



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Tema: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Monseñor José Calasanz Rosenhammer San Ignacio de Velasco-Santa Cruz-Bolivia, durante el periodo Lectivo 2012-2013”.

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

AUTORA: Hurtado Tomichá Lucía, M.Id. Lic.

TUTOR: Riofrío Calderón Gioconda. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO - Loja

2013

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Gioconda Riofrío Calderón

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Monseñor José Calasanz Rosenhammer” realizado por la profesional en formación: Hurtado Tomichá Lucía; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, abril de 2015

f.....

Autoría y cesión de derechos

“Yo Hurtado Tomichá Lucía declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Autora: Lucía Hurtado Tomichá

Boliviana

Cédula: 5394032 S.C.

DEDICATORIA

Dedico esta obra a mis estudiantes del colegio Monseñor José Calasanz Rosenhammer, quienes, con su vida llena de ilusiones y proyecciones hacia un mundo nuevo, me transmiten y renuevan en mí ese deseo de ser cada día mejor persona. Y a mí padre Fundador, Fernando Rielo, que junto con Cristo son mis maestros y mis modelos a seguir. Ellos me conducen por caminos que jamás me arrepentiré de haberlos recorrido.

F.....

Firma de autor

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a mis hermanas y hermanos de comunidad, misioneras y misioneros identes, por su gran colaboración, apoyo e incentivo al estudio. A todos los colegas del Colegio Monseñor José C. Rosenhammer por su esfuerzo y dedicación a esta noble labor de educadores. También agradezco a los amigos que han sido parte de este trabajo.

Índice de contenido

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	viii
1. INTRODUCCIÓN.....	26
2. MARCO TEÓRICO.....	29
2.1 Necesidades de formación.....	29
2.2 Concepto.....	30
2.3 Tipos de necesidades formativas	31
2.3.1 Evaluación de necesidades formativas.....	32
2.3.2 Necesidades formativas del docente.....	33
2.3.3 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	34
2.4 Análisis de las necesidades de formación.....	37
2.4.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	38
2.4.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	39
2.4.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	40
2.4.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	40
2.4.1.5 El bachillerato boliviano	41
3. METODOLOGÍA	61
3.1 Contexto	61
3.2 Participantes	62
3.3 Diseño y métodos de investigación	62
3.3.1 Diseño de la investigación	62
3.3.2 Métodos de la investigación.....	62
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	68
3.4.1 Técnicas de investigación.....	68
3.4.2 Instrumentos de investigación	68
3.5 Recursos.....	69
3.5.1 Talento humano	69
3.5.2 Materiales.....	69

3.5.3 Económico	70
3.6 Procedimiento	70
4. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
6.CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	102
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112

RESUMEN

Las múltiples teorías pedagógicas que han ido apareciendo a lo largo de la historia hasta nuestros días, han derivado de los modelos filosóficos vigentes. Estos paradigmas han hecho su aporte positivo y a la vez negativo en el campo educativo. No podemos desvincular el quehacer educativo de la filosofía porque están íntimamente unidos.

Los modelos filosóficos se han centrado en el estudio del ser sobre la base de un seudoprincipio, el de identidad. Este modelo de alguna manera ha ido destruyendo esa relación entre profesor y estudiante. Es el mismo caso de la concepción que se tiene de persona, “el ser es el ser”, aplicado al ser humano, el ser está encerrado en sí mismo, por tanto es una visión reductiva.

Como educadores tenemos que ser conscientes ¿Qué definición de persona tenemos? ¿Quién es nuestro modelo a seguir? Para así poder acometer la tarea educativa en nuestras aulas.

El presente trabajo de investigación se proyecta a descubrir y detectar las necesidades de formación que requieren los docentes de bachillerato, con el propósito que la formación que se les ofrezca a los profesores repercuta en los jóvenes, para que estos al terminar sus estudios en el colegio puedan vencer las dificultades en los diferentes centros de estudios superiores

1. INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación hemos analizado y estudiado a través de la observación, las encuestas realizadas para el **Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Monseñor José Calasanz Rosenhammer- San Ignacio de Velasco (Bolivia)**.

En la Unidad Educativa, arriba mencionada, se observa que la mayoría de los profesores tienen ese impulso y esa ilusión de continuar estudios superiores, a pesar de las muchas dificultades que se les presenta: tiempo, porque muchos trabajan en uno o dos colegios a la vez, también porque existen pocas ofertas de estudios, aquí en San Ignacio de Velasco; por el momento los únicos cursos de formación que tienen los docentes son los que ofrece, de forma obligatoria, el Estado.

Las únicas instituciones educativas que en esta región se preocupan por la formación de sus docentes son los colegios de convenio o concertados. Buscan profesionales, pagando con sus propios ingresos a personas para que vayan desde Santa Cruz de la Sierra a San Ignacio a impartir cursos que los directivos ven necesarios para sus docentes.

Otro de los factores por que el profesor de bachillerato no sigue estudios superiores es por la falta de oportunidades en el medio. San Ignacio de Velasco es un pueblo con casi cuarenta y cinco mil habitantes, tiene una sola universidad, la Universidad Estatal, que apenas cuenta con tres carreras, y que funciona con mucha dificultad porque no tiene docentes capacitados para llevar adelante estas carreras; tienen que venir de Santa Cruz de la Sierra, Capital del departamento para dar las clases.

Esta región alejada de Bolivia, a casi 500 km de la capital del departamento es difícil que alguna universidad privada se arriesgue invirtiendo presupuestos para implementar carreras de tercer nivel y peor aún con alguna maestría. Primero porque sería una inversión a fondo perdido por los muchos gastos que supone poner en marcha una universidad con un poco de seriedad. Muchas lo han intentado, pero al final han fracasado porque la mayoría de la población no tiene presupuesto para estudios, apenas tiene para comida, vivienda y salud.

A través de la investigación, nos hemos dado cuenta de la importancia de la constante formación que necesitamos todos los seres humanos. En este caso, los docentes de bachillerato para llevar adelante la gran misión de educar, que se nos ha asignado por medio de nuestra noble profesión de docentes, para que la educación se oriente hacia el desarrollo integral del ser humano.

Nos hemos centrado en determinar las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato del colegio Monseñor José Calasanz Rosenhammer. Este trabajo de investigación nos servirá para sugerir a la dirección de la Unidad Educativa programas de formación continua en base a esas necesidades y, por supuesto, también servirá para otros colegios de San Ignacio de Velasco que estén atravesando por la misma problemática educativa.

Sabemos que el campo de la educación es muy amplio y complejo. Sería utópico querer abarcar todos los ámbitos: familia, sociedad, medios de comunicación social, etc. Por ello nos hemos centrado en esta Unidad Educativa y en la necesidad de formación de los profesores de la misma.

El maestro jamás debería sentirse ya formado completamente, sino más bien con una constante necesidad de formarse, de actualizarse para poder dar lo mejor de sí mismo.

Para el desarrollo del trabajo tuvimos la colaboración de la directora y también la buena disposición de los profesores para responder las encuestas que se les hizo. La dificultad que surgió fue la falta de tiempo disponible de los encuestados, porque se aplicaron en la hora del descanso. De igual modo la dificultad que tuvieron fue la comprensión de algunas palabras que son más utilizadas en Ecuador.

Por medio del curso de formación/ capacitación que se ha elaborado para los docentes de bachillerato del colegio Rosenhammer se podrá de alguna manera motivar para que vean la necesidad e importancia de su formación personal continua. Que puedan también identificar la repercusión que esto tiene en la educación integral de sus estudiantes.

La educación, con una visión bien formada ayuda al ser humano a no dejarse embaucar, engañar por las diversas ideologías que acechan a las ciencias que no tienen un modelo exento de tendencias ideológicas, sino una filosofía que ayude a la persona a desarrollarse en todos los aspectos de su vida.

El objetivo general de este trabajo es identificar las necesidades de formación que tienen los profesores de bachillerato de la referida Unidad Educativa, fundamentar la formación continua a la que se debe sujetar los docentes y establecer un curso como experiencia piloto de la formación permanente.

Como objetivos específicos nos hemos propuesto, primero aplicar una encuesta para establecer las necesidades de formación que tienen los profesores de bachillerato, en segundo lugar queremos establecer un marco teórico de la propuesta de formación a los docentes de la Unidad Educativa; y por último diseñaremos un curso modelo de formación acorde a las necesidades de los docentes y a la fundamentación teórica.

Somos conscientes que no erradicaremos en su totalidad las necesidades de formación que el centro tiene, no obstante seremos capaces de intentar por lo menos de ayudar a paliar en algo las falencias que en este sentido la unidad educativa posee.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Necesidades de formación

El ser humano tiene necesidades de todo tipo. Entre las que prevalecen está la necesidad de aquellos aspectos vitales que tiene en su interior y que exigencialmente debe desarrollar para poder progresar en los valores y virtudes que posee. Son esas necesidades de formación humana a las que el maestro Fernando Rielo prioriza en orden al desarrollo bio-sico-espiritual del ser humano, a fin de potenciar todas sus capacidades bajo un modelo, que es Cristo.

Partiendo de este concepto, de necesidad también diremos que el ser humano no solamente tiene necesidades básicas sino que tiene también necesidades superiores, como es la de formación integral de su persona, que para llevarla a cabo necesita de la ayuda de sus semejantes. Así mismo tenemos que tomar en cuenta que para poder formar al educador o a cualquier ser humano debemos tener condiciones muy precisas, tal como nos lo señala Prieto (2004) *“Hace falta una profunda calidad humana, una sensibilidad a flor de piel, mucha alegría de vivir, mucha ternura, gusto por los juegos y la risa en los labios y en la mirada”* (p. 15).

Para ser maestro, como todas las profesiones - ésta de forma especial - se necesita adquirir y vivir un humanismo exquisito; es decir, desarrollar todos los dones y virtudes que cada persona posee desde el momento de su concepción para ponerlos al servicio de sus estudiantes y potenciar en ellos todas sus facultades.

Cuando hablamos de calidad humana nos referimos a una educación integral del ser humano: cuerpo (biológico), alma (psicológica) y espíritu (la fuerza trascendental que existe en toda persona). El maestro no tiene que perder de vista estas tres estructuras de la persona en su misión de educador, y por supuesto sabemos que no sólo se enseña con las palabras sino sobre todo con el ejemplo: un maestro que sea coherente con lo que diga y haga.

Afirma Rielo (2001): que sólo la experiencia de los valores espirituales puede convertirse en prueba fehaciente de los contenidos intelectuales del mensaje cristiano, que, si son auténticos ilustrarán la ciencia y la cultura, con la exigencia de ser aceptados por el discípulo en virtud de la ejemplar conducta, intelectual y moral, de su maestro. (p.45)

En el colegio, como también en la familia, el adolescente va formando su carácter, su personalidad, va adquiriendo y desarrollando valores y virtudes que pondrá en práctica con

todas las personas con las que convive: familia, profesores y amigos. El joven va aprendiendo y vivenciando todo aquello que el colegio (profesores) y familia le va orientando, tratará de vivir y seguir el modelo que se le enseñe, sea en el sentido positivo (desarrollando los valores y virtudes) o en el sentido negativo (desarrollando los antivalores y vicios). Por eso es muy importante que los profesores sean coherentes en el lenguaje y la conducta en la enseñanza-aprendizaje de los adolescentes y jóvenes para no confundirlos y desquiciar su personalidad. Esto exige indudablemente un proceso continuo de capacitación y, sobre todo, de formación humana integral. Formar personas es lo importante, como lo señala con mucha precisión Chiavenato (2001): *“Las organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, controlen y para que operen y funcionen. No hay organización sin personas. Toda organización está constituida por ellas, de quienes depende para su éxito y continuidad”* (p. 43).

De ahí la importancia de la formación en todos los grupos humanos: niños, adolescentes, médicos, profesores, etc. Si queremos que un país surja, se desarrolle, tenemos que formar, educar a sus habitantes. En la educación tenemos que considerar a la persona, en todos los ámbitos, bio-sico-espiritual para poder desarrollar todas sus capacidades, habilidades, aspiraciones, valores, virtudes, actitudes, motivaciones, etc.

La educación en Bolivia siempre ha sido uno de los ámbitos más olvidados en nuestro país por parte de los gobiernos de turno. Vemos que solamente se preocupan de construir edificios, creyendo que de esa manera ya han contribuido en la educación de todos los bolivianos. Por supuesto que la infraestructura es importante, pero no lo es todo, porque para que haya mejor formación y mayor progreso en un país se requiere invertir mucho en la capacitación de todos los docentes, porque son ellos quienes dirigirán a los futuros ciudadanos bolivianos.

2.2 Concepto

El concepto de necesidad de formación tiene un significado polisémico, como manifiestan Tejedor (1990) y Zabalza (1988), y posee diferentes acepciones según sea utilizado por educadores, políticos, sociólogos o economistas. Aparecen así, en el campo de la formación, diferentes formas de entender las necesidades formativas.

Como podemos observar, el concepto de necesidad es un concepto amplio y complejo. Nosotros ante este universo de significados hemos optado por reducir y orientar esta palabra hacia la necesidad imperiosa que posee el ser humano de formarse para poder desarrollar sus capacidades y vivir dignamente dentro de una sociedad. Conocemos que la palabra necesidad tiene varias acepciones, desde necesidades primarias, secundaria y necesidades espirituales.

Formaremos nuestro concepto de necesidad de formación, dependiendo cómo concibamos al ser humano, o cuál sea nuestro modelo de persona.

2.3 Tipos de necesidades formativas

Según el informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Delors (1996):

La educación es ante todo un viaje interior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esta realización, es, pues a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuralización social interactiva.
(p.108)

Con esta visión de lo que es la vocación del docente, nos muestra que el educador tiene que ser formado para desempeñar su labor educativa con perspectivas de futuro.

Partiendo del modelo antropológico que propone Fernando Rielo. El ser humano requiere una formación bio-sico-espiritual desde el primer momento de su concepción. Este nuevo modelo, que aún no se ha dado a conocer del todo al mundo, requiere un método para poder vivenciarse.

Toda institución educativa debería promover la formación de sus profesores, llevarlos hacia el estudio de nuevos conocimientos científicos. Suscitar en ellos aspiraciones para introducirse en el apasionante mundo del conocimiento, que les servirá para crecer humanamente y también les ayudará a preparar mejor sus clases. Podrán conocer nuevos modelos pedagógicos que les servirán para abrir sus mentes a nuevas formas de llevar adelante el quehacer educativo y a no cerrarse solamente a lo que conocieron hace ya algún tiempo y que aparentemente dominan y experimentan. Podrán de igual forma estar al día con las exigencias que el mundo y la sociedad va introduciendo en los niños y jóvenes, como por ejemplo las nuevas tecnologías.

Como mencionábamos anteriormente las necesidades de formación que requieren los docentes de bachillerato tienen que abarcar todas las facultades de la persona: su inteligencia, voluntad, deseos, sueños, aspiraciones, etc. Y también actualización sobre las nuevas metodologías y herramientas necesarias para mejorar su trabajo docente. *Afirma De la Herrán (2009) en La educación: un arte extasiológico:*

Educación en valores y educación en virtudes. En síntesis, estas virtudes podrían componer una ambiciosa línea educativa radical, capaz de permear y redefinir toda otra

formación en contenidos específicos, incluidos los tradicionalmente didácticos y los transversales. Los valores se tienen; las virtudes se son. El aprendizaje significativo y formativo no es suficiente” (p. 87).

Vemos muy importante en la formación de la persona insistir en sus valores y en las virtudes correspondientes, como base para una educación integral. La educación en valores educa para transformar todo lo que está a su alrededor y hacer del mundo un lugar más hermoso y armónico con todos los demás seres personales e impersonales. La práctica de las virtudes en el desarrollo del trabajo, a la vez que lleva al auténtico rendimiento de todas las facultades, contribuye a la construcción de la confianza en los pares pedagógicos.

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de una organización como una institución educativa; si el talento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización tendrá un adecuado desarrollo; en caso contrario, se detendrá. En una institución educativa el esfuerzo cooperativo permite alcanzar logros efectivos, que no se pueden alcanzar individualmente. El esfuerzo cooperativo lo entendemos como cooperación u operación conjunta.

2.3.1 Evaluación de necesidades formativas

Para poder evaluar las necesidades formativas de una institución educativa es esencial primero detectar qué vacíos o deformaciones tienen a nivel de formación los docentes de bachillerato. Teniendo datos concretos sobre la problemática se pueden elaborar cursos de formación para subsanar estas falencias educativas.

En una institución educativa es muy importante no perder la mirada en el área académica, gestión financiera y la parte formativa de los docentes, para fijar la mirada hacia donde queremos llegar con nuestra misión de educadores. Según Tébar, (2003):

“Para algunos analistas pensar en cambios escolares es una osadía, viendo el peso que tienen los métodos tradicionales. Muchos maestros sienten terror a los cambios de contenidos que les sacan de sus seguridades, de sus repetitivas programaciones. La informática ha llevado el pánico a muchos maestros, impotentes ante la novedad de los artefactos tecnológicos”. (p. 9).

Todo cambio, para cualquier persona, supone un gran esfuerzo, especialmente porque nos exige dejar o transformar costumbres antiguas a las que nos hemos acomodado fácilmente. Estas transformaciones son aún más necesarias en el ámbito educativo.

2.3.2 Necesidades formativas del docente

La formación de los docentes es una de las claves esenciales para el desarrollo y el progreso de un país. En la medida que el educador tome conciencia de la importancia de su propia formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, será de mucho beneficio para sí mismo y para los educandos.

Desde los diversos conceptos de necesidad que se han definido y, en particular, el enfoque más aceptado en el ámbito de la formación de profesores, identificamos las necesidades con intereses, deseos, carencias o deficiencias vinculadas tanto a un estado referencial (interno o externo) como a un estado de conciencia o percepción de algo (Tejedor, 1990). Para poder subsanar algunas deficiencias o deformaciones humanas es necesario que sepamos reconocer que tenemos falencias, errores y que necesitamos de la ayuda de nuestros semejantes.

La formación integral de los profesionales en educación es un gran reto porque existen muchos obstáculos: personales, ideológicos, económicos, mala distribución de los recursos destinados a financiar los gastos de formación en el campo educativo. Pero los primeros que tenemos que vencer esos impedimentos -que no nos dejan crecer en todas nuestras facultades-, somos nosotros mismos.

Como dice Medina (2007), tenemos que “convertir a los formadores en creadores del saber y del hacer crítico y competente” (p.11). Cuando hablamos del saber no nos referimos solamente a la adquisición de información, sino a un saber como sinónimo de sabiduría; aquel que facilita a los seres humanos aprender a ser, a convivir y a actuar.

Necesitamos formar docentes que prediquen y vivan los valores y virtudes, que el mundo tanto requiere para que la sociedad tenga un equilibrio y no nos auto destruyamos unos a otros. Educadores que lleven a sus estudiantes a experimentar el maravilloso mundo del conocimiento, de la investigación, de la música, de la poesía, de la historia, etc. Necesitamos docentes con gran asombro y con ese ímpetu de enamorarse y llevar su ser comunitario y su quehacer constructivo, a la perfección; siguiendo un modelo que sea completo y que les ayude a crecer en todas sus dimensiones.

En este sentido también Medina (2007) afirma que “la formación de los docentes tiene que entenderse en un ecosistema humano sin límites al diálogo, la comprensión, la apertura y la plena fraternidad” (p.13). Sabemos que en toda relación humana, lo primero que tiene que prevalecer es el diálogo, y en un ambiente de paz, de alegría y amor; estos son requisitos para que se dé una excelente formación integral.

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

Para realizar cualquier tipo de análisis se requiere ejecutar un estudio minucioso de contexto en el que se realizará la investigación. Y el campo educativo, no es la excepción, porque la realidad y las características de un centro educativo nunca serán iguales. Se tiene que buscar y elegir para este análisis un método científico adecuado y preciso, de lo contrario se perderá mucha energía humana y económica.

Para poder elegir el modelo adecuado en nuestra investigación educativa, presentaremos como ejemplos los siguientes.

Pérez (1994), nos presenta el modelo de **A. Rosett**, quién tiene en cuenta cuatro puntos importantes:

- Situaciones desencadenantes
- tipo de información buscada
- fuentes de información
- herramientas de obtención de datos.

Reflexionando acerca del modelo que plantea Rosett, podemos manifestar que nos ha ayudado en nuestra investigación porque cada contexto educativo es único y requiere un estudio particular.

Modelo de Kaufman

Así mismo Pérez (1994), indica que este modelo tiene tres elementos fundamentales más diez etapas.

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, entorno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales.

- Priorización de necesidades.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:

1. Tomar decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
5. Determinar las condiciones existentes.
6. Determinar las condiciones que se requieren.
7. Conciliar discrepancias de los participantes.
8. Asignar prioridades entre discrepancias.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

En este modelo el punto más importante es la evaluación de necesidades de formación. Su procedimiento es más minucioso y conciso. Para realizar una investigación necesariamente tiene que partir del siguiente esquema: "sobre lo que es" y lo que "debería ser" la formación de los docentes de una Institución educativa. Estos puntos son los que determinarán las acciones a realizar y las decisiones a tomar. Porque solo cuando se identifique con claridad el problema o los problemas se podrán plantear soluciones.

Modelo de F. M. Cox

Pérez (1994), señala que el modelo Cox se sustenta en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios. Y abarca los siguientes aspectos.

- La Institución
- El profesional contratado para resolver el problema
- Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

El aporte que realiza F.M. Cox en la investigación de necesidades de formación, es que toma muy en cuenta el contexto, sabemos que es uno de los elementos muy importantes para lograr resultados verídicos en un estudio investigativo, y que nos ayudará a tener una visión más amplia de los problemas detectados y buscar también una solución a partir del contexto.

Modelo de D'Hainaut

Pérez (1994) nos presenta este modelo con cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

Dentro de nuestra reflexión tomamos en cuenta estas cinco necesidades:

- 1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.** Se refiere al conflicto que muchas veces suele darse en el interior de una institución educativa. Este problema consiste en que no se ve con claridad a cuál de los grupos priorizar para realizar un estudio de necesidades. Aunque nosotros tenemos claro que nuestra labor es jerarquizar las necesidades de las personas y luego solucionar las necesidades de los sistemas.
- 2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.** Las necesidades particulares se aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En este caso también es necesario tener una visión bien formada para poder solucionar primero las necesidades particulares de las personas, y luego las necesidades colectivas.
- 3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.** Una persona puede tener plena consciencia de sus carencias formativas o, por el contrario no darse cuenta de ello. En la medida que la persona esté en continua formación será más fácil de darse cuenta de lo que le falta para crecer como persona.
- 4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.** Pueden existir necesidades cuya existencia se espera para una situación o momento distintos de los actuales.
- 5. Necesidades según el sector en que se manifiestan.** Se refiere al contexto donde se desenvuelve cada una de las personas: privada o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquier sector puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es global, porque trata diferentes dimensiones del individuo. El modelo de D'Hainaut se basa en el método deductivo cuando el contenido

que se presenta va de lo general a lo particular. La principal finalidad de este método es la de determinar la raíz de la problemática.

Modelo deductivo

El modelo deductivo es un método científico que considera que la conclusión se encuentra implícita dentro de las premisas. Sus estrategias de aprendizajes son:

La aplicación, tiene gran valor práctico ya que requiere partir del concepto general, a los casos particulares.

La comprobación, es un procedimiento que permite verificar los resultados obtenidos por las leyes inductivas.

La demostración, es una explicación visualizada de un hecho, idea o proceso importante.

El método deductivo es muy válido cuando los conceptos, definiciones, fórmulas, leyes y principios ya están muy asimilados por el estudiante.

2.4 Análisis de las necesidades de formación

Para que una institución educativa se desarrolle en calidad es esencial que las autoridades se preocupen de identificar las carencias formativas que requieren sus maestros. Después de identificarlas tienen que buscar los medios necesarios para solucionar estas dificultades que dificultan el desarrollo personal de los educandos.

Para formar al docente tiene que ser bajo un modelo educativo abierto, como manifiestan García y otros (1992): *“La educación abierta supera cualquier reduccionismo nacido de una visión parcial de la educación, especialmente de quienes limitan la persona humana a una mera recepción y reacción de factores externos”*. (p.15)

2.2.1 Análisis organizacional

Esta tarea es muy importante en el campo educativo porque a través de ello se puede detectar falencias o problemas dentro de la institución educativa. Sabemos que el buen ambiente de trabajo, la armonía, la paz, el diálogo es necesario para el mejor rendimiento de docentes, estudiantes, personal administrativo, padres de familias. Todos forman una unidad y que de cada uno depende esa perfecta armonía educativa.

Una organización educativa involucra a muchas personas, muebles e inmuebles, la infraestructura, un ideario o filosofía de la educación, materiales, recursos económicos, oportunidades, cultura, valores, etc. Todo ello requiere de un análisis minucioso para identificar las necesidades que podría ocasionar un estancamiento en el ámbito educativo, que

perjudicaría a todos pero de forma especial a los jóvenes. Como manifiesta Álvarez (2011), que la planificación es un proceso de proyección realista, hacia el futuro y es lógica la actitud de prever el curso de acontecimientos cambiantes en los cuales sabemos vamos a operar. (pág.51).

2.4.1.1 La educación como realidad y su proyección

Una de las características del ser humano es la ayuda, la colaboración que nos brindamos unos a otros, pero lamentablemente vemos en el mundo que también suceden acontecimientos contrarios a lo que mencionamos, personas que se han dejado engeuecer por su egoísmo y tratan de hundir humana y espiritualmente a otros seres humanos. En ellos se cumple lo que dice el Evangelio: "Un ciego no puede guiar a otro ciego, porque de lo contrario los dos caerán en el hoyo", es decir que nadie puede dar lo que no tiene. En el campo de la educación también existen maestros que con su ejemplo van destruyendo la vida de sus estudiantes, les van negando ese derecho que tienen de construir su vida con libertad y amor. Como señala Prieto (2004) *“que estamos en el mundo para entreyudarnos y no para entredestruirnos”* (p. 18)

La educación es una de las armas más eficaces, si se vive y transmite con el modelo evangélico, para ayudar a potenciar la vida de otras personas y con ello para hacer un mundo dónde nos ayudemos a caminar unos a otros.

Sobre la trascendencia de la educación, Tébar (2003), afirma que:

“La educación es una ciencia multidisciplinar su complejidad exige una permanente revisión de los principios y métodos en vigor. Las necesidades de los educandos, los entornos familiares, sociales, afectivos, normativos, etc. en constante cambio, las carencias y desafíos de los docentes, del currículo, de las didácticas especiales, las nuevas competencias exigidas por la evolución de nuestra sociedad, a coherencia de los equipos y de los procesos educativos. plantear una lista interminable de interrogantes. El motor del cambio es el educador”. (p.5)

Cuando hablamos de educación, como ya sabemos no nos referimos solamente a la educación formal, sino en todos los ámbitos del ser humano: familia, amigos, colegio, cultura, deporte, etc.

El campo de la educación es un desafío grande para el ser humano porque es muy amplio y que además requiere de un dinamismo constante para poder adaptarse a los diferentes cambios que el mundo introduce en la sociedad.

Tristemente son las dos caras de la misma moneda que existe en nuestra sociedad, concretamente nos referiremos ahora al ámbito de la educación formal. En nuestro país Bolivia hay profesores que decidieron ser maestros de profesión porque era la única opción de tener un sueldo seguro y también para poder más o menos vivir dignamente. Y estas personas "sin vocación para enseñar" van matando y cortando el alma de niños y jóvenes que podrían desplegar y desarrollar todas sus potencialidades para su bienestar personal y también de los demás. También Prieto (2004) dice: "*Hay en estas pobres tierras nuestras, una educación para la vida y una educación para la violencia y la muerte*" (p. 17).

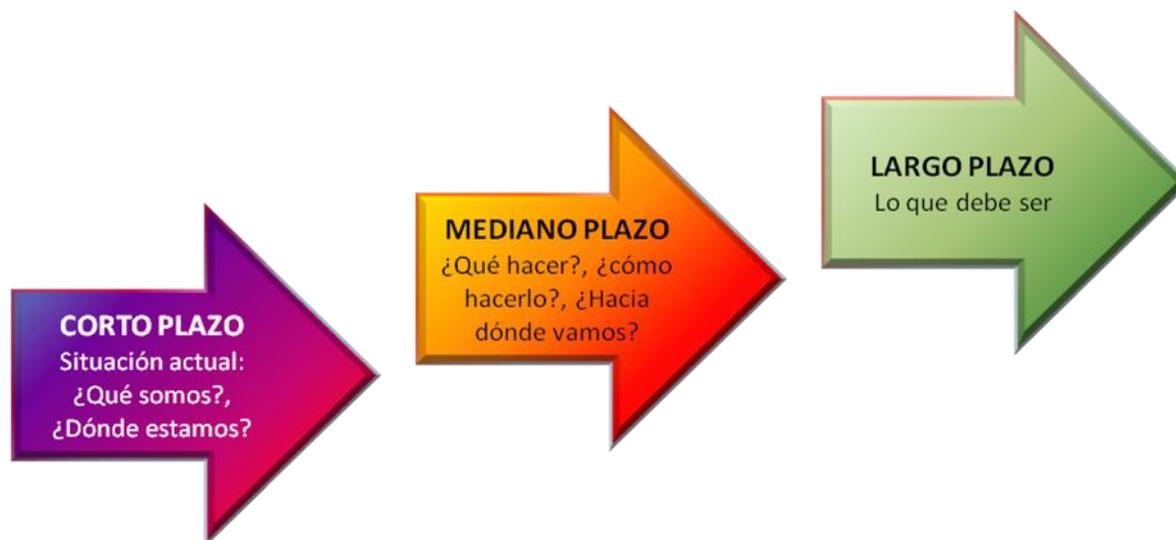
Prieto (2004) sigue manifestando que somos seres de comunicación. En realidad, todo ser humano lo es, pero a nosotros nos toca una tarea comprometida con la relación con el otro, profundamente social en el sentido de lo que significan las diarias interacciones de enseñanza-aprendizaje. Comprender la comunicación en la educación, entonces, para comprendernos en nuestra diaria práctica de educadores". (p. 20).

Saber comunicarnos entre nosotros los seres humanos es realmente un arte y un aprendizaje que prácticamente dura toda la vida. Sabemos que la comunicación entre las personas es muy importante para el desarrollo y el descubrimiento de todos nuestros talentos. Y como educadores tenemos que ser esencialmente personas comunicativas.

2.4.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Para mejorar la calidad de la educación es importante tener una planificación anual POA (plan operativo anual). En este documento los responsables de la institución establecerán los objetivos que deseen cumplir y metas que deseen alcanzar, y que estipulen los pasos a seguir. Para establecer metas claras y reales a corto, mediano y largo plazo se puede acudir al análisis del FODA, que ayuda a identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, con que cuenta la institución, partiendo de allí se elabora un cronograma de actividades y cursos que se necesiten para mejorar la calidad educativa. Teniendo todo planificado y organizado con los diferentes grupos de trabajo es más fácil de llevar a delante la formación integral de toda la comunidad educativa e ir solucionando las falencias de formación de los docentes y estudiantes.

Figura 1: Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo



Fuente: Elaboración propia

2.4.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Los recursos económicos que dispone la unidad educativa es uno de los elementos también muy importante para lograr los objetivos que se han analizado en el POA. Los recursos institucionales podemos dividirlos en:

- Recursos humanos*: Estudiantes, profesores, personal administrativo y padres de familias.
- *Recursos materiales*. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- Recursos funcionales*. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

Todos estos recursos inteligentemente conectados ayudan a mejorar nuestra tarea como educadores.

2.4.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

Tenemos que formar docentes líderes que sean capaces de transmitir y despertar en sus estudiantes ese anhelo de transformar esta sociedad por un mundo más unido y en el que prevalezcan la vivencia de las virtudes y los valores. Un mundo en el que todos nos ayudemos a crecer y desarrollarnos. Como expresa Münch (2010): *“un líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento”*. (p.148)

Definiremos cuatro estilos de liderazgo:

- 1. Autocrático.** Imponen su forma de pensar, su visión del mundo. Ellos están convencidos que tienen que imponer sus puntos de vista, aunque sea a base de la fuerza, la amenaza y la intimidación.
- 2. Administrativo.** Este tipo de líder tiene su fundamentación en las normas, valores y creencias de las instituciones. Da prioridad al rendimiento humano.
- 3. Democrático.** Un líder democrático entiende que no hay organización sino es con la ayuda de los demás. Todos participan y tienen mayor libertad para expresar sus ideas.
- 4. Colaborador.** Identificado con la experiencia, conocimientos y talentos de quienes poseen estas cualidades, los mismos que ejercen el poder con el objetivo de influenciar en los demás para que se realicen los cambios deseados.

2.4.1.5 El bachillerato boliviano (características, demandas de organización, regulación)

Comenzaremos mostrando los objetivos de la educación boliviana:

- Formar integralmente al educando.
- Superar las condiciones de analfabetismo.
- Promover la justicia, la solidaridad y la equidad sociales.
- Asumir la heterogeneidad socio-cultural del país mediante la interculturalidad y el bilingüismo en un ambiente de respeto entre todos los bolivianos, hombres y mujeres.
- Impulsar la integración nacional y la participación de Bolivia en la comunidad regional y mundial de naciones, partiendo de la afirmación de nuestra soberanía e identidad.

Contribuir a la construcción de una sociedad más democrática para que todos los bolivianos, hombres y mujeres, disfruten de los mismos derechos políticos, económicos, sociales y de acceso a la cultura

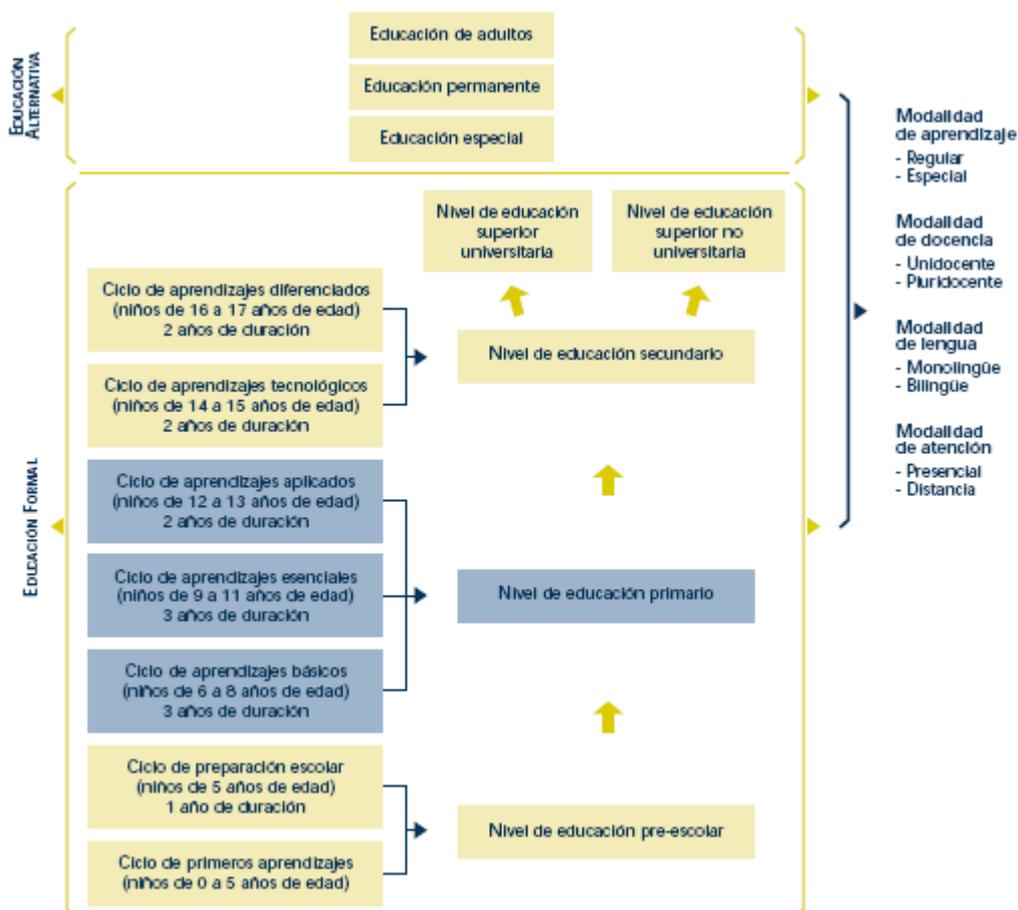
En Bolivia la lengua hablada dominante es el castellano. Sin embargo también se hablan más de treinta y un dialectos.

De acuerdo con los estudios de Albó, habría un 23,5 % de bolivianos que saben aymara. De éstos el 94 % hablan aymara (27 % monolingüe, 67 % aymara y castellano). Esto se debe a la gran cobertura escolar y a los vínculos con los parientes y paisanos residentes en ciudades como La Paz, El Alto y Oruro. 72 % hablan castellano (4 % monolingües); 4% quechua (3 % con aymara).

La organización educativa está constituida por niveles y modalidades que se desarrollan de acuerdo a las bases, fines, y objetivos de la educación. Esta organización tiene como fundamento el desarrollo biopsicosocial de los educandos y las características de cada realidad regional.

La estructura comprende la Educación Formal que se imparte de manera escolarizada en sus diferentes niveles, ciclos y modalidades (regular y alternativa). Dentro de ésta última se encuentra la educación permanente que está constituida por el autoaprendizaje familiar, los procesos de promoción comunitaria en diferentes disciplinas como salud, educación, agricultura, medio ambiente. Implica también cursos cortos para la calificación ocupacional y profesional; actividades puntuales para el complemento de la educación formal: talleres de arte, teatro, música, expresión corporal, computación, etc. que desde diferentes ámbitos gubernamentales y no gubernamentales impulsan acciones destinadas al mejoramiento individual (familia, comunidad, centro de trabajo, agrupaciones políticas, religiosas y culturales) y por medio de la comunicación social en la medida en que cumplen una función social de información y educación y apoyen campañas de divulgación y promoción de acciones comunitarias relacionadas con el bienestar y la estabilidad social.

Bolivia: estructura del sistema educativo (2004)



Fuente: Ministerio de Educación. *La educación en Bolivia*. La Paz, 2004.

Los niveles en el Sistema Educativo Boliviano son:

Educación preprimaria

La educación inicial (preprimaria) es el primer nivel del sistema educativo. Está organizado en dos ciclos. El primer ciclo (ciclo de los primeros aprendizajes) atiende a niños de 0 a 4 años de edad; es de carácter no formal y no escolarizado, quedando principalmente confiado a la familia y a la comunidad, bajo el patrocinio de entidades públicas y privadas. El segundo ciclo (ciclo de los aprendizajes sistemáticos iniciales) es para los niños de 4 a 6 años de edad; es de carácter formal y escolarizado siendo responsabilidad del Ministerio de Educación ofrecer y propiciar el desarrollo de diversas formas y modalidades de atención para la ampliación de cobertura con calidad y equidad. De acuerdo al Proyecto de nueva Ley de Educación Boliviana "Avelino Siñani-Elizardo Pérez" (septiembre 2006), la educación inicial se redefiniría como 'educación en familia comunitaria', abarcando el grupo de edad 0-5 años. Comprendería dos etapas: educación en familia (0-3

años), y educación en familia comunitaria (de 4 a 5 años de edad).

Educación primaria

La educación primaria, obligatoria y gratuita, tiene una duración de ocho años divididos en tres ciclos. El primer ciclo, de aprendizajes básicos, tiene en tres años de duración y comprende las edades de 6 a 8 años. El segundo ciclo, de aprendizajes esenciales, también tiene una duración de tres años. El tercer ciclo, de aprendizajes aplicados, dura en promedio dos años. De acuerdo al Proyecto de nueva Ley de Educación Boliviana “Avelino Siñani-Elizardo Pérez” (septiembre 2006), la educación primaria se redefiniría como ‘educación comunitaria vocacional’. Tendría 8 años de duración divididos en dos etapas: básica vocacional (5 años) y avanzada vocacional (3 años de duración).

Educación secundaria

La educación secundaria está destinada a la población escolar que, a partir de los 14 años de edad, acredite haber desarrollado las competencias establecidas para el nivel primario. La educación secundaria está organizada en dos ciclos de dos años de duración: el ciclo de aprendizajes tecnológicos y el ciclo de aprendizajes diferenciados. En el ciclo de aprendizajes diferenciados se ofrecen dos opciones: a) aprendizajes técnicos medios, y b) aprendizajes científico-humanísticos. Al concluir el primer ciclo el estudiante recibe un diploma que lo acredita como ‘técnico básico’ en una mención determinada. Al concluir el segundo ciclo en la opción de ‘aprendizajes técnicos medios’ el educando recibe un Diploma de Bachiller Técnico en la mención escogida equivalente al título de ‘técnico medio’. Finalmente, en la opción de aprendizajes científico-humanísticos, el educando, al concluir el segundo ciclo, recibe un Diploma de Bachiller Humanístico en la mención escogida. Sobre la base de las disposiciones de la Constitución de 2009, educación es obligatoria hasta el bachillerato (Art. 81). De acuerdo al Proyecto de nueva Ley de Educación Boliviana “Avelino Siñani-Elizardo Pérez” (septiembre 2006), la educación secundaria se redefiniría como ‘educación comunitaria productiva’ (4 años de duración).

Educación superior

A nivel de la educación superior, las universidades públicas y autónomas otorgan en el pregrado cuatro categorías de títulos académicos: técnico universitario medio (dos años de estudio); técnico universitario superior (tres años de estudio); bachiller en ciencias o artes (cuatro años de estudio); y licenciatura (cuatro a cinco

años). En la mayoría de las carreras profesionales, a excepción de Bachiller en Ciencias o Artes, las modalidades para la obtención de la Licenciatura son el examen de grado y La elaboración y defensa de la tesis. De la misma manera, las universidades privadas otorgan los mismos grados académicos, a excepción del grado de Bachiller. Los programas de posgrado son una experiencia reciente en las universidades públicas y autónomas. Sin embargo, a partir de 1996, se ha producido un crecimiento acelerado con relación a la oferta de estudios de posgrado en tres niveles: doctorado, maestrías (dos años de duración) y diplomas/cursos de posgrado (un año de estudio). La enseñanza superior no universitaria está a cargo de institutos técnicos superiores y de centros de formación docente (escuelas e institutos normales superiores).

En la educación inicial, primaria y secundaria el año escolar tiene una duración de 200 días hábiles de clase y comprende un total de diez meses de trabajo lectivo, desde febrero hasta el mes de noviembre (Resolución Ministerial n° 001/10 del 11 de enero 2010). La Resolución dispone que los periodos pedagógicos deben aplicarse de la manera siguiente: 40 minutos para el nivel primario (lunes a viernes); 45 minutos para el nivel secundario (lunes a sábado); en el caso de las unidades educativas que ofrecen el segundo año del nivel inicial, cuatro periodos diarios de 45 minutos cada uno, completando semanalmente 20 horas.

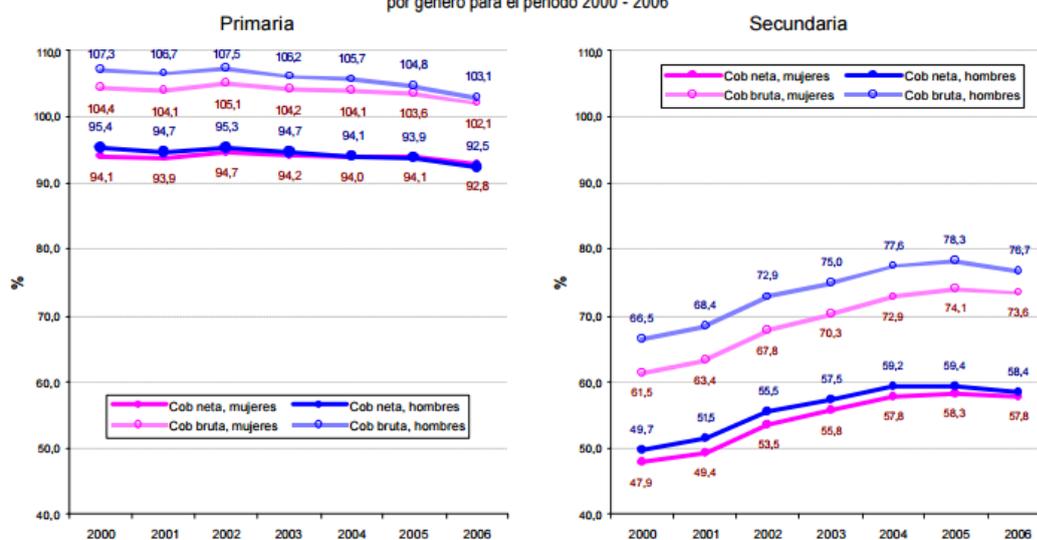
Cuadro 6. Bolivia: cobertura educativa en los niveles primario y secundario en el periodo 2000 – 2006.
Cobertura neta

Gestión	Primaria (6-13 años)			Secundaria (14-17 años)		
	Mujeres %	Hombres %	Total %	Mujeres %	Hombres %	Total %
2000	94,1	95,4	94,8	47,9	49,7	48,8
2001	93,9	94,7	94,3	49,4	51,5	50,4
2002	94,7	95,3	95,0	53,5	55,5	54,5
2003	94,2	94,7	94,4	55,8	57,5	56,7
2004	94,0	94,1	94,0	57,8	59,2	58,5
2005	94,1	93,9	94,0	58,3	59,4	58,9
2006	92,8	92,5	92,7	57,8	58,4	58,1

Cobertura bruta

Gestión	Primaria			Secundaria		
	Mujeres %	Hombres %	Total %	Mujeres %	Hombres %	Total %
2000	104,4	107,3	105,9	61,5	66,5	64,0
2001	104,1	106,7	105,5	63,3	68,4	65,9
2002	105,1	107,5	106,3	67,8	72,9	70,4
2003	104,2	106,2	105,2	70,3	75,0	72,7
2004	104,1	105,7	104,9	72,9	77,6	75,3
2005	103,6	104,8	104,2	74,1	78,3	76,3
2006	102,1	103,1	102,6	73,6	76,7	75,2

Gráfico 9: Bolivia: cobertura neta y bruta en el nivel primaria y en el nivel secundaria por género para el periodo 2000 - 2006



INDICADORES DE SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN

RECURSOS FÍSICOS Y HUMANOS

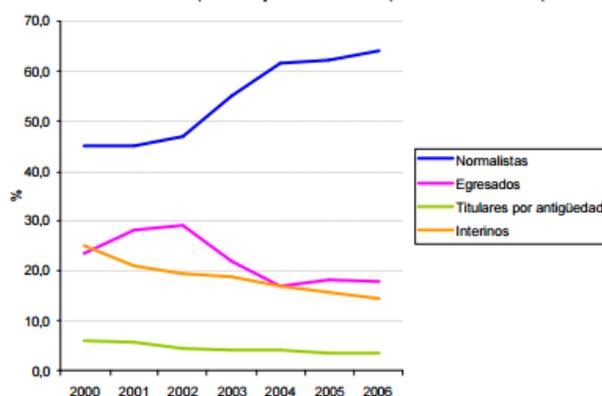
Población docente

El porcentaje de docentes por formación tiene comportamientos interesantes si se analizan en serie en el periodo 2000 al 2006. La formación de los docentes se clasifica en docentes Normalistas, docentes Egresados, docentes Titulados por Antigüedad y docentes Interinos. Si observamos los datos del cuadro 7 así como el gráfico 12 se puede apreciar que la mayoría de los docentes son normalistas y que se incrementó el porcentaje de 45,1% en el año 2000 a 64% en el año 2006. Este cambio ocasionó que los porcentajes de docentes egresados, titulados por antigüedad e interinos en suma bajen a niveles por debajo de 18% en el año 2006. Si embargo, todavía el porcentaje de maestros interinos y titulados por antigüedad suma 18,2% en el año 2006 si bien el año 2000 sumaba 31,2%.

Cuadro 7. Bolivia: Porcentaje de docentes por formación en serie para el periodo 2000 - 2006

	Normalistas	Egresados	Titulares por antigüedad	Interinos
2000	45,1	23,6	6,1	25,1
2001	45,3	28,0	5,7	21,0
2002	47,0	29,2	4,6	19,3
2003	55,0	22,0	4,1	18,9
2004	61,7	17,1	3,9	17,2
2005	62,2	18,3	3,6	15,9
2006	64,0	17,9	3,5	14,7

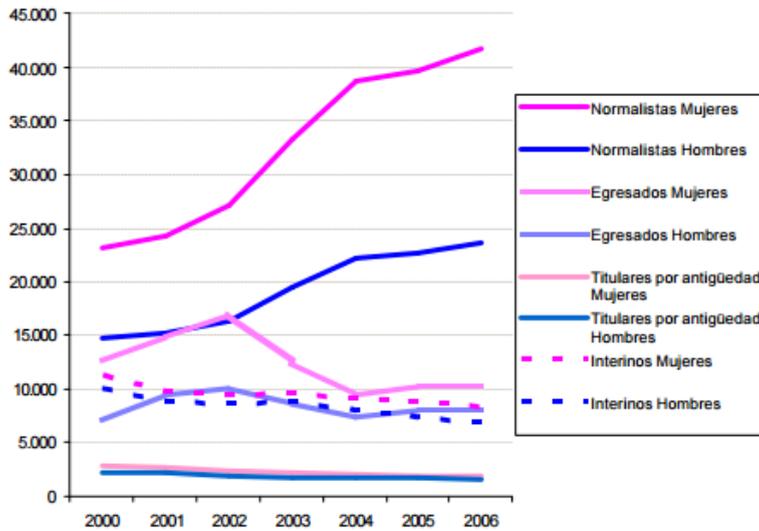
Gráfico 12. Bolivia: evolución de los porcentajes de docentes por formación en el periodo 2000 - 2006



(<http://educacionbolivia.yaia.com/niveles.html>)

Por su parte, si consideramos la variable género, se puede observar que la cantidad de docentes mujeres supera a la cantidad de docentes hombres en todas las categorías de formación. Por ejemplo, en el año 2006 había 102.323 docentes, de los cuales 62.053 eran mujeres (60,6%) y 40.270 eran hombres (39,4%). En ese mismo año, de 65.466 docentes normalistas, 41.712 eran mujeres (63,7%) y 23.754 eran hombres (36,6%); de 18.299 docentes egresados, 10.185 eran mujeres (55,7%) y 8.114 hombres (44,3%); de 3.544 docentes titulados por antigüedad, 1.906 mujeres (53,8%) y 1.638 hombres (46,2%); finalmente, de 15.014 docentes interinos, 8.250 eran hombres (54,9%) y 6.764 eran mujeres (45,1%) (observar el gráfico 13 y el cuadro 8 para mayor detalle).

Gráfico 13. Bolivia: evolución del número de docentes por formación y género en el periodo 2000 - 2006



Cuadro 8. Bolivia: Número de docentes por formación en el periodo 2000 - 2006

	Normalistas		Egresados		Titulares por antigüedad		Interinos		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
2000	23.287	14.722	12.710	7.175	2.852	2.287	11.259	9.899	84.191
2001	24.276	15.094	14.841	9.515	2.759	2.198	9.565	8.731	86.979
2002	27.084	16.325	16.887	10.072	2.356	1.904	9.356	8.470	92.454
2003	33.377	19.497	12.419	8.686	2.170	1.783	9.497	8.684	96.113
2004	38.645	22.193	9.488	7.414	2.125	1.761	9.053	7.878	98.557
2005	39.687	22.683	10.242	8.129	1.946	1.659	8.717	7.210	100.273
2006	41.712	23.754	10.185	8.114	1.906	1.638	8.250	6.764	102.323

INDICADORES Y ESTADÍSTICAS MUNICIPALES. TOMO I. La Educación en Bolivia. Ministerio de Educación y Culturas Unidad de Planificación Equipo de Indicadores e Investigación Sectorial.2006

(<http://educacionbolivia.yaia.com/niveles.html>)

El bachillerato en Bolivia hasta hace 10 años era un privilegio de muy pocos porque especialmente en el área rural no existían colegios con los cursos para que los jóvenes puedan terminar su formación escolarizada. Si estos jóvenes de las comunidades querían terminar sus estudios tenían que ir a las ciudades más cercanas, teniendo que pagar alojamiento y comida. Por lo tanto muchos de ellos se dedicaban a trabajar.

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

Precisiones comparativas de la anterior Reforma Educativa ley 1565; con la actual Ley 070: Avelino Siñani- Pérez

El 20 de diciembre de 2010 el Gobierno boliviano promulgó la Ley de la Educación Siñani, Pérez. Afirmando: "la educación es intercultural, intercultural y plurilingüe en todo el sistema educativo." (L.E., 2011: 4).

LO RELEVANTE DE LA LEY DE REFORMA EDUCATIVA ANTERIOR: 1565 Transformación del enfoque tradicional al constructivismo. Satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje, la interculturalidad y el bilingüismo. Abrió la posibilidad de una educación contextualizada en la realidad nacional y regional. Priorización de los temas transversales en todos los procesos de aprendizaje. Elaboración de un conjunto de materiales educativos para docentes y estudiantes.

Atención a la diversidad, estructurándose a partir de dos grandes ejes: la participación popular y la interculturalidad. Currículo flexible y abierto a la diversidad. Facilitación del trabajo en grupo y elaboración de proyectos educativos de núcleo. Organización de juntas escolares y participación de padres de familia en la gestión educativa. Existencia de educación mixta en los establecimientos educativos.

ASPECTOS CUESTIONABLES

El enfoque constructivista, descontextualizado del medio y la realidad educativa, impuso una orientación individualista, modernizadora y globalizadora, priorizando solamente a la educación primaria y relegando al olvido a otros niveles y modalidades del sistema educativo. Los contenidos de los módulos reflejaron la concepción occidental basada en el comercio y el capital. El aprendizaje y el desarrollo del currículo por competencias, llevó a una competitividad individualizada del aprendizaje. Falta de capacitación y seguimiento permanente sobre el manejo de los módulos de aprendizaje y enseñanza. Exceso de estudiantes por curso, asimismo la infraestructura era inadecuada por falta de equipamiento escolar.

Con la aprobación e implementación de esta ley se abrió la posibilidad de una educación contextualizada en la realidad nacional y regional, incluso impartida en la lengua del lugar. Con ello, se logró reconocer que los estudiantes son los verdaderos protagonistas de su propia educación, es decir son el fin y la razón de ser del sistema y de la demanda educativa. Asimismo, se comprendió que el proceso educativo no es tarea o responsabilidad única y exclusiva de los educadores, sino que ello debe ser compartido con todas las personas y sectores que participan de forma directa o indirecta en la educación.

Con este paradigma se pretendió realizar un cambio de fondo en el sistema educativo, a fin de acabar con la exclusión y cambiar el obsoleto enfoque conductista por un enfoque constructivista. A pesar de todos los esfuerzos realizados no logró un cambio estructural de la educación como se pretendía, porque la innovación pedagógica que demandó esta ley no fue comprendida en toda su magnitud.

Frente a ello, el Sistema Educativo del actual Estado Plurinacional, llevó a la creación, aprobación y puesta en vigencia de la Ley N° 070 "Avelino Siñani- Elizardo Pérez" que tiene como principal objetivo formar al nuevo ciudadano boliviano. Este modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, surge para promover un proceso de transformación social en convivencia comunitaria con la Madre Tierra, el Cosmos y una formación integral y holística del estudiante, a través del desarrollo de las dimensiones del ser, saber, hacer y decidir.(L.E., 2011: 8)

Cabe distinguir que la Ley Siñani-Pérez se sostiene sobre cuatro pilares como base fundamental: educación comunitaria, productiva, descolonizadora y plurilingüe. De acuerdo con este planteamiento, el objetivo de la educación productiva tendría la finalidad de desarrollar las vocaciones socio-productivas, con pertinencia y sensibilidad social, para formar integralmente a las personas mediante prácticas educativas comunitarias, articulando saberes, conocimientos. A partir de esto, se considera los siguientes aspectos:

ASPECTOS RELEVANTES DE LA LEY SIÑANI-PÉREZ

Impulso a la educación técnica y productiva. Educación obligatoria hasta el bachillerato e inclusión de un año más de educación pre-escolar. Fortalecimiento de la educación de adultos y especial, así también certificación laboral y artística por competencias. Currículo articulado a las vocaciones y cadenas productivas relacionando escuela y comunidad. Procesos educativos que desarrollan saberes y conocimientos teóricos vinculados a la producción y reproducción de la vida material y espiritual de la comunidad y la sociedad. Rescate de las culturas, uso de lenguas e idiomas originarios. Fomento a la producción y consumo de productos naturales para una vida sana. Producción en armonía con la vida y en equilibrio con la naturaleza en lo individual y colectivo dando lugar a una formación de conciencia productiva comunitaria y ecológica.

ASPECTOS A CONSIDERAR PARA SU APLICACIÓN

Fortalecer el desarrollo de la interculturalidad, las lenguas y culturas originarias. Compromiso de los educadores hacia el cambio y la transformación educativa. Seguimiento para una aplicación adecuada del nuevo currículo. Implementación de talleres de capacitación permanente y de orientación práctica, sobre las necesidades de clarificar roles y conceptos sobre la participación social y comunitaria en la gestión educativa. Creación de infraestructura educativa adecuada y espacios productivos de aprendizaje como talleres, laboratorios, gabinetes, campos de producción, campos deportivos y recursos tecnológicos. Elaboración de un conjunto de materiales educativos para docentes y estudiantes. Creación de tecnológicos de investigación educativa, lenguas y culturas. Diseño de un currículum base para los

educadores y unos regionalizados de carácter intercultural, con el fin de respetar la diversidad cultural de todo el país.

Con base en este nuevo panorama con objetivos propuestos en educación, el docente es un recurso clave para el cambio y la transformación educativa, dado que con la planificación consciente y real como herramienta de trabajo, viabilizará una práctica comunitaria comprometida sobre cómo enseñar y cómo aprender, éste tiene un rol decisivo en la transformación hacia la liberación del pueblo boliviano.

Sin embargo, es imperante que el actual sistema valore el trabajo docente considerando su formación o actualización; frente a que ninguna licenciatura, diplomado, maestría...logra un mínimo incentivo incremento en el salario docente. ¿Cómo sostener la calidad que determinará las demás calidades en educación?

En conclusión, la educación es uno de los instrumentos más importantes para impulsar el desarrollo económico y productivo del país, por lo tanto es imprescindible acompañar este proyecto educativo con un rol emprendedor y con pleno compromiso a los cambios y a la transformación educativa. Si bien la anterior reforma tomó un rumbo de incertidumbre y confusión en su aplicabilidad, porque no permitió responder a los cambios y a las exigencias sociales, el nuevo currículo del sistema plurinacional debe responder con eficiencia la aplicación del enfoque pedagógico productivo, reconociendo además la formación docente.

Para ello, autoridades educativas deben centrar su atención en el educador capacitándolo, puesto que es pieza fundamental para la aplicabilidad del currículo de la Educación Productiva. Así las unidades educativas tienen un rol, puesto que son las directas responsables de impartir el currículo requerido para la formación en conocimientos humanísticos y científicos. Naturalmente, la familia debe constituirse en base del éxito y el primer espacio de intercambio educativo.

EDUCACION SECUNDARIA COMUNITARIA PRODUCTIVA

La aprobación de la Ley de la Educación N° 070 “Avelino Siñani-Elizardo Pérez”, la elaboración del Currículo Base del Subsistema de Educación Regular, los currículos regionalizados, los planes y programas, Reglamento de Evaluación del desarrollo Curricular y el Reglamento de Gestión Educativa hacen la restructuración del Plan de Estudios y la reorganización de la Carga Horaria tomando en cuenta el sentido de los Campos, la integralidad e interrelación de las Áreas de saberes y conocimientos. Para ello se ha partido de un principio básico tanto para el Ministerio de Educación como para el Magisterio organizado. La invariabilidad de la **carga horaria** vigente hasta antes de la promulgación de la Ley de Educación N° 70, es decir, no modificar el techo presupuestario de cada unidad educativa menos afectar la carga de las maestras y los maestros.

Tomando en cuenta este principio de organización de los saberes y conocimientos por Campos y Áreas, se plantean los siguientes campos y áreas de saberes de conocimientos para la estructuración del Plan de estudios y la readecuación de la carga horaria.

PLAN DE ESTUDIOS Y CARGA HORARIA DE EDUCACION SECUNDARIA COMUNITARIA PRODUCTIVA									
CAMPO	ÁREA		AÑO DE ESCOLARIDAD						TOTAL
			1º	2º	3º	4º	5º	6º	
VIDA TIERRA TERRITORIO	Ciencias Naturales	Biología-Geografía	16	16	16	16	16	16	96
		Física -Química			12	12	12	12	48
COMUNIDAD Y SOCIEDAD	Comunicación y Lenguaje	Lengua castellana y originaria	24	24	24	16	12	12	112
		Lengua extranjera	8	8	8	8	8	8	48
	Ciencias Sociales		12	12	20	20	32	32	128
	Educación Física y Deportes		8	8	8	8	8	8	48
	Artes Plásticas y visuales		8	8	8	8	8	8	48
COSMOS Y PENSAMIENTO	Cosmovisiones, Filosofía y Psicología		8	8	8	8	8	8	48
	Valores espirituales y religiones		8	8	8	8	8	8	48
CIENCIA	Matemática		20	20	20	20	16	16	112
TECNOLOGIA Y PRODUCCION	Técnica Tecnológica	General	16	16	32	32			96
		Especializada					48	48	96
TOTAL			136	136	172	164	184	184	976
			6	6	2	4	4	4	

APLICACIÓN DEL BACHILLERATO TÉCNICO Y HUMANÍSTICO

En este nuevo marco del desarrollo curricular, se prevé la aplicación de las transformaciones curriculares según los siguientes criterios:

- a) En las Unidades Educativas **Técnico Humanísticas**, la formación técnica tecnológica y humanística se adecua a la estructura curricular y carga horaria siguiente:

AÑO DE ESCOLARIDAD	HORAS HUMANÍSTICAS	HORAS TÉCNICAS	Estructura Curricular	TOTAL
PRIMERO	120	16	Formación Técnica Tecnológica General (TTG)	136
SEGUNDO	120	16		136
TERCERO	140	32		172
CUARTO	132	32		164
QUINTO	136	48	Formación Técnica Tecnológica Especializada (TTE)	184
SEXTO	136	48		
TOTAL	784	192	Especialidad	976
TÍTULO	Técnico Medio			
DIPLOMA	Bachiller Técnico Humanístico			

- i. Las y los estudiantes de 5º y 6º año de escolaridad, concluirán sus estudios en la **especialidad técnica** iniciada en la Unidad Educativa reconociendo el **Título de técnico medio**, previa adecuación curricular y de la carga horaria, y la obtención del Diploma de Bachiller Técnico Humanístico de acuerdo a Ley.
- ii. En los años de escolaridad de 1ro a 4to, las Unidades Educativas adecuarán el desarrollo curricular y carga horaria técnico tecnológica de acuerdo al siguiente cuadro:

AÑO DE ESCOLARIDAD	HORAS HUMANÍSTICAS	HORAS TÉCNICAS	TOTAL	CONTENIDOS
PRIMERO	120	16	136	Formación TG*
SEGUNDO	120	16	136	Formación TTG
TERCERO	140	32	172	Formación TTG
CUARTO	132	32	164	Formación TTG
TOTAL	512	96	608	

*TTG Técnico Tecnológico General

- b) En las Unidades Educativas de Educación secundaria Comunitaria Productiva, que no comparten la infraestructura con otro turno o nivel se adecuarán a las siguientes modalidades:

- i. De 1ro a 3er año de escolaridad adecuarán la formación humanística y técnica tecnológica a la siguiente estructura curricular y carga horaria:

AÑO DE ESCOLARIDAD	HORAS HUMANÍSTICAS	HORAS TÉCNICAS	Estructura Curricular	TOTAL
PRIMERO	120	16	Formación Técnica Tecnológica General (TTG)	136
SEGUNDO	120	16		136
TERCERO	140	32		172
TOTAL	380	64		444

- ii. De 4º a 6º año de escolaridad, concluirán sus estudios en la Unidad Educativa con las adecuaciones en la carga horaria humanística y serán acreedores al Diploma de Bachiller de acuerdo a la Ley Educativa 070.

AÑO DE ESCOLARIDAD	HORAS HUMANÍSTICAS	HORAS TÉCNICAS	Estructura Curricular	TOTAL
CUARTO	132	-		
QUINTO	136	-		
SEXTO	136	-		
TOTAL	404	-		404
DIPLOMA	Bachiller Técnico Humanístico			

- c) En las Unidades Educativas de Educación Secundaria Comunitaria Productiva de turno compartido con otra Unidad Educativa o nivel, se adecuarán a la siguiente modalidad.

- i. De 1ro a 6to de escolaridad adecuarán la formación humanística y técnica tecnológica a la siguiente estructura y carga horaria:

AÑO DE ESCOLARIDAD	HORAS HUMANÍSTICAS	HORAS TÉCNICAS	Estructura Curricular	TOTAL
PRIMERO	120	16	Formación TTG	136
SEGUNDO	120	16	Formación TTG	136
TERCERO	140	-		140
CUARTO	132	-		132
QUINTO	136	-		136
SEXTO	136	-		136
TOTAL	784	-32		816
DIPLOMA	Bachiller Técnico Humanístico			

Fuente: Instructivo IT/VER/Nº 002/2014. Estado Plurinacional de Bolivia. Ministerio de Educación. <http://ver.minedu.gob.bo/documentacion/Instructivo%20002-2014-COM.pdf>

La nueva ley de educación tiene puntos que ayudan al educando a crecer como persona y a poder aplicar sus conocimientos en su entorno inmediato. No obstante también lo reduce, excluye y fanatiza, porque en ella (la ley) está inserta una ideología, y eso hace que la persona tenga una visión corta de la realidad y del mundo. Por ejemplo se da mayor importancia a la naturaleza que al mismo hombre, a lo propio, del lugar que a lo que viene de fuera.

2.2.2. Análisis de la persona

Sabemos que a lo largo de la historia de la filosofía el hombre ha tratado de definir al propio ser humano, pero no ha encontrado un concepto que encierre en su totalidad a éste ser misterioso y complejo. Como afirma Rielo (2012):

“La persona humana participa: con su soma o cuerpo, de la materia cósmica y de la vida somática o vegetativa; con su sique o ánima, de la vida síquica o anímica; con su espíritu o consciencia, de la vida espiritual o consciencial. No poseemos tres vidas, sino una vida espiritual que asume las funciones síquicas del ánima y las funciones somáticas del cuerpo; de este modo, la naturaleza humana es, integralmente, un espíritu sicosomatizado.” (p. 43)

Todos de alguna manera definen una partecita del ser humano, pero no en su totalidad. Nos quedamos con la definición que realiza Fernando Rielo, que es un espíritu sicosomatizado, es decir cuerpo, alma y espíritu. Una unidad perfectamente relacionada entre sí, pero dirigida por el espíritu. Esto nos invita a reflexionar que no somos solamente materia biológica ni solamente sique o alma sino que somos más que eso.

Por estar constituido por las Personas Divinas, el ser humano posee esa energía o energía de la fe y la creencia, como dice Fernando Rielo; esta fuerza interior se convierte en aperturidad hacia la trascendencia, nos hace salir de nosotros mismos hacia otro (éxtasis)

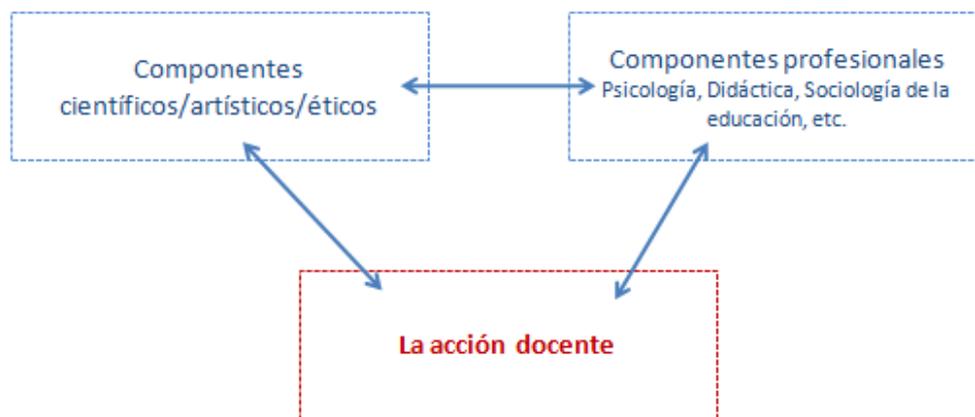
Afirma Rielo (2001) que el ser humano es alguien con conciencia de Alguien. Está formado por esa divina presencia constitutiva que le hacen diferente a todo el resto de la creación. A ese magnífico ser es al que acompañamos en la educación, por lo que su dimensión espiritual y ética no es algo ajeno o externo que se impone de forma

convencional, sino que es lo más propio de sí. Prioridad de la fe en la formación humana. (p. 48)

2.2.2.1. Formación profesional

La conservación y el enriquecimiento de la cultura nacional, el progreso científico y técnico, la necesidad de capacitar al individuo para afrontar con eficacia las nuevas situaciones que le deparará el ritmo acelerado del mundo contemporáneo, la urgencia de contribuir a la edificación de una sociedad más justa constituyen algunas de las arduas exigencias cuya realización se confía a la educación. Ministerio de Educación y Ciencia. (1973, p. 29)

Para el desarrollo y progreso de un país es esencial la formación profesional de sus ciudadanos. Con el propósito de formar personas capaces de crear, investigar, innovar, etc. Que lleven adelante una nación sacándola de la miseria material e intelectual.



2.2.2.1.2. Formación profesional docente

La formación del profesorado en Bolivia, lamentablemente se ha convertido en un “adoctrinamiento” de la ideología del actual régimen de gobierno. Basta dar un leve recorrido por las páginas de los textos que sirven como material base para la formación de los profesores bolivianos para darse cuenta de la triste realidad. Esta y otras formas de dirigir la educación bajo una corriente ideológica que trunca toda forma de crecimiento integral de la persona. Es totalmente contrario de lo que dice Muñoz (2007) que “estamos convencidos de

que sólo una educación que busca el desarrollo pleno de la conciencia humana como propósito final puede ser satisfactoria en sus diferentes pasos, niveles y formas para perfeccionar o restaurar la vida personal y su humanidad". (p.63)

En Bolivia, lamentablemente este sector de la población está siendo olvidada, las autoridades solamente se han preocupado de dotar de infraestructura a las escuelas y colegios, y se ha olvidado de la parte más importante como es la formación de sus profesores.

2.2.2.1.3. Formación técnica

La formación técnica de cualquier profesional es de igual manera muy importante porque capacita al profesional desenvolverse en el campo de trabajo que elija según sus capacidades personales. En el caso de los profesores ésta preparación complementa de forma armoniosa a la formación integral que debería tener cualquier profesional. El problema surge cuando las universidades o centros de formación solo ven a las personas que acuden a sus centros como seres que necesitan ser adiestrados mecánicamente en su futuro trabajo profesional.

Las nuevas tecnologías influyen positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El informe Delors a la UNESCO (1996) señala algunas: "Las nuevas tecnologías brindan una posibilidad sin precedentes de poder satisfacer con toda la calidad necesaria una demanda cada vez más amplia y cada vez más diversificada. Las posibilidades que aportan y las ventajas que ofrecen en el plano pedagógico son considerables. (...) Permite trazar derroteros individualizados en que cada alumno puede progresar a su ritmo. Brinda también a los docentes la posibilidad de organizar más fácilmente los aprendizajes en clases de niveles heterogéneos.(...) Permite manejar un volumen considerable de informaciones integrando el sonido, la imagen y el texto y sin exigir conocimientos informáticos previos. La interactividad permite al alumno hacer preguntas, buscar por sí mismo informaciones o estudiar a fondo ciertos aspectos de los temas tratados en clase. Constituye a veces un medio de lucha contra el fracaso escolar (...) pues se sienten más motivados cuando tienen que utilizar estas técnicas". No se trata sin embargo de creer ingenuamente que ahora los alumnos aprenden más y mejor, solos y sin esfuerzo. El citado informe también nos advierte en este sentido: "Las evaluaciones minuciosas de que han sido objeto algunos programas experimentales (...) muestran que la tecnología no puede por sí sola dar una solución milagrosa a las dificultades con que se enfrentan los sistemas educativos. Esa tecnología hay que utilizarla sobre todo en combinación con las formas clásicas de la educación y no debe ser considerada como un procedimiento de sustitución, autónomo respecto de éstas".

Basada en nuestra reflexión y experiencia puedo que el profesor debe utilizar estos medios siempre y cuando él considere que con ellos mejora su propia enseñanza, o si los alumnos mejoran su aprendizaje.

2.2.2.2 Formación continua

Todas las personas desde el momento de su concepción hasta nuestra muerte necesitamos pasar por una continua formación integral. Somos los únicos seres que no dejamos de aprender. Cada día la vida nos va enseñando cosas nuevas, solamente tenemos nosotros que estar atentos a ello, porque si no corremos el riesgo de pasar por esta vida como los demás seres de este mundo, sin trascender sus sentidos.

Para que la formación sea eficaz tiene que ser continua, por lo tanto planificada. Según Grau, S., (2009): Si queremos que la formación del profesorado sea efectiva, tendremos que realizar una planificación. Para ello, adoptaremos una serie de estrategias o principios que harán que el proceso formativo se desarrolle con total normalidad. Los conceptos de educación, enseñanza, curriculum, aprendizaje de la enseñanza, diversidad del alumnado, etc., se van a traducir en la búsqueda de un modelo de profesor, en un modelo de docente para el que, en coherencia, se tiene que establecer un programa determinado de formación.

Según Grau, S., Gómez , C. Perandones , T. M^a, (2009) "La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa" Recuperado en

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

En nuestro país, Bolivia, ésta Reforma Educativa se ha comenzado desde el año 2010, y hasta ahora ha tenido algunos logros, pero también algunas falencias importantes. Entre los logros positivos podemos destacar la motivación al estudio de todos los profesores del país, y entre los aspectos negativos es que no se ha elaborado un plan serio de formación, con unos objetivos y propósitos claros, con un modelo de persona que no sea reductivo como el que quieren implantar a toda costa. Cual es: la concepción de una persona que es parte de la naturaleza, pero que la naturaleza domina al ser humano, siendo la naturaleza la que rige al ser humano.

Tebar (2003) dice que: *Los análisis pedagógicos realizados en nuestro país, mientras se ha ido implantando la reforma educativa, han subrayado una de las lagunas más trascendentes de la educación: que aún perdura la falta de formación pedagógica y la carencia de recursos didácticos de muchos maestros y profesores. Por esta razón, la*

primera solución para la calidad y la renovación de la educación está en la formación y actualización permanente del profesorado. (p. 1)

“Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes”, “...atender a los aspectos formativos del docente mejora indudablemente la eficacia de sus resultados en su proceso de enseñanza-aprendizaje, y en definitiva, la calidad educativa”. Según Grau, S., Gómez, C. Perandones, T. M^a, (2009) "La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa" Recuperado en <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>

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

Un profesional en educación primero tiene que tener una formación ética de la vida. Tener un modelo concreto y una concepción clara del ser humano. Poseer en su vida respuestas claras: ¿Quién es el ser humano? ¿Hacia dónde quiere guiar a sus estudiantes? , Y de igual manera es importante que tenga un equilibrio sico-espiritual de lo contrario sus educandos correrán el riesgo de sufrir agresiones psíquicas de parte de su profesor/a.

Vemos de igual manera muy importante que tenga una formación técnica, a nivel del conocimiento, dentro del ámbito educativo y sus ramas afines. Un maestro tiene que conocer a fondo la materia que enseña. Estar en continua actualización de sus conocimientos.

2.2.2.5 Características de un buen docente

Mencionaremos algunas características de un buen docente:

- Todo lo que predica lo vive, por lo tanto sus palabras calan en el corazón del estudiante porque de lo que habla es de su propia experiencia de vida.
- Tiene un equilibrio emocional afectivo, no hace acepción de personas porque su único fin es despertar en sus educandos el deseo de aprender y hacer desarrollar todas sus capacidades y potencialidades para que las ponga al servicio de los demás.
- Se hace entender fácilmente porque su enseñanza está respaldada con su vida.
- Tiene ansias de una formación continua para poder alimentar a sus alumnos, con conocimientos nuevos.
- Sabe trabajar en equipo, jamás se siente autosuficiente, por lo tanto siempre busca ayuda de sus colegas de trabajo.

2.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

Se refiere al compromiso ético que el docente asume desde el primer momento que elige la profesión de educador. Es consciente de la gran responsabilidad a la que se compromete de

educar personas, y que no solamente tiene que estar preparado técnicamente si no que tiene que tener una formación integral en valores y virtudes.

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

El educador desde el momento que asume esta misión tan grande como es educar a otros seres humanos, tiene el reto de ir perfeccionando su formación en todos los niveles, con el fin de ofrecer lo mejor de sí a sus alumnos, y también para que ellos puedan encontrar esa alegría de aprender, conocer y transformar la sociedad.

Chavarría (2011), afirma que:

Hoy, el ámbito laboral espera recibir profesionales con competencias plurifuncionales y con capacidad de trabajo en equipo, más que con saberes abundantes y fragmentados. Pero para hacer de esto una realidad, es necesario invertir en educación, y particularmente en la formación permanente de los equipos docentes, ya que ello es invertir en el desarrollo social y en el progreso del país. La educación, por tanto, es responsabilidad de todos (p. 134).

2.2.3 Análisis de la tarea educativa

La tarea educativa no es fácil porque conlleva luchar muchas veces contra corriente, primero luchar contra nosotros mismos para vencer los obstáculos de la comodidad y de nuestras actitudes negativas para crecer en una personalidad plena. Luego también vencer las dificultades de nuestro entorno: problemas familiares, económicos y la mala administración de las autoridades.

2.2.4 La función del gestor educativo

La función del gestor educativo es muy importante porque es la persona que planifica, organiza, en la Institución educativa. De ella depende que todo lo planificado en el POA (plan operativo anual) elaborado con la ayuda del FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) de una Institución. Es quien ejecuta, controla, anima, para que todos los proyectos se lleven adelante para el beneficio de toda la comunidad educativa.

2.2.3.2 La función del docente

La función del docente en la unidad educativa tiene que ser primordialmente, antes que nada ejemplar, con autoridad moral. Alguien en quien el estudiante se sienta en plena confianza como para confiarle su propia vida. También tiene que ser un líder y gran facilitador del conocimiento.

2.2.3.3 La función del entorno familiar

En el proceso enseñanza aprendizaje es fundamental, esencial, la familia. En la sociedad es la primera escuela donde el niño se forma en valores y en virtudes, porque es en la familia donde adquiere fuerza y valor para enfrentar las dificultades que la vida le ofrecerá a lo largo de su estancia en este mundo.

2.2.3.4 La función del estudiante

El estudiante, una de las personas claves en este proceso, junto con el docente, tiene que adquirir esa apertura de mente y corazón para poder asimilar todo aquello que el maestro le ofrece, sin ningún prejuicio, porque de lo contrario no podrá descubrir el maravilloso mundo del conocimiento en toda su pureza.

3. METODOLOGÍA

3.1 Contexto

La Unidad Educativa Monseñor José Calasanz Rosenhammer, es una Institución de Convenio Iglesia-Estado, fundada en 1979. Inició sus servicios educativos con nivel intermedio, cubriendo de alguna manera la gran necesidad que había en aquellos años de dar educación a jóvenes en San Ignacio de Velasco. La Diócesis en la persona del Obispo Bonifacio Madersbacher, emprendió este esfuerzo, como parte de la misión evangelizadora de los misioneros franciscanos.

En 1987, Mons. Bonifacio entrega las instalaciones de lo que era la sede campesina para que allí funcionara el colegio Rosenhammer. El terreno tiene exactamente una hectárea (manzana). Fue cedido para que tenga su propia infraestructura, en ese entonces sólo había siete aulas y salas para la administración.

Después de siete años de funcionamiento, el obispo sucesor, Mons. Carlos Stetter solicita a los superiores de las Misioneras y Misioneros Identes que asuman la dirección de la Unidad Educativa. Y es así que desde el año 1994 es dirigido por la Institución. Actualmente tiene alrededor de 700 estudiantes de pre-básico, primaria (siete cursos, con un paralelo) y secundaria, con especialización en tallado en madera. Tiene 22 aulas, 2 amplias bibliotecas, 20 baños, 20 duchas (para mejor higiene y comodidad), laboratorio de física, química y biología, espacios adecuados para los talleres y horno de cerámica, cuenta con hermosos espacios al aire libre, con jardines y parques.

Trabajan 30 profesores y 5 administrativos, además del casero o cuidante con buena vivienda para él y su familia. Todos los profesores son normalistas o titulados.

3.2 Participantes

Esta investigación se trabajó con la población del 100% (30 personas) de docentes que trabajan en el nivel secundario del colegio Rosenhammer durante la gestión 2013.

Tabla Nro. 1.

Personal docente de la Institución Clasificados por sexo

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	18	60
Masculino	12	40
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

El plantel docente femenino de la institución representa un 60% del total. En Bolivia hasta hace 10 años atrás era la profesión que en su gran mayoría ha predominado el sexo femenino, sobre todo en lo referente a los niños (Primaria), pero poco a poco se han ido incorporando también un buen grupo de profesores varones. Es el caso de nuestra Unidad educativa que el 40% del personal son del género masculino. El conjunto heterogéneo ayuda a equilibrar el equipo de trabajo.

3.3 Diseño y métodos de investigación

3.3.1 Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo investigación-acción. Sus resultados generan conocimiento y promueven un cambio personal de los docentes, este cambio y los resultados no se ven de inmediato porque es a largo plazo, y no se percibe fácilmente, sino que repercute directamente en los educandos y la propia persona del educador

3.3.2 Métodos de la investigación

Se utilizó el método inductivo-deductivo que nos permitió por medio de la observación, tener una primera impresión sobre el comportamiento y la actitud frente a este tipo de investigación, para luego hacer comparaciones y generalizaciones. En cuanto a lo deductivo nos permitió ir de lo general a lo particular y poder conocer más de cerca la

necesidad individual de cada uno de los docentes encuestados.

Otro método importante utilizado es el estadístico, pues por medio de éste se pudo obtener resultados cuantitativos, para poder tener una visión más precisa del problema.

Por último el método analítico, nos permitió realizar un análisis de los resultados obtenidos, con el objeto de poder plantear soluciones.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Para iniciar una investigación tenemos que buscar cuidadosamente qué tipo de técnicas e instrumentos de investigación se va a utilizar. Se tiene que identificar plenamente con los objetivos e hipótesis de la misma. Las mediciones en este caso corresponden a variables cualitativas y cuantitativas.

3.4.1 Técnicas de investigación

En cuanto a las técnicas de investigación, se aplicaron dos formas generales: técnica documental por medio del cuestionario y técnica de campo por medio de la observación directa y entrevista.

La técnica documental permitió la recopilación de información para sustentar el estudio y procesos. La técnica de campo es importante porque permite recoger información de una manera directa con el objeto de estudio, y recoger impresiones y testimonios.

Instrumentos de investigación.

La aplicación del Cuestionario sobre el perfil profesional y necesidades de formación a los docentes de bachillerato en el Colegio Monseñor José Calasanz Rosenhammer, es el principal instrumento para la presente investigación

3.4.2 Instrumentos de investigación

Para el acopio de la información se hizo uso de los siguientes instrumentos técnicos:

1. La observación directa
2. Encuesta
3. Cuestionario
4. Entrevista personal

Los instrumentos citados fueron utilizados con la finalidad de investigar y detectar, los referentes teóricos sobre: Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Monseñor José Calasanz Rosenhammer- Bolivia 2013. Así mismo para poder elaborar el curso de formación para los profesores de bachillerato de esta Unidad Educativa. Este material fue dirigido al grupo de docentes. Y las encuestas fueron extraídas de la guía didáctica. Se fotocopiaron y se les entregó a los docentes para que nos ayudaran con el relleno de las mismas. Antes se les explicó cuidadosamente el propósito de dicha información.

3.5 Recursos

Para poder realizar un trabajo de investigación se necesita de diversos recursos o posibilidades que sirvan de ayuda en el mismo.

Por esta razón se justifica la utilización de técnicas de recolección de información en base a un cuestionario, fotografías y documentación. En esta investigación el cuestionario será un instrumento muy útil para recolectar información general y referencial sobre el perfil profesional real.

3.5.1 Talento humano

El grupo de profesores encuestados está conformado por diferentes características personales y de formación. Puesto que tienen diferentes edades, años de servicio y diversas experiencias. No obstante les une la misión de educar a jóvenes. Para la elaboración del curso de formación hemos partido de ese punto en común que todos tienen, y no así de las diferencias.

Otro criterio se refiere a la concienciación de los maestros para aceptar que necesitan capacitarse y su predisposición a las capacitaciones que sean necesarias. El análisis estructural permitirá establecer comparaciones por rangos de edad y años de experiencia, así como la situación laboral en la que se desenvuelven.

3.5.2 Materiales

Para el desarrollo del trabajo se utilizaron materiales como:

1. Computadora
2. Material de escritorio
3. Impresora
4. Transporte
5. Instalaciones físicas del plantel

Para el acopio de la información se hizo uso de los siguientes instrumentos técnicos:

5. La observación directa
6. Encuesta
7. Cuestionario
8. Entrevista personal

Los instrumentos citados fueron utilizados con la finalidad de investigar y detectar, los referentes teóricos sobre: Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Monseñor José Calasanz Rosenhammer- Bolivia 2013. Así mismo para poder elaborar el curso de formación para los profesores de bachillerato de esta Unidad Educativa. Este material fue dirigido al grupo de docentes. Y las encuestas fueron extraídas de la guía didáctica. Se fotocopiaron y se les entregó a los docentes para que nos ayudaran con el relleno de las mismas. Antes se les explicó cuidadosamente el propósito de dicha información.

3.5.3 Económico

Los gastos efectuados en la investigación se detallan a continuación:

Impresión de Cuestionarios.....	\$ 2,00
Copias del cuestionario	\$ 3,00
Impresión del oficio de autorización	\$ 1,00
Transporte	\$ 20,0
TOTAL..	\$ 26,00

3.6 Procedimiento

Para realizar el trabajo de investigación en el colegio Rosenhammer hablé con la directora de la unidad educativa. Desde el primer momento hubo buena disposición de parte de ella para que pueda realizar mi trabajo investigativo. Se planificó un día, para el relleno de la cuesta, en el que todos los profesores estuviesen presentes. Hubo dificultad en comprender algunas palabras que allí no se las utiliza pero que aquí en Ecuador sí.

4. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. DATOS INSTITUCIONALES

Nombre de la institución investigada: Unidad Educativa de “Monseñor José Calasanz Rosenhammer”.

Lugar: San Ignacio de Velasco-Santa Cruz-Bolivia

Tipo de Institución: Fisco-misional (en Bolivia, “de convenio”)

Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato técnico humanístico.

Título que ofrece: Bachiller en Humanidades y Técnico Medio en: a) tallado en madera, b) pintura y c) cerámica.

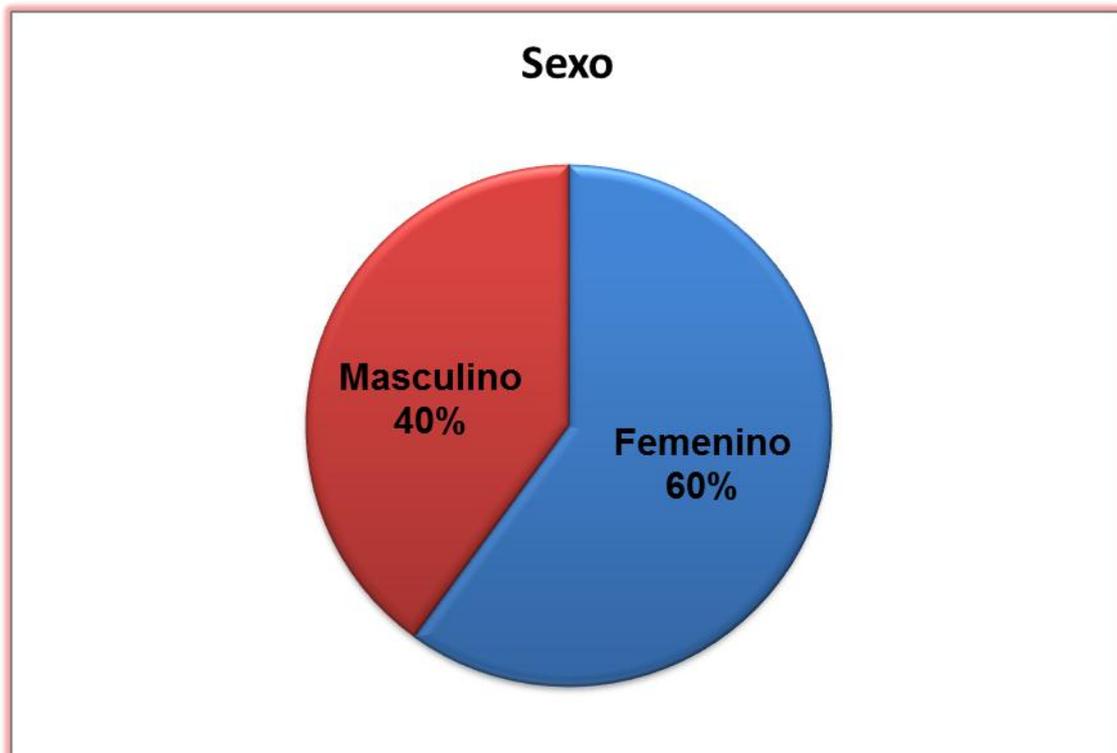
2. INVESTIGACIÓN GENERAL DE LOS PROFESORES

Género de los Investigados

Tabla N° 1

Personal docente de la Institución clasificados por género

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	18	60
Masculino	12	40
Total	30	100



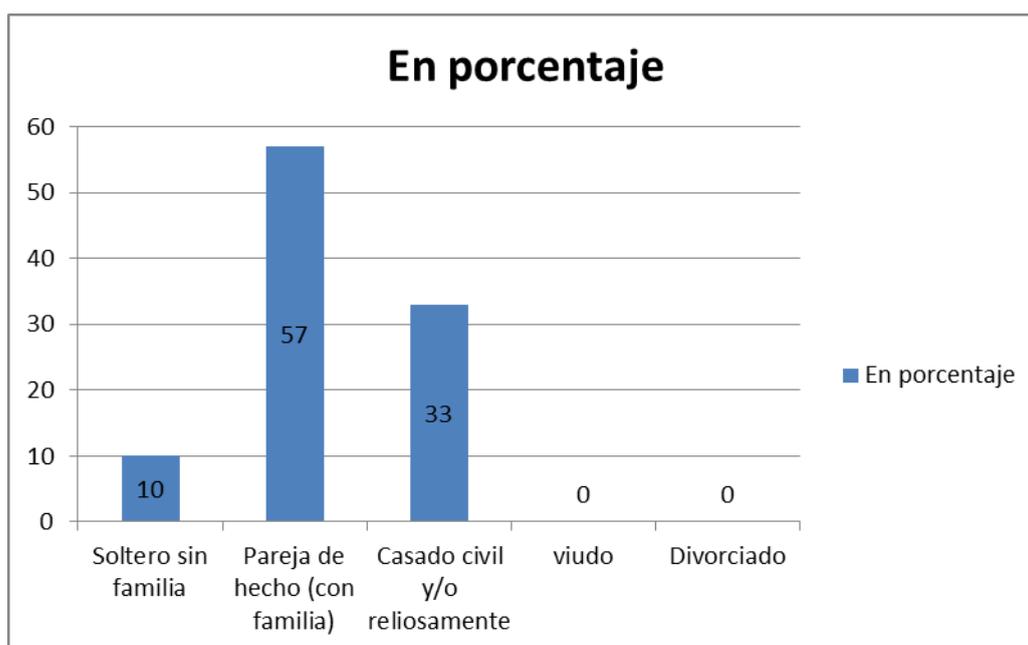
Fuente: Elaboración propia

El plantel docente femenino de la institución representa un 60% del total. En Bolivia hasta hace 10 años atrás era la profesión que en su gran mayoría ha predominado el sexo femenino, sobre todo en lo referente a los niños (primaria), pero poco a poco se han ido incorporando también un buen grupo de profesores varones. Es el caso de nuestra Unidad Educativa que el 40% del personal son del género masculino. Esta heterogeneidad ayuda a equilibrar el equipo de trabajo.

ESTADO CIVIL

Tabla N° 2ç

Categoría	N°	%
Soltero sin familia	3	10
Pareja de hecho (con familia)	17	56.66
Casado civil y/o religiosamente	10	33.33
Viudo	0	
Divorciado	0	
TOTAL	30	100



Fuente: Elaboración propia

Se considera a todas estas situaciones como estables familiarmente, pues aún las parejas de hecho en este medio poseen una aceptación y hasta una presión social para su estabilidad. Hay matrimonios solo civiles y los hay civiles y religiosos. En cualquiera de los casos la vida familiar muy valorada, hasta tal punto que no existen niños abandonados; si una familia tuviera la desgracia de perder a sus progenitores, habría otras familias cercanas que acogerían con gusto a sus hijos. Estas situaciones favorecen notablemente la educación y la participación de las familias en la vida del centro educativo

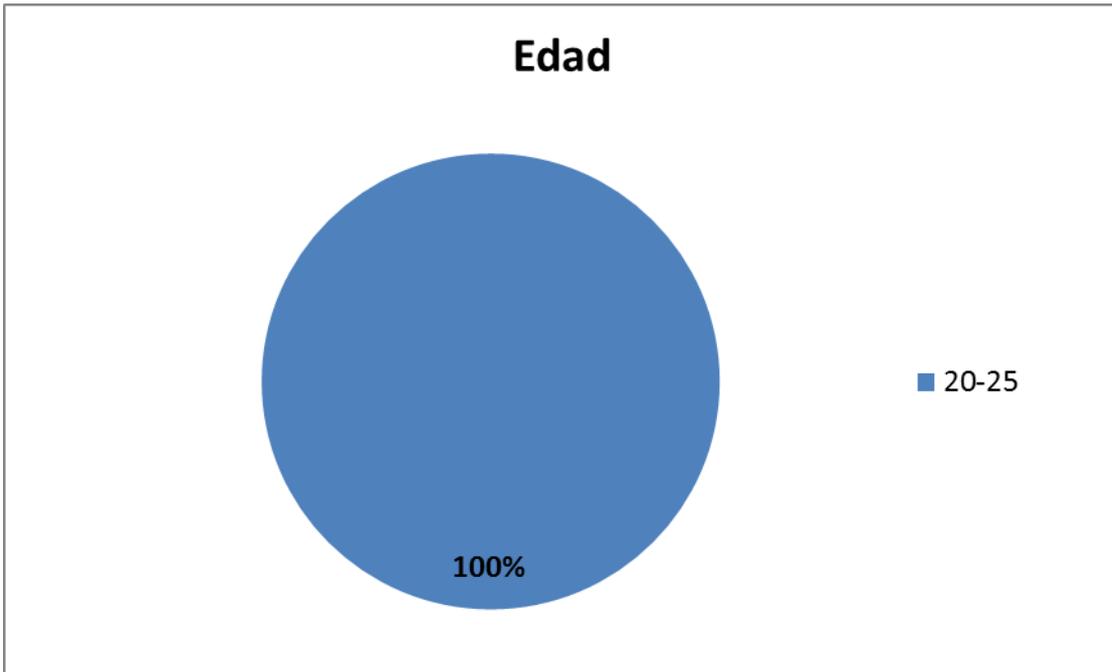
Edad (en años cumplidos)

Tabla N° 3

Edades de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Rosenhammer

EDAD	Frecuencia (f)	%
20-25	2	6,66
26-36	10	33,33
37-45	9	30
46-57	9	30
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia



Analizando la tabla de clasificación por edades, vemos que el 40% de los docentes son jóvenes. Estos son muy interesantes porque son una fortaleza para nuestra Unidad Educativa, ya que este grupo de profesores jóvenes tiene iniciativa, traen nuevas ideas y su preparación está más actualizada. Son más dóciles ante las propuestas de cambio y no están aferrados a prácticas repetitivas. Aunque la edad biológica no es siempre determinante, condiciona de alguna forma. Es así que vemos la riqueza de la que gozamos, de momento, en nuestra Unidad Educativa y que trataremos de aprovecharla para que dé muchos frutos en beneficio de los más jóvenes, nuestros estudiantes.

El 60% son personas más maduras y con más experiencia en el ámbito educativo. Les acompaña una sabiduría de la vida y un arte para saber guiar a las nuevas generaciones. También es una fortaleza porque la experiencia es uno de los elementos importantes y de gran ayuda en la misión de educadores.

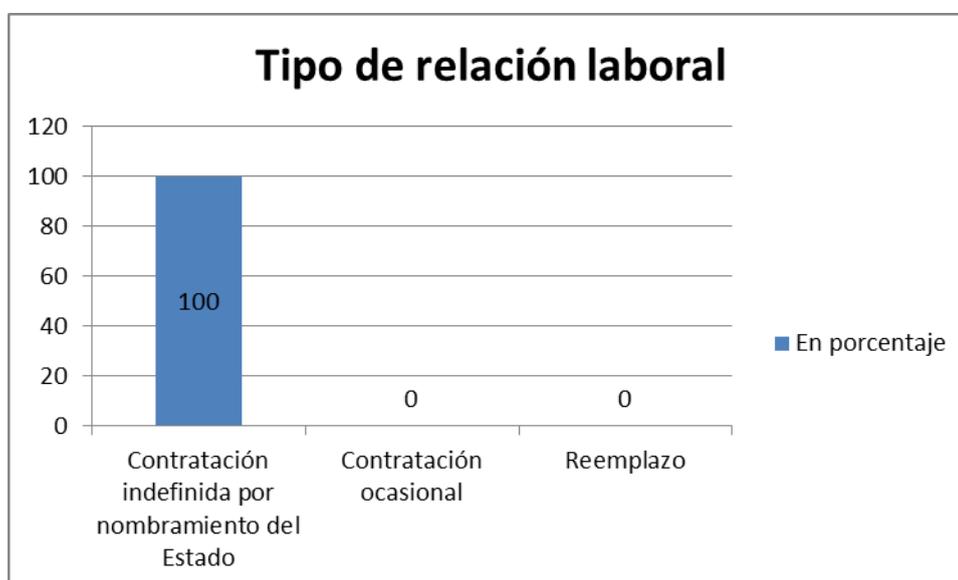
Cargo que desempeñan: Los treinta encuestados tienen la función de docentes.

Tipo de relación laboral

Tabla n° 4

Categoría	Nº	%
Contratación indefinida por nombramiento del Estado	30	100,00
Contratación ocasional	0	0
Reemplazo	0	0
Total	30	100,00

Fuente: Elaboración propia



Este resultado es alentador, porque la totalidad de los maestros encuestados son pagados por el Estado; por tanto el concepto de “contratación indefinida” y el de “nombramiento” son sinónimos en este caso. Estos datos favorecen a la Unidad educativa, pues la estabilidad de estos profesores permite el establecimiento de programas de formación y capacitación habituales, y sus resultados son acumulativos por la estabilidad laboral de los mismos. Sin embargo, el hecho de que tengan que completar sus horas de nombramiento en otros centros educativos nos obliga a establecer horarios para estas capacitaciones, que no siempre son asequibles para la totalidad de los profesores.

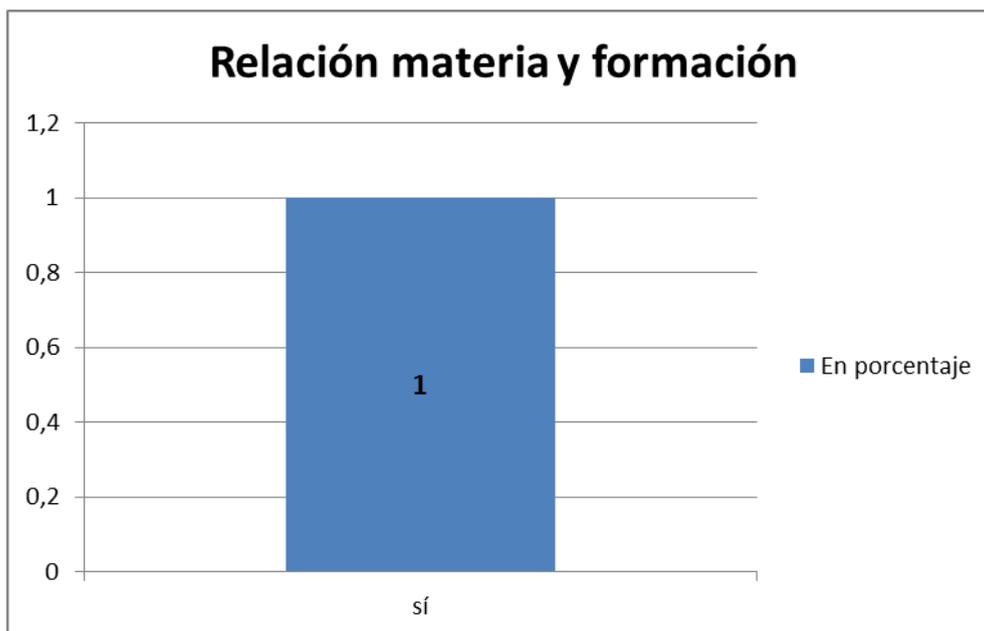
Tiempo de dedicación

Tabla N° 5

Categoría	Nº	%
Tiempo completo/dedicación exclusiva	2	6,67
Medio tiempo	10	33,33
Por horas	18	60
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia





Estos datos muestran que la mayoría de los profesores trabajan por horas porque en San Ignacio de Velasco existen pocos profesores de la especialidad. El resto de su nombramiento por parte del Estado lo completan en otros centros educativos. Este hecho hace que su compromiso profesional tienen que dividirlo en estos diferentes centros.

Las materias que imparten, tienen relación con su formación profesional.

Tabla N° 6

Relación materia y formación		
Categoría	Nº	%
sí	29	96,67
No	1	3,33
Total	30	100,00

Fuente: Elaboración propia

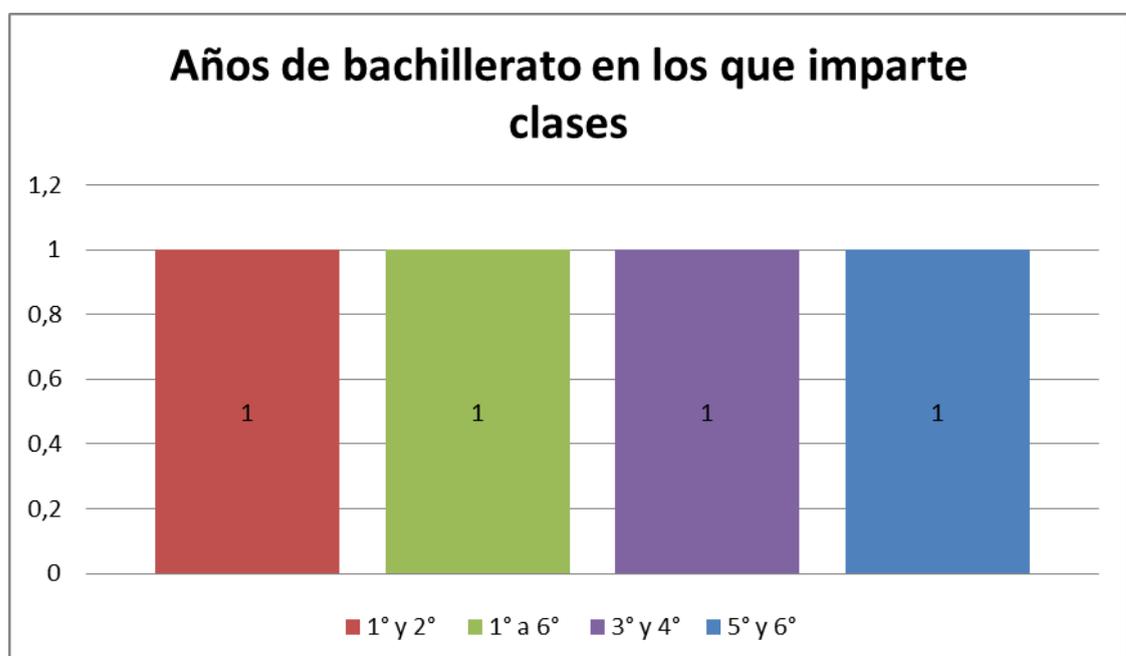
La mayoría de los docentes del colegio Mons. J. C. Rosenhammer son de la especialidad en la que trabajan, por tanto esto favorece su perfeccionamiento profesional, tanto desde el punto de vista disciplinar como en la didáctica de sus materias específicas.

Años de bachillerato en los que imparte asignatura

Tabla N° 7

Años de bachillerato en los que imparte clases	Frecuencia (f)	%
1° y 2°	7	23.33
1° a 6°	4	13.33
3° y 4°	10	33.33
5° y 6°	9	30
Total	30	100

Fuente:Elaboración propia



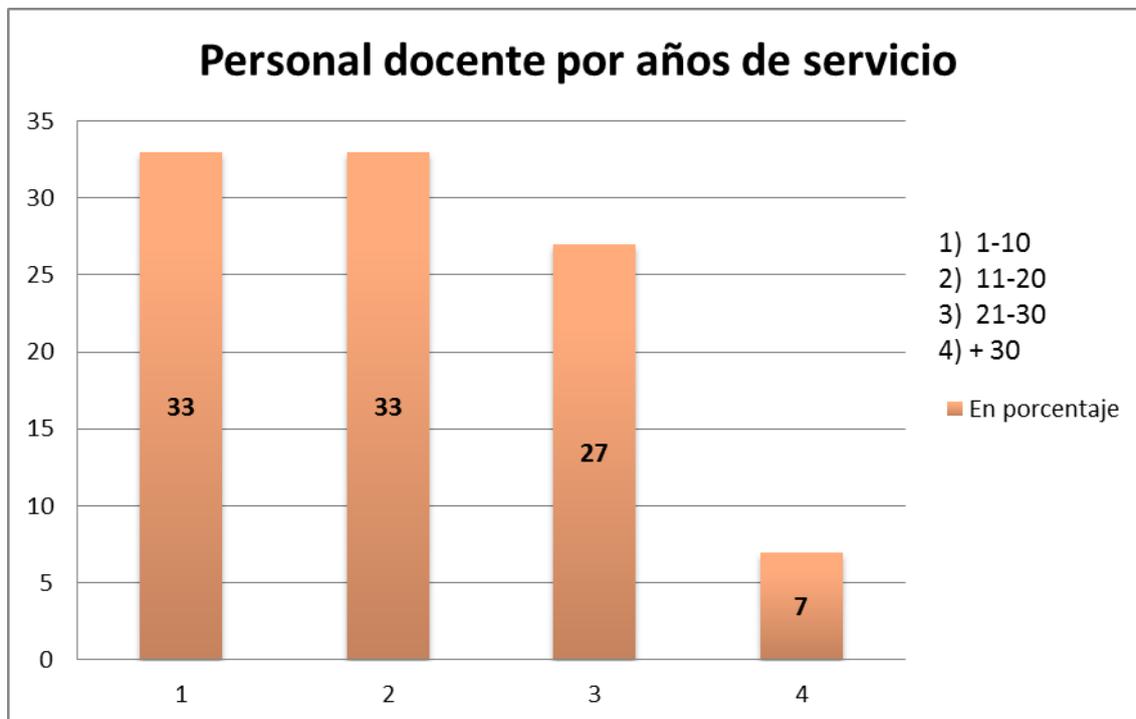
La mayoría de los docentes divide su actividad en dos años de bachillerato, generalmente consecutivos; consideramos que esto favorece tener más centrado el objeto de su formación profesional. El 13.33, en cambio, tiene diversificar enormemente su capacitación y preparación de su actividad docente a edades muy distintas; aunque tiene la ventaja de poder hacer un seguimiento a los estudiantes de 1° a 6° de secundaria.

Años de servicio docente

Tabla N° 8

Personal docente por años de servicio

Años de experiencia	Frecuencia (f)	%
1-10	10	33,33
11-20	10	33,33
21-30	8	26,66
+30	2	6,66
Total	30	100



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los docentes de nuestra Unidad Educativa tienen ya una gran experiencia, lo que nos permite aprovecharla para un aprendizaje colaborativo en los procesos de capacitación; aunque, ciertamente, este hecho también tiene el inconveniente de una cierta resistencia ante concepciones innovadoras y estrategias que impliquen el uso de tecnologías de información y comunicación (TICs).

Fuente: Elaboración propia

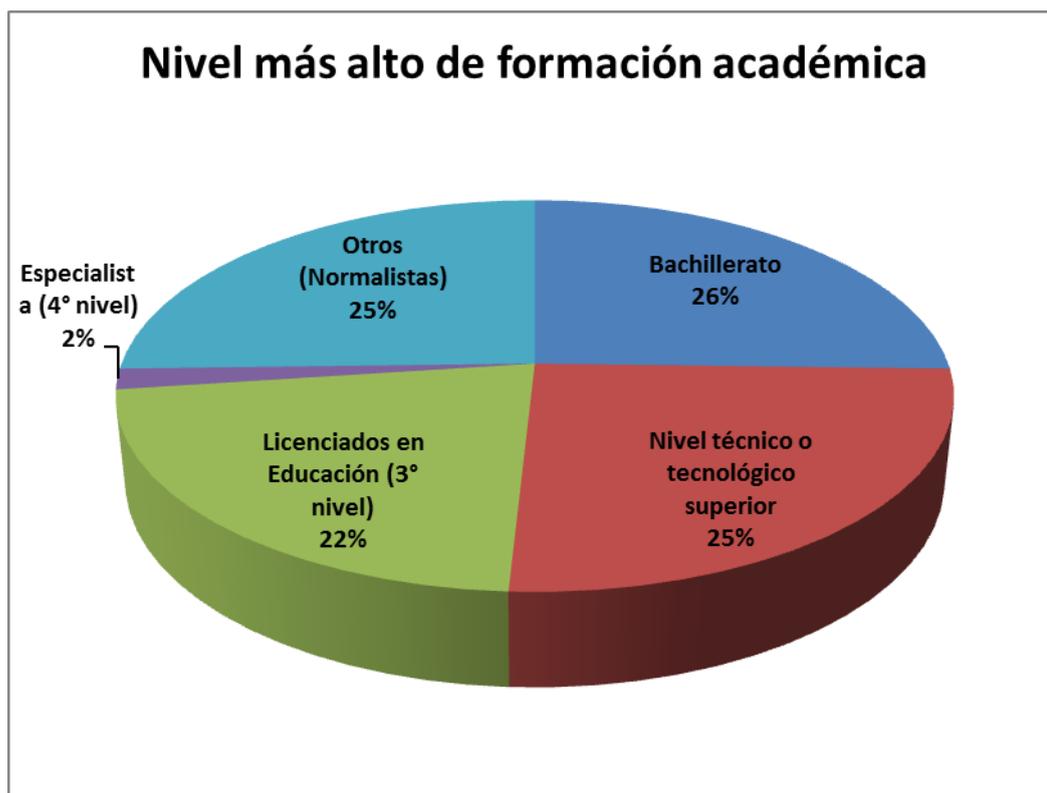
3. FORMACIÓN DOCENTE

Nivel más alto de formación académica que poseen los encuestados

Tabla N° 9

Categoría		N°
Bachillerato		30
Nivel técnico o tecnológico superior		30
Licenciados en Educación (3° nivel)		26
Especialista (4° nivel)		2
Otros (Normalistas)	30	

Fuente: Elaboración propia



Todos los maestros tienen la formación de “normalista” puesto que es condición para pertenecer al magisterio nacional, por tanto son bachilleres tienen el grado de técnico superior. La licenciatura (tercer nivel) es también condición del ejercicio profesional a partir de la ley 070, Abelino Siñani y Elizardo Pérez (2010), por lo que se está en proceso, con tiempo limitado, de obtener esta titulación. Tan solo dos de nuestros docentes tiene maestría en educación, es decir una titulación de cuarto nivel.

Su titulación en pregrado, tiene relación con:

Tabla N° 10

Categoría	Nº	%
Lic. Educación	26	86,66
Dr. En educación	0	0,00
Psicólogo Educador	0	0,00
Psicólogo Educador	0	0,00
Psicopedagogo	0	0,00
Ingeniero	0	0,00
Contador	2	6,66
Abogado	2	6,66
Economista	0	0,00

Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Total	30	100,00

Fuente: .-Elaboración propia



El 86,66% de los docentes de la unidad Educativa Rosenhammer tiene formación de Lic. En educación (tercer nivel). Es un buen dato porque muestra que son personas que les gusta mucho el estudio, a pesar de las dificultades de horarios, dinero y distancia; esto favorece mucho en la formación integral de los jóvenes. De hecho en los últimos siete años, muchos de nuestros estudiantes ya están finalizando sus carreras universitarias en ciudades de Bolivia como: Santa Cruz, Cochabamba, Sucre (lugar preferido para estudiar, de los jóvenes ignacianos).

Si posee titulación de posgrado (4° nivel), este tiene relación con: Las dos personas que tienen titulación de posgrado indicaron que su título tiene relación con el ámbito educativo.

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

Tabla N° 11

Programa formación para titulación 4° nivel		
Categoría	Nº	%
Sí, atractivo	29	96,67
No, atractivo	1	3,33
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia



Según la encuesta el 96,67% ha contestado que le gustaría seguir estudios de formación de cuarto nivel. Percibimos nuevamente que en ellos hay esa disposición innata de progreso y desarrollo personal, aunque después no se pueda verificar por

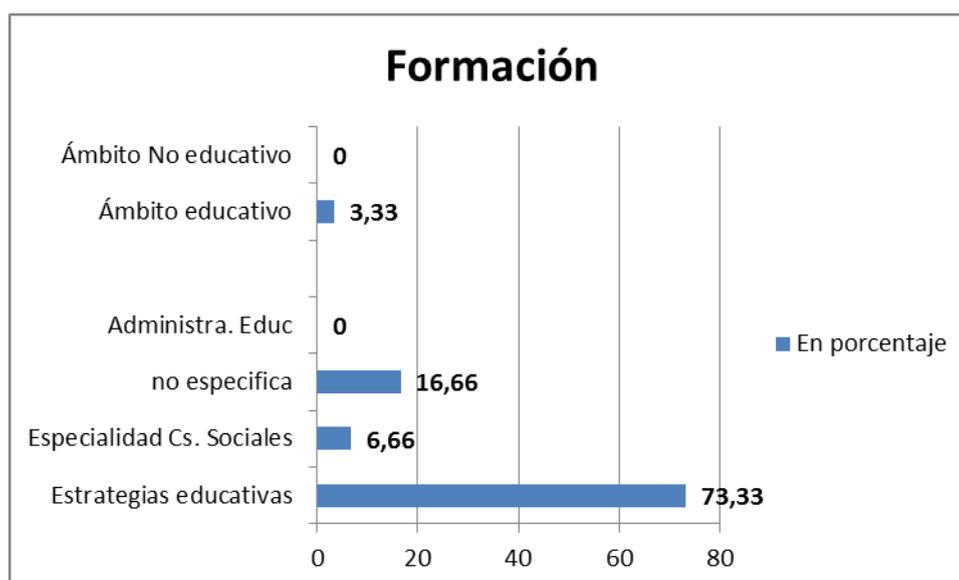
las distintas dificultades que existen, dada las características de la zona, ya mencionadas anteriormente. Creemos que la buena disposición para crecer humanamente es ya un buen inicio para abrir las puertas al desarrollo y el progreso personal y comunitario.

Si la respuesta es positiva en qué le gustaría formarse:

Tabla N° 12

Categoría		Nº	%
Ámbito educativo	Estrategias educativas	22	73,33
	Especialidad Cs. Sociales	2	6,66
	no especifica	5	16,66
Ámbito no educativo	Administra. Educ	0	0,00
PhD	Ámbito educativo	1	3,33
	Ámbito No educativo	0	0,00
Total		30	100

Fuente: Elaboración propia



El porcentaje más alto, el 73,33% de los maestros les gustaría formarse en estrategias educativas, es un buen signo porque indica que están proyectando a sus estudiantes y que no son personas conformistas si no que buscan perfeccionar cada vez más su misión de educadores.

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

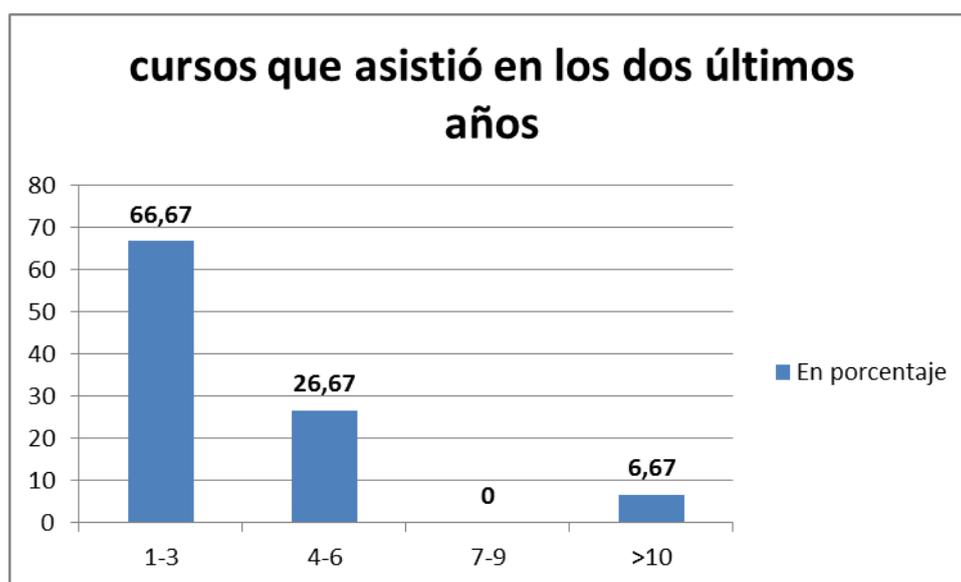
En cuanto a los últimos cursos realizados:

Número de cursos que asistió en los dos últimos años.

Tabla N° 13

Categoría	Nº	%
1-3 cursos	20	66,67
4-6	8	26,67
7-9	0	0,00
>10	2	6,67
Total	30	100,00

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración propia

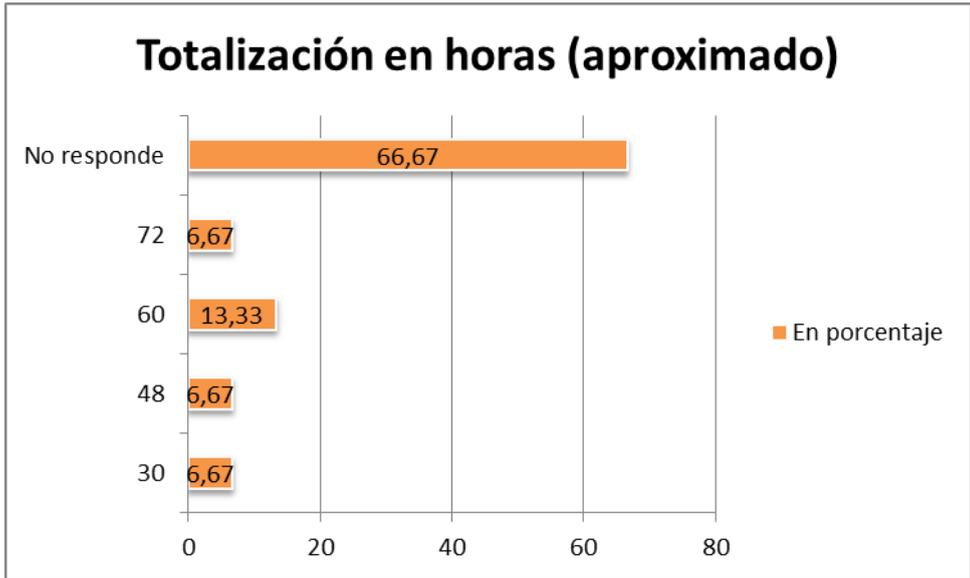
El Estado boliviano ha promovido cursos informativos acerca de la nueva ley de educación, Avelino Siñani y Elizardo Pérez.

Totalización en horas (aproximado)

Tabla N° 14

Categoría	Nº	%
30	2	6,67
48	2	6,67
60	4	13,33
72	2	6,67
No responde	20	66,67
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Estos cursos se realizan todos los fines de semana. Como dije anteriormente son cursos informativos y de tipo “adoctrinamiento” porque casi toda la temática está basada en la ideología política que actualmente el Estado propone.

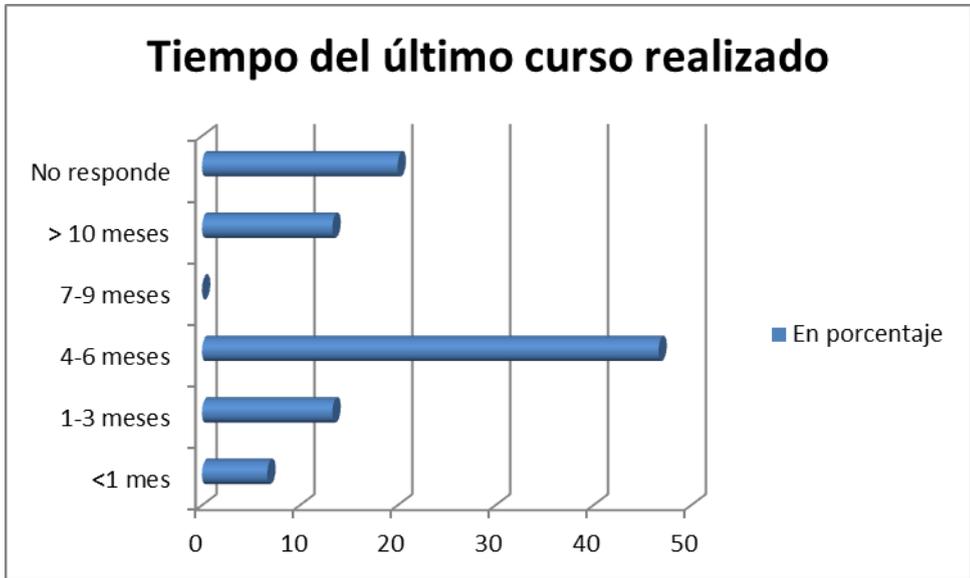
En cuanto al último curso recibido.

Tiempo que lo realizó.

Tabla N° 15

Categoría	Nº	%
<1 mes	2	6,67
1-3 meses	4	13,33
4-6 meses	14	46,67
7-9 meses	0	0,00
> 10 meses	4	13,33
No responde	6	20,00
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

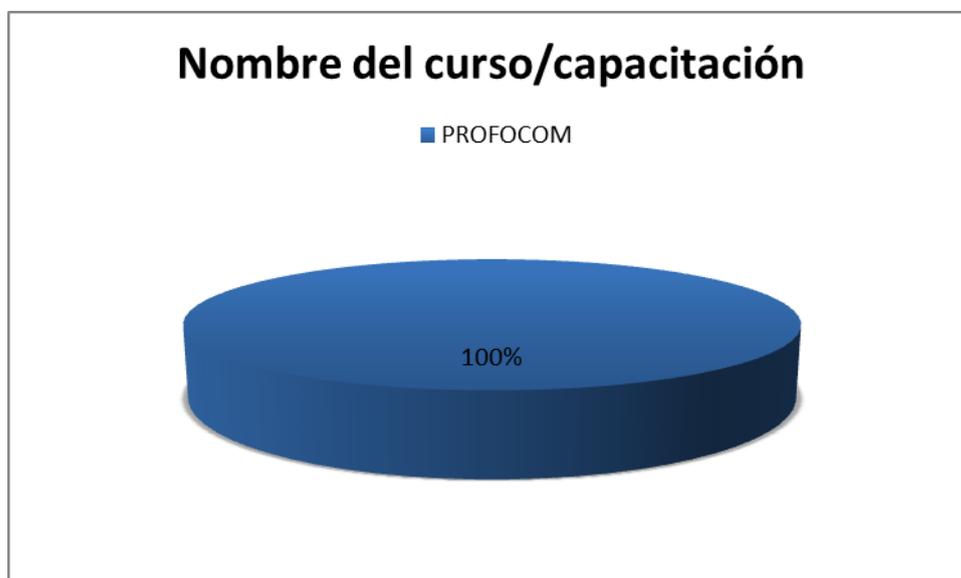


Nombre del curso/ capacitación.

Tabla N° 16

Nombre del curso		
Categoría	Nº	%
PROFOCOM	24	80
Cómo trabajar con niños especiales	4	13,33
Organización y administración económica y políticas de educación	2	6,67
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia



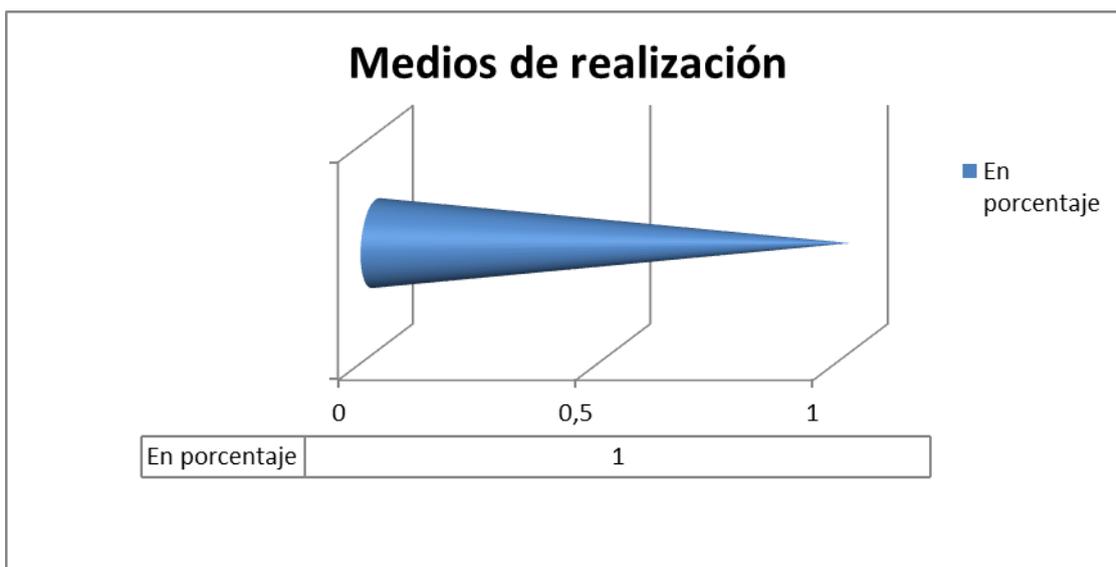
Fuente: Elaboración propia

Hicieron el curso con el auspicio de:

Tabla N° 17

Categoría	Nº	%
Ministerio Educación (gobierno)	24	80
Institución donde labora	2	6,67
Cuenta propia	4	13,33
Total	30	100

Fuente: Elaboración personal



Fuente: Elaboración personal

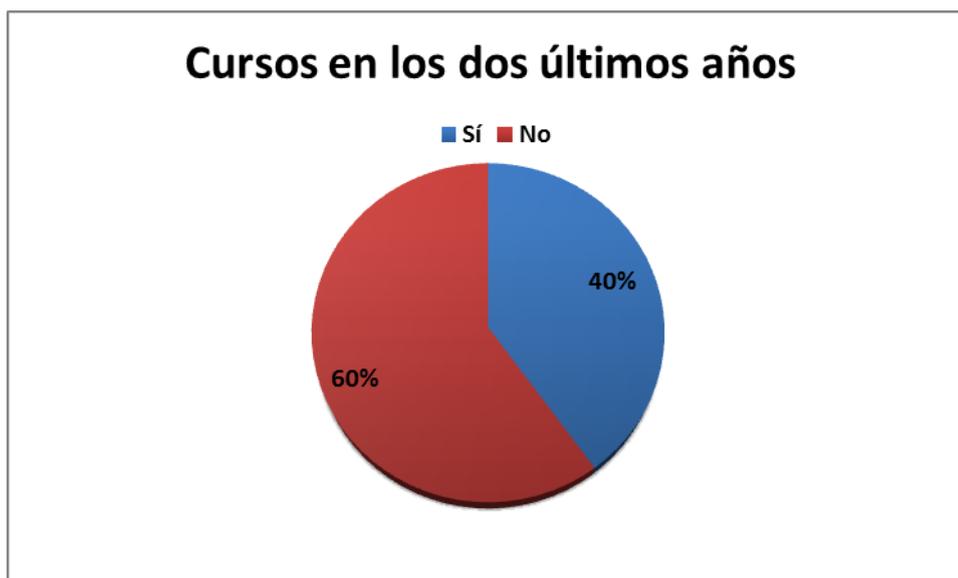
En las tablas quince, dieciseis y diecisiete se habla de la misma temática de los cursos impartidos por el Estado.

Cursos que impartió en los dos últimos años.

Tabla N° 18

Categoría	Nº	%
Sí	12	40
No	18	60
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia



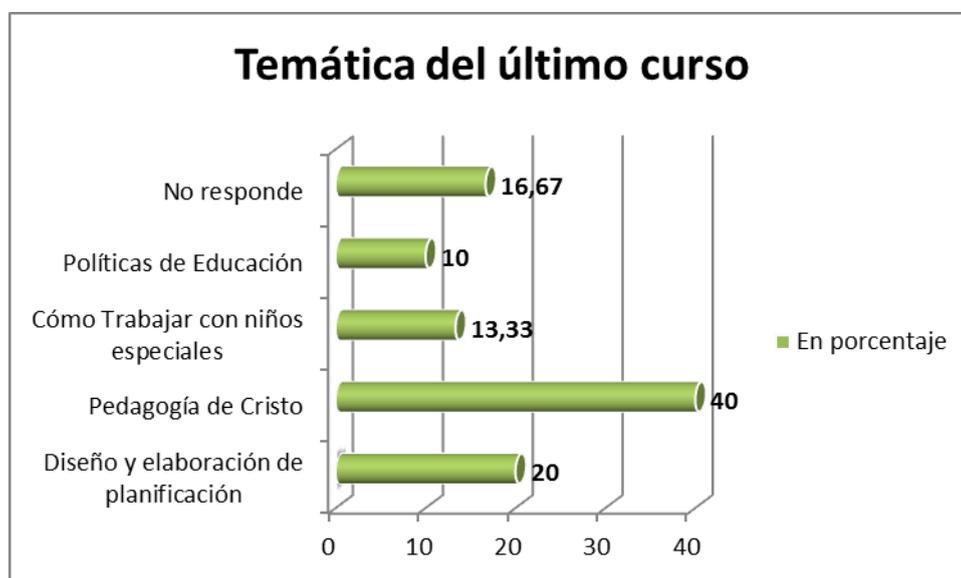
Fuente: Elaboración propia

Temática del último curso que impartió

Tabla N° 19

Categoría	Nº	%
Diseño y elaboración de planificación	6	20
Pedagogía de Cristo	12	40
Cómo Trabajar con niños especiales	4	13,33
Políticas de Educación	3	10
No responde	5	16,67
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia



Es importante destacar **que muchos de nuestros docentes han impartido cursos de formación docente en otras unidades educativas. Para nosotros como institución es motivo de aliento para seguir formándolos e incentivándolos al estudio para que ellos de igual manera sean una réplica en sus otros lugares de trabajo.**

Importancia de seguir capacitándose en temas educativos.

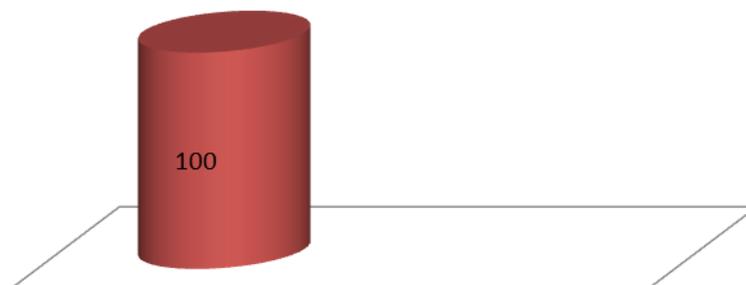
Tabla N° 20

Interés en capacitarse		
Categoría	Nº	%
Sí	30	100
No	0	

Fuente: Elaboración propia

Importancia de seguir capacitándose en temas educativos.

■ En porcentaje

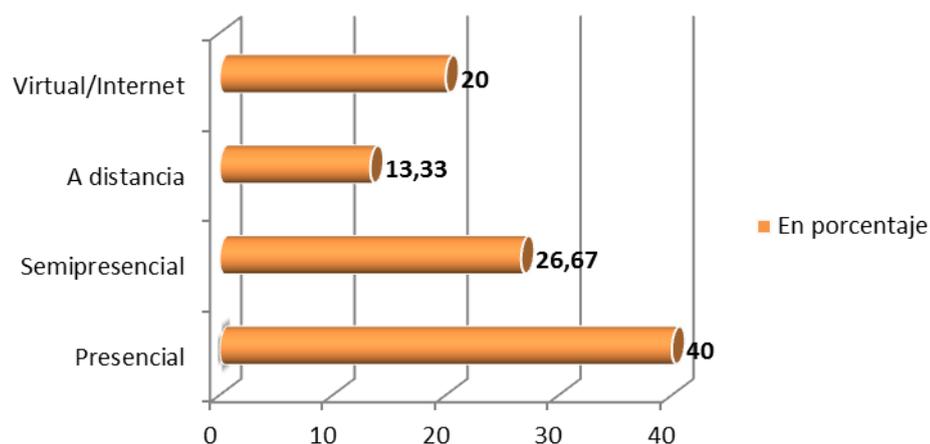


Modalidad de recibir capacitación

Tabla N° 21

Categoría	Nº	%
Presencial	12	40
Semipresencial	8	26,67
A distancia	4	13,33
Virtual/Internet	6	20
Total	30	100

Modalidad de recibir capacitación



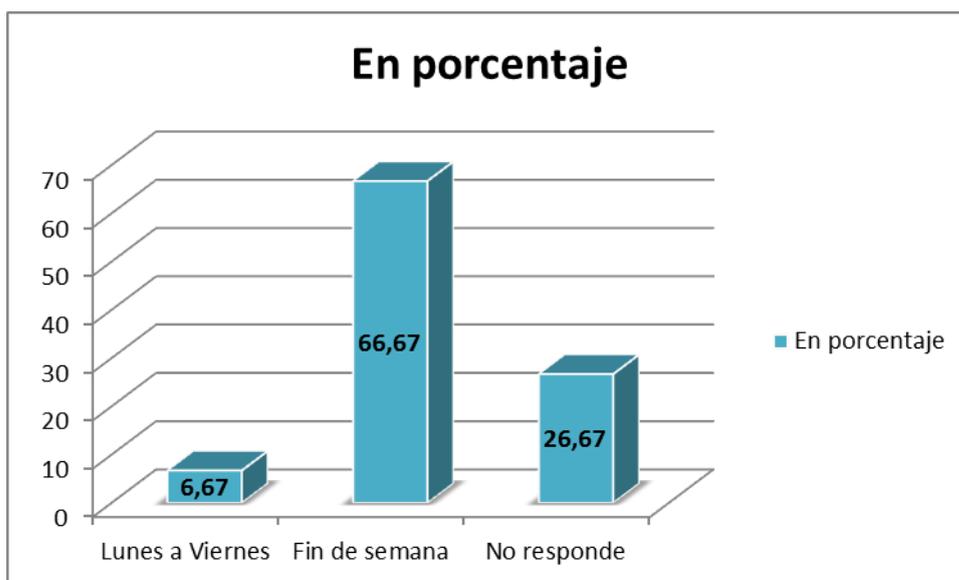
Fuente: Elaboración propia

Respecto a los cursos “presenciales” o “semipresenciales” horarios que le gustaría recibir la capacitación

Tabla N° 22

Categoría	Nº	%
Lunes a Viernes	2	6,67
Fin de semana	20	66,67
No responde	8	26,67
Total	30	100,00

Fuente: Elaboración propia



Muchos de los encuestados han respondido que les gustaría seguir recibiendo cursos de capacitación en temas de educación y que les gustaría recibirlos los fines de semana. Con este último dato hemos decidido elaborar nuestro curso de forma presencial los sábados, durante un mes.

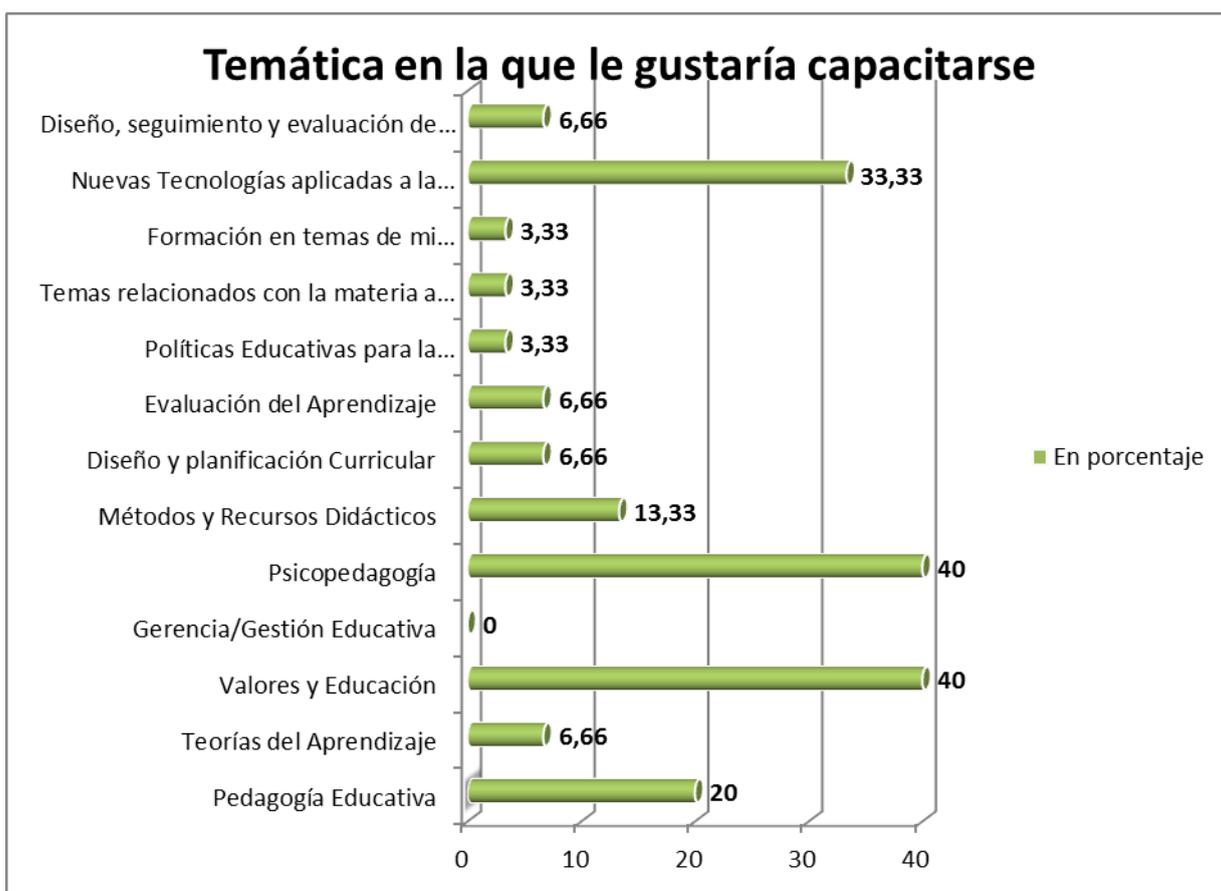
Temática que le gustaría capacitarse

Tabla N° 23

Categoría	Nº	%
Pedagogía Educativa	6	20
Teorías del Aprendizaje	2	6,66
Valores y Educación	12	40
Gerencia/Gestión Educativa	0	0,00
Psicopedagogía	12	40
Métodos y Recursos Didácticos	4	13,33
Diseño y planificación Curricular	2	6,66

Evaluación del Aprendizaje	2	6,66
Políticas Educativas para la Administración	1	3,33
Temas relacionados con la materia a su cargo	1	3,33
Formación en temas de mi especialidad	1	3,33
Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación	10	33,33
Diseño, seguimiento y evaluación de Proyectos	2	6,66

Fuente: Elaboración propia



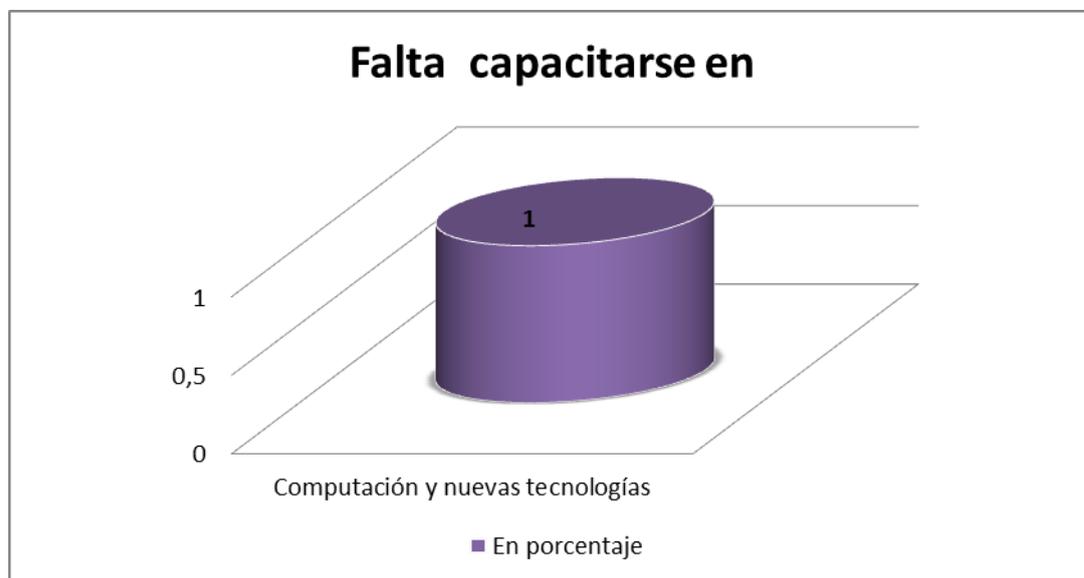
Considera que le falta capacitarse en:

Tabla N° 24

Categoría	Nº	%
Computación y nuevas tecnologías	2	6,67
Planificación curricular	2	6,67
Evaluación de las 4 dimensiones	2	6,67
Pedagogía y valores	17	56,67

Diseño y evaluación de Proyectos	2	6,67
No responde	5	16,67
Total	30	100

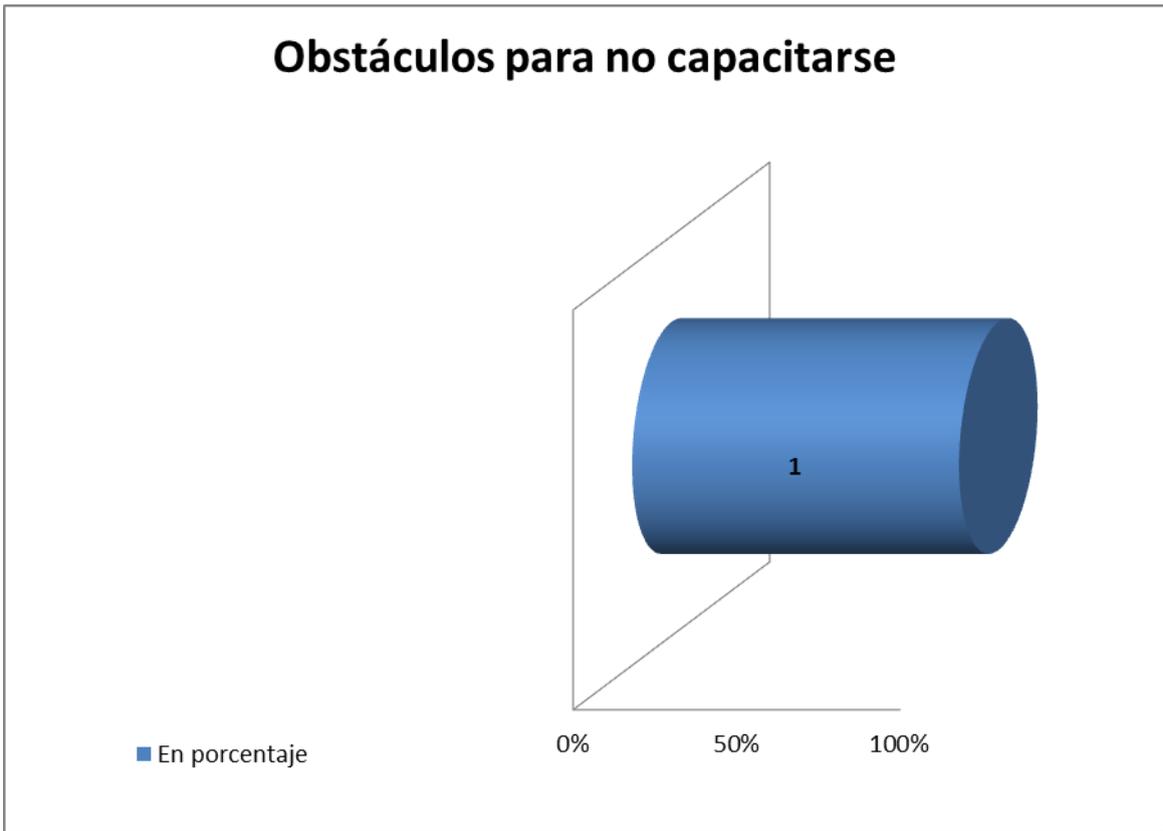
Fuente: Elaboración propia



Obstáculos para no capacitarse

Tabla N° 25

Categoría	Nº	%
Falta de tiempo	11	36,67
Costos de los cursos de capacitación	8	26,67
Falta de información	5	16,67
Falta de apoyo de autoridades de institución donde trabaja	1	3,33
Falta de temas de su interés	4	13,33
No interesa capacitarse	0	0,00
Otros motivos (distancia, aislamiento en provincias)	1	3,33
Total	30	100



Fuente: Elaboración personal

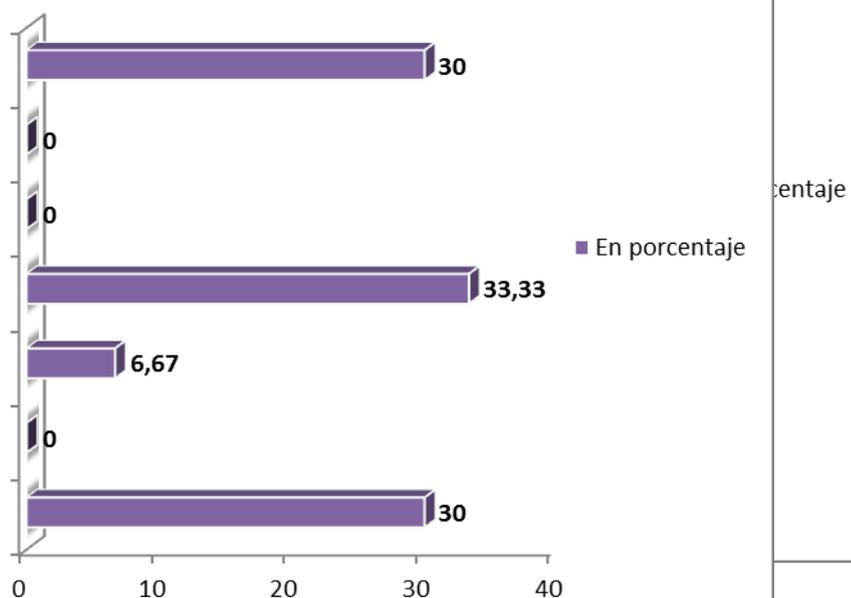
La mayoría de los docentes ve como obstáculos para capacitarse la falta de tiempo, porque tienen que trabajar en dos colegios, y luego también la falta de información. De igual manera ese obstáculos de falta de tiempo es un gran inconveniente para los que preparan los cursos.

Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Tabla N° 26

Categoría	Nº	%
Aparición de nuevas tecnologías	6	20
Falta de cualificación profesional	1	3,33
Requerimientos personales	0	0
Necesidad de Capacitación continua y permanente	18	60
Actualización de leyes y reglamentos	5	16,67
Total	30	100

Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones



Fuente: Elaboración propia

Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones

Tabla N° 27

Categoría	Nº	%
Relación del curso con mi actividad docente	9	30,00
Prestigio del ponente	0	0,00
Obligatoriedad de asistencia	2	6,67
Favorecen ascenso profesional	10	33,33
Facilidad de horarios	0	0,00
Lugar donde se realizó el evento	0	0,00
No responde	9	30,00
Total	30	100

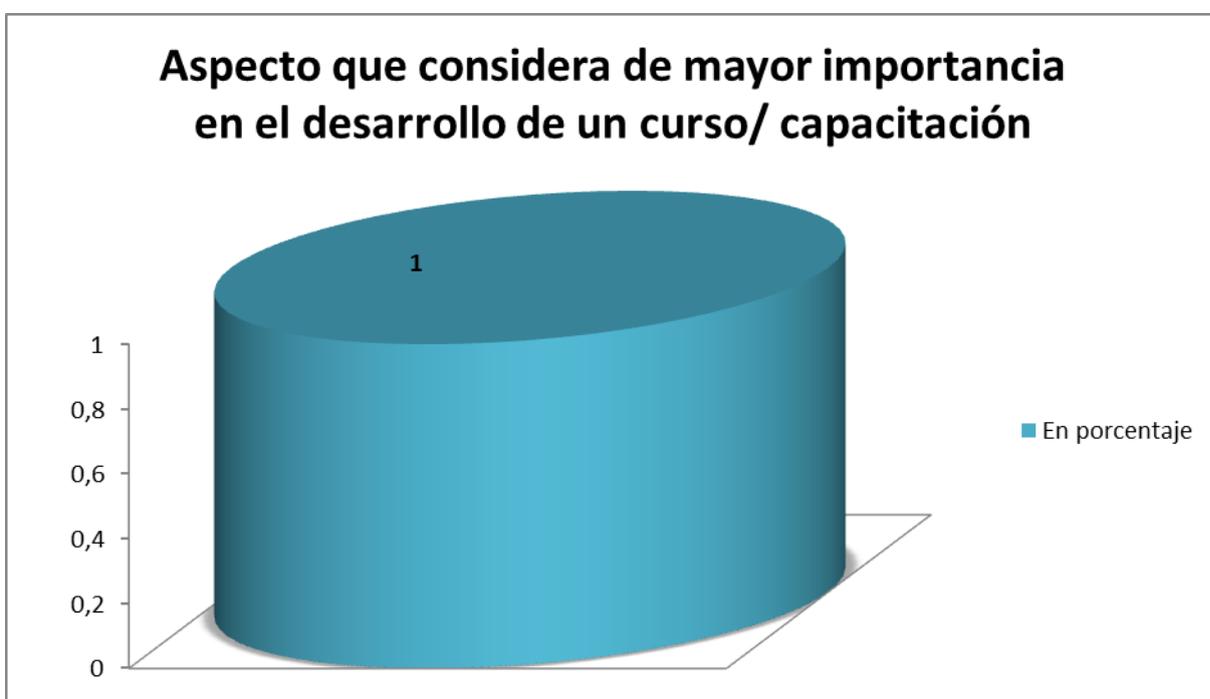
Fuente: Elaboración propia

Aspecto que considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación

Tabla N° 28

Categoría	Nº	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos-prácticos	4	13,33
Ambos	26	86,67
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia



5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

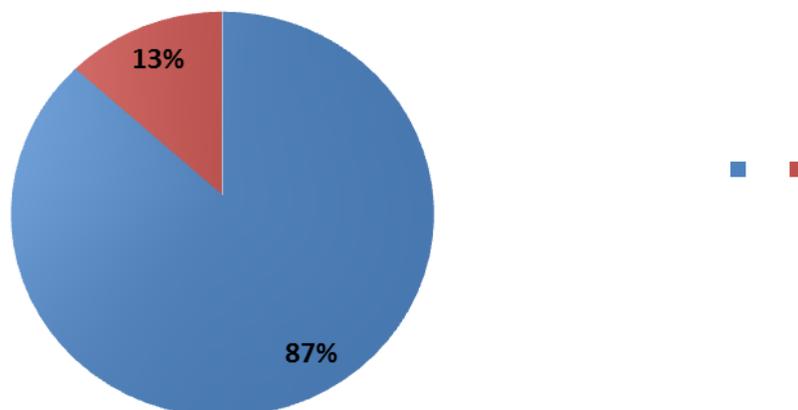
La Institución donde labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años.

Tabla N° 29

Categoría	Nº	%
sí	26	86,67
No	4	13,33
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

La Institución donde labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

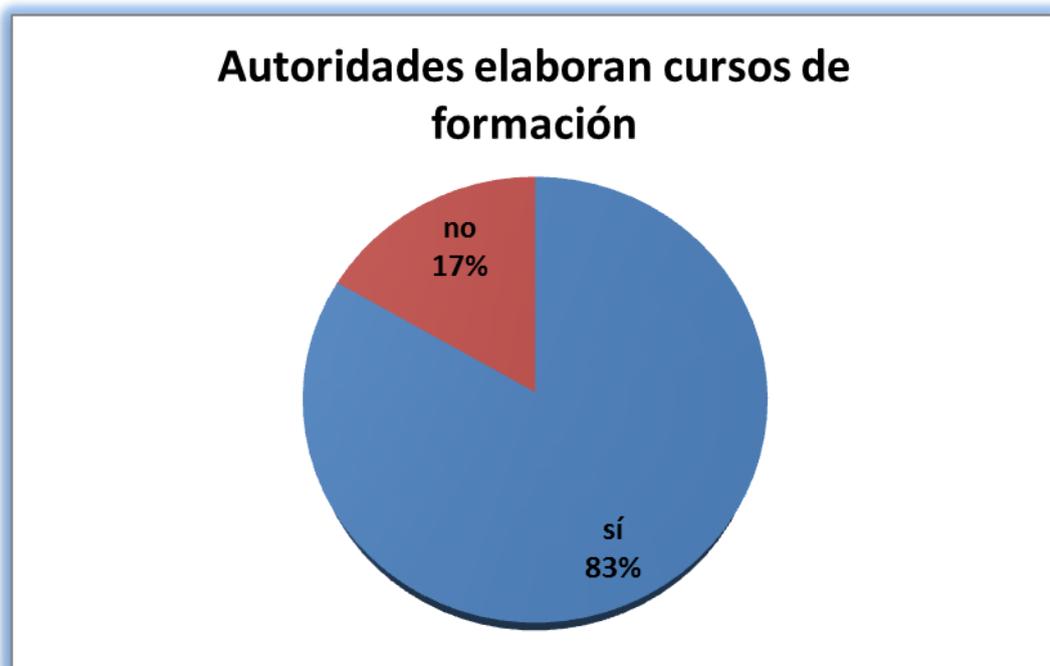


En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, está ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/ seminarios de capacitación:

Tabla N° 30

Categoría	Nº	%
sí	25	83,33
no	5	16,67
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

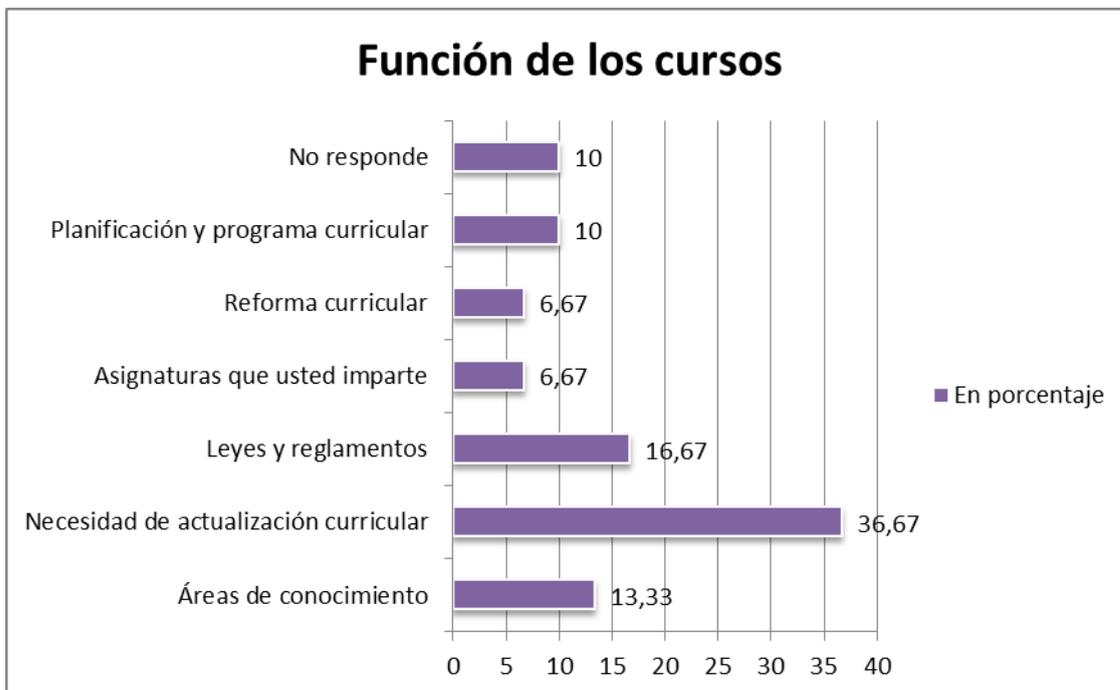


En casos de existir cursos o se esten desarrollando, estos se realizan en función de:

Tabla N° 31

Categoría	Nº	%
Áreas de conocimiento	4	13,33
Necesidad de actualización curricular	11	36,67
Leyes y reglamentos	5	16,67
Asignaturas que usted imparte	2	6,67
Reforma curricular	2	6,67
Planificación y programa curricular	3	10
No responde	3	10
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

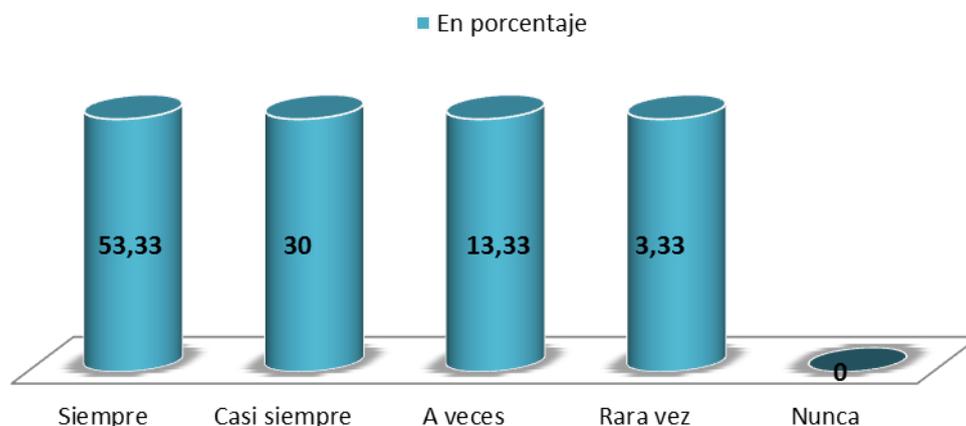


Los directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Tabla N° 32

Categoría	Nº	%
Siempre	16	53,33
Casi siempre	9	30,00
A veces	4	13,33
Rara vez	1	3,33
Nunca	0	0
Total	30	100

Los directivos de instituciones fomentan la participación del profesorado en cursos de formación



Fuente: Elaboración propia

Como vemos, según los resultados de la encuesta, la institución educativa siempre está velando por la formación integral de sus docentes. Porque ve en ello el desarrollo de los jóvenes y adolescentes.

El problema es que solamente unos cuantos colegios tienen esa preocupación, los demás solo esperan que el Estado les ofrezca esa posibilidad.

5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

-Falta en muchos docentes conocimiento y convicción de la identidad institucional, del carisma idente y la particularidad de su pedagogía.

-Los profesores aplican una pedagogía tradicional, rutinaria y repetitiva, con poca innovación y creatividad.

-Es general la sentida necesidad de todos los profesores del Colegio, la de acceder a la formación y capacitación, a fin de hacer frente a los nuevos retos de la educación actual y prospectiva.

-Los nuevos planes y programas de formación o capacitación de los profesores exigen contenidos innovadores y actitudes emprendedoras; para una coherente sistematización de estos mismos procesos de formación, desde un pensamiento bien

formado, capaz de superar los límites del tiempo y, sobre todo, de las ideologías reductivas, que abundan en las actuales propuestas educacionales.

Recomendaciones

-Reforzar la identidad institucional, el carisma idente y el compromiso como colegio de convenio tratando de mejorar las relaciones interpersonales con los estudiantes para conseguir un mejor clima de armonía.

-Mantener las buenas relaciones, la convivencia armónica y los valores que se inculcan desde sus directivos, toda vez que ésta es una fortaleza institucional.

-Es necesario promover en los centros educativos un espacio permanente de formación o capacitación (EPF), que permita canalizar una actividad planificada y paralela a la acción educativa. Este EPF debe estar al servicio de los profesores, pero también debe llegar a los padres de familia; y a los mismos estudiantes, como catalizadores del proceso.

-Los nuevos programas de formación permanente de los profesores deben comenzar por una desestabilización cognitiva o ruptura de esquemas previos, pues el aprendizaje humano de las nuevas tendencias educacionales exige un desaprendizaje; o por lo menos un cuestionamiento crítico constructivo del conocimiento y de la práctica educativa que se lleva a cabo.

6.CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

6.1 Tema del Curso: ¿En qué consiste la formación integral?

6.2 Modalidad de estudios: Presencial

6.3 Objetivos:

- Proporcionar las bases necesarias para orientar la propia formación hacia la enseñanza integral del ser humano.
- Sentar las bases para una formación continua.
 1. Formar y actualizar profesores reflexivos y críticos para una enseñanza de calidad en la educación secundaria.
 2. Desarrollar un espíritu crítico para identificar y analizar diversas situaciones de enseñanza-aprendizaje.
 3. Renovar el espíritu de vocación docente.
 4. Despertar el sentido de responsabilidad que tiene su formación personal en beneficio de cada uno de sus estudiantes.

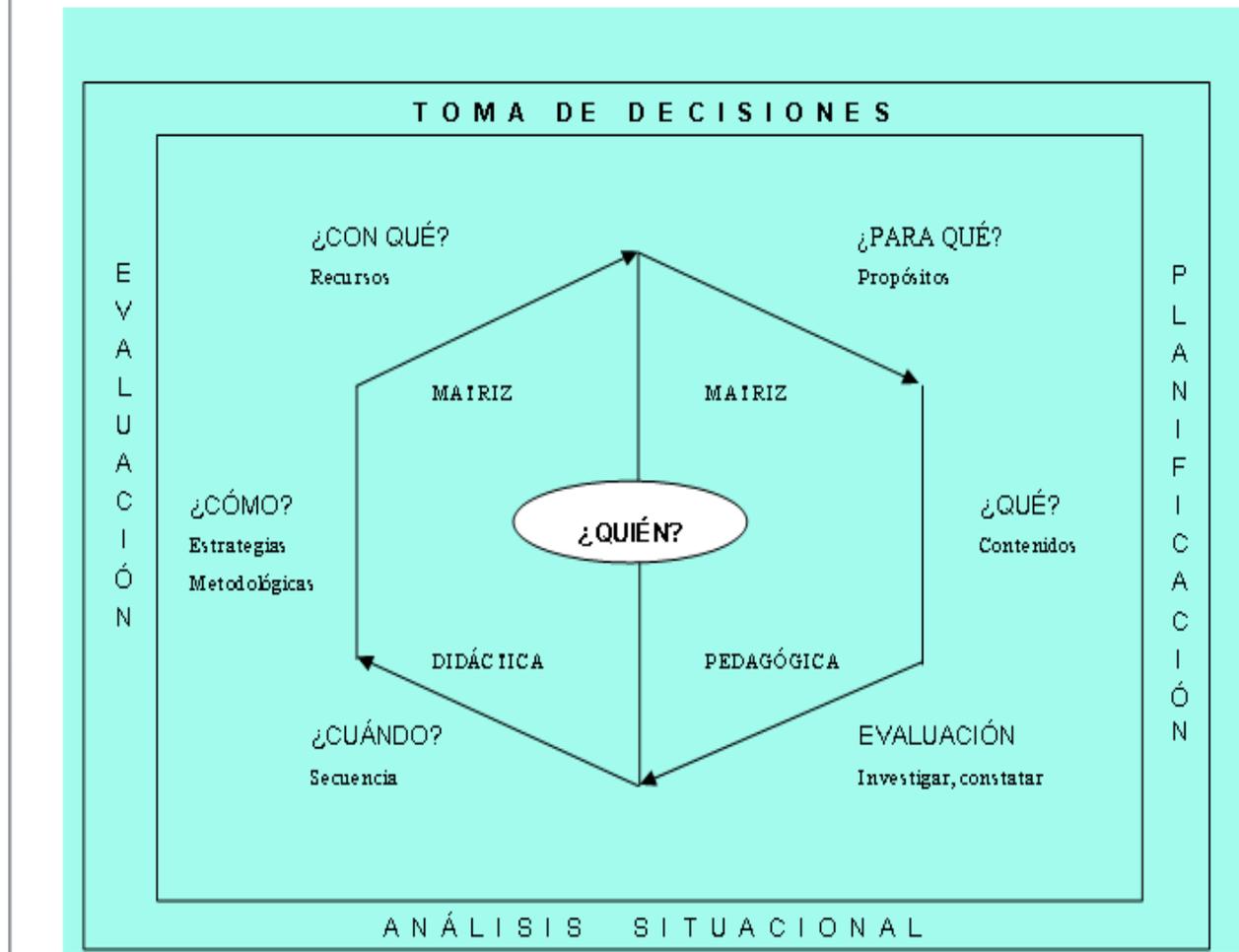
6.4 Dirigido a *profesores del nivel secundario de la Unidad Educativa Monseñor José Calasanz Rosenhammer.*

6.4.1 Nivel formativo de los destinatarios: Este curso se ha elaborado con la intención de trabajar con los tres niveles de formación (espiritual-psíquico-somático) porque trata de abarcar todos los aspectos formativos del ser humano.

6.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

Previa formación técnico-pedagógica, un mínimo de experiencia docente y de gestión educativo-curricular, a nivel micro y macro, como para poder entender y manejar la propuesta de enfoque curricular que tenemos, y que ofrezco a continuación.

UN ENFOQUE CURRICULAR



- Este es un Enfoque Curricular que tiene como centro el “Desarrollo Personal” integral e integrador (“¿Quién?”).
- Considera muy importante el contexto socioeducativo concreto, con un “Análisis situacional” permanente (más que sólo un “diagnóstico”), con un proceso constante de “Evaluación” y de “Planificación” de ese mismo contexto; así como un compromiso en lo que a “Toma de decisiones” se refiere.
- En el desarrollo personal se debe priorizar la educación que distingue y complementa la “Matriz Pedagógica” y la “Matriz Didáctica”. La primera es asumente de la segunda, pues la teleología educativa (“¿Para qué?”), la investigación/constatación/corrección afectiva y efectiva constante (“Evaluación”), junto con una necesaria selección de contenidos instrumentales (“¿Qué?”) para un eficaz y eficiente aprehendizaje vivencial o experiencial; esta “matriz pedagógica” es fundamento de la que llamamos “matriz didáctica” con su “¿Cómo?”, “¿Cuándo?” y “¿Con qué?”.
- La contextualización de cualquier enfoque curricular se da en: un modelo, una concepción antropológico-pedagógica, una teoría del aprendizaje humano y un proyecto institucional, transversalizado éste por el proyecto personal de vida.

Además, como requisitos técnicos los participantes deberán ser portadores de:

- Fotocopias de material bibliográfico y didáctico, cuadernos, esferos, computadoras personales (por dotación del Gobierno todos los profesores tienen su computadora personal).

6.5 Breve descripción del curso

Consideramos que este curso es necesario a fin de poder ayudar al educador a orientar su visión sobre el educando y la vocación docente que ha elegido, y clarificar las preguntas de las que debe partir todo acto educativo: ¿Quién es el ser humano? ¿Qué tipo de ser humano deseo formar? ¿Y para qué?

Esta es la descripción esquemática de la concepción antropológico-pedagógica que estamos proponiendo para este curso:



El desarrollo integral del ser humano, visto desde el modelo teantrópico de Fernando Rielo está dirigido al desarrollo armónico de la personalidad, mediado por el conjunto de relaciones y las facultades, funciones o competencias que le van a permitir al ser humano a través de sus funciones sicosomáticas y sicoespirituales realizar su desarrollo pleno como tal. En el curso que proponemos cada uno de estos aspectos que, interrelacionados, van a permitir visualizar el

desarrollo integral de la persona, serán tratados de manera práctica, es decir se explicarán en base de talleres de aplicación al desarrollo personal y la actividad pedagógica.

6.5.1 Contenidos del Curso

Tras hacer un breve recorrido histórico sobre la antropología, nos basamos en una Antropología teantrópica, necesaria para conocer al ser humano, desde su íntima estructura, a fin de comprenderle y con ello comprender que al entrar en comunión con los otros hombres podrá ser él mismo. Y al ver el mundo y las cosas como signo de la alianza de Dios con los hombres le lleve a comprometerse en una empresa común con la humanidad, en la transformación del mundo para su realización plena, con miras al logro de las exigencias de una existencia digna, sobre todo respecto a la libertad y los derechos de la persona humana. Valorar la respuesta del hombre a la llamada de Dios con el desarrollo de un compromiso ético en comunión de amor con los demás seres humanos se constituirá en el objetivo primordial del acto educativo.

Educar no es sólo capacitar. Formar a la persona no es solamente ayudarla a aprender procedimientos, funcionamiento de sistemas, utilización de herramientas. La educación contemporánea tiende a eliminar la formación en los fundamentos, reduciéndose a la preparación para la acción profesional especializada. Pero, si la persona no adquiere una visión integral de sí mismo y del mundo, no sabrá discernir los fines al servicio de los cuales pone sus habilidades.

Es imprescindible la relevancia de la labor del educador de conducir al educando hacia un desarrollo pleno de su personalidad, consciente de la responsabilidad de sus actos.

Como afirma Fernando Rielo (2001) La metodología que ha de seguirse en la formación humana tiene, entonces, la finalidad de incitar a los seres humanos a que desarrollen su personalidad en el sentido de transformarla de receptiva en agente. Sujeto, por tanto, responsable de sus actos. Esta es su *potestas* fundante que el sujeto absoluto a su imagen y semejanza (Gen 1,26) ha conferido al ser humano. (p. 47).

Sera muy importante en la formación docente distinguir la acción agente de la acción receptiva, tal y como nos lo señala Fernando Rielo. La educación hasta ahora se ha movido en extremos que no han permitido la formación integral: o dábamos la preponderancia a la actuación del docente o centramos la actividad educativa en el quehacer del estudiante. Nuestra propuesta es que tanto el estudiante como el docente son actores, agentes y receptivos, teniendo el diálogo y la comunicación pedagógicas como bases del mutuo aprendizaje, potenciado por la inspiración de la que participan ambos.

A los temas específicos que surgen del esquema señalado más arriba, consideramos que es fundamental tratar los elementos de toda pedagogía bien formada, o los que hemos llamado requisitos de un enfoque pedagógico:

- Una metafísica y una filosofía en la que se fundamente (modelo de pensamiento).
- Una concepción integral del hombre acorde con el modelo.
- Una teoría propia y consecuente del aprehendizaje o aprendizaje humano.
- Que dé respuesta y comprenda las necesidades de los educandos y de la sociedad de forma singular, es decir, que su aplicabilidad identifique y diferencie este enfoque de otros. La mejor prueba de ello va a estar dada en la posibilidad de que fundamente y operativice un proyecto institucional educativo y curricular, con sus proyectos de aula y sus proyectos de desarrollo socio-comunitario. Estos proyectos deberán estar dirigidos al desarrollo del proyecto de vida personal.
- Que esté abierto a un enriquecimiento constante a través de los aportes de las demás teorías y sistemas pedagógicos.

6.5.2 Descripción del Currículum Vitae del tutor que dictará el curso o perfil profesional de la persona a cargo del curso (Opcional)

El tutor que dictará el curso tiene que tener una sólida formación en antropología filosófica y su vinculación con la educación. En su elección es importante su perfil humano, ya que es necesario tomar en cuenta que el verdadero maestro es aquel que es capaz de transmitir un determinado saber, porque ha tenido la experiencia personal del mismo, dando un testimonio auténtico por la verdad de lo que enseña refrendado con su coherencia de vida.

6.5.3 Metodología.

Las sesiones estarán divididas en dos partes:

- El tutor expondrá la teoría sobre el tema a través de medios digitales como Powerpoint. Se utilizarán materiales didácticos: fotocopias, documentos, fichas, que se repartirán en las sesiones.
- Trabajos en grupos: orientados a la reflexión sobre el tema impartido con preguntas, posibilidad de debate y exposición de conclusiones.

6.5.4 Evaluación

El tutor evaluará cada sesión por medio de las exposiciones. Analizando la participación y asimilación de los asistentes para mejorar la profundización y aplicación práctica de los temas. Esta es la propuesta de la evaluación:

a) EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

Al inicio del Eje Temático. Primera Sesión.

b) EVALUACIÓN DE PROCESO Y RESULTADO

- Presencia y participación en las sesiones de trabajo y en el sitio web
- Presentación de los trabajos acordados
- Respuestas a los cuestionarios establecidos
- Análisis crítico de lecturas
- Trabajo final del Eje Temático: Proyecto o Plan Estratégico y Estructura Conceptual o Mentefacto.

c) CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ➤ Evaluación de entrada y salida escritas | 10% |
| ➤ Participación en clase y en el grupo virtual | 30% |
| ➤ Elaboración y presentación de trabajos | 20% |
| ➤ Trabajo final del curso | 40% |
| Total | 100% (se invalida por inasistencias) |

6.6 Duración del curso: El tiempo establecido de este curso será de un mes, con 4 horas presenciales semanales y trabajo dirigido de diez horas a la semana en equipos de trabajo, previamente conformados.

6.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

CONTENIDOS (UNIDADES Y TEMAS)	SEMANA	TRABAJO AUTÓNOMO DEL DOCENTE		EVIDENCIAS	
		Actividades	Nº de horas	Descripción	Valoración

<p>Unidad 1: Concepción antropológica del ser humano</p> <p>1.1 Breve reseña histórica de la concepción antropológica del ser humano.</p> <p>Concepción antropológica según Fernando Rielo.</p> <p>Unidad 2: Estructura del ser humano</p> <p>2.1. La unidad del ser humano</p> <p>2.2. Las leyes del espíritu</p> <p>Unidad 3: Educación integral</p> <p>3.1 Desarrollo armónico de las funciones del ser humano.</p> <p>3.2. Compromiso sicoético del docente.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>Analizar y comparar las diferentes concepciones antropológicas según algunos pensadores por ejemplo: Platón, Aristóteles, Rousseau, Descartes y otros</p> <p>Compartir en grupos de forma crítica las diferentes concepciones antropológicas de los pensadores estudiados.</p> <p>Analizar en grupos el aporte antropológico de Fernando Rielo.</p> <p>Con lluvia de ideas elaborar un código de sicoética del educador.</p>	<p>Realizar un proyecto de formación, en el aula, con los valores que necesiten un mayor refuerzo en su vivencia.</p> <p>Investigar casos éticos en el aula y su resolución con una visión integral-sicoética de la educación.</p>	
---	-------------------------------------	---	--	--

6.8 Costos del curso

Estará financiado en parte por la Unidad Educativa, ya que será en beneficio de la misma, contribuyendo en la calidad docente. Éste pagará una parte, con el fin de ayudar al docente a valorar estos procesos de formación y capacitación.

6.9 Certificación

Para lograrla el participante del curso cumplirá con todos los requisitos que se han mencionado en el apartado de evaluación

6.10 Bibliografía

Casado, Á. y Sánchez-Gey, J., (2007). Filosofía y educación. Málaga: Ágora

De Angelis, B., Zordan, P., (2011). Antropología. Loja: UTPL

Gaspar, A., (2012). Mis experiencias pedagógicas en la resolución de conflictos. Loja: UTPL.

Martínez, M., Rielo, F., Ruiz, J., Vásquez, R., (2001). Educación y desarrollo personal. Madrid: Fundación Fernando Rielo.

Rielo, F., (2012). Concepción Mística de la Antropología. Madrid: Fundación Fernando Rielo.

Vilanou, C., Casado, Á., De la Herrán, A., Grosso L., (2009). La educación un arte extasiológico. Madrid: Fundación Fernando Rielo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

- Avanzini, G., (1998). La pedagogía hoy. México: Fondo de Cultura Económica.
- Casado, Á. y Sánchez-Gey, J., (2007). Filosofía y educación. Málaga: Ágora.
- Casado, Á., González, G., López, E., Rielo, F. (2001). Filosofía, ética y educación. Madrid: Fundación Fernando Rielo.
- Chiavenato, I, (2001). Administración de recursos humanos. Colombia: Nomos.
- Chavarría M. (2011). Educación en un mundo globalizado. (1ª. edición). México: Editorial Trillas.
- Delors, J., Al Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R. Chung, F., Geremek, B., Gorham, W., Komhauser, A., Manley, M., Padrón, M., Savaté, M., Singh, K., Stavenhagen, R., Won Suhr, M., Nanzahao, Z., (1996): La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el Siglo XXI. Madrid: Santillana-UNESCO.
- García Hoz, V., Marín, R., Rielo, F., Sacristán, D., (1992). Hacia una pedagogía prospectiva. Sevilla: Fundación Fernando Rielo.
- Martínez, M., Rielo, F., Ruíz, J., Vázquez, R. (2001). Educación y desarrollo personal. Madrid: Fundación Fernando Rielo.
- Medina, A., Muñoz, J., Egido, I., Estebaranz, A., Rodríguez A. (2007) Perspectivas didácticas para el Siglo de la Educación. Madrid: Fundación Fernando Rielo.
- Muñoz, J. y de la Herrán, A. (2003) Educación para la unidad humana. Una alternativa a la crisis mundial. Loja (Ecuador): Universidad Técnica Particular de Loja.
- Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedronni, F., (2010) Administración de Instituciones Educativas. 1ra. Edición. México: Trillas.
- Pérez, M., (1994) Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa. 2da. Edición. Madrid: Narcea.
- Prieto, D., (2004). La Comunicación en la Educación. Buenos Aires: Estella.
- Rielo, F., (2001). Mis meditaciones desde el modelo genético. Madrid:

Fundación Fernando Rielo.

- Rielo, F., (2012). Concepción Mística de la Antropología. Madrid: Fundación Fernando Rielo.
- Sánchez, I., (1999). Organizar los contenidos para ayudar a aprender. Argentina: Magisterio el Río de la Plata.
- Tébar, L., (2003). El perfil del profesor mediador. Madrid: Santillana.
- Vilanou, C., Casado, Á., De la Herrán, A., Grosso, L., (2009). La educación un arte extasiológico. Madrid: Fundación Fernando Rielo.
- Vilanou, C., González, F., De la Herrán, A., Fernández, M., Grosso, L. (2006). Epistemología del aprendizaje humano. Madrid: Fundación Fernando Rielo.
- Zambrano, M., Filosofía y Educación. Manuscritos. (2007) edic. de Casado, A. y Sánchez-Gey, J. Málaga: Ágora.

ARTICULOS DE REVISTAS

- González, M., y Raposo, M., (2008) Necesidades formativas del profesorado universitario en el contexto de la convergencia europea. Revista de Investigación Educativa, 2008, Vol. 26, n. ° 2.
- Gómez, C. (2006). Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio. Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos ISSN:1727-897X Medisur 4(2).
- Vargas, A., Métodos de enseñanza. (2009) Revista digital: Innovación y experiencias educativas. N° 15, p.8. ISSN1988-6047

CONSULTAS EN INTERNET

Prieto, E., (2014) Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Dr. Camilo Gallegos, de la provincia de Chimborazo, ciudad de Riobamba, periodo 2012 -2013. Recuperado el 12 de abril de 2015 de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/10394/1/Tesis%20Endara%20Prieto%20Gloria%20del%20Rocio.pdf>.

Malpica, C.: La administración de la educación y sus relaciones con la planificación y con la investigación. Instituto Internacional de planeamiento de la educación. París. Recuperado el 17 de abril de 2015 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000701/070174so.pdf>.

http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Planeacion%20Estrategica%20Educativa/Pdf/Unidad_07.pdf

Datos mundiales de Educación. Bolivia. VII Ed 2010/11. UNESCO-IBE.

http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Bolivia.pdf .

<http://educacionbolivia.yaia.com/niveles.htm>

<http://ver.minedu.gob.bo/documentacion/Instructivo%20002-2014-COM.pdf>

Indicadores y estadísticas municipales. Tomo I. La Educación en Bolivia. Ministerio de Educación y Culturas Unidad de Planificación Equipo de Indicadores e Investigación Sectorial.2006

http://www.oei.es/noticias/IMG/pdf/educacion_bolivia_tomo3.pdf

.

Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, 2009.

http://www.comunicacion.gob.bo/sites/default/files/docs/Nueva_Constitucion_Politica_del_Estado_Boliviano_0.pdf

Ministerio de Educación, Currículo Base del Sistema Educativo Plurinacional,

2011. http://www.minedu.gob.bo/files/Doss2_6_Curriculo_Base_SEP.pdf

Ministerio de Educación, Viceministerio de Educación Regular, Currículo del Subsistema de Educación Regular, 2011.

<http://es.slideshare.net/weberbol/curriculo-subsistema-de-educacion-regular>

Instructivo IT/VER/Nº 002/2014. Estado Plurinacional de Bolivia. Ministerio de Educación.

[http://ver.minedu.gob.bo/index.php/component/k2/14-](http://ver.minedu.gob.bo/index.php/component/k2/14-institucion/2805?Itemid=429)

[institucion/2805?Itemid=429](http://ver.minedu.gob.bo/index.php/component/k2/14-institucion/2805?Itemid=429)

<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>

ANEXO 8: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que la 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

Anexo 9 Fotografías de la Unidad Educativa Mons. José. C. Rosenhammer

Fot.1



Personal docente nivel secundario



Alumnos que participan de la Orquesta Municipal



Desfile cívico y artístico por el aniversario del colegio RSH



Taller de formación de padres y profesores.

