecedente, en el país se acaba de establecer el bachillerato general unificado, sobre el que aún no hay evaluaciones, pero con el cual se espera proporcionar a los jóvenes un bachillerato competitivo y de calidad.

Esta nueva modalidad tiene las siguientes características, fijadas por el Ministerio de Educación:

El Bachillerato General Unificado (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.

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

En él, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales que les permite adquirir aprendizajes básicos correspondientes a su formación general. Además,

los estudiantes pueden escoger entre dos opciones: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

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

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

De igual manera, el Ministerio de Educación manifiesta que los motivos de cambio de modalidad se deben entre otros:

“El bachillerato anterior:

- Ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades.
- Exigía una diversificación prematura, la cual tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban para el futuro.
- Ofrecía escasas opciones de educación superior, pues estas estaban limitadas al área de su especialización.

El bachillerato general busca:

- Que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando el desconocimiento de algunas materias.
- Tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- Con el nuevo bachillerato técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción post-secundaria, y no únicamente a las relacionadas a su especialización.

De esta manera garantiza equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y se espera que el país cuente con bachilleres capaces de:

- Pensar rigurosamente, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica.
- Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto y apreciar la Literatura.
- Conocer y utilizar la matemática en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.
- Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano: manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales; cuidar de su salud y bienestar personal, lo cual incluye su estado psicológico, ser capaz de concebir y gestionar proyectos, formular su plan de vida y llevarlo a cabo” (Ministerio de Educación).

“Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico, se especificará la figura profesional cursada por el estudiante.

El título de Bachiller servirá para que los estudiantes ingresen a la universidad, tomando en cuenta que en septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU”.

Nueva Organización.- Con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, se ha realizado un cambio de concepción pedagógica, en el cual el estudiante ya no recibirá la información del docente o el libro para luego recordar datos. Si no que los adquiere junto a habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, será duradero, formador de la personalidad y aplicable a su vida cotidiana, por estar conectado a sus conocimientos previos.

Para lo mencionado los contenidos que se abordarán tendrán coherencia al interior de la propia asignatura y el currículo en sí será flexible, permitiendo que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos.

En definitiva el estudiantado pasa a ser un individuo que genera su futuro construyendo su conocimiento.

Regulaciones: el nuevo bachillerato funcionará, ateniéndose a las disposiciones establecidas en los siguientes artículos de la LOEI:

Artículo 43 de la LOEI, según el cual el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

Artículo 44 de la LOEI, que establece la creación de los bachilleratos complementarios.

a. Bachillerato Técnico Productivo

b. Bachillerato Artístico

Artículo 45 de la LOEI, que establece que: todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI-Reglamento-Plan decenal).

Las sucesivas reformas realizadas en el país desde fines de la década de 1980, y a lo largo de la década de 1990, no dieron los resultados esperados, es decir mejorar la calidad de la educación, habiendo contribuido más bien a la fragmentación de la política educativa y el debilitamiento del Ministerio de Educación, con la instalación de unidades ejecutoras ubicadas fuera de éste, a cargo de los llamados "proyectos internacionales", financiados por el Banco Mundial y el BID.

La enseñanza-aprendizaje en el sistema educativo, desde el pre-escolar hasta la universidad, tendrán un diagnóstico negativo, mientras no se cumpla el derecho a la educación a cabalidad, lo que incluye: educación pública gratuita y de calidad, y el derecho a condiciones de vida indispensables para poder aprovechar la oferta educativa.

En la actualidad la educación está enfocada como una política de estado y en ese sentido se trata de implantar normas educativas, a través de las nuevas leyes y reglamentos, tanto en el campo administrativo como en el docente, creando un proyecto educativo nacional dirigido al cambio de producción primaria existente en el país por uno de conocimientos científicos que constituya la base del desarrollo en otros campos de la economía nacional.

La ley de Educación vigente, en Ecuador, su Reglamento y demás normativa, así como las evaluaciones a los docentes, el establecimiento del nuevo bachillerato, la implantación

de pruebas de ingreso a las universidades, nuevo currículo y las próximas evaluaciones a los colegios, son hechos recientes que requieren de tiempo y valoraciones parciales que proporcionen información sobre el desenvolvimiento del sistema educativo, y si se alcanzaron los propósitos esperados. Caso contrario deberán reorientarse hacia los requerimientos del contexto nacional.

El departamento autorizado del Ministerio de Educación establece que:

“La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que contiene importantes reformas al sistema educativo del Ecuador, fue publicada en el 31 de marzo de 2011. La LOEI sintetiza una visión moderna, técnica e incluyente del hecho educativo acorde a los desafíos del Ecuador en el nuevo siglo.

Este cuerpo legal permite, además, revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional. Además, la LOEI (2011 et al) asegura que la interculturalidad transversalice a todo el sistema.

Esta ley, determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, de las realidades e historias no oficiales así como de los saberes locales; la ley propicia y promueve la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente.

La LOEI (2011) desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; además, replantea el modelo de gestión así como el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo, con el único objetivo de alcanzar un nivel óptimo en la educación”.

El nuevo reglamento a la LOEI, en cambio, está vigente desde el 19 de julio, de 2012 y norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco misionales y privadas a nivel nacional.

De manera similar desde el Ministerio de Educación se da a conocer que:

“El Reglamento concreta, normas y hace operativos los preceptos estatuidos por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011). Muestra un enfoque de respeto de derechos

pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente”.

En conclusión, se ha concientizado la necesidad de un nuevo estilo de educación que impulse el desarrollo, a niveles tecnológicos y científicos actuales, para ello el ministerio del ramo ha formulado el Plan Decenal de Educación que establece:

“Plan Decenal de Educación (Plan Decenal de Educación, Ecuador, 2006-2015): es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Al momento constituye una política de Estado, que por lo tanto tendrá continuidad. Fue aprobada en plebiscito nacional y ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008.

Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo. Este instrumento para mejorar el sistema de educación en el Ecuador ha tomado en consideración ocho Políticas relevantes, de las cuales citaré aquellas que tienen relación directa con el tema de la investigación:

- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas, cuyo objetivo es aportar a un alto estándar de calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.
- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida, cuyo objetivo es estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol”.

De acuerdo a lo mencionado en numerales anteriores, se concluye que esta Política es acertada, pues al elevar las condiciones generales de la profesión docente, se está devolviendo, a ésta, el nivel decisivo que realmente tiene en la

sociedad, no solo por el papel de guía en la construcción del conocimiento de sus estudiantes, sino por el complejo contexto en el que se desenvuelve su actividad, al confluir en él, parte de la vida familiar de los educandos, el desarrollo de las actividades de cada institución y del medio social que rodea a cada uno de ellos.

- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%, cuyo objetivo es garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

En un capítulo anterior se sostiene que con voluntad política es posible reorientar y redistribuir recursos. Esta política es la confirmación de lo manifestado, en este caso en beneficio de la educación, pues solo con ellos -recursos- podrá ser posible el mejorar la infraestructura y el equipamiento de los centros educativos, como lo manifiesta la política 6, en beneficio de los estudiantes ecuatorianos, que en no pocas ocasiones, tan solo deben imaginar, un microscopio, por ejemplo”.

1.2.2 Análisis de las personas.

1.2.2.1 Formación profesional.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación de docentes secundarios en Latinoamérica se inicia en el siglo XX, y hasta entonces dichas funciones fueron cubiertas por profesionales de diversas especializaciones. Los colegios normales, fueron las primeras manifestaciones como centros especializados para la formación de maestros secundarios.

Este antecedente, de hecho constituye un aspecto negativo, sin querer justificar la baja especialización actual de la formación de docentes en nuestro medio, por este motivo resultan oportunas algunas disposiciones drásticas, formuladas actualmente, para alcanzar una transformación positiva.

Así por ejemplo, se ha dispuesto la evaluación dentro del contexto profesional docente, su actualización, su formación profesional y en determinados casos educación de cuarto nivel. Esperamos que esto se complemente concediendo una real importancia a la formación práctica, desde luego sin olvidar el aspecto didáctico.

La especialización relacionada entre teoría y práctica no se incluye en la carrera docente, más todavía, es algo que en nuestro medio, casi no se considera, tanto que ya no existen los profesores auxiliares de la escuela primaria. En muchos países la formación práctica es vista como el componente más importante de la formación inicial, pese a que hay quienes consideran que desvaloriza la teoría.

Al respecto, sería importante implantar una modalidad similar a la establecida por la National Commission on Teaching and America's Future (1996) que recomienda que durante los dos primeros años de docencia se estructuren como una residencia médica, en la que los nuevos docentes consultan con un docente experimentado y reciben sugerencias y consejos sobre cómo mejorar su práctica; ello concedería una formación inicial más completa.

Medina, A. (2008) complementariamente manifiesta que “La calidad de los profesores está en función de la formación que éstos reciben, no solo la inicial, sino en todo el proceso posterior de su desarrollo profesional continuado” (p.381).

Los profesores que se estrenan en la enseñanza, deberán aprender a analizar la práctica propia y la ajena, lo que significa pensar la relación entre la enseñanza y el aprendizaje.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La importancia de la formación docente, a todo nivel, no requiere confirmación alguna. En cualquier contexto es conocido lo decisivo de la educación en un individuo, esto hace que las sociedades aspiren a un desarrollo global del sistema educativo. Para ello bien se podría decir, que como complemento, se debe añadir énfasis en una mayor conexión entre instituciones y profesores, a fin de ser partícipes de las experiencias de cada una de ellas y ellos, para corregirlas, implementarlas, o establecerlas en otras instituciones que no las practican.

Pozuelos, A. (1998) menciona que “En la actualidad, cuando se habla de formación del profesorado, cada vez se tiene más claro que es preciso referirse a los problemas que los docentes tienen en sus prácticas cotidianas y no a la transmisión de conocimientos” (p.38).

Desde luego que el aspecto de la formación profesional docente es la referente al conocimiento y aplicación de tecnología, la cual en el país se está iniciando con la

inclusión del uso de computadores y otros similares que benefician tanto a maestros como estudiantes, pero la práctica en sí de enseñar, la metodología es la que no alcanza el nivel deseado. De allí que tanto las experiencias como las nuevas tecnologías son las que se deben implantar para aprovechar las posibilidades que ofrece la informática, como: las conexiones horizontales y la utilización de otras fuentes y recursos virtuales, etc., en otras palabras es el momento de aprovechar la capacidad adquirida por docentes y discentes, en todo lo relacionado con el manejo de nuevas tecnologías y lograr que vivan una cultura mediática globalizada, para transformar la definición de “alfabetización” y “escolarización” local a global.

En todo caso, no se debe perder de vista , como lo menciona Santos, M. (2007, p.118) “Si un docente solo se preocupa de la dimensión técnica del aprendizaje, del progreso intelectual y del éxito académico de un estudiante, estará olvidando los principios básicos de la relación humana y de un ejercicio profesional responsable”.

Ante ello, hay que recordar que si bien es importante discutir los conocimientos que debe tener en la actualidad un docente, es necesario plantearse como finalidad su formación integral estableciendo cuáles son las demandas y desafíos que se pretende satisfacer, o a los que se puede y quiere responder. Justamente estos son los aspectos que forman parte de las aspiraciones en la formación docente integral que se reclama y necesita.

En relación con lo anterior, los maestros deben recordar la importancia de prepararse para enfrentar toda dificultad que surja de la diversidad, no sólo entendiéndolos como valores de un grupo social, sino también como parte de conocimiento real, existente en nuestro medio.

Finalmente, hay que recordar que ante los constantes cambios de la sociedad en sus diferentes contextos, la profesión docente debe mantener una actitud prospectiva permanente, pues su rol especial consiste en preparar a los niños y jóvenes para el futuro, aplicando desde luego los métodos pedagógicos y didácticos más actualizados y convenientes para nuestro medio.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Ante el reconocimiento de un largo período de estancamiento del sistema educativo en el país, así como de fallidos intentos por mejorarlo mediante reformas parciales, que solo han traído un retraso en la educación nacional, los estudiantes, principalmente de bachillerato, exigen a las autoridades una nueva y verdadera dirección de este campo, que favorezca sus intereses y de los grupos de egresados, los cuales en alto porcentaje vieron truncada la posibilidad de continuar sus estudios superiores o tuvieron dificultad de iniciarlo ante la insuficiencia de conocimientos.

Igualmente, solicitan, que se ponga énfasis en una concepción del conocimiento que permita aplicar sus propias experiencias, sin seguir ciegamente los lineamientos que establece la vía de crecimiento y desarrollo lineal, sino como lo menciona Mc William (2000), un camino discontinuo, y tienen razón, es valedera una búsqueda del conocimiento que implique adelanto, ampliación, pero a la vez, paras y aun retrocesos, debido a los normales errores que comete el ser humano.

De esta manera se construyen conceptos que se fijarán en el proceso de aprendizaje, sin necesidad de recurrir a los antiguos métodos de memorización y menos de temor a una evaluación relativa.

La planificación de proyectos de investigación que promuevan búsquedas más libres del conocimiento puede contribuir en este sentido. De hecho en algunos planteles ya se intenta esta posibilidad, eso sí con la práctica de valores para que se transforme en un verdadero aprendizaje con miras futuristas.

Para hacer posible lo anterior, los docentes deben prepararse técnica y tecnológicamente. Técnicamente, considerando este vocablo como el conjunto de conocimientos científicos de la especialidad de un docente, que incluya todos los procedimientos y didácticas hasta transformarlo en perito en su rama, mediante el desarrollo de procesos y la utilización de métodos educativos, formación orientada a la aprehensión, por parte de los estudiantes, a sus conocimientos, capacidades, en definitiva a reconocer las aptitudes para su verdadera vocación.

Tecnológicamente, considerando al vocablo como el empleo de instrumentos y equipos útiles para llevar a cabo proyectos en los que se aplicará el conocimiento.

Solo con este tipo de formación, el maestro estará en capacidad de guiar a los alumnos en el auto conocimiento que ellos deben emprender.

1.2.2.2 Formación continua.

La formación continua es en la actualidad la característica del conocimiento, lo que implica, por lo tanto, que toda profesión está sujeta a actualizarse de manera constante, esto debido al permanente adelanto del conocimiento. En la docencia, la investigación proporciona constantemente nuevos contenidos y posibilidades que van de la mano con el desarrollo de los países, manifestado a través el currículo. De allí la necesidad de investigar permanentemente, tanto el campo científico de la especialidad como la práctica, para tener una formación continua, que incremente el conocimiento del proceso de la enseñanza de cada profesor.

Medina, A. y Salvador M. (2002) al respecto manifiestan que “En la actualidad está ampliamente aceptado que el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje depende, de la calidad de los profesores, y ésta en función no únicamente de su formación inicial, sino en el proceso posterior, en su desarrollo profesional continuado” (p.381).

Existen diversos modelos de formación continua, pero el sostenido por Elliot (2000) es el más idóneo por integrar en un solo proceso la tarea de indagar, para conocer mejor, y la tarea de experimentar, para provocar innovaciones.

El primer paso del docente investigador, para ampliar su formación continua, es la identificación del problema de investigación en la enseñanza, con el cual se encuentra insatisfecho y con el que se siente motivado a adquirir un conocimiento más profundo que le permita introducir cambios que en su práctica. La indagación puede ser realizada en el escenario del aula, como un espacio social y profesional de referencia para el docente.

Lo mencionado, desde luego, no elimina ni exime a los docentes de la necesidad de formación continua asistiendo a cursos de capacitación o actualización académica, que de hecho le proporcionarán información científica experimentada de punta.

En este aspecto, no solo el docente debe estar atento a las diferentes posibilidades de asistencia a este tipo de cursos, sino además el nivel gestor o directriz de cada institución tiene la obligación de detectar los aspectos menos favorecidos académicamente ablando, en su institución, para nivelarlos mediante la formación continua de su plantel docente.

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

Es importante iniciar este numeral con una cita de Medina, A. y Salvador M. (2002, p.384) en la cual recuerdan “La preparación de los profesores excelentes, es una tarea ineludible en todos los ámbitos y niveles de enseñanza”.

La docencia a través del tiempo ha creado nuevos métodos y teorías tendientes a alcanzar metas de acuerdo al rol que debían cumplir en cada período de la humanidad.

Lo dicho pone de manifiesto la decadencia de unas teorías y métodos que han quedado desactualizados, mientras otros entran en vigor. Un ejemplo de las primeras es la enseñanza en forma tradicional, en la cual los conocimientos se imponen de manera gradual al discente sin instruirlo sobre la investigación experimental. Como consecuencia de ello, el estudiante tiene poco interés en el aprendizaje y el maestro se ve obligado a apelar a diversidad de motivaciones.

Pero para lograr estándares de calidad en la enseñanza-aprendizaje, es necesario que los maestros apliquen teorías actualizadas como lo establece la denominada Nueva Escuela o Escuela Activa, nombre que le diera el pedagogo americano John Dewey a una forma de enseñanza en la cual “el método, el objetivo y la comprensión del trabajo deben estar presentes en la conciencia del estudiante, para que su actividad tenga un significado para él” y sienta el interés de continuar hasta el final.

No cabe duda que más sabe quién construye una actividad, que a quien la explican. Esta teoría del aprendizaje, guiada, hacia la práctica y junto a la investigación, es la realmente útil, porque al no ser memorizada, sino comprendida, va formando los estándares de calidad.

No es tarea fácil implantar este tipo de tecnologías modernas, porque requieren: 1) cambio de bases en el estudio de los docentes, para que impartan la enseñanza de manera no directiva, sino para que cada asignatura forme parte de la experiencia de crecimiento del alumno, 2) mayor inversión económica, pues a mayor preparación mayor costo y 3) grupos estudiantiles reducidos.

Sin embargo, frente al requerimiento de educación de alto nivel y de desarrollo del país, los docentes deben iniciar el conocimiento y la aplicación de esta u otras teorías alternativas de calidad en el sistema educativo, lo que como resultado traerá estudiantes motivados y realmente incluidos en el sistema de enseñanza-aprendizaje.

Es bueno terminar este tema con el pensamiento de Medina y salvador (2002) que insisten en “Los profesores que se enfrentan a las demandas de una clase, no solo tienen que estar inmersos en la materia que enseñan, sino que han de poseer las habilidades de comunicación apropiadas para llegar con facilidad a los estudiantes”

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

Mendoza, A. (2003), al referirse a la enseñanza de la lengua y literatura manifiesta que “Por encima de factores como la adecuación del enfoque, de planteamientos metodológicos, de la secuenciación de contenidos, de los materiales y recursos e incluso del texto escolar, la actividad del profesor es determinante en el éxito o fracaso del aprendizaje” (p.67).

Con seguridad este pensamiento se puede aplicar a todo el campo educativo.

Frente a esto, lamentablemente no se puede dejar de reconocer en un elevado porcentaje de agentes del sector educativo la parcial formación profesional ya se traten de docentes, directores, supervisores, formadores de docentes, investigadores, analistas o asesores, con contadas excepciones. La baja estima a la profesión docente y de éste como investigador determina la escasez de profesionales altamente calificados, razón que debe llevar a priorizar la especialización.

Como referencia, es importante conocer algunas experiencias positivas y negativas en este aspecto. Francia, por ejemplo, a mediados del siglo pasado, ya había establecido la exigencia de especialización para la actual educación básica, motivo por el cual años más tarde estos docentes fueron considerados como clase superior, en términos de su perfil sociocultural. En Estados Unidos se impuso la idea de que la docencia debe apoyarse en conocimientos científicamente comprobados sobre técnicas de enseñanza. En Finlandia uno de los países más “pedagogizados”, la docencia y la pedagogía han alcanzado un elevado estatus, lo cual se refleja en una mayor cantidad de aspirantes a la docencia, llegando a contar con cátedras didácticas inclusive para madera o artes textiles. Lo anterior se menciona únicamente como referencia, pues la realidad diferente, de cada país ha de aplicar todo cambio de acuerdo a su contexto socio económico.

Widdowson, (1990) sostiene “Que la práctica sea consciente de la teoría y que la teoría tenga en cuenta la práctica” (p.103).

En todo caso, si lo que se busca es mejorar la educación, la necesidad de formación docente y su especialización es lo primero, siempre que se tenga en cuenta siempre la máxima anotada en el párrafo anterior.

De allí que promover el estudio, a través de becas a universidades de alto nivel, a quienes realmente cuenten con el perfil adecuado, puede ser una opción valedera, si a futuro ellos, al igual que los nuevos docentes que obtengan títulos de cuarto nivel oferten sus saberes al mercado educativo nacional, solo así cambiarán las antiguas pedagogías que aún se aplican, por nuevos métodos, que junto a la formación práctica y el conocimiento de psicología juvenil, favorecerá a la instauración de un nuevo sistema de enseñanza-aprendizaje, de niños y jóvenes en la realidad globalizada que se vive.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Riofrío, G. (2009) señala que “Un profesor tiene un reto, un desafío, al no solamente aprender a desarrollar sus actividades dentro del aula, sino además, tiene que formar parte de la comunidad educativa” (p.43).

Lo anterior constituye una verdad insoslayable, la nueva concepción de calidad que se ha generado, en relación a todas las actividades y con mayor razón a las educativas, plantean a todos quienes participan en ella, en los diferentes niveles, y principalmente a un buen docente el reto no solo de la enseñanza, sino de la relación abierta con compañeros, padres de familia, personal administrativo y sociedad en general

Desde luego, además, de lo citado, la planificación es determinante en el desarrollo de una docencia de calidad, motivo por el que coordinar los programas de las diversas materias, complementarlos informativamente, constituyen operaciones propias de los docentes. Parte de la planificación, es también la transformación de la docencia universitaria, en la que el eje fundamental no sea la enseñanza, sino el aprendizaje, esto significa:

- Preparar a los estudiantes para un aprendizaje autónomo (guiados por profesores), y complementariamente, preparar a los docentes para hacerlo posible.
- Dar mayor importancia al dominio de las herramientas de aprendizaje que a la mera acumulación de contenidos.
- Alcanzar organización en la formación orientada a la consecución de competencias

- Otorgar a la organización de los aprendizajes una perspectiva curricular de nuestro trabajo que refuerce la continuidad y la coordinación.

Para comprender este tema, es importante anotar la siguiente cita “El papel reservado al profesor del futuro, es el de organizador de la interacción de cada alumno con el objeto del conocimiento” (Medina, A., 2003, p58).

Gómez, M. (2009), al respecto manifiesta que “Los educadores deben fomentar en los alumnos la capacidad de análisis de las distintas situaciones que se presentan y llegar así a conseguir mayor objetividad” (p.58).

En conclusión, establecer las características de un buen docente en la nueva definición del papel formativo, significa, entre otros aspectos, planificar de forma distinta, haciéndolo de acuerdo a nuevas matrices, sin olvidar incluir la motivación correspondiente para que los alumnos se inicien en la investigación mediante el planteamiento de preguntas que los lleve a un análisis primario de temas básicos a su alcance; constituyéndose así en líder del aula, mediante el uso de didácticas adecuadas en cada caso.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Los alumnos como cualquier otro grupo de personas tienen sus propias características que los diferencia unos de otros, por lo tanto, para que la acción docente sea efectiva, ha de llegar a cada uno de ellos, pese a sus diferencias o capacidades.

Para responder a este reto, su formación como profesional debe ser especializada, actualizada y personalizada, a fin de dar atención a la diversidad mediante un conjunto de métodos y técnicas que le permitan actuar simultáneamente sobre varios estudiantes y que todos alcancen un aprendizaje óptimo, de igual forma, los docentes deben desarrollar competencias intelectuales, emocionales y manuales.

De hecho dentro de la posibilidad de llegar a todos, está la enseñanza personalizada, a la que unos autores la consideran no como un método ni una técnica, sino como la creación de un ambiente, entre el docente y sus alumnos que permita un acercamiento en forma singular, subir la autoestima del estudiante y sugerirle, constituyendo el agente principal de su propia educación.

Esas, son entre otras las características de la profesionalidad docente, que solo se alcanza con conocimiento y dedicación de todo su tiempo a esta actividad, pues caso

contrario, al compartir el tiempo con otras actividades, nunca se alcanzará el profesionalismo requerido.

Pilonieta, G. (2006), al respecto aclara que “La profesión es un ejercicio que exige una preparación y entrenamiento adecuados de manera permanente” (p.107).

Existen otras posibilidades a fin de llegar, como menciono, a todos los alumnos; pero para ello el docente ha de conocer las mismas, que deben ser armonizadas junto con las perspectivas del resto de componentes del grupo de profesores ya sean del departamento o del centro educativo, mediante el conocido aprendizaje cooperativo, que esencialmente requiere liderazgo.

Esto porque si bien sus conocimientos científicos los realizó y los realiza en la universidad u otras instituciones especializadas, la actualización didáctica se la aprende con la práctica diaria. De ello la necesidad de profesores investigadores para alcanzar alternativas que mejoren su capacidad y finalidad docentes. Todo esto, sin olvidar las repercusiones de la globalización en todos los ámbitos, que también han creado tendencias en el ámbito de la educación.

Fuentes P., Ayala A., Galán J. y Martínez, P.(2008), al respecto expresa que “Las tendencias de eficiencia, calidad e internacionalización que conforman, en parte, el panorama educativo actual y cuyo análisis debiera ser tomado en cuenta como modulador en la práctica de las actuaciones educativas” (p.17).

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

El sistema educativo actual exige como opción para alcanzar un nivel de excelencia cursar tres niveles en cualquier profesión, y además capacitación, la cual bien podría ser otorgada de acuerdo al grado profesional alcanzado, un inicial, un medio y un superior. Un superior, inclusive, porque la investigación y el conocimiento no tiene techo y permanentemente se dan novedades en todos los campos.

De acuerdo con lo anterior, es necesaria una capacitación que no solo los actualice, sino que vaya complementando sus saberes, por lo que, el aplicar lo anterior por niveles formativos es imprescindible. Para ello se tomaría en cuenta el perfil del profesor, lo que permitirá definir el grado de desarrollo de la competencia docente y establecer el nivel

formativo dentro del cual se incluiría y capacitaría. Así, basados en la larga experiencia del Instituto Cervantes de España, podría existir:

El Nivel A.- Dirigido a profesores novatos o en primera etapa de su desarrollo profesional.

En este nivel, más que curso se orientarían al acompañamiento o guía para el desarrollo de actividades y conocimientos prácticos para desarrollar sus actividades docentes, como: lleva a cabo una clase planificada, comunicar con precisión y gestionar actividades de aula mediante dinámicas. Todo ello mediante el uso de materiales didácticos, de documentos de referencia o de la ayuda de un tutor o de profesores con más experiencia.

El Nivel B.- Dirigido a profesores que ya poseen experiencia profesional y formativa en la enseñanza, adquirida en cursos que tengan una formación especializada.

Estos cursos se dirigirían a profesores que necesitan ampliar sus tareas docentes de las que son responsables, relativas a la planificación, selección de material didáctico o a la evaluación especial de los alumnos.

Estos cursos posibilitan a los asistentes: reorientar sus conocimientos para conceptualizar metodológicamente las técnicas docentes utilizadas; especializarse en los aspectos de una materia para encontrarse capacitados para explicarlos con precisión en el aula; desarrollar habilidades para interpretar las variables individuales y adaptar su actuación, así conocer y comprender la dimensión intercultural del aprendizaje.

El Nivel C.- Estaría dirigido a profesores especializados, con una amplia trayectoria profesional.

Las actividades de este nivel estarían orientadas al desarrollo de los aspectos de la competencia docente, aplicados para ejecutar las tareas especializadas, como la implementación o creación de cursos, diseño de materiales didácticos, elaboración de pruebas de evaluación o la enseñanza virtual. Los cursos permitirían a los asistentes conceptualizar y actualizar las teorías propias sobre una materia y sobre la enseñanza y el aprendizaje. Los cursos de este nivel, además, estarían dirigidos a las destrezas profesionales que se requieren para organizar o participar en proyectos académicos de investigación y su participación en actividades de formación y tutoría de maestros.

Sobre los contenidos citados, los profesores identificarán sus necesidades y planificarán su desarrollo profesional, desde un punto de vista metodológico, cognitivo y experiencial del proceso de adquisición y aprendizaje de la competencia profesional del profesor.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Tanto en los sistemas públicos como privados la función directiva, también, manifiesta cambios que responden a las transformaciones sociales, políticas y económicas que han obligado a las instituciones a cubrir nuevas formas y modelos de gestión que articulan sistemáticamente saberes y procesos de administración y dirección.

De igual manera, esta situación se ha dado en los gestores educativos, a quienes se exige sustentar su función directiva en una articulación entre los elementos mencionados con los conceptos de la gestión educativa y la fundamentación pedagógica.

Veciana, J.M. (2002) define la función directiva como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” (p. 128).

En el sector educativo, se pone de manifiesto que el gestor es quien orienta y lidera en la institución u organización: el direccionamiento estratégico, su organización y el manejo de conflictos desde procesos de concertación y evaluación, hasta mejoramiento continuo.

En cumplimiento de lo anterior, dirige los procesos de decisiones, de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el propósito institucional.

Los planteamientos anteriores permiten concluir que el gestor educativo es el actor fundamental en el desarrollo institucional. En definitiva, a través de su gestión en las esferas estratégica y operativa, se convierte en creador de valor en la institución.

En este sentido, el gestor educativo:

- Dirige la institución hacia el logro de su misión, visión, objetivos
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo

- Crea ambientes de trabajo que favorecen el clima organizacional
- Orienta y promueve el trabajo en equipo.
- Estimula los resultados individuales y colectivos.

En conclusión, el gestor educativo ha de velar por el cumplimiento de las normas educativas al interior de una institución, y en proyección al ámbito o contexto externo, solo entonces estará cumpliendo a cabalidad su gestión.

1.2.3.2 La función del docente.

En la actualidad, está ampliamente aceptado que el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje depende, en gran medida, de la calidad de los profesores que lo tienen bajo su responsabilidad. Mas esa calidad, a su vez, se da en base a la formación que ellos reciben, no únicamente a su formación inicial teórica, que adquirieron en la universidad, sino en todo el proceso posterior, ya en su desarrollo como profesionales, debiendo aclarar, inclusive, que el primer año de docencia es determinante, por cuanto en él aprenden a articular la teoría con la práctica, para desenvolverse adecuadamente en la tarea a desarrollar, a procesar las informaciones, a modificar sus conocimientos y creencias previas y especialmente a conocer a los estudiantes.

Esto en conjunto constituye la formación con aptitud pedagógica, que ha de estar respaldada por las administraciones educativas, que deben crear en las instituciones el ambiente adecuado para que estos procesos se den con garantía de facilitación a sus jóvenes docentes.

Además, no se debe olvidar que hoy en día por diversos motivos, muchos alumnos se enfrentan a situaciones complejas, como consecuencia de disfunciones familiares, o aspectos étnicos o curriculares; ante esto el profesor debe, comprender y tratar de dar solución a estos problemas si desea sacar adelante a sus alumnos y su tarea de verdadero docente, pues su actitud será la que vaya moldeando el auto concepto y autoestima del alumno.

Arancibia B., Herrera P. y Strasser K. (2008) manifiestan “Las percepciones expresadas por los profesores acerca de sus alumnos son claramente determinantes en el aprendizaje cognitivo y social de un niño” (p.182).

Lo anterior demuestra que la sola formación teórica de un profesor no es suficiente, sino el uso de estrategias de enseñanza, el acoplamiento a los estilos de aprendizaje de los alumnos y el suficiente conocimiento de su materia para organizarla de forma que sea fácilmente asequible a los estudiantes, son en definitiva lo que convierte a un docente en apto pedagógicamente.

Como una acotación a lo dicho, es importante el siguiente pensamiento “El profesor que pregunta por los datos se interesa por un proceso mental inferior. El docente que proporciona los datos al alumno y le pregunta qué significan, se interesa por un proceso mental superior” (Raths L., Wassermann S. y otros, 2006, p.172).

En definitiva se puede inferir que la función del docente en la actualidad ya no se limita a impartir conocimientos o a ser el facilitador para que el estudiante adquiriera un nivel apropiado de ellos, debe enfocar su misión en un sentido pragmático, a fin de que los conocimientos adquiridos por los estudiantes sean realmente aplicables en su vida. Además debe ser innovador y como tal ha de motivar en el alumno el deseo de ampliar sus conocimientos mediante la investigación y su sentido crítico, a fin de que adquieran la capacidad de argumentar siempre con bases demostrables.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

En no pocas ocasiones se escucha la afirmación de cómo la familia es la primera escuela de una persona. No cabe duda, en ella se inicia la vida, se hace los primeros amigos, se aprende lo conveniente y lo no conveniente y los padres con cariño y ejemplo siempre tratan de inculcar valores. De allí que cuando la vida de la institución familiar se resquebraja, sucede algo similar en la vida de cada uno de sus integrantes, principalmente en la de los más jóvenes o pequeños.

Una familia bien conformada, con bases fuertes de cariño, respeto, y responsabilidad entre otros, está en capacidad de apoyar el crecimiento de sus hijos y de la sociedad, guiando, planteando metas, soluciones, intercambiando ideas, requiriendo atención, cumplimiento etc., aun cuando su aspecto económico no sea de los mejores.

Lamentablemente en la actualidad esta visión de familia se ve disminuida y por ende el entorno que ofrece a sus integrantes y principalmente a los hijos, no es el que ellos, requieren.

Lo anteriormente señalado se confirma, cuando se menciona que “La familia puede presentarse como una institución muy ventajosa para el desarrollo intelectual del estudiante, como también puede ser el origen de problemas” (Guía Didáctica UTPL, 2010, p. 94).

Las familias, en cambio, en la mayoría de casos, consideran que la institución educativa es la encargada del enseñar a sus hijos, quienes allí aprenderán todo cuanto requieren, y así es, en cuanto a los contenidos del sistema educativo se refiere, la institución escolar tiene como fin que sus alumnos adquieran conocimientos y habilidades, que los transformen en individuos socialmente productivos. Pero esto es posible, siempre y cuando exista un entorno familiar positivo, entendiéndose por tal, el ambiente adecuado para captar lo aprendido, mediante el fortalecimiento de su autoestima con cariño familiar, sin sobresaltos y con los requisitos básicos que se les proporcione para sobrevivir: vivienda, alimentación, salud. El cumplimiento de estos requisitos no significa inversiones económicas exageradas, muchas veces, ni medianas, solo requieren de inversión de tiempo, compañía y amor.

Cuando existe este entorno familiar favorable, la educación escolar fluye sin contratiempo. Por el contrario la presencia de problemas familiares, por lo general, son la causa de problemas psicológicos, de baja autoestima, y dificultades en el aprendizaje que llegan no solo a afectar al estudiante, a la sociedad, sino también, a encarecer el sistema educativo.

Arancibia B., Herrera P. y Strasser K. (2008) establecen que “Los resultados de los niños de familias intactas tuvieron mejores evaluaciones, seguidos por los niños de familias reconstituidas y luego por las uniparentales” (p.247).

El rendimiento escolar es el resultado del complejo mundo en el que se desenvuelve el estudiante que engloban: cualidades individuales (aptitudes, capacidades, personalidad,..), medio socio-familiar (familia, amistades, barrio,...), realidad escolar (tipo de centro, relaciones con el profesorado y compañeros o compañeras, métodos docentes,...), etc. de allí que su análisis resulta complejo, pero aun así, cuando los centros educativos enfrentan el análisis o resultados de las evaluaciones y se detecta un número de alumnos que vienen obteniendo un bajo rendimiento académico, casi siempre se concluye, una vez analizadas las causas que pueden provocarlo, que en una u otra medida se deben al entorno familiar.

De allí que éste constituya base fundamental en el rendimiento escolar.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Con la implantación de nuevos modelos pedagógicos en la educación, y las posibilidades tecnológicas actuales, se produce un cambio en este campo, un cambio que implica que los estudiantes pasen de ser simples receptores de conocimientos ajenos, a convertirse en constructores de su propio conocimiento, y por tanto, formen parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje, más aun se constituyan en elementos activos que pueden responder a las demandas de la sociedad, en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades.

Salinas, J. (1997), en este contexto señala que “la función de los estudiantes consiste en:

Acceder a recursos de aprendizaje

Poseer destrezas para usar herramientas de información

Experiencias de aprendizaje, basadas en las necesidades de cada uno

Experiencias en tareas de resolución de problemas (pp.8-9).

En definitiva, el papel del estudiante es aprender a aprender y construir su conocimiento en forma crítica. Como se observa el papel del alumno ha cambiado en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro impartía, con un rol secundario y sin cuestionar, pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

En la actualidad el alumno investiga, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor.

Desde luego, cada alumno actúa dentro del grupo, de acuerdo con sus características individuales, las cuales se han de respetar, pues hay diferentes clases de alumnos, debiendo el docente identificar sus fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, y así tratar de extraer todo lo mejor del estudiante que tiene derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir, no estar de acuerdo y expresarlo con respeto y argumentos; y desde luego, tiene también deberes y obligaciones, como alcanzar su propia superación y llegar a constituir herramienta de desarrollo de la sociedad.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

El concepto y el proceso de enseñar no es completo si no va junto al de aprender, de allí que en educación hablemos del proceso de enseñanza-aprendizaje, un proceso entre docente y alumnos en el que los dos actores comparten mutuamente estas actividades.

Pero para que realmente éste se dé, el profesor, verdadero dueño de la situación, ha de favorecer todo aspecto que cree el interés y la empatía de los estudiantes por el conocimiento, demostrando que el aprendizaje se puede mejorar al trabajar en grupo y animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje. Enseñar correctamente es, por tanto, crear condiciones para producir conocimiento nuevo.

Los estudiantes por su parte han de conocer que el aprendizaje se realiza a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, que no basta recordar, que hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes que todo conocimiento es incompleto, y que, por lo tanto, se debe aprender permanentemente. Para ello se ha de comparar, repetir, dudar, curiosar, experimentar, etc. solo entonces estarán aprendiendo a pensar.

Antes de discutir sobre técnicas, métodos y materiales de una enseñanza dinámica hay que saber y enseñar que la base del nuevo conocimiento son la duda y la curiosidad del ser humano. Por ello el docente que es quien enseña tiene la obligación de hacerlo con ejemplo y responsabilidad, Solo entonces enseña con coherencia.

En el desarrollo de esta actividad, la comunicación entre el que enseña y los que aprenden ocurre en un grupo social, en donde tiene gran importancia lo informal, las emociones, la afectividad y las experiencias de cada uno. Una parte esencial de esta comunicación es saber escuchar, y que quien enseña ha de aprender a convertir su discurso, para el que aprende, en una conversación, en un diálogo en el que ha de estimular a la respuesta, hasta lograr que el que aprende, aprenda, tanto a escuchar como a hablar con él. En otras palabras “Más allá de las definiciones, es importante que los docentes reconozcan en su práctica que siempre han estado y están enseñando procedimientos” (Weissmann, H., 2007, p.41).

En el proceso de enseñar a pensar correctamente hay que respetar lo que sabe el que aprende, aprovechar la experiencia que ha vivido y discutir con ellos cómo se relaciona esta experiencia con el contenido que estamos tratando de aprender, y desafiarlos a que

vayan percibiéndose a sí mismos como personas capaces de saber mediante el aprendizaje, de allí que toda planificación de clase, el profesor la inicia con investigación en el grupo, sobre los conocimientos previos que respecto del tema a tratarse pueden tener. De lo dicho, se infiere que enseñar no es transferir conocimientos, tampoco es repetir lo que se escuchó o copió. Hay que comprender, experimentar, comprobar y construir un concepto, para cambiar o mejorar.

Quien enseña también debe tener apertura a querer bien al que aprende, a apreciar la práctica educativa en la que participa, a no temer demostrar afecto, pero tampoco permitir que éste interfiera en el cumplimiento ético de su deber, al entender que enseñar es una experiencia alegre por la propia naturaleza de la juventud con la que interactúa. El verdadero educador es un formador.

Cada docente posee su propia forma de enseñar y de aprender, por lo que debe tratar de explotar una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases, dentro de la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos dada por las características de cada uno de ellos.

Finalmente el docente debe evitar el abuso de toda evaluación absoluta, porque siempre será una información relativa. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno. Los estudiantes, por su parte, deben ser conscientes que sus calificaciones solo dependen de su trabajo y de su esfuerzo, comparado con el de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando dominio de la materia con la garantía de mejores calificaciones.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

Es indiscutible que para todos aquellos que están inmersos en el quehacer docente, la formación y la capacitación, fundamentalmente en el ámbito educativo, debe ser un compromiso continuo.

Huberman, S. (2005) sostiene que: “Desde un punto de vista clásico, entenderíamos a la capacitación como un proceso consciente, deliberado, participativo y permanente implementado por un sistema educativo o una organización” (p.25).

Si lo que se pretende es conseguir cambios sustanciales en el sistema educativo, es importante que, uno de los actores del proceso, el docente, debe, por propia iniciativa o respaldado por la institución para la que trabaja, procurar una capacitación permanente. Esto evidentemente traerá beneficios, no solo personales, sino a la comunidad educativa, y de manera particular a los estudiantes.

Chavarría, M. (2011) opina que son múltiples las tareas que hoy por hoy el docente debe enfrentar:

- “- Ponerse al corriente de la renovación de las disciplinas básicas;
- Iniciarse, a veces, en disciplinas nuevas (informática, tecnología general);
- Asimilar una pedagogía nueva basada en la interdisciplinariedad;
- Seguir las informaciones de los medios de comunicación de masas, con el fin de poder dialogar con sus alumnos, frecuentemente, impregnados de ellas;
- Preparar a los alumnos para la selección y utilización crítica de la información;
- Iniciarse en los problemas del trabajo y de la vida económica, en la pedagogía de adultos con vistas a tomar parte en la educación permanente, en la comprensión de los grandes problemas del mundo contemporáneo (desarrollo, entorno, derechos del hombre, paz, desarme, cooperación internacional);
- Colaborar con los padres y la comunidad; etc.” (p.124)

Definitivamente, para lograr el nivel educativo deseado, que permita formar bachilleres con una estructura sólida, es inevitable considerar las tareas diversas a las que refiere la autora citada.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Una de las ventajas de la capacitación de los docentes que es importante destacar, es que, a través de ésta se multiplican sus competencias, lo que le permite introducir en el salón de clase innovaciones en cuanto a metodología de enseñanza, recursos didácticos, técnicas educativas, etc.

La capacitación permitirá el intercambio de ideas, la retroalimentación, el apoderarse de los conocimientos de sus pares, para obtener resultados de los que se beneficiarán quienes están bajo su responsabilidad.

La capacitación abre posibilidades de crecimiento profesional, que a su vez permitirá al docente contar con mejores ingresos económicos y por lo tanto tener un nivel de vida más alto.

Lamentablemente la capacitación no solo trae ventajas a los docentes, sino que en algunos casos generan inconvenientes, como cuando los responsables de la capacitación (capacitadores) no cumplen con las expectativas de los asistentes, de ahí que es importante hacer una selección cuidadosa de los capacitadores, tomando en cuenta su hoja de vida, su experiencia, su formación académica, etc.

Otro inconveniente que se debe señalar es que los temas de capacitación no son de interés de todos los participantes, esto lleva a que se dé un clima de desinterés y evidentemente, los esfuerzos de quienes los organizan no sean bien aprovechados.

Por lo expuesto, quien desee capacitarse mediante un curso debe informarse de manera eficaz sobre el contenido del curso “Las fases de aprendizaje son cinco: Fase 1- Información: se trata de una fase de toma de contacto. El maestro debe informar a sus estudiantes sobre el campo de estudio en el que están por iniciar a trabajar....” (Van Hiele, D. Amore, 2011, p.103).

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Chavarría, M. (2011), señala que “para la mejora de la acción educativa a cualquier nivel, cabe la mención de tres pasos muy generales a la vez que muy concretos: reconocer la realidad educativa de la que se parte, establecerse propósitos de perfeccionamiento claros y realistas, y aprovechar los medios adecuados a esos fines.” (p.132).

Tomando como punto de partida la definición de la autora, y dando por contado que está reconocida la realidad educativa en cuanto a sus necesidades de formación, lo que corresponde es, el diseño del curso de formación.

En primer término se deben considerar los elementos básicos de una planificación estratégica, sistemática, activa y con un alto contenido formativo, esto es:

Determinación de objetivos, es decir qué es lo que se pretende con el curso de formación, evidentemente estos objetivos deben estar ligados a las necesidades.

Establecimiento de contenidos, esto es, los temas que deberán ser tratados para alcanzar los objetivos trazados.

Actividades: qué deben hacer los docentes asistentes durante el desarrollo del curso, a través de trabajos individuales o grupales, que refiriendo a los contenidos tratados, cumplan con los objetivos propuestos.

Estrategias, es decir todos los recursos que estén al alcance para cumplir con los objetivos planificados.

No se debe dejar de considerar, al momento de planificar un curso de formación: 1) el cronograma, que permitirá cumplir en forma ordenada y organizada todas las actividades propuestas para lograr los objetivos generales y específicos; 2) el presupuesto, es decir los recursos económicos que se invertirán para el desarrollo del curso de formación y, 3) la evaluación, que permitirá medir los logros alcanzados y determinar los niveles de eficiencia y eficacia del curso de formación.

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

Es innegable que, para lograr una educación de calidad, es necesario que el docente mantenga una preocupación permanente por capacitarse, más aún hoy, que las políticas gubernamentales apuntan en esa dirección.

Como lo señala Huberman, S. (2005, p.23) “Toda acción de formación permanente ha de comportar un cierto grado de innovación”. El autor de la cita, no deja de tener razón cuando sostiene que es importante alcanzar un nivel de innovación, que esté evidentemente ligado con el plan de formación y con las competencias que se busca lograr en el estudiante, esto es un nivel de conocimientos profundo, un desempeño apropiado en el aula y fuera de ella, una conducta apropiada en cualquier entorno, cuidando de ceñirse a valores positivos y habilidades y destrezas que permitan llevar a cabo una asignación.

A través de una formación continua, se busca que el docente logre un manejo acertado de la materia, conozca a profundidad de nuevas técnicas pedagógicas, de recursos

didácticos que conduzcan a cumplir los objetivos propuestos y a evaluar permanentemente los resultados alcanzados.

Con estos antecedentes, es el momento para concederle especial importancia a la formación docente, pues el profesional en este campo, ha logrado concienciar su papel e importancia en el desarrollo social.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en el colegio particular mixto “Misión Geodésica”, en la sección matutina, de la ciudad de Quito, ubicado en las calles Pucará y Consejo Provincial, en la parroquia urbana San Antonio de Pichincha. Los niveles educativos que oferta la unidad educativa son: Educación General Básica completa y Bachillerato General Unificado. Su infraestructura se apoya fundamentalmente en los holgados espacios verdes y recreativos, en las aulas amplias y en sus laboratorios. Sus estudiantes son en su mayoría de los alrededores de la parroquia. El entorno socio económico y familiar corresponde a un nivel medio-bajo.

El objetivo esencial de la unidad educativa “Misión Geodésica” es atender a la niñez y juventud con calidad educacional para la convivencia social.

2.2. Participantes

Para realizar el presente trabajo de investigación se aplicó el Cuestionario “Necesidades de Formación”, a docentes de Bachillerato del Colegio Particular “Misión Geodésica”. El grupo de 11 docentes está conformado por tres mujeres y ocho hombres. El 82% tiene título de tercer nivel y el 18% de cuarto nivel. El 73% de los docentes tienen títulos de Licenciados en Ciencias de la Educación, con distintas menciones; el 18% son Ingenieros y el 9% restante tiene título en Psicología Educativa. El 55% de los docentes cuenta con contrato indefinido y el restante 45% con contrato ocasional. Los datos arrojados nos permiten determinar que el 45% trabaja a tiempo completo, 18% a medio tiempo y el resto por horas. El 100% de los docentes dictan materias relacionadas con su formación académica.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento humano.

Para efectos de la investigación participaron:

- El señor rector, quien autorizó realizar la investigación

- El señor vicerrector, responsable de la organización y coordinación de los docentes para el levantamiento de la información, a través del cuestionario, instrumento que fue aplicado a 11 docentes de Bachillerato del Colegio Particular "Misión Geodésica".
- El investigador, responsable del presente trabajo.

2.3.2 Materiales.

Para llevar a cabo la investigación se utilizó:

- Guías relacionadas con los Proyectos 1 y 2, que muestran paso a paso el proceso que se debe seguir para levantar la información.
- El cuestionario con el formato establecido por la Universidad
- Lápices y esferográficos
- Portátil, para registrar la información necesaria
- Cámara fotográfica y de vídeo para registrar evidencias del trabajo realizado

2.3.3 Económicos.

Para realizar la investigación se incluyen los siguientes recursos económicos, gastos asumidos íntegramente por el investigador:

- El valor que cubre la inscripción de la asignatura correspondiente al trabajo de investigación.
- Valores que cubren gastos en impresiones, fotocopias, combustible para la movilización y refrigerio para los docentes.

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten un estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

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

- Es un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario” (p.104).

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

2.4.2 Métodos de investigación.

En el presente trabajo se utilizaron diversos métodos como:

- Analítico.- Se distingue por singularizar los elementos de un fenómeno para proceder a estudiarlos por separado. Se lo aplica en la interpretación de los resultados de las encuestas, lo que permitirá conocer de mejor manera las necesidades de formación.

Junto a las operaciones de análisis se aplican las de síntesis. Las primeras se realizan desde la perspectiva de la relación que existe entre los elementos que lo

conforman, y a su vez, la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis.

Este método es indispensable para determinar, mediante un razonamiento analítico, cuáles son las circunstancias actuales y el porqué de las necesidades de formación del docente de bachillerato.

- Sintético.- Toda investigación requiere de síntesis y en ésta se aplicará este método con el objeto de indicar información global sobre el tema en referencia.
- Inductivo.- En este trabajo permite la formulación de la hipótesis para llegar a establecer conclusiones sobre la base obtenida del análisis de cada una de las particularidades del presente estudio.
- Deductivo.- Se utiliza para demostrar como un principio general tiene su base en un conjunto de hechos particulares conformados por las experiencias pedagógicas de cada docente investigado.
- Hermenéutico.- El término proviene del griego que significa esclarecer o, traducir. Así, en el presente trabajo permite interpretar los resultados de las encuestas y explicar las relaciones entre un hecho y el contexto en el cual sucede.
- Estadístico.- Será empleado en procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos del presente trabajo.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas empleadas en la recolección y análisis, tanto de los datos como de la información fueron:

La encuesta: La encuesta es una técnica que fue aplicada al inicio del proceso de investigación y que permitió, mediante un cuestionario previamente elaborado, la adquisición de información y posibilitó conocer la opinión del docente.

Lectura: Esta técnica permitió el análisis de fuentes bibliográficas pertinentes y confiables, que dieron lugar a la selección de información, definiciones, citas, que sirvieron para la estructura teórica de este trabajo de investigación.

Mapas conceptuales: Esta técnica, que fundamentalmente es una red de conceptos, posibilitó el desarrollo de este trabajo, puesto que se utilizaron conceptos como referentes para la estructura de la información recabada y analizada.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

El instrumento de investigación empleado para recopilar la información, en la que se sostiene el presente trabajo fue el cuestionario, que es un instrumento básico de la observación en la encuesta. La información recabada en el cuestionario, que fue aplicado a los docentes del Colegio Particular “Misión Geodésica” permitió determinar las necesidades de formación de sus docentes, a nivel de bachillerato y permitió también, planificar un curso de formación, alineado a las necesidades que tienen los docentes.

2.6 Procedimiento

Como primer paso para el desarrollo del trabajo de investigación fue elevar la solicitud en dos instituciones educativas, en Quito, con el objeto de obtener la aceptación y la autorización para realizar la investigación. El pedido realizado al colegio particular “Misión Geodésica” fue recibido con toda la apertura del caso, luego de que la otra institución había ya comprometido su respaldo a otro docente investigador. Paso seguido se lograron reuniones tanto con el señor rector del colegio, como con el señor vicerrector, para coordinar el levantamiento de la información a través del cuestionario “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”. La aplicación del cuestionario se realizó de forma planificada y exitosa.

Luego de haber aplicado los cuestionarios, se realizó la tabulación respectiva de los datos obtenidos, para luego realizar la matriz de resultados, la que fue oportunamente enviada al equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes por su parte y luego del análisis correspondiente enviaron la autorización para que se continúe con el trabajo. El siguiente paso fue elaborar el marco teórico del trabajo de investigación

y la correspondiente elaboración de las tablas estadísticas con el fin de organizar la información recabada.

Finalmente se procedió a realizar el análisis, la elaboración del informe de investigación y la propuesta de un curso de formación, dirigido a los docentes del colegio.

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Diagnóstico de las necesidades formativas

A continuación se realiza el análisis y discusión de los resultados obtenidos del cuestionario “Necesidades de Formación”, aplicado a los docentes del colegio particular “Misión Geodésica”.

Para iniciar el análisis, se debe señalar que el 82% de los profesionales desempeñan el cargo de docente y un 18% un cargo de docente con funciones administrativas. Un 55% son casados, dato que demuestra que los docentes del colegio particular “Misión Geodésica” forman y son ejes fundamentales de lo que conocemos como núcleo familiar. También se determinó que un 73% de los docentes es de género masculino.

En relación a la investigación realizada y a los datos obtenidos, se evidencia que el 75% de los docentes del colegio “Misión Geodésica” posee título de tercer nivel.

Tabla 1. Interés por seguir programas de cuarto nivel

¿Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel?	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	82%
No	1	9%
No contesta	1	9%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Fullan, M (2002, p.122) “La formación docente tiene el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación”. Tomando en cuenta el criterio del autor, qué importante resulta, fundamentalmente hoy, que hemos logrado entender que el desarrollo de un país, viene de la mano de la formación especializada y continua de los profesionales y entre ellos de los docentes, seguir un programa para obtener un título de cuarto nivel.

Chavarría, (2004, p.143) “Las tres claves del éxito: la solidez académica, la habilitación didáctica y la ética profesional”.

Es importante destacar que del total de los docentes, el 82% está interesado y dispuesto a seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel. Este porcentaje revela la predisposición de los docentes para superarse y mejorar su situación personal, económica y evidentemente familiar, pero sobre todo por buscar, lo que señala el autor

citado, una solidez académica, que se refleje en el proceso educativo y que permita beneficiar, esencialmente, a los estudiantes.

Tabla 2. Área de formación que prefieren los docentes

¿Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse?		Frecuencia	Porcentaje
a. Maestría	En el ámbito educativo	8	73%
	En otro ámbito	-	-
b. PhD	En el ámbito educativo	1	9%
	En otro ámbito	-	-
No contesta		2	18%
Total		11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Según la LOEI (doc 1, p.19), los docentes tienen compromisos y obligaciones que asumir, entre otros: “procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”.

La tabla 2, que tiene relación con el área de formación que prefieren los docentes, y vinculación con la tabla 1, deja ver que el 73% de los docentes está interesado en hacer una maestría en el campo educativo y el 9% en seguir un PhD, en el mismo campo. Estos datos llevan a la conclusión de que los docentes demuestran un significativo interés personal y profesional y su responsabilidad por cumplir disposiciones legales.

Tabla 3. Participación de los docentes en temas de capacitación

	Si		No		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años?	10	91	-	-	1	9	11	100
¿Es importante seguirse capacitándose en temas educativos?	4	36	6	55	1	9	11	100

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Haciendo referencia a la tabla 3, el 36% de los docentes del colegio “Misión Geodésica” considera importante seguir capacitándose en temas educativos. Otro dato importante

que revela la tabla 3 es que un 91% de los docentes, haciendo uso de sus conocimientos en el área educativa, ha impartido en los últimos dos años, cursos de capacitación.

Tabla 4. Método de capacitación preferido por los docentes

¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	73%
Semipresencial	2	18%
A distancia	-	-
Virtual/Por Internet	1	9%
No contesta	-	-
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Según la tabla 4, el 73% de los docentes prefiere recibir capacitación en la modalidad presencial, un 18% en la modalidad semipresencial y tan solo un 9% a través de un método virtual o por internet. La mayoría de los docentes se inclinan por la modalidad cara a cara, pues sostienen que sus consultas e inquietudes pueden ser resueltas de manera inmediata.

Tabla 5. Horarios de preferencia de los docentes para capacitación

¿Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría recibir capacitación?	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	3	27%
Fines de semana	7	64%
No contesta	1	9%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

En cuanto a la preferencia en los horarios de capacitación que tienen los docentes, un 64% se inclina por recibirla los fines de semana, pues argumentan que en los días laborables resulta muy difícil y un tanto agotador recibir la capacitación, por todas las responsabilidades laborales que tienen con la institución. De todos modos un 27% si podría recibir capacitación, siempre y cuando se brinden las facilidades necesarias.

Tabla 6. Temas de capacitación que prefieren los docentes

¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	3	9%
Teorías del aprendizaje	1	3%
Valores y Educación	1	3%
Gerencia/Gestión educativa	4	12%
Psicopedagogía	-	-
Métodos y recursos didácticos	4	12%
Diseño y recursos didácticos	-	-
Evaluación del aprendizaje	3	9%
Políticas educativas para la administración	1	3%
Temas relacionados con las materias a su cargo	6	18%
Formación en temas de mi especialidad	4	12%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	3	9%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	9%
No contesta	-	-
Total	33	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Sobre los temas de capacitación que prefieren los docentes, la tabla 6 muestra que un 18% quiere capacitarse en temas relacionados con la asignatura que imparten. Estos resultados se alinean con lo que señala Dunkin y Precians “Los maestros exitosos poseen un amplio repertorio de habilidades de enseñanza, así como un buen dominio del tema” (citado en Arenas. 2009. Párr.12).

Retomando el análisis de la tabla 6, un 12% de los docentes prefieren capacitarse en temas relacionados con la Gerencia y Gestión Educativa, otro 12% se inclina por temas que refieren a métodos y recursos didácticos y otro porcentaje igual en temas vinculados con su especialidad. Estos datos dan muestra de que los docentes tienen sus objetivos muy precisos en cuanto a sus necesidades de formación.

Considerar al docente como guía de los estudiantes en su proceso de aprendizaje, nos exige reconocer cuáles son sus necesidades, así como reconocer sus habilidades, destrezas y fortalezas para de esta manera impulsar el desarrollo de capacitaciones con mayor enfoque a los procesos de aprendizaje y al adiestramiento en las nuevas técnicas de enseñanza para cumplimiento este objetivo.

Tabla 7. Razones por las que los docentes no se capacitan

¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que Usted no se capacite?	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	5	33%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	7	47%
Falta de información	-	-
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	1	7%
Falta de temas acordes con su preferencia	2	13%
No es de su interés la capacitación profesional	-	-
No contesta	-	-
Total	15	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

En cuanto a las razones por las que los docentes no se capacitan, los datos obtenidos del cuestionario aplicado, dan cuenta que un 47% refiere a los costos onerosos de los cursos y a pesar de que consideran importante mantener una formación permanente, los ingresos que perciben no les permiten financiar su capacitación.

Un 33% considera un obstáculo para su capacitación la falta de tiempo, pues deben redoblar los esfuerzos prestando sus servicios en más de una institución, para poder cubrir sus obligaciones económicas contraídas.

Tabla 8. Razones para la existencia de cursos de capacitación

Motivos por los que se imparten los cursos de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	5	28%
Falta de cualificación profesional	-	-
Necesidades de capacitación continua y permanente	1	6%
Actualización de leyes y reglamentos	8	44%
Requerimientos personales	4	22%
No contesta	-	-
Total	18	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Birgin, A. (2012, p.140) señala que "... no supone considerar que un docente en ejercicio se forma porque no está preparado para enseñar, sino reconocer que la formación inicial no agota la transmisión de los saberes necesarios para enseñar". Partiendo de este señalamiento y de los datos de la tabla 8, que permiten ver que un 44% de los docentes consideran que la actualización de leyes y reglamentos es el motivo más recurrente por el que se imparten cursos de capacitación y un 28% estima en cambio que es la aparición de nuevas tecnologías, se demuestra que los docentes del colegio "Misión Geodésica" le conceden una particular importancia a la formación profesional en temas que involucran a las nuevas tecnologías.

Tabla 9. Motivos personales de los docentes para asistir a curso

¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con la actividad docente	6	35%
El prestigio del ponente	1	6%
Obligatoriedad de asistencia	-	-
Favorece mi ascenso profesional	4	24%
La facilidad de horarios	-	-
Lugar donde se realiza el evento	-	-
Me gusta capacitarme	6	35%
Total	17	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Birgin, A (2012. p.140) señala que: "Un docente capacitado tendrá mejores oportunidades profesionales y, al mismo tiempo, esto contribuirá a mejorar la enseñanza". Considerando esta definición de Alejandra Birgin y los datos de la tabla 9 se puede ver que un 35% de los docentes asisten a los cursos de capacitación porque encuentran una relación con su actividad docente y les permite tener una visión distinta de su metodología y aprender nuevas estrategias y recursos de enseñanza. Un 35% también, considera que los motivos fundamentales para asistir a cursos de capacitación son los motivados por un crecimiento personal. Es importante destacar que un 24% de los docentes del colegio particular "Misión Geodésica" cree que lo que los anima a tomar curso de capacitación es que estos favorecen su ascenso profesional. Este análisis lleva a la conclusión de que los docentes consideran muy importante realizar esfuerzos para capacitarse y actualizarse y así lograr un nivel profesional más alto.

Tabla 10. Motivos personales de los docentes para asistir a curso

¿Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	-	-
Aspectos teóricos/prácticos	3	27%
Ambos	8	73%
No contesta	-	-
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Chavarría, M. (2004, p.125) menciona que “No se trata, por tanto, solo de saber cada día más o de hacer cosas novedosas en la sesión de clase, sino de ser cada vez mejor en la función que desempeña”. Considerando lo que menciona Chavarría y los datos obtenidos en la investigación, mostrados en la tabla 10, en donde un 73% de los docentes consideran que, tanto los aspectos teóricos como prácticos son fundamentales en el desarrollo de un curso de capacitación, se infiere que los docentes buscan actividades prácticas como talleres, trabajos en equipos, simulación de casos, trabajos colaborativos, etc., que permitan aplicar los aspectos teóricos tratados en un curso de capacitación.

3.2 Análisis de las necesidades formativas

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla 11. Información general del investigado

Cargo que desempeñaba	Frecuencia	Porcentaje
Docente	9	82%
Técnico docente	-	-
Docente con funciones administrativas	2	18%
No contesta	-	-
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

La tabla 11 muestra la situación de los docentes respecto al cargo que desempeñan dentro de la institución. Según los datos obtenidos el 82% de ellos desempeñan el cargo de docente y el 18% cumplen funciones administrativas.

Tabla 12. Tipo de contrato de los docentes en la institución

Tipo de relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	6	55%
Nombramiento	-	-
Contratación ocasional	4	36%
Reemplazo	-	-
No contesta	1	9%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Lo observado en la presenta tabla se relaciona con la estabilidad laboral que tiene el docente de la Institución investigada. En contratación indefinida se obtuvo el 55%, en contratación ocasional el 36% y un 9% se abstuvo de contestar.

Los resultados muestran un alto porcentaje de docentes en contratación ocasional, se concluye que la Institución no ofrece la estabilidad de trabajo necesaria para obtener un alto nivel de compromiso en el desempeño de funciones y el logro de objetivos educativos propuestos.

Este grupo de docentes carece de motivación, concentración, entrega en sus labores, pues la inestabilidad laboral influye directa y negativamente en su rendimiento profesional, quienes no cuentan con una fuente de ingresos seguros.

Tabla 13. Dedicación de los docentes en la institución en la que laboran

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	5	45%
Medio Tiempo	2	18%
Por horas	3	27%
No contesta	1	9%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

La tabla 13 permite evaluar el nivel de compromiso que el docente podría desarrollar en relación a las horas de trabajo que destina para trabajar en la Institución investigada. También nos permite respaldar con mayores argumentos la inestabilidad laboral que brinda la Institución.

Al evidenciar como resultado un 45% de docentes a tiempo completo, se concluye que un alto porcentaje de docentes se encuentra en riesgo laboral.

Los docentes a medio tiempo, 18%, y docentes por horas, 27%, evidencian el poco compromiso que podrían tener los docentes dentro de la Institución por el corto tiempo

que pasan con sus alumnos, situación que seguramente se verá reflejada en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 14. Relación entre asignatura y formación

¿Su materia tiene relación con su formación profesional?	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	100%
No	-	-
No contesta	-	-
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Pilonieta, G. (2006, p.72) menciona que “La calidad del proceso de la enseñanza depende de la formación y perfeccionamiento de los docentes”. Esta definición se alinea con los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, en cuanto a la relación entre la formación que tienen los docentes del colegio y la asignatura y que se evidencian en la tabla 14. El 100% de los docentes certifica que la materia que enseñan tiene relación con su formación profesional y esto es importante, más aún cuando las exigencias hoy por hoy apuntan en este sentido.

Tabla 15. Niveles en los que dictan clase los docentes

Años de bachillerato en los que impartes asignaturas	Frecuencia	Porcentaje
Primero	8	73%
Segundo	8	73%
Tercero	9	82%
No contesta	2	18%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Como detalla la tabla 15, son 11 los docentes que trabajan con los estudiantes de primero, segundo y tercero de bachillerato. La tabla muestra que el 73% dictan sus asignaturas en el primer año de bachillerato, igual porcentaje, 73%, para las asignaturas en el segundo de bachillerato y finalmente el 82% en el tercer año de bachillerato, esto significaría que la Institución logra mantener igual número de estudiantes para primero y segundo años. En el tercer año logra una mayor cantidad de estudiantes, aumentando el número de docentes. Se concluye que la cantidad de estudiantes determina la cantidad de docentes en cada nivel.

Tabla 16. Formación docente

Nivel más alto de formación académica que posee	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	-	-	-	-
Nivel técnico o tecnológico superior	-	-	-	-
Lic, Ing. Eco, Arq, etc. (3er nivel)	6	75%	3	100%
Especialista (4to nivel)	-	-	-	-
Maestría (4° nivel)	2	25%	-	-
PhD (4° nivel)	-	-	-	-
Otro nivel	-	-	-	-
No contesta	-	-	-	-
Total	8	100%	3	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

“A mayor grado de formación del maestro, mayor será el desempeño académico del alumno” (Arenas. 2009).

De los datos mostrados en la tabla 16, se determina que el 75% de docentes de género femenino y el 100% de docentes de género masculino poseen estudios de tercer nivel, mientras que el 25% de docentes de género femenino poseen títulos de Maestría. La conclusión señalada por el autor referido da cuenta de la importancia de tener docentes bien formados. La Institución Educativa, preocupada por los datos arrojados en la tabla 16, impulsará a los docentes para continuar con su formación académica, formando en un futuro próximo un grupo docente de alto nivel.

Tabla 17. Relación de titulación de pregrado

Su titulación en pregrado tiene relación con:	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	67%
Arquitecto	-	-
Contador	-	-
Abogado	-	-
Economista	-	-
Médico	-	-
Veterinario	-	-
Otras profesiones	1	33%
No contesta	-	-
Total	3	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Sobre la titulación de pregrado, los datos de la tabla 17, evidencian que un 67% de los docentes, tienen título de ingenieros con distintas menciones. Que apropiado resulta relacionar los datos mostrados en la tabla 17, con el señalamiento que hace Chavarría, M. (2004) “La formación de un maestro supone integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir entre su preparación científico-académica, su habilitación didáctica y su formación ética. Es preciso, por tanto, invertir a fondo en educación” (p.76).

Los datos obtenidos permitieron que las autoridades del colegio particular “Misión Geodésica” buscaran las maneras de organizar y financiar cursos de capacitación en temas de docencia, especializada en el nivel de bachillerato.

Tabla 18. Relación de titulación de postgrado

Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	-	-
Otros ámbitos	2	18%
No contesta	9	82%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

La tabla 18 muestra que en el colegio particular “Misión Geodésica” ninguno de los docentes cuenta con títulos de postgrado relacionados con el ámbito educativo. Un 18% posee títulos de cuarto nivel en otros ámbitos y un 82% no contesta, porcentaje que refleja que sus docentes todavía no han obtenido su título de postgrado. Estos datos presentan una situación preocupante pues lo deseable para una institución educativa es que sus docentes tengan estudios vinculados con el quehacer educativo.

3.2.2 La organización y la formación.

3.2.2.1 *Gestión educativa de la Institución.*

En lo que se refiere a la gestión educativa de la institución, en cuanto a favorecer la formación docente, el 80% de los docentes sostiene que el colegio si ha propiciado, en los dos últimos años, cursos de formación. Este dato demuestra que la institución muestra un interés por auspiciar cursos a sus docentes.

Tabla 19. Respecto de la Institución Educativa

	Si		No		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años?	8	80%	2	22%	1	33%	11	100%
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora está ofreciendo o elaborando proyectos/cursos seminarios de capacitación?	2	20%	7	78%	2	67%	11	100%
Total	10	100%	9	100%	3	100%	11	

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

La tabla 19 muestra, respecto de la Institución Educativa, que el 78% (7 de 11 docentes) no conoce si las autoridades de la institución están ofreciendo o elaborando proyectos y/o cursos seminarios de capacitación.

Se puede concluir entonces que la organización de nuevos cursos de capacitación son una necesidad en la institución y a la vez una gran oportunidad para involucrar a los docentes en este tipo de actividades. Evidentemente, es necesario que las autoridades informen a los docentes sobre estos esfuerzos.

Tabla 20. Relación entre temáticas de los cursos y áreas de conocimiento

En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	1	9%
Necesidades de actualización curricular	2	18%
Leyes y reglamentos	1	9%
Asignaturas que usted imparte	2	18%
Reforma curricular	5	45%
Planificación y Programación curricular	-	-
Otras:	-	-
No contesta	-	-
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Según los datos de la tabla 20, las temáticas más impartidas en los cursos que se han desarrollado y se desarrollan actualmente en la institución son los que se refieren a

Reforma Curricular y necesidades de actualización curricular, 45% y 18% respectivamente. También se puede evidenciar que no se están considerando mayormente los cursos sobre las áreas del conocimiento, ni sobre las leyes y los reglamentos. De acuerdo a estos datos, los cursos deben también apuntar a temas de actualización en leyes y reglamentos en el área de educación.

Tabla 21. Promoción de formación permanente en la institución

Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27%
Casi siempre	4	36%
A veces	1	9%
Rara vez	2	18%
Nunca	-	-
No contesta	1	9%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

En la tabla 21, 7 de los 11 docentes, es decir el 63%, considera que los directivos de la institución fomentan continuamente la participación del profesorado en cursos que promueven su formación. Este resultado permite deducir que la institución si está preocupada de que la formación de sus docentes sea sistemática y oportuna.

3.2.2.2 Análisis FODA de los docentes – Matriz.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Elabora sílabos, en función de experiencias anteriores Conoce técnicas de enseñanza Diseña instrumentos de evaluación del aprendizaje Promueve el aprendizaje activo Utiliza rúbricas de evaluación Utiliza técnicas básicas para la investigación	Falta de espacios para intercambiar conocimientos y experiencias Falta de formación en el manejo de estudiantes con capacidades especiales Falta de conocimientos profundos en el manejo de las NTICs
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Formación en el ámbito educativo que ofrece el gobierno nacional, a través del MEC El programa de becas propuesto por el Senescyt	La formación profesional inicial no es la deseada para un desempeño óptimo de la gestión educativa La formación y capacitación recibida no es la adecuada para facilitar el aprendizaje de los estudiantes La formación y capacitación recibida no permite el manejo óptimo de alumnos de etnias diferentes

Elaboración: Mora Guerrero Carlos Guillermo

3.2.3 La tarea educativa con la práctica pedagógica.

3.2.3.1 La persona en el contexto formativo.

Considerando los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes del colegio particular “Misión Geodésica”, se puede concluir que muestran una actitud abierta y un real interés por los cursos de actuación curricular y los propósitos y lineamientos del bachillerato general.

Tabla 22. En lo relacionado al análisis de la persona

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	-	-	-	-	3	27%	3	27%	5	45%	-	-	11	100%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	-	-	-	-	-	-	7	64%	4	36%	-	-	11	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	-	-	-	-	-	-	5	45%	6	55%	-	-	11	100%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	-	-	1	9%	1	9%	1	9%	6	55%	2	18%	11	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	-	-	1	9%	4	36%	3	27%	3	27%	-	-	11	100%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	-	-	-	-	2	18%	3	27%	5	45%	1	9%	11	100%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	-	-	-	-	-	-	7	64%	4	36%	-	-	11	100%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	-	-	-	-	1	9%	5	45%	5	45%	-	-	11	100%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	-	-	-	-	2	18%	2	18%	7	64%	-	-	11	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/las y ayudarles en su solución	-	-	1	9%	-	-	5	45%	5	45%	-	-	11	100%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de los estudiantes	-	-	-	-	-	-	5	45%	6	55%	-	-	11	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	-	-	1	9%	-	-	3	27%	7	64%	-	-	11	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	-	-	-	-	1	9%	5	45%	5	45%	-	-	11	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	-	-	1	9%	3	27%	1	9%	6	55%	-	-	11	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	-	-	-	-	1	9%	5	45%	5	45%	-	-	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Pilonieta, G. (2006, p.72) señala que “La calidad del proceso de la enseñanza depende de la formación y perfeccionamiento de los docentes”.

A propósito de lo que señala en autor citado, cumplir con los objetivos relacionados a la formación de los estudiantes, requiere de una adecuada y constante capacitación de los docentes, pues esta, deberá estar siempre alineada a las técnicas más actualizadas. Es así que en la tabla 22, en lo referente al Análisis de la persona, se muestran los siguientes datos:

Sobre sus conocimientos en las técnicas de enseñanza individual y grupal, así como el desarrollo de estrategias para la motivación de los alumnos, los porcentajes de las respuestas son idénticos, 55% en el nivel 5. Esto demuestra que cada vez es mayor la capacitación de los docentes en este tema; sin embargo, habrá también que considerar el

27% en el nivel 5, sobre si se conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, es entonces donde se debería tomar en cuenta para enfocar los esfuerzos, mejorar e incorporar mayores conocimientos en este aspecto.

Existe un 45%, de nivel 5, en el resultado sobre la formación que tienen los docentes, respecto a la utilización de herramientas tecnológicas (TIC), para poder acceder a información oportuna y así brindar orientación adecuada a los estudiantes. Considerando que actualmente este tema es de vital importancia en los procesos de aprendizaje, lo deseable sería que el 100% de los docentes tenga plenos conocimientos sobre las nuevas técnicas de comunicación e información, para de esta manera incorporar y enriquecer las tradicionales técnicas de enseñanza y obtener mayores y mejores resultados en el desarrollo del aprendizaje.

El porcentaje de respuestas en lo referente a, si la formación académica recibida es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, es del 45% en los niveles 4 y 5, apenas 1 docente que representa el 9% califica este resultado en nivel 3. De estos resultados se podría concluir que la capacitación con relación a tratar este tipo de formación no tendría mayor acogida, así entonces se podría empezar a trabajar en otro tipo de capacitaciones que refieran temas de mayor actualidad.

Tomando en cuenta lo relacionado al análisis de la persona se han identificado resultados que están entre el 45% y 64% en el nivel 5 y existen dos temas con un porcentaje menor al 64% (menos de la mitad de los encuestados) que responde en el nivel 4, sobre los temas: técnicas básicas para la investigación en el aula y el de percibir con facilidad problemas de los estudiantes.

Considerando los datos que se han obtenido, el análisis estaría enfocado en la debilidad de los docentes por no tener mayores habilidades para percibir los problemas de los estudiantes y conocer los aspectos relacionados a su psicología. Entonces, no existe un adecuado manejo de técnicas y herramientas para la investigación en el aula, la identificación de estas debilidades podrían considerarse como una propuesta para desarrollar capacitaciones al respecto y así contribuir en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 23. En lo relacionado al análisis organizacional

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	-	-	-	-	3	27%	2	18%	6	55%	-	-	11	100%
Conoce el procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	-	-	1	9%	4	36%	3	27%	3	27%	-	-	11	100%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	-	-	-	-	1	9%	2	18%	7	64%	1	9%	11	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	-	-	-	-	1	9%	7	64%	2	18%	1	9%	11	100%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	-	-	1	9%	-	-	3	27%	6	55%	1	9%	11	100%
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	-	-	1	9%	-	-	4	36%	5	45%	1	9%	11	100%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	-	-	-	-	4	36%	3	27%	4	36%	-	-	11	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	-	-	-	-	1	9%	5	45%	5	45%	-	-	11	100%
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, Áreas, Gestión administrativa...)	-	-	-	-	5	45%	4	36%	2	18%	-	-	11	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	-	-	1	9%	3	27%	5	45%	1	9%	1	9%	11	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	-	-	-	-	1	9%	8	73%	2	18%	-	-	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

En lo relacionado al análisis organizacional, la tabla 23 muestra los siguientes resultados:

En referencia a si la institución educativa realiza el análisis de elementos del currículo propuesto para el bachillerato, el 58% respondió favorablemente con el máximo puntaje (nivel 5), el restante se repartió entre los niveles 3 y 4, por lo tanto estos resultados determinan que el trabajo de la institución en niveles organizacionales es bastante positivo y de gran beneficio para todos quienes componen la organización.

Sobre si se conoce los procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes); el 27% de las respuestas se sitúan entre los niveles 4 y 5, una sola persona responde en nivel 2 (9%) y 4 docentes representando el 36% de los resultados escoge el nivel 3, aquí el análisis sería que existe aproximadamente un 50% de docentes que no conocen a profundidad la LOEI, siendo esta ley la que actualmente gobierna al Sistema Educativo Ecuatoriano, el 100% de los docentes deben estar al tanto de los cambios que tiene esta ley, cuales son los beneficios y que aportes hace al sistema educativo.

El 82% de las respuestas, a los temas de: si se analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato y lo referente al análisis del clima organizacional de la estructura institucional, está entre los niveles 4 y 5, lo que determina que la institución está llevando a cabo un buen trabajo al respecto, es decir los resultados obtenidos son absolutamente positivos.

Más de la mitad de los docentes, 55%, afirma conocer el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa, de lo cual se infiere que si existe compromiso por parte de la dirección y que existe una adecuada comunicación interna.

En lo referente a las herramientas que se usan en el proceso de aprendizaje, el seguimiento a proyectos educativos, el diseño de planes para mejorar la práctica docente y la implementación de nuevas herramientas para la autoevaluación de la práctica docente, las respuestas oscilan entre los niveles 4 y 5 con porcentajes aproximados entre el 60% y 70%.

Los resultados obtenidos en esta tabla evidencian que la institución se encuentra realizando procesos óptimos en todo lo relacionado al desarrollo organizacional, pues las respuestas de los docentes están siempre dentro de los niveles 4 y 5; pero al momento de comparar con el resto de tablas existen serias debilidades y esto genera oportunidades de desarrollar capacitaciones con referencia a las temáticas de formación general.

Tabla 24. En lo relacionado al análisis de la tarea educativa

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, (personalidad, clima escolar...))	-	-	1	9%	-	-	8	73%	2	18%	-	-	11	100%
Conoce el procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	-	-	1	9%	4	36%	3	27%	3	27%	-	-	11	100%
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	-	-	-	-	4	36%	4	36%	3	27%	-	-	11	100%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	-	-	-	-	1	9%	2	18%	7	64%	1	9%	11	100%
Conoce la incidencia de la interacción alumno-profesor en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	-	-	-	-	3	27%	4	36%	4	36%	-	-	11	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	-	-	-	-	1	9%	7	64%	2	18%	1	9%	11	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	-	-	1	9%	2	18%	2	18%	6	55%	-	-	11	100%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	-	-	1	9%	-	-	3	27%	6	55%	1	9%	11	100%
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	-	-	-	-	-	-	5	45%	6	55%	-	-	11	100%
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	-	-	1	9%	-	-	4	36%	5	45%	1	9%	11	100%
El proceso evaluativo que llevé a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	-	-	-	-	1	9%	6	55%	4	36%	-	-	11	100%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	-	-	-	-	4	36%	3	27%	4	36%	-	-	11	100%
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	-	-	-	-	-	-	3	27%	8	73%	-	-	11	100%
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	-	-	-	-	5	45%	4	36%	2	18%	-	-	11	100%
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	-	-	-	-	-	-	1	9%	9	82%	1	9%	11	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	-	-	1	9%	3	27%	5	45%	1	9%	1	9%	11	100%
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	-	-	-	-	-	-	3	27%	8	73%	-	-	11	100%
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	-	-	-	-	2	18%	1	9%	7	64%	1	9%	11	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	-	-	-	-	1	9%	8	73%	2	18%	-	-	11	100%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	-	-	-	-	-	-	4	36%	7	64%	-	-	11	100%
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje	-	-	1	9%	2	18%			8	73%	-	-	11	100%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	-	-	-	-	3	27%	2	18%	6	55%	-	-	11	100%
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario...)	-	-	1	9%	3	27%	4	36%	3	27%	-	-	11	100%
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	-	-	1	9%	1	9%	6	55%	2	18%	1	9%	11	100%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	-	-	-	-	1	9%	5	45%	5	45%	-	-	11	100%
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	-	-	-	-	-	-	5	45%	6	55%	-	-	11	100%
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	-	-	-	-	2	18%	3	27%	6	55%	-	-	11	100%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	-	-	-	-	1	9%	3	27%	7	64%	-	-	11	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	-	-	1	9%	-	-	3	27%	7	64%	-	-	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

De acuerdo a la tabla 24 con referencias a lo relacionado al análisis de la tarea educativa, factores de aprendizaje, de calidad, de interrelación alumno-profesor, oportunidades didácticas que ofrece la informática, la planificación de proyectos, no solo educativos sino los referentes a todos los ámbitos sociales, económicos y culturales, etc.; se ha determinado que definitivamente los docentes deben dar una guía en todos estos sentidos, mas no únicamente en las asignaturas de especialización.

Conocer los procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...) y lo referente a plantear, ejecutar y hacer seguimientos a los proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) son temas que están medianamente débiles de acuerdo a los resultados de la tabla en análisis, lo cual permite empezar a desarrollar procesos de capacitación a todo el equipo docente de la institución, para que de esta manera se continúe con los compromisos de realizar procesos educativos y de aprendizaje global que permita estar alineado a las políticas gubernamentales, donde la educación es un trabajo grupal, donde todos los involucrados deben aportar para que estos procesos formen ciudadanos comprometidos con el bien común del país, que es el progreso constante de la sociedad.

3.3 Curso de formación

Tabla 25. Cursos y Capacitaciones

Ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	45%
No	6	55%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Los datos de la tabla 25 muestran que el 45% de los docentes, en los últimos dos años, si ha recibido cursos de formación y, un 55% no los ha recibido. Este resultado advierte que la capacitación de los docentes en el colegio “Misión Geodésica” es insuficiente, considerando el momento por el que atraviesa la educación en el Ecuador, que exige procesos de formación continuos para el cumplimiento los reales objetivos de la enseñanza.

Tabla 26. Duración de los cursos en horas

Totalización, en horas, de últimos cursos recibidos	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 25	1	9%
De 26 a 50	2	18%
De 51 a 75	3	27%
De 76 a 100	-	-
Más de 100	4	36%
No contesta	1	9%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Los datos de la tabla 26 aportan al análisis de los resultados obtenidos en la tabla anterior, si se considera que el mayor porcentaje de horas se concentra en el rango superior a las 50 horas (de 51 a 75 horas, 27%, y más de 100, 36%), y un 9% no responde. Se corrobora la conclusión de que la capacitación a los docentes de la institución es insuficiente. La Institución deberá planificar, administrar y destinar continuamente mayores recursos para preparar a sus docentes a corto y mediano plazo.

Tabla 27. Tiempo del último curso

Hace qué tiempo realizó el último curso	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 5 meses	7	64%
De 6 a 10 meses	1	9%
De 11 a 15 meses	-	-
De 16 a 20 meses	-	-
De 21 a 25 meses	1	9%
Más de 25 meses	1	9%
No contesta	1	9%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

Los datos de la tabla 27, reflejan que un 64% de los docentes recibió su última capacitación hace 5 meses, un 9% lo ha realizado hace 6 o 10 meses, un porcentaje igual a quienes han realizado un curso hace 21 a 25 meses, y otro 9% no contesta.

Se demuestra con estos resultados que el docente recibe cursos de capacitación con poca continuidad y pasa mucho tiempo sin que haya asistido a uno de ellos. Para superar esta debilidad institucional, el colegio particular "Misión Geodésica" deberá promover

dentro y fuera de sus instalaciones cursos de capacitación con recursos internos o compartidos.

Tabla 28. Auspicio del último curso a los docentes

Lo hizo con el auspicio de:	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	3	27%
De la institución donde labora	3	27%
Beca	-	-
Por cuenta propia	3	27%
Otro auspicio	-	-
No contesta	2	18%
Total	11	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Carlos Mora Guerrero

La tabla 28 presenta datos importantes para nuestro análisis, el 27% de los cursos recibidos por los docentes han sido auspiciados por el Gobierno, el 27% por la institución educativa, un 27% lo ha realizado por cuenta propia y un 18% no contesta, lo que permite concluir que la capacitación es de interés con aporte compartido y que el factor económico es importante al momento de capacitarse.

La institución tiene el deber formal de motivar y respaldar a sus docentes, en la capacitación, promoverla con recursos propios y buscarla en ámbitos externos.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

CAPACITACIÓN EN METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS PEDAGÓGICAS PARA LA ENSEÑANZA EN NIVEL MEDIO (BACHILLERATO)

Introducción

Concluido el informe de la investigación realizada y el respectivo análisis de resultados, que muestran las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, sustancialmente en áreas comprometidas con la permanente superación de los actores del proceso educativo y de la organización en su conjunto, aprovechando las oportunidades, potencializando sus fortaleza y estableciendo en ellos un compromiso con la visión, la misión y los objetivos de la institución, surge la necesidad de una capacitación que tiene que ver con la metodología y las técnicas pedagógicas, apropiadas y pertinentes al bachillerato.

Es oportuno mencionar que, un porcentaje importante de docentes señala que es necesario que la institución mantenga la política de invertir en su capacitación, y esto apoyado en los datos que indican que un porcentaje mayoritario sostiene que su última capacitación la hizo hace menos de seis meses y fundamentalmente auspiciada por la institución en la que laboran.

Una de las ventajas de la capacitación de los docentes es que, a través de ésta se multiplican sus competencias, lo que le permite introducir en el salón de clase innovaciones en cuanto a metodología y técnicas pedagógicas para la enseñanza.

El Empirismo, en los procesos de enseñanza y aprendizaje, ha sido una herramienta de mucha utilidad, así las diversas técnicas y metodologías no han sido empleadas con la totalidad de sus características, para que estas logren su propósito más importante, educación y aprendizaje de calidad, para formar seres humanos con altos valores que ayuden al desarrollo de las sociedades. Estas distintas técnicas y variados métodos podemos distinguirlos y los hemos venido utilizando, en ocasiones, de forma incompleta. Esto podría ocurrir a causa de la falta de formación o el simple desconocimiento al respecto, por ello la especial importancia de desarrollar este tipo de capacitaciones y con estas, estudiar y analizar estas técnicas, que contribuyan en el procesos de aprendizaje, para poner en práctica los diferentes conceptos, teorías y metodologías que se vean reflejados durante y, sobre todo, después del proceso de educación y aprendizaje en la formación de niños, adolescentes y adultos quienes al final se convertirán en profesionales.

4.2 Modalidad de estudios

La Modalidad del curso, CAPACITACIÓN EN METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS PEDAGÓGICAS PARA LA ENSEÑANZA EN NIVEL MEDIO (BACHILLERATO), se desarrollará con el sistema semipresencial, pues los horarios que se fijen deberán adaptarse de acuerdo a la disponibilidad de tiempo, los días sábados o domingos.

4.3 Objetivos

4.3.1 General.

Capacitar a los docentes, de la entidad educativa, en métodos y técnicas para la enseñanza, preparando y potenciando sus habilidades y competencias en el área educativa, que vayan de la mano con el desarrollo tecnológico, objetivos, valores estratégicos y nuevos proyectos institucionales educativos para elevar los niveles de calidad en el aprendizaje.

4.3.2 Específicos.

- a) Establecer las metodologías más apropiadas y pertinentes que se han de utilizar en las aulas de clase para una adecuada enseñanza de la materia a impartir.
- b) Socializar las técnicas y metodologías a utilizar, adecuando los parámetros de aprendizaje.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El Curso de Capacitación será aplicado a docentes que poseen una trayectoria o experiencia profesional de entre 3 y 5 años, cumpliendo con los objetivos y proyectos estratégicos de la Institución educativa, y que así, se constituya como insumo para ampliar sus habilidades, para el desarrollo de la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los requisitos técnicos que se emplearán en este curso son:

- Computador portátil o Tablet, asignado a cada participante
- Retroproyector
- Conexión a Internet

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del curso.

MÓDULO I

Teorías de aprendizaje

“La educación como parte de la cultura universal es un producto histórico social, y, responde a las acciones humanas de un pasado, sobre las cuales se desarrolla su presente, y hace posible advertir su futuro mediante visiones diversas o integradas para su perfeccionamiento. En este sentido manifiesto que, la educación siempre estuvo vinculada al desarrollo social, económico, político y cultural de la sociedad en cada etapa de la historia; situaciones estructurales precedentes que obligan a generar los cambios que exige la sociedad actual, motivando las transformaciones del futuro para el servicio de las nuevas generaciones”.

El aprendizaje significativo

David Ausubel, psicólogo estadounidense, señala que “el aprendizaje del sujeto depende de la estructura cognitiva previa que este tenga para que pueda relacionarlo con la nueva información”. Se entiende por estructura cognitiva, al conjunto de conceptos e ideas expresadas simbólicamente de modo no arbitrario, es decir, “no al pie de la letra”, con lo que el estudiante ya sabe en determinado campo del conocimiento”.

El aprendizaje de los esquemas mentales

“Los esquemas o mapas mentales son desarrollados por el psicólogo británico Tony Buzan a principios de los años setenta, los esquemas mentales han servido para que el sujeto pueda organizar con facilidad los pensamientos y utilizar al máximo sus capacidades mentales. Dicho de otra manera, la teoría de los esquemas mentales permite al aprendiz: pensar, imaginar, soñar, organizar, representar la información en forma fácil, espontánea, creativa para que sea recordada y asimilada por el cerebro; Buzan afirma en su teoría que, “las ideas que tiene el sujeto pueden generar otras ideas que vayan conectándose, relacionándose y expandiéndose, libre de exigencias de cualquier forma de organización lineal”.

El aprendizaje por descubrimiento

“En el aprendizaje por descubrimiento, el sujeto en vez de recibir los contenidos de forma pasiva, descubre los conceptos, sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo. Brúner afirma que “lo que el sujeto va a aprender, el maestro no lo debe dar en su forma final”, es decir, debe ser reconstruido por éste, antes de ser aprendido e incorporado significativamente en su estructura cognitiva, “de esta manera se produce el aprendizaje deseado”. Brúner considera que, en el proceso de enseñanza y aprendizaje el maestro como el aprendiz tienen que cumplir ciertos roles fundamentales”.

El aprendizaje mediado

“Rubén Fuerstein indica que el factor cognitivo crea las modalidades energéticas que dirigen, orientan y guían el comportamiento del individuo; por tanto, la experiencia del aprendizaje mediado (EAM) es la característica responsable de la interrelación entre las personas. La flexibilidad en el aprendizaje del sujeto le permite apropiarse de estrategias y herramientas cognitivas para alcanzar de manera real el aprendizaje con la mayor autonomía posible; el aprendizaje mediado es posible, si quién lo realiza, comprende e interioriza el poder de la modificabilidad en sí mismo”.

El aprendizaje socio-cultural

“Lev Vigotski, psicólogo ruso, se basa en el aprendizaje socio-cultural de cada individuo, es decir, el medio en que éste se desarrolla, considera que es la mejor enseñanza, de igual manera, manifiesta que la interacción social se convierte en motor del aprendizaje. Por otra parte Lev Vygotsky introduce el concepto “Zona de Desarrollo Próximo” (ZDP) que es entendida como la distancia entre el nivel real del desarrollo y el nivel del desarrollo potencial. Para determinar este concepto, hay que tener presente dos aspectos: primero, la importancia del aspecto social. Segundo, la capacidad de asimilación del individuo. En este sentido el autor afirma que el aprendizaje y el desarrollo son dos aspectos que interactúan en el individuo”.

MÓDULO II

Autorregulación del aprendizaje

“El aprendizaje autorregulado constituye un constructo de gran relevancia teórica, cuya utilización se mantiene vigente en la búsqueda de formas eficaces para la enseñanza de la autorregulación en diferentes dominios y contextos educativos”.

Concepto del aprendizaje autorregulado

“Debe considerarse que el concepto de aprendizaje autorregulado surge desde muy distintas tradiciones de investigación, desde el constructivismo piagetiano, hasta los enfoques socioculturales y socio cognitivos. Durante las últimas décadas su definición ha cobrado especial trascendencia en el campo de investigación en la psicología educativa”.

El sistema de autorregulación del aprendizaje

“En términos de sistema, la retroalimentación que se obtiene al realizar la propia tarea es parte fundamental del proceso de autorregulación. La misma permite planificar, ajustar y actuar para el logro de las metas personales. Incluso ajustando las propias metas”.

Dimensiones del aprendizaje autorregulado

“Últimamente se ha incorporado al análisis del aprendizaje autorregulado una cuarta dimensión que es el contexto (Pintrich, 2004; Montero & de Dios, 2004). A su vez se insiste en la necesidad de considerar las variables que operan en distintos niveles del

contexto como uno de los aspectos a investigar con más profundidad (Zeidner, Boekaerts & Pintrich, 2000)”.

Metas personales y autorregulación del aprendizaje

“La autorregulación del aprendizaje implica procesos que se adaptan en forma reactiva y proactiva para el logro de las metas personales (Zimmerman, 2000). El logro de las metas personales define al sistema, y lleva a pensar en la autorregulación del aprendizaje como una conducta motivada. Avanzado el capítulo se volverá sobre la relación entre las metas y la autorregulación del aprendizaje”.

Autorregulación del aprendizaje, meta cognición y estrategias de aprendizaje

“Vale precisar el término “estrategias de aprendizaje” por su directa relación con la meta cognición y la autorregulación del aprendizaje. Se ha utilizado para designar aquellas acciones que selecciona deliberadamente el aprendiz a los efectos de alcanzar sus objetivos de aprendizaje”.

MÓDULO III

Métodos, técnicas y estrategias para un aprendizaje activo y participativo

Uno de los objetivos más importantes a cumplir en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es el de crear un ambiente con todas las facilidades para que sus actores, docente y estudiante, interactúen de una forma cómoda, es decir en un clima institucional-educacional de altísima calidad pedagógica, que sea muy sensible al comportamiento y actitudes tanto de los docentes como de los estudiantes, de manera muy creativa y desarrollando actividades que influyan y motiven la interacción de este proceso, y así permitan un aprendizaje integral.

“El método, desde su etimología, es considerado como el camino para llegar a un fin. Universalmente los métodos científicos inductivo-deductivo han sido trasladados al campo didáctico. El método inductivo va de las partes al todo, de lo concreto a lo abstracto, de lo conocido a lo desconocido, de los hechos particulares a los principios y leyes generales; por lógica dialéctica, el método deductivo sigue una dirección inversa a la propuesta. El proceso metodológico inductivo-deductivo se basa, en la síntesis y el análisis.

“Los procedimientos de análisis y síntesis se manifiestan a través de varias actividades como: exposición, diálogo, observación, representación, experimentación, demostración, refutación, comparación, ejemplificación, argumentación, abstracción, concreción, discusión, comprensión, generalización, particularización, sistematización, resumen, entre otras formas. Aplicados los dos métodos universales al campo didáctico, éstos admiten los procesos de análisis y síntesis, siguiendo algunos pasos, que demuestran actividad, participación del docente y del estudiante en la generación de aprendizajes, para lo cual es necesario realizar varias actividades como: observación, experimentación, comparación, abstracción y generalización cuando se aplica la deducción y aplicación, comprobación y demostración cuando se aplica la inducción”.

Consideremos a las estrategias activas y participativas en el área educativa, “estas son un conjunto de actividades que permiten la unidad y variedad de acciones, ajustándose y acomodándose a situaciones y finalidades. Se conoce también como disposiciones intencionales e inteligentes de las personas involucradas en el proceso de enseñanza y aprendizaje; son además, recursos que utiliza el docente para conseguir con eficacia y facilidad el logro de los objetivos deseados en los procesos instruccionales”.

Las técnicas de enseñanza y aprendizaje activas y participativas, refieren a las acciones concretas o específicas caracterizadas por la dinamia y alegría que utiliza el docente para manejar los recursos didácticos, y de esta manera lograr aprendizajes efectivos e integrales, desarrollando en el sujeto destrezas, habilidades, competencias, hábitos, valores y actitudes”.

Métodos y técnicas de aprendizaje activo y participativo en la escuela nueva

Al integrar y referirnos a la incorporación de aspectos que se refieran de manera particular y fehaciente a las influencias motivacionales que intervienen en el procesos de enseñanza y aprendizaje. Refiriéndonos a los conocimientos y aportaciones de la tendencia pedagógica de la filosofía de la Escuela Nueva, surge la globalización curricular, se exaltan los métodos activos, las técnicas grupales, los vínculos que forman parte de la enseñanza con la vida, el trabajo y la práctica. Y a estos aspectos les sumamos los referentes de las experiencias del Sistema Montessori y la Escuela Freinet, se obtiene los suficientes argumentos para definir que es actividad y que es participación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Cuatro ideas definen la metodología de la escuela activa: LA IDEA DE LIBERTAD, LA ACTIVIDAD, LA INDIVIDUALIDAD Y LA COLECTIVIDAD.

“La idea de la libertad, está asociada al concepto de autonomía del aprendizaje, donde se prioriza la actividad práctica sobre la actividad teórica, sin que aquello signifique potenciar el desarrollo psicomotriz únicamente, sino más bien todas las funciones del organismo humano, esto quiere decir aprender con todo el cuerpo. La idea de la individualidad señala la necesidad de considerar en la práctica metodológica la enseñanza de los intereses y necesidades del estudiante. La idea de la colectividad en cambio auspicia trabajos en pequeños grupos, dándole así a la escuela, una forma dinámica de aprendizajes sociales”.

La metodología experiencial

“La metodología experiencial es una alternativa dinámica que incluye técnicas activas y participativas; esta metodología es desarrollada por Kolb dentro de la teoría cognitiva del aprendizaje, que es parte del modelo pedagógico constructivista”.

El modelo de estilos de aprendizaje propuesto por Kolb explica cómo aprendemos, asimilamos la información, tomamos decisiones y solucionamos los problemas. Este modelo se inspira en diversas teorías psicológicas, especialmente en la teoría de Jean Piaget, al asumir la descripción de las etapas del desarrollo cognitivo y el papel de la adaptación y la teoría de Jerome Brúner, al retomar los conceptos de logro, retención y transformación de la información. Estas influencias teóricas permiten a Kolb fundamentar

su concepción del aprendizaje experiencial, sosteniendo como puntos claves del aprendizaje lo siguiente:

- a. El aprendizaje debe ser concebido como un proceso, y no como resultado.
- b. El aprendizaje debe ser construido de modo continuo sobre la experiencia del sujeto, para la solución de conflictos y de este modo adaptarse a la realidad.
- c. El aprendizaje debe ser holístico, global, de adaptación al mundo con transacciones entre la persona y el medio.
- d. El aprendizaje debe ser la creación de conocimientos.

La metodología problémica

Raúl Torres Fernández, plantea que la enseñanza problémica es aquella donde los estudiantes son situados sistemáticamente ante problemas cuya solución debe realizarse con su activa participación; en este sentido el objetivo no es sólo la obtención del resultado, sino su capacitación independiente para la resolución de problemas en general.

Simplificando las recomendaciones de varios autores, el proceso metodológico problémico contaría con los siguientes pasos:

Presentación del problema.

Análisis del problema.

Generar una o varias hipótesis.

Identificar faltas de conocimiento.

Decisión sobre metas de aprendizaje.

Aprendizaje individual.

Intercambio de resultados o socialización.

Metodología de enseñanza y aprendizaje por proyectos

El Aprendizaje por Proyectos, es una metodología que se basa y tiene sus cimientos, en muchas de las referencias que tiene el modelo Pedagógico-Constructivista, al enunciar que los estudiantes, son el actor más activo en el desarrollo y construcción de su propio conocimiento, al fomentar e integrar en sus esquemas, información relevante y discernir la que es inútil.

Para este modelo los estudiantes desarrollaran proyectos, muy cercanos al mundo real, para el cual ellos mismos llevaran a cabo los diferentes parámetros de la planeación e implementación de los mismos, enfocándose ya no únicamente en el aula de clase, sino interactuando de manera más concreta con la sociedad y el mundo que los rodea.

“Según Moursund, una de las características principales del aprendizaje por proyectos, es que éste no se enfoca en aprender “acerca” de algo; se enfoca en “hacer” algo, está

orientado a la acción, para que sea efectivo, los docentes deben planear cuidadosamente (contenidos pertinentes, objetivos de aprendizaje explícitos y evaluación auténtica)”.

Principales estrategias, técnicas activas y participativas de enseñanza aprendizaje

En este proceso de capacitación, las estrategias, técnicas activas y participativas de enseñanza y aprendizaje, en su contexto, se han de establecer de manera implícita. Pero aún se hayan esquematizado con todo el bagaje teórico que implica para cada una de estas estrategias y técnicas, se ha de poder considerar algunas en resumen como consideración al modelo pedagógico constructivista, el cual empleamos actualmente para la exposición de nuestras horas clase.

A continuación un cuadro de las estrategias y técnicas que abarcan los requerimientos metodológicos recomendados por el modelo en mención

ESTRATEGIAS	TÉCNICAS
Construcción de identidad personal, social y cultural	<p>De Presentación: Encuentro a través de objetos, telaraña, caramelos surtidos, avisos clasificados, el personaje, ensalada de frutas, autorretrato, descalabro, mansión de los deseos, quién falta, auto entrevista, presentación en espiral, quién soy, expectativas y compromisos, Canciones andantes, otros</p> <p>De Animación e Integración: El tren, la muñeca, caliente y frío, el vendedor, consignas, creo en ti, el regalo, el relato, el gato y el ratón, frases bonitas, en nuestra casa, coloque bien el lápiz, la silla vacía, zigzag, Slalom, juegos populares, tempestad, te gustan los vecinos, la confesión pública, para formar grupos, otras.</p>
Establecimiento de los prerrequisitos cognitivos, procedimentales y actitudinales de los estudiantes	Lluvia de ideas, foda o dafo, espina de pescado, diagramas de causa y efecto, encuesta, entrevista personal y grupal, escalas descriptivas, numéricas, pruebas objetivas, organizadores gráficos, exposiciones individuales y grupales, socio-dramas, informes orales y escritos, diálogos, mesa redonda, panel, juicio educativo, debate, exposiciones gráficas, periódicos murales, collage, otras.

<p>Construcción de puentes de aproximación entre los prerrequisitos y las nuevas adquisiciones de competencias</p>	<p>Los periodistas, frases célebres, refranes, principios, leyes científicas, organizadores gráficos, preguntas de reflexión, adivinanzas, lecturas previas, enunciación del tema, sopa de letras, crucigramas, discusión de casos, discusión especulativa en círculo sobre un nuevo tema, planificando, socio-drama, el árbol, qué harías tú si..., Un día 10 años después, ejercicio de valores, compartiendo vivencias, otras.</p>
<p>Motivación persuasiva para lograr, con inteligencia emocional, aprendizajes eficaces, durante el proceso educativo</p>	<p>Nuestras necesidades, mi proyecto de vida, soy parte de, qué quiero hacer, es posible, lo puedo, en los zapatos del otro, dejar huellas, lograr de quien depende, test de inteligencia emocional, para ti, para mí, mensaje de yo, parafrasear, mi cuerpo habla sin palabras, tres herramientas, autobiografía, radiografía del grupo, abcde, caras alegres y tristes, pienso-siento-me parece, príncipe de las mareas, naufragio, la conspiración, lecturas de cuentos, como estás, diálogo conmigo mismo, lo que los demás hacen por mí, las caretas, cuestionario de necesidad personal, buenos días, contrato psicológico, laboratorio de la conducta, los conflictos, otras.</p>
<p>Facilidad de actividades y tareas individuales y grupales divergente del pensamiento y comunicación asertiva</p>	<p>Asociando términos, tomar notas, de pesca, coloquio, discusión de casos, frente a frente, estudio dirigido, organizadores gráficos, entrevista colectiva, mesa redonda, panel, Philips 66, rejilla, taller, seminario, simposio, conferencia magistral, juegos de roles, expresiones sesgadas, foro, debate, juicio educativo, mi personaje, socio drama, lectura en silencio, lectura científica, lectura comentada, lectura comprensiva, palabras clave, círculos concéntricos, asesor y asesorados, representantes, collage, convivencias, boletín de prensa, el semáforo, la lectura y yo, dedos de la mano, perinola, la botella, tangram, itinerario, comprando acciones, pronóstico del tiempo, otras.</p>
<p>Integración a las nuevas estructuras intelectuales, psicomotrices y afectivo-emocionales</p>	<p>Elaboración de síntesis, resumen, cierre, agrupaciones y des agrupaciones, pensar en voz alta, rompecabezas de temas, visualizaciones y perspectivas, cuadrado secreto, categorías, críticos creativos, modelos, descripciones, de dónde es, espacios en blanco, añade palabras, contrarios, dramatizaciones. entrevista, grupos de encuentro, mesa redonda, panel, simposio, organizadores gráficos, recapitulación, extracción de conclusiones, demostraciones, listas de cotejo, ilustraciones,</p>

	reformulaciones problémicas, cuadros clasificatorios, círculos de estudio, círculos de calidad, otras.
Aplicación de los nuevos conocimientos en sus diversas manifestaciones educativas	Informes, resúmenes de lecturas, organizadores gráficos, problemas matemáticos, observaciones con guías estructuradas, experimentos, aplicación de encuestas, aplicación de entrevistas, dibujos, modelados, elaboración de maquetas, laberintos, itinerarios, ensayos topológicos, técnicas etnográficas, Solución de problemas.
Desarrollo de una cultura de investigación, en los diferentes procesos de enseñanza y aprendizaje	Identificación de problemas, árbol de problemas, selección de problemas, delimitaciones y alcances de una investigación, diagnósticos sociales, económicos, ecológicos, políticos, culturales en la comunidad, investigaciones de campo y procesamiento de información, problematizaciones contextuales, construcción de hipótesis, variables e indicadores, lectura de mapas, experimentos, pequeños inventos, trabajo de laboratorio, fichas cronológicas, bibliográficas, iconográficas, hemerográficas, lingüísticas, sistematizaciones, ejercicios de coherencia, lógica verbal y lógica matemática, efemérides, argumentación, redacción de informes, visitas y excursiones, otros
Desarrollo de aprendizajes por proyectos como medio de resolución de problemas y resolución de conflictos	Árbol de problemas, objetivos, alternativas, diagramas de causa y efecto, procesamiento de un marco lógico, procesamiento de un proyecto factible, diseño y elaboración de proyectos estratégicos participativos, organización y gestión PYMES, procesamiento de proyectos de aula, asamblea, coloquios, mesas de trabajo, Desarrollo de proyectos.
Facilidad de procesos de enseñanza y aprendizaje que integren las diferentes Áreas, y asignaturas	Ejercicios de integración de competencias en coordenadas y diagramas de Ven, juego de roles, lecturas complementarias de reflexión, una pregunta, contraste de valores y antivalores, simulaciones de interculturalidad, proyectos de aula, contextualizaciones, socio dramas, otros que puedan crearse con iniciativa del profesor/a, visitas de observación planificadas, otras creadas por el docente.
Aplicación de procedimientos para lograr	Pruebas: de ensayo y error, lista de cotejo, evaluación por pares, listas de control, registro descriptivo, escalas:

<p>competencias a través de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación</p>	<p>valoración, descriptivas, numéricas, gráficas, de actitud. Test, entrevista, encuesta, guía de observación, inventario, cuestionarios, pruebas orales, informes, trabajos prácticos, organizadores gráficos, matrices comparativas, identificaciones, reconocimientos, peritajes, juicios educativos, FODA, Caspe, espina de pescado, diagramas, organizadores gráficos, otros.</p>
--	--

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

El instructor que dictará el curso es ecuatoriano, con:

- Titulación de tercer nivel en: Licenciatura en Ciencias de la Educación, con especialización en Física y Matemáticas (PUCE).
- Titulación de cuarto nivel en: Maestría en Docencia, con especialización en Educomunicación (UPS).
- Diploma Superior en Docencia, con especialización en Educomunicación (UPS).
- Conocimientos en desarrollo de modelos curriculares; tendencias actuales de pedagogía.

4.5.3 Metodología.

El facilitador de la capacitación en metodologías y técnicas pedagógicas para la enseñanza en nivel medio, impartirá y coordinará clases a través de 3 módulos, de una duración de 20 horas cada uno, desarrollando una metodología de capacitación con un elevado enfoque profesional, destacando siempre las habilidades de cada uno de los docentes participantes, haciendo uso de los diferentes métodos, técnicas y estrategias, que se manipulan en el día a día de los procesos de enseñanza, así en el ejercicio docente.

La capacitación está orientada a la interacción permanente de todos los actores del proceso de aprendizaje, utilizando siempre diferentes casos o experiencias que podamos compartir para analizarlos y esquematizarlos, como fuente de aprendizaje, el uso de los ejemplos y la preparación de situaciones fortalecerán la capacitación. Advirtiendo que a su vez y, de manera muy importante el objetivo a cumplir en este proceso, es el mejoramiento de las técnicas y los métodos que se utiliza en las aulas de clase.

4.5.4 Evaluación.

Desarrollado y culminado cada uno de los módulos los docentes participantes deberán realizar informes de actividades, priorizando que tipo de método o cual metodología le ha parecido la más atractiva, se evaluará si han sido completamente comprendido cada una de las teorías expuestas.

La realización de lo que conocemos como Círculos de Estudio durante todo y todas las etapas de los cursos de capacitación, nos permitirá evaluar si los docentes participantes aplicarán y/o desarrollarán de una forma más consiente las técnicas y metodologías que permitan que la realización o participación de sus horas de clase sean más activas y participativas.

Al final del curso de capacitación se calificará también la pro actividad, y la participación en cada uno de los módulos de estudio, así como la aportación de nuevas técnicas que no se haya contemplado en este curso. Y se enviara un proyecto final que se presentará y expondrá para la culminación de la capacitación.

Ventajas de los Círculos de Estudio

Los círculos de estudio sustentan la capacitación en una metodología que permite al maestro las siguientes ventajas:

- a. Fortalecer las posibilidades de comunicación abierta entre maestros, miembros de la administración y autoridades de la Institución.
- b. Modificar los propósitos y puntos de vista sobre los enfoques educativos.
- c. Sustituir la competencia por la colaboración.
- d. Fortalecer una actitud de búsqueda de alternativas para solucionar problemas.
- e. Avanzar en el conocimiento de otros conceptos y metodologías.
- f. Pensar junto con sus compañeros para innovar sus prácticas de aula.
- g. Intercambiar experiencias en la docencia.

4.6 Duración del curso

El curso de capacitación para docentes tendrá una duración total de 60 horas, distribuidas en tres módulos, cada uno de ellos con una duración de 20 horas.

Al final de la capacitación se entregará un Certificado de Aprobación a los participantes que cumplan con al menos el 95% de asistencia.

La Evaluación a los participantes consta de dos componentes: el primero, un trabajo práctico e individual, fuera del aula, por cada módulo y/o tema en donde los alumnos aplicarán los conocimientos adquiridos durante la fase de capacitación presencial. El

instructor también considerará trabajos colaborativos o en equipos en clase, como parte de esta calificación. El segundo, una calificación que emitirá el instructor en la cual se evalúa la intervención proactiva de los participantes en cada uno de los módulos que integran el curso.

El trabajo práctico equivale al 60% del total de la nota, 50 % de esta nota al trabajo individual y el 50 % al trabajo colaborativo. La evaluación sobre la participación proactiva de los participantes equivale al restante 40% del total de la nota.

ANEXO 1

FICHA DE EXPRESIÓN DE INTERÉS	
Nombres completos	
Cátedra que imparte	
Institución Educativa	
Teléfonos	

		Marcar con X
Usted tiene interés en participar en el Curso de Capacitación en Metodologías y Técnicas Pedagógicas para la Enseñanza en el Nivel Medio (Bachillerato), como parte del cuerpo docente	SI ()	
	NO ()	

Firma

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

CRONOGRAMA / CAPACITACIÓN A DOCENTES NOVIEMBRE DE 2013																				
ACTIVIDADES		NOV					NOV					NOV								
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
MÓDULO I																				
1	1.1 El Aprendizaje Significativo.	x	x																	
2	1.2 El Aprendizaje de los Esquemas Mentales.		x																	
3	1.3 El Aprendizaje por Descubrimiento.			x																
4	1.4 El Aprendizaje Mediado.				x															
5	1.5 El Aprendizaje Socio-Cultural.					x														
MÓDULO II																				
1	2.1 Concepto del Aprendizaje Autorregulado.						x													
2	2.1.1 El sistema de autorregulación del Aprendizaje.							x												
3	2.1.2 Dimensiones del aprendizaje autorregulado.								x											
4	2.1.3 Metas personales y autorregulación del aprendizaje.									x										
5	2.2 Autorregulación del Aprendizaje, metacognición y estrategias de aprendizaje.										x									
MÓDULO III																				
1	3.1 Métodos y Técnicas de Aprendizaje Activo y Participativo en la Escuela Nueva.											x								
2	3.1.1 La Metodología Experiencial.												x							
3	3.1.2 La Metodología Problémica.													x						
4	3.1.3 Metodología de Enseñanza y Aprendizaje por Proyectos														x					
5	3.2 Principales Estrategias, Técnicas Activas y Participativas de Enseñanza Aprendizaje																			x
EXPOSICIONES SOBRE LOS INFORMES Y PROYECTOS																				
																				x

4.8 Costos del curso

PRESUPUESTO					
	DURACIÓN	HORARIO	MATERIALES	HONORARIOS	
				Costo/hora	Costo total
MÓDULO 1	20 horas	1 viernes, de 16H00 a 20H00 2 sábados, de 08H00 a 17H00	Pizarrón	50,00	1000,00
MÓDULO 2	20 horas		PC	50,00	1000,00
MÓDULO 3	20 horas		Infocus	50,00	1000,00
Total	60 horas	3 viernes y 6 sábados			3000,00

Financiamiento:

Los costos de curso serán cancelados en tres pagos mensuales, cada uno de 1000,00 dólares.

4.9 Certificación

Para obtener la Certificación del CURSO DE CAPACITACIÓN EN METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS PEDAGÓGICAS PARA LA ENSEÑANZA EN NIVEL MEDIO (BACHILLERATO), la asistencia será obligatoria, y se podrá justificar hasta un máximo de tres inasistencias, una en cada módulo o acumuladas. Se deberá tener cancelado el total del valor del curso, y el puntaje de evaluaciones en promedio no deberá ser menor a 7.0 / 10.0 puntos.

4.10 Bibliografía

Aguilar S., M. y Quintanar B., C. (2002). *El curriculum como espacio para la formación pedagógica y didáctica de los docentes*. Maestría en Ciencias de la Educación. Facultad de Psicología.

Buisán C., Marín, M.A. (2006). *Cómo Realizar un Diagnóstico Pedagógico*. Barcelona. Alfaomega.

Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F.y Garavito, C. (2004). *Las necesidades de formación permanente del docente*. Revista Educación y educadores, Nº. 7. pp.79-112. Recuperado el 30 de abril de 2009 de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2041051>.

Leiva, F. (2003). *PEDAGOGÍA para una educación diferente*. Quito. Editorial Radmandí.

Martín, M. (1999). *La didáctica ante el tercer milenio*. España. Editorial Síntesis S.A.

Martínez, F., Prendes, M.P. (2007). *Nuevas Tecnologías y Educación*. Madrid. Pearson Educación, S.A.

CONCLUSIONES

El análisis detallado de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario “Necesidades Formativas” permite obtener varias conclusiones, entre ellas:

- Un resultado importante en la investigación muestra que, un 55% de los docentes, reconoce que la formación profesional recibida permite orientar el aprendizaje de los estudiantes hacia una educación de calidad.
- Un 73% de los docentes de la institución, muestra interés por lograr una maestría en el ámbito educativo, en la modalidad presencial. Esto revela el compromiso que tienen los docentes por obtener una formación más solvente en este ámbito.
- Un 43% de los docentes sostienen que, son los elevados costos, los que les impide acceder a cursos de capacitación.
- Un porcentaje importante reconoce razones de crecimiento personal en la búsqueda de capacitación continua.
- La mayoría de los docentes de la institución reconoce haber analizado los distintos elementos del currículo propuesto para el BGU.
- La mayoría de los docentes destacan la importancia que la institución da a la organización de cursos de capacitación continua.
- La gran mayoría de los docentes de la institución reconoce que utiliza regularmente los recursos del medio para alcanzar los resultados de aprendizaje.
- Otro resultado de la investigación, importante de destacar, es el desconocimiento que tienen los docentes de la institución, de las posibilidades didácticas que ofrece la informática.
- Un 55% de los docentes conoce distintas técnicas de enseñanza individualizada y grupal.

RECOMENDACIONES

- Mantener una actitud abierta a las necesidades de formación de los docentes del colegio particular “Misión Geodésicas”, a fin de satisfacerlas.
- Apoyar a los docentes en su formación y obtención de títulos de cuarto nivel, no solamente como un logro personal, sino que supone un crecimiento institucional y de país, desde todo punto de vista.
- Apoyar a los docentes de la institución, a través de financiamiento, para que puedan acceder a cursos de actualización y capacitación.
- Impulsar y motivar constantemente a los docentes a involucrarse en procesos de formación, capacitación y cursos de especialización, tanto en la materia que imparten, como en estudios del mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Organizar cursos de capacitación continua, que permitan el crecimiento personal, en temas referidos al uso de la tecnología en el salón de clase y también de técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- Apoyar a los docentes, a través de estímulos en su formación, traducidos en talleres, cursos de capacitación y actualización, para conservar ese compromiso con sus educandos y con los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Organizar cursos de capacitación a los docentes en metodologías y técnicas pedagógicas para la enseñanza en nivel medio.
- Incorporar como política institucional, la autoevaluación y evaluación por pares, para monitorear el ejercicio docente y lograr mejores resultados en el proceso educativo.
- Considerando los resultados obtenidos a partir de un cuestionario aplicado, se propone y recomienda la capacitación a los docentes en metodologías y técnicas pedagógicas para la enseñanza en nivel medio (bachillerato).

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, E., Cases, I., Colén, T., CPR de Salamanca, CRA de Forfoleda, Flor, J., et al (2001). *La formación del profesorado*. Proyectos de formación en centros educativos. España. Editorial GRAÓ.

Aquino, J y Arecco, M.J. (1996). *Recursos Humanos*. Buenos Aires. Ediciones MACCHI.

Arancibia, V. (2010). *Psicología de la Educación*. México. Omega Grupo Editor.

Arboleda Toro, N. (2005). *Tecnología educativa y diseño instruccional*. Bogotá. Editores-Interconed.

Arenas, M. y Fernández, T. (2009). *Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la FCA de la UABC*. Recuperado de http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000200001&script=sci_arttext.

Arias, F. (1979). *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial Trillas.

Birgin, A. (2012). *Más allá de la capacitación*. Buenos Aires. Editorial Paidós SAICF.

Buele, M. (2010). *Guía Didáctica Planificación Curricular, Anexo 1*. Loja. Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.

Chagoyán, P. (2003). *Formación del profesorado*. Recuperado de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/2003/PROFESORADO%20-%20PedroChagoyan%204ene03.pdf>

Chavarría, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo*. México DF. Editorial Trillas.

Chiavenato, I. (1998). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. Mc Graw-Hill.

D Amore. B (2011) *Didáctica de Matemática*. Bogotá, Didácticas Magisterio

Estévez Zarazaga, J. M. (1996). *La formación del profesorado de secundaria, antecedentes, situación actual y prospectiva*. Actas de las III Jornadas de Teorías e Instituciones Educativas Contemporáneas. Recuperado de Colección de Estudios 35.

Fernández, M. (2004). *El desarrollo docente en los escenarios del currículo y la organización. Actas de II Congreso de Formación de Profesorado*. Recuperado de Revista de currículo y formación del profesorado.

Fuentes, P., Ayala, A., Galán, J. y Martínez, P. (2008). *Técnicas de trabajo en grupo*. Madrid. Ediciones Pirámide.

Fullan, M (2002). *Las fuerzas de cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Madrid. Editorial Akal.

Gómez, M (2009). *Filosofía de la educación*. Loja. Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.

Gutiérrez, José Ma. (2011). *La Formación Inicial del Profesorado de Secundaria*. Recuperado de Tribuna abierta.

House, R.. (1971). Ohio. State University.

Huberman, S. (2005). *Cómo se forman los capacitadores: Arte y saberes de su profesión*. Buenos Aires. Editorial Bonum.

Jaramillo, F.A (2013). *Proyecto de Investigación I: Guía Didáctica (Segunda Edición)*. Loja. Ediloja.

Jaramillo, F.A (2012). *Proyecto de Investigación II: Guía Didáctica (Segunda Edición)*. Loja. Ediloja.

Kaufman, R. (1984). *Determinación de necesidades*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Lafrancesco, G. (2011). *Transformaciones de las prácticas pedagógicas. Contextos, diseños metodológicos, paradigmas, modelos, estrategias y políticas*. Bogotá. CORPORACIÓN INTERNACIONAL © CORPORACIÓN INTERNACIONAL. PEDAGOGÍA Y ESCUELA TRANSFORMADORA –CORIPET.

Lepeley, M.T. (2003). *Gestión y calidad de educación*.

Medina Rivilla, A. (2008). *Didáctica General*. Madrid. Gráficas Rógar.

Murria, R. (1991). México. McGraw-Hill.

Pascual, R., Villa, A., Auzmendi, E. (2006). *El liderazgo transformacional en los centros docentes*. Bilbao.

Pérez Claro (1998) Liderazgo y ética. Bilbao. Deusto.

Pozo, M.T y Salmerón, H. (1999). *Tendencias conceptuales metodológicas en la evaluación de las necesidades. IX Congreso Nacional de Modelos Educativos*. Málaga.

Raths, L., Wassermann, S. y otros (2006). *Cómo enseñar a pensar*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Real Academia Española (1992). Madrid. Editorial Espasa Calpe.

Santana, M. (2009). *El diagnóstico de necesidades de formación*. *Revista de Educación*, 350. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_11_12_a/_private/diagnosticonecesidad es.pdf.

Tejada, J (2007). *Formación de Formadores: escenario aula*. Madrid. Thomson.

Terigi, F. (2009). *La formación inicial de profesores de educación secundaria: necesidades de mejora, reconocimiento de sus límites*. Recuperado de *Revista de Educación*, 350. Septiembre-Diciembre 2009.

UTPL. (2010). *Currículo Educación Básica*. Loja. Ediloja.

UTPL. (2010). *Psicología del Aprendizaje*. Loja. Ediloja.

Zabalza (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Madrid. Gráficas Rógar.

ANEXOS

Quito, diciembre 11 de 2012

MSc. Marcelo Tufiño

RECTOR

Colegio Particular "Misión Geodésica"

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



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

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
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 evalúo 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

Re: DATOS INFORMATIVOS-CARLOS GUILLERMO MORA GUERRERO

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

Enviado: miércoles, 19 de diciembre de 2012 13:35:07

Para: CARLOS MORA GUERRERO (cgmg7@hotmail.com)

Buenos días

Carlos

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Re: matriz de tabulación

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

Enviado: lunes, 18 de febrero de 2013 13:35:16

Para: CARLOS MORA GUERRERO (cgmg7@hotmail.com)

Buenos días

Carlos

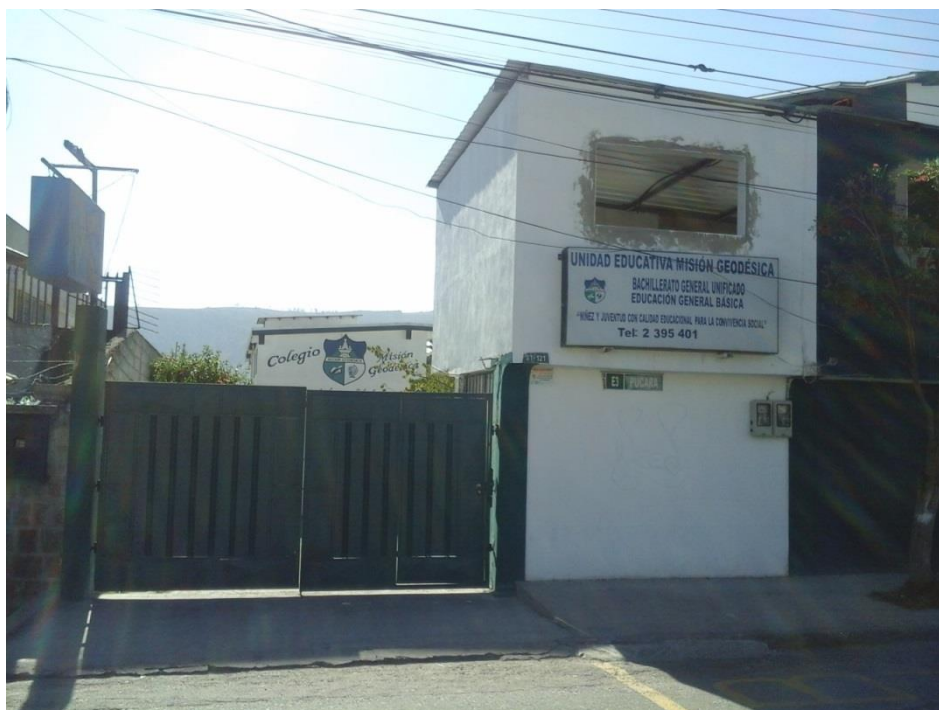
La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja



Vista y acceso principal – Colegio Particular “Misión Geodésica”



Lema del Colegio Particular “Misión Geodésica”



Aulas – Colegio Particular “Misión Geodésica”



Cancha deportiva – Colegio Particular “Misión Geodésica”



Alumnos en su tiempo libre - Colegio Particular "Misión Geodésica"



Vista lateral – Colegio Particular "Misión Geodésica"



Acceso principal al área administrativa – Colegio Particular “Misión Geodésica”



Placa informativa – Colegio Particular “Misión Geodésica”