



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio
fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús, de la provincia del Carchi,
ciudad de Tulcán, período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Hurtado Cadena, Jenny Susana

DIRECTOR: Almeida Ruíz, Germán Arturo, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Germán Arturo Almeida Ruíz

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús, de la provincia del Carchi, ciudad de Tulcán, período 2012-2013 realizado por **Hurtado Cadena Jenny Susana**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo del 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Hurtado Cadena Jenny Susana** declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús, de la Provincia del Carchi, Ciudad de Tulcán, periodo 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Germán Arturo Almeida Ruíz director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor: Hurtado Cadena Jenny Susana

Cédula: 171369984-9

AGRADECIMIENTO

La gratitud ennoblece el alma y reconoce a quienes tanto bien te han hecho.

Eterno agradecimiento al Corazón Divino de Jesús porque me ha cobijado con su manto santísimo, a mi madre por su apoyo incondicional y sus oraciones constantes y a la Universidad porque en ella me he formado una vez más como profesional.

DEDICATORIA

“El Señor ha estado grande conmigo y por eso estoy alegre”

Al finalizar otra etapa de mi vida profesional quiero ofrecer mi trabajo, mi esfuerzo y responsabilidad a Dios porque es él quien lo hizo todo, por él estoy aquí, ya que mi gran deseo es hacer siempre su santa voluntad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
1. CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1.1. Concepto.....	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	11
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.....	12
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1. Análisis organizacional	14
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	14
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	16
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	17
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	18
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano	
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)	22
1.2.2. Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1. Formación profesional	26
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	27
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	28
1.2.2.1.3. Formación técnica	29
1.2.2.2. Formación continua.....	30
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	32

1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	33
1.2.2.5.	Características de un buen docente.....	35
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza.....	37
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	38
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.....	40
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.....	41
1.2.3.2.	La función del docente.....	42
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.....	43
1.2.3.4.	La función del estudiante.....	45
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	47
1.3.	Cursos de formación.....	49
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente.....	49
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.....	50
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	51
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	52
2.	CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	53
2.1.	Contexto.....	54
2.3.	Diseño y métodos de investigación.....	65
3.4.1.	Técnicas de investigación.....	65
3.4.2.	Instrumentos de Investigación.....	66
3.5.1.	Talento Humano.....	66
3.5.2.	Materiales.....	66
3.5.3.	Económicos.....	66
3.6.	Procedimiento.....	67
	CONCLUSIONES.....	126
	RECOMENDACIONES.....	126
	BIBLIOGRAFÍA.....	127
	ANEXOS.....	131

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipo de institución	54
Tabla 2: Tipo de Bachillerato que ofrece	55
Tabla 3: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios.....	56
Tabla 4: Género.....	57
Tabla 5: Estado Civil	58
Tabla 6: Edad.....	59
Tabla 7: Cargo que desempeña.....	60
Tabla 8: Tipo de relación laboral.....	61
Tabla 9: Tiempo de dedicación	62
Tabla 10: Señale el nivel más alto de formación académica que posee.....	63
Tabla 11: Su título tiene relación con: Ámbito Educativo.....	69
Tabla 12: Su título tiene relación con: Otras profesiones	70
Tabla 13: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con	71
Tabla 14: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.....	72
Tabla 15: En qué le gustaría capacitarse	73
Tabla 16: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos	74
Tabla 17: Cómo le gustaría recibir la capacitación	75
Tabla 18: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios	76
Tabla 19: En qué temáticas le gustaría capacitarse	77
Tabla 20: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite ...	78
Tabla 21: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	80
Tabla 22: Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	81
Tabla 23: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	82
Tabla 24: La persona en el contexto formativo.....	84
Tabla 25: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años ...	85
Tabla 26: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.....	86
Tabla 27: Los cursos se realizan en función de	87

Tabla 28: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente.....	88
Tabla 29: La organización y la formación.....	89
Tabla 30: Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional.....	90
Tabla 31: Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas.....	91
Tabla 32: Tarea educativa.....	92
Tabla 33: Análisis de la formación.....	93
Tabla 34: Número de cursos a los que ha asistido.....	94
Tabla 35: Totalización en horas.....	95
Tabla 36: En qué tiempo realizó su último curso.....	96
Tabla 37: Este curso lo hizo con el auspicio de.....	97
Tabla 38: ASPECTOS MÁS SOBRESALIENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	98
Tabla 39: Breve descripción del Curso.....	101
Tabla 40: Cronograma de actividades a desarrollarse.....	118

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tipo de institución.....	54
Gráfico 2: Tipo de Bachillerato que ofrece.....	55
Gráfico 3: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios.....	56
Gráfico 4: Género.....	57
Gráfico 5: Estado Civil.....	58
Gráfico 6: Edad.....	59
Gráfico 7: Cargo que desempeña.....	60
Gráfico 8: Tipo de relación laboral.....	61
Gráfico 9: Tipo de dedicación.....	62
Gráfico 10: Señale el nivel más alto de formación académica que posee.....	63
Gráfico 11: Su título tiene relación con: Ámbito Educativo.....	69
Gráfico 12: Su título tiene relación con: Otras profesiones.....	70
Gráfico 13: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con.....	71
Gráfico 14: es resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.....	72
Gráfico 15: En qué le gustaría capacitarse.....	73

Gráfico 16: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos	74
Gráfico 17: Cómo le gustaría recibir la capacitación	75
Gráfico 18: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios	76
Gráfico 19: En qué temáticas le gustaría capacitarse	77
Gráfico 20: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	79
Gráfico 21: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	80
Gráfico 22: Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	81
Gráfico 23: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	82
Gráfico 24: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	85
Gráfico 25: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.....	86
Gráfico 26: Los cursos se realizan en función de	87
Gráfico 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente	88
Gráfico 28: Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional	90
Gráfico 29: Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas	91
Gráfico 30: Análisis de la formación	93
Gráfico 31: Número de cursos a los que ha asistido	94
Gráfico 32: Totalización en horas	95
Gráfico 33: En qué tiempo realizó su último curso.....	96
Gráfico 34: Este curso lo hizo con el auspicio de.....	97
Gráfico 35: Organizadores gráficos.....	107
Gráfico 36: Mapa Conceptual.....	108
Gráfico 37: Mapa de idea	108
Gráfico 38: Diagrama Causa-efecto.....	109
Gráfico 39: Formato de certificación.....	120

RESUMEN

El presente trabajo fue desarrollado en base a la problemática actual del sistema educativo, tomando en cuenta la necesidad urgente de actualización profesional, lo cual repercute en el rendimiento académico de los estudiantes, de allí surge el tema investigado: “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.”

Justificada la importancia de realizar esta investigación, se planteó un objetivo general: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012-2013 cuyo logro fue alcanzado en su totalidad. Participaron en la investigación 50 docentes de bachillerato.

El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario que se aplicó a los docentes, frente a los principales resultados obtenidos: es una necesidad general de todos los docentes el capacitarse y principalmente en: nuevas tecnologías, en temas relacionados con las materias a su cargo, en métodos y recursos didácticos.

Finalmente queda la inquietud en los docentes de una formación continua, mejorando así su liderazgo pedagógico y desempeño profesional, y constituyéndose en una ayuda para enfrentar los retos que exige la educación.

Palabras Claves: necesidad, actualización, docente, Tics, temas, relacionados, cargo.

ABSTRACT

This work was developed based on the current problems of the educational system , taking into account the urgent need for professional development , which affects the academic performance of students, there arises the issue under investigation : "Diagnosis of training needs high school teachers."

Justify the importance of this research , a general objective was raised : to analyze the training needs of teachers of high school educational institutions of the country in the period 2012-2013 whose academic achievement was reached in full. Participated in 50 research school teachers.

The instrument for data collection was a questionnaire applied to teachers , facing the main results : it is a general need for all teachers the train and mainly : new technologies, issues related to the matters in charge , in teaching methods and resources. Finally the concern of teachers is ongoing training , improving their instructional leadership and professional performance and becoming a help to meet the challenges that requires education.

Keywords: need, update, teacher, Tics, topics, related, charge.

INTRODUCCIÓN

Una célebre frase del filósofo Bacon expresa que “El mismo saber es poder”; jamás como ahora esa frase se revela en toda su verdad, la historia del hombre ha sido siempre una lucha por el poder, en sus mil formas, hoy el poder de la superación profesional lo puede todo, como antes se decía del dinero; y de igual manera lo expresa el sociólogo Toifler cuando afirma que “el saber y el conocimiento, son el factor clave para vencer cualquier desafío”, frente a este desafío del mundo, la formación profesional obliga a los docentes a una actualización continua de sus saberes para que desde ellos se garantice una calidad educativa.

El sistema educativo por muchos años se acostumbró a repetir conocimientos obsoletos, por lo tanto demostraba resistencia a una actualización docente ya que muchos no querían capacitarse y de allí nacen preguntas como: ¿por qué nuestra educación ecuatoriana no prospera?, ¿por qué a los docentes con muchos años de experiencia laboral les cuesta capacitarse? y frente a este panorama educativo donde tantos docentes no han querido ni jubilarse ni actualizarse, el Ministerio de Educación con el afán de mejorar la calidad educativa decide medir el desempeño docente.

En el 2008 hizo un primer llamado voluntario para la evaluación pero como éste no tuvo acogida se convocó en el 2009 ha evaluaciones obligatorias, cuyos resultados fueron nefastos para el magisterio en donde no se hicieron esperar las reacciones de la UNE y del magisterio en general con protestas y agresiones verbales al sistema de evaluación.

El Estado ecuatoriano actual como una ayuda para mejorar las calificaciones de las evaluaciones optó por obligar a los docentes a participar en los cursos de capacitación Si profe, pero viene la contraparte de que si llegan a actualizarse ¿por qué no ponen en práctica sus saberes en el aula?; por lo cual es importante y válido este proyecto de investigación en donde se observará un diagnóstico de necesidades e intereses de formación de los docentes que laboran en la institución educativa investigada. De ahí la necesidad e importancia de dar a cada docente, cuanto requiera para responder en su misión educativa generando esperanzas de una educación de calidad.

Esta formación docente debe estar acorde a los signos de los tiempos y emplear los medios más eficaces que los ayuden a la realización profesional ya que la educación

actual debe contar con información, lo más completa posible acerca de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

El deseo grande por realizar esta investigación es para obtener mi título en cuarto nivel y además como profesional en educación, surge la preocupación y el empeño por contribuir al mejoramiento de la calidad educativa y como directivo impulsar y motivar siempre la formación continua de los docentes.

El tema a investigarse es de interés general, puesto que los actores educativos se ven involucrados en todo el sistema. Por lo tanto me es gratificante realizar esta investigación para beneficio de la Institución, los docentes y por ende para los estudiantes.

Favoreció la investigación de campo la apertura de las autoridades y los docentes y no hubo problemas en el desarrollo del proceso. Los recursos utilizados fueron de gran ayuda para la investigación, la guía didáctica hizo posible la comprensión del trabajo a realizar, además las orientaciones del tutor fueron favorables en los momentos de mayor inquietud y la bibliografía fue una importante orientación lógica y ayuda en la jerarquización de los contenidos del marco teórico.

Para desarrollar la presente investigación se precisaron los siguientes objetivos:

El objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012-2013.

Además se plantearon objetivos específicos: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

El nivel de logro de los objetivos fue alcanzado en su totalidad con el desarrollo del proceso de investigación; de acuerdo al cronograma establecido para este efecto, se procedió a organizar la fundamentación teórica, se realizó el diagnóstico, análisis y discusión de resultados y como propuesta se diseñó el curso de formación, obteniendo como conclusión que los docentes necesitan formación profesional y están dispuestos a recibir los cursos necesarios para su actualización profesional y mejora continua.

Gracias al convenio de capacitaciones que la Institución Educativa tiene con la Universidad Politécnica Estatal del Carchi se realizará el curso de formación propuesto en la tesis con el tema: "Estrategias para mejorar la comunicación y mediación pedagógica de los docentes" en donde se desea fortalecer las capacidades de comunicación entre los docentes y los estudiantes ya que en este tiempo debido a los avances tecnológicos y de comunicación existe un abismo generacional que dificulta la enseñanza-aprendizaje; ésta puede ser la respuesta frente a aquellos docentes que después de participar en varios cursos de formación no ponen en práctica lo que ya conocen, precisamente por ese abismo generacional de incompreensión y empatía educacional.

Con esperanza y vislumbrando un futuro mejor para la educación se concede este aporte significativo para los profesionales de esta institución educativa.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Hoy en día las necesidades de formación demandan tiempo, energía, esfuerzo, constancia, responsabilidad y son la expresión de lo que el ser humano requiere para su vida y su desarrollo profesional.

1.1.1. Concepto

Para mencionar lo que en sí es una necesidad de formación, es conveniente realizar algunas puntualizaciones así por ejemplo:

- La vida está llena de signos, saberlos leer e interpretar es tarea difícil, pero importante. Los signos van encaminando, van guiando y son como la estrella de Belén para los magos de oriente, le dan sentido a lo que se hace y “sabor a la misión.”
- Existen maestros que se dedican más a los estudiantes, otros le ponen más atención a los contenidos, otros degustan las formas variadas de la metodología y algunos llegan a mezclar un poco de cada una de estas características.
- Llegar a ser maestro perfecto no es posible, pero sí se pueden buscar “signos” adecuados para ser un “buen maestro” que: llega a los estudiantes, que es confiable, querido, aceptado y trasciende en sus vidas.

De lo cual se puede deducir que quienes pertenecen a esta clase, brota la necesidad de formación como respuesta para formar maestros a carta cabal.

Teniendo en cuenta 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, 1991).

Por lo tanto hablar de necesidad de formación es situarse en los intereses de los docentes en el desarrollo y aplicación de cuerpos teóricos, que permitan iluminar la relación pedagógica y potenciarla para que sea más efectiva en términos de consecuencias sociales, nadie puede afirmar que los trabajadores de la educación al estar conscientes

de la necesidad de formación que tienen; es superficial, por cuanto emprender este proceso es dar alternativas de solución a la discrepancia que existe entre el desempeño actual y el deseado; y del ideal al esperado.

Los maestros de hoy en día deben leer los signos de los tiempos para determinar cuál es su necesidad de formación, procurando acertar con una educación de calidad y calidez; y no para dictar clases magistrales, así como la exposición: repetida y reiterada de unos mismos contenidos. El buen aprendizaje no resulta tanto de la buena acción formal del maestro sino más de su compromiso con la enseñanza y el aprendizaje, acción mediatizada por un modelo pedagógico científico que dé cuenta del enseñar y el aprender para una sociedad que necesita cambio.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

La necesidad de formación nos permite establecer la diferencia entre quienes son obligados para desempeñar una tarea o puesto de trabajo o aquellos que trabajan por vocación. Siguiendo el pensamiento de Mahatma Gandhi “uno tiene que ser el cambio que quiere ver en el mundo”; frase que se acompaña de un ideal de vida y un proyecto de sociedad.

En base a éstas apreciaciones podemos ver que existen varios tipos de necesidades formativas y entre ellas están:

Según Hewton (1988) expresa

Que se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

1. **Necesidades con respecto al alumnado:** aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales...
2. **Necesidades con respecto al currículum:** diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
3. **Necesidades del profesorado:** satisfacción laboral, carrera docente, etc.
4. **Necesidades del centro docente como organización:** espacios, tiempos, agrupamientos.

La corriente de Colen (1995) manifiesta

Las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

1. **Necesidades del sistema**, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes, así por ejemplo: nuevas tecnologías, LOEI y su reglamento, etc.
2. **Necesidades del profesorado**, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido, por ejemplo: didáctica, pedagogía, conocimientos específicos en áreas, etc.

La frase de Gandhi es motivadora, cuando invita a pensar que “uno tiene que ser el cambio”, es decir el primer tipo de formación es: sentir la necesidad de cambiar, esa disponibilidad para formarse y principalmente en aquello que involucra su profesión.

Después de asumir la formación como parte del ser, los autores evidentemente coinciden en el ordenamiento o codificación de las necesidades de formación educativa y pedagógica, de acuerdo a las necesidades del sistema educativo, puesto que el desarrollo docente tiene que apuntarse en el ahora con prospectiva a largo plazo para que sea de carácter sostenible.

Por otro lado en el desenlace, no debemos olvidar que todo ser humano, por ser inacabado tiene la misión de irse haciendo y debe movilizarse día a día hacia su plena formación y con justa razón los docentes que tienen en sus manos a los que van a dirigir los destinos de la patria, sus estudiantes.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

El propósito básico de la evaluación de necesidades es la tasación de aquello que se necesita corregir, en este caso de facilitar conocimientos a los docentes para promover formación de calidad en el escenario educativo.

Como Gair (1995) “la Evaluación de necesidades constituye el punto de partida para evidenciar los déficits del sistema, siendo la determinación de definir las necesidades. La

realización concreta de la evaluación de las necesidades admite, la situación actual y situación deseada para la toma de decisiones.”

De acuerdo con lo que expresa el autor es necesario evaluar con intención formativa para corregir falencias que se presenten en la preparación académica de los docentes, éstas evidencias válidas posibilitarán la mejora en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, además favorece la formación permanente de los profesores, llevando a perfeccionar la calidad educativa en la Institución y en el país.

El análisis que hace Castillo (2011) refleja que:

La educación ecuatoriana tiene tareas pendientes en la formación de los docentes y los avances son mínimos. Los resultados de las evaluaciones a maestros y estudiantes confirman que el modelo aplicado no funcionó.

En el 2008, el Ministerio de Educación (ME) convocó a la evaluación obligatoria de docentes, luego de que el llamado voluntario no tuvo acogida. La idea fue medir la formación y promover acciones didácticas-pedagógicas, pero eso generó protestas de la Unión Nacional de Educadores (UNE) contra el Gobierno.

En mayo del 2009 se inició la Evaluación Obligatoria a docentes en ejercicio como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. Incluyó la evaluación de conocimientos específicos, pedagógicos y habilidades, obteniendo pobres resultados. En el régimen Costa solo dos profesores de 2.570 obtuvieron sobresaliente, y en la Sierra 53 de 14.000. En su blog, la pedagoga, Rosa María Torres, señala que “la evaluación –convertida en una batalla política más que una técnica- se hizo a costa de un gran descrédito del magisterio y la educación pública.”

Otra tarea pendiente es mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en donde un análisis de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sobre las pruebas - Aprendo revela que hay un deterioro del logro académico en

matemáticas. Ese documento fue entregado al ME para la toma de decisiones en torno a proyectos y acciones de mejoramiento.

La evaluación de necesidades formativas, como indica Gair surge como punto de partida del déficit del sistema, es decir un sistema que tiene desde hace varios años problemas, tanto en las universidades como en la aprobación de las mismas, por lo que se ve reflejado en aquellos profesionales egresados.

En este caso, en el resultado de lo expuesto anteriormente, se puede evidenciar que en la evaluación a los docentes se presentaron grandes vacíos académicos por lo tanto se necesita promover la formación y fortalecer aquellos conocimientos que se obtuvieron hace muchos años.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

El trabajo docente tiene varias necesidades de formación, ya que demanda una serie de ocupaciones y funciones, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico completo.

“Las necesidades de formación formuladas por los docentes se encuentran en su práctica pedagógica y en el trabajo que realizan a nivel institucional.” (Marina Camargo Abello, 2007, pág. 6)

De acuerdo a la tendencia del autor

A diferencia de otras profesiones, para que un educador cumpla a cabalidad su labor, no es suficiente con hacer lo que se espera. Para cumplir adecuadamente su labor, un maestro necesariamente debe tener la disposición de brindar aquellos componentes emotivos personales que incentiven el aprendizaje y brinden las condiciones necesarias para aprender. En lugar de buscar culpables, los maestros podrían apoyarse unos a otros para encontrar soluciones. Esencialmente el maestro es el factor que más incide en la calidad educativa. (Lasso, 2011)

De acuerdo al estudio realizado por los autores anteriores se puede deducir que las necesidades formativas del docente van encaminadas a su práctica pedagógica: conocimientos específicos del área, pedagogía educativa, teorías del aprendizaje, métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular, evaluación del aprendizaje, nuevas tecnologías aplicadas a la educación y LOEI. Pero además la labor educativa hoy por hoy exige mucha preparación no solo académica sino de una formación integral como persona ya que los retos actuales empujan vertiginosamente a un cambio radical.

Lasso, manifiesta algo importante: no buscar culpables, ya que en la tarea educativa de cada día siempre se genera esta clase de tropiezos, por lo tanto es considerable pensar que el trabajo educativo es de todos y que la formación es personal con responsabilidad, por lo tanto con esta aseveración no se juzgará a nadie.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades. (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo)

Existen algunos modelos de análisis de necesidades pero con el fin de ésta investigación se tomaron los más relevantes para el ámbito educativo:

Según Rosett (1987)

Lo fundamental de una detección de necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones; ya que la búsqueda de esa información nos permitirá reconocer dos escenarios: el estado actual y el deseado y la detección de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecer la brecha. Además menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas; así como son el análisis del tema, el análisis de tareas, el análisis de datos, y la detección de necesidades. (p.25).

El pensamiento de Kaufman (1998) afirma que “la detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta.”

Todo lo que D' Hainaut (1985) sugiere “este modelo es generalmente utilizado en el diagnóstico pedagógico referido al alumno, para analizar los productos educativos, expresados en términos de conducta, para ello se utilizan test normativos, cuyos resultados negativos llevan a efectuar un ajuste en los objetivos curriculares establecidos.”

Como señala Cox (1987) se “aplica el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elaborando una guía para la resolución de problemas comunitarios.”

El deductivo “inicia a partir de las premisas o metas de actuación que se deben poseer. El proceso de determinación de las necesidades parte de posiciones de actuación establecidas.”

Los modelos antes mencionados presentan un análisis específico para una institución educativa, teniendo en cuenta desde el análisis del tema, tareas, datos, detección de necesidades, diagnóstico pedagógico, problemática comunitaria y posiciones de actuación, todo esto conlleva a un análisis práctico descubriendo así los problemas que se presentan en la organización para que a partir de esta realidad se asuman correctivos importantes dentro de la calidad educativa.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

En una Institución es importante conocer el análisis de necesidades de formación ya que son todos los trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes y futuros que la inquietan. Por lo tanto el análisis de necesidades como técnica es un recurso para evaluar el funcionamiento de cualquier centro educativo.

“La realización de un cuidadoso análisis de necesidades es de suma importancia y debería realizarse antes del desarrollo de cualquier programa de formación en la empresa” (Thayer M. y., 1961)

Según Mitchell (1979) “el objetivo de cualquier análisis o evaluación de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño.”

Los escritores manifiestan que debería realizarse un análisis de necesidades antes de cualquier programa de formación para que con los resultados se puedan tomar decisiones

en el campo educativo, pero lastimosamente no se tiene un plan de capacitación docente en donde se incluya ese análisis de necesidades formativas.

1.2.1. Análisis organizacional

El análisis organizacional es el fundamento para la mejora de la escuela, además reconoce, tanto el estado actual como el deseado de la organización, se investiga internamente el pro y el contra de los logros y falencias de la institución, comprometiendo así a todos los docentes con la necesidad de una actualización para conseguir los objetivos deseados.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

Hasta los umbrales del siglo XX, el desarrollo de la educación se ha caracterizado por los siguientes hechos generales: ha estado reflejado por una economía de mercado. Esto es, país que más tiene y más produce es más rico: tanto tienes, tanto vales; consecuencia del paradigma educativo conductista, mayor importancia se ha dado a la enseñanza antes que al aprendizaje.

Fruto de lo anterior, el principal gestor de la educación es el maestro o profesor. Él es el que sabe, el que enseña temas no actualizados y poco acordes con las necesidades y realidad de los alumnos: pedagógicamente utiliza la metodología vertical, memorística, autoritaria, de la saliva.

El rol del profesor se ha convertido en un -dador de clase-, en un mal intermediario entre la ciencia y el alumno. El alumno está en segundo lugar, es el que no sabe, el elemento pasivo que debe seguir instrucciones y memorizar para el examen lo que dice el profesor y el libro, igual situación negativa ocurre con la evaluación.

El sistema educativo ecuatoriano no ha formado ni educado personas bajo la premisa de una formación integral, sino que ha puesto énfasis solo en la instrucción de la mente con conocimientos teóricos, descuidando la parte espiritual, los sentimientos, emociones, valores que es la esencia misma de una persona.

Es por eso que surgen desafíos a decir de Drucker (1994) cuando declara,

Este tercer milenio la economía del mundo gira en torno de un capitalismo de la información. Las industrias en los últimos 40 años han pasado a ocupar el centro de la economía con aquellos cuyo negocio es la producción y distribución de conocimientos y no la producción y distribución de objetos. Visto así, pasamos de una economía de mercado a una economía del conocimiento.

Frente a esta realidad que plantea Drucker sobre la economía del conocimiento las características principales entre otras serían:

- Ante todo está el alumno: mejor dicho la persona, la que con su potencial innato aprende desde que nace hasta que muere.
- Qué debe aprender? Lo que le interesa y es útil para su vida.
- De quién aprende? De la propia experiencia, la ciencia, cotidianidad de su existencia como ente social.

Dentro de este nuevo panorama, la educación debe ser la que descubra las aptitudes de las personas y apoyarlas para que sobre salgan. Así se está formando y creando personas más prácticas que teóricas, más útiles frente a la vida. Visto así en la sociedad del conocimiento el rol de la escuela debe ser replanteado. El uso de la tecnología y sus productos serán importantes en tanto nos faciliten el hacer y crear cosas nuevas antes que hacer mejor las cosas viejas.

Dentro de las nuevas exigencias educativas el concepto operativo de educación debe cambiar. No solo la educación educa sino también la sociedad: familia, el medio, el estado, las organizaciones privadas, la iglesia, empresas, todas deben ser fuente de enseñanza y aprendizaje, debe existir íntima coordinación de acciones para formar ciudadanos del mundo.

En suma, una educación que tienda a buscar la realización de la persona, tanto en lo personal como en lo profesional: lo que significa hacer un poco menos mal lo que uno sabe hacer muy bien.

Educación no es lo mismo que instrucción. De ahí que hay muchas personas que son bien instruidas pero poco educadas. Educar es formar y capacitar a la persona para que alcance su fin último: el servicio a los demás, esto también busca su realización mediante acciones libres y moralmente rectas. Una persona que adopte una actitud positiva frente a los valores como: el amor, respeto, servicio al prójimo, justicia, libertad y que esté en capacidad de poner sus conocimientos al servicio de los demás sin perder de vista el futuro.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

La programación o planeación es la función administrativa que responde a las preguntas: dónde estamos ahora?, a dónde queremos ir?, cómo llegar ahí?, cómo estamos haciendo?

La corriente de Karl y Rosenzweig (1993) define

A la planificación como el proceso de decidir de antemano qué se hará y de qué manera? De esta definición se puede advertir que la planificación y la toma de decisiones están estrechamente relacionadas, pues se trata de decidir cómo pasar de una situación A, a una situación B, es decir, escoger una resolución de varias alternativas, para lo cual es necesario fijar objetivos específicos, metas organizacionales, políticas, programas y procedimientos.

En otras palabras, podría decirse que la planeación es la toma de decisiones anticipada a la adopción de una acción.

Es necesario señalar que una planificación es efectiva a condición que se complemente con la función de control. El control sin planes no tiene significado y los planes sin control pueden fracasar, puesto que no existe la forma de saber si la persona o la institución se está dirigiendo hacia dónde quiere ir.

Lo dicho se puede graficar con el hecho que una embarcación no puede conducirse sin un plan de ruta, pero a su vez este no es suficiente para llegar a su destino; hace falta recurrir a una brújula o cualquier otro mecanismo de orientación. Sin uno de estos dos elementos, querría decir que se está navegando a la deriva; lo que se acopla

directamente a las instituciones educativas, en donde su acción consiste en moldear la mente y el espíritu. En esta relación el control compara los planes con los resultados y provoca acciones correctivas en la planificación cuando se han dado desviaciones indeseables.

Por tanto un plan es el resultado del proceso de planificación. “Que los planes se clasifican en: propósitos o misiones, objetivos o metas, estrategias, políticas, procedimientos, reglas, programas, presupuestos.” (Wehrich, 1995).

En resumen los autores anteriores consideran a las metas como sinónimo de objetivos e incluso definen a estos como fines. Para aclarar aún más el sentido de las metas en los siguientes términos: son los blancos por alcanzar a corto plazo y las más comúnmente encontradas son de producción mensual, de facturación, de cobro diario etc.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Para un buen direccionamiento de la institución y para toda actividad educativa son necesarios los recursos institucionales porque a través de ellos se cumplirán con más eficiencia sus objetivos, por lo tanto los recursos proporcionan el conocimiento, la atención y la disponibilidad de aprender.

Siguiendo las recomendaciones del profesor

Los materiales tienen unas características funcionales muy concretas que resumen con los siguientes infinitivos: proporcionar información, guiar los aprendizajes, instruir, ayudar a organizar la información, ejercitar habilidades, entrenar, motivar, despertar, mantener el interés, evaluar los conocimientos y las habilidades que se tienen y proporcionar entornos para la expresión y la creación. (Graells, 2002).

Desde este fundamento se ha de reconocer la utilidad de los recursos en donde los maestros deben valerse de medios complementarios de formación personal para llegar a los estudiantes de una manera más creativa y dinámica de aprendizaje; el profesor dotado de semejante perfil se encontrará en condiciones de utilizar con eficiencia la multiplicidad de recursos.

Los autores afirman que

Los recursos que integran una institución educativa son:

Recursos tecnológicos. Deben existir aulas equipadas para la enseñanza.

Capital humano. Corresponde al factor humano.

Recursos materiales. Son los bienes tangibles e insumos necesarios: infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa.

Recursos financieros. Corresponde al capital financiero. (Munch, Galicia, Jimenez, Patiño, & Pedronni, 2010)

En recapitulación es significativo promover la actualización docente en recursos para la institución y la actividad educativa, siendo esta una oportunidad para mejorar las estrategias metodológicas y así llegar con más facilidad a los estudiantes.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

La educación como un proceso histórico-social, frente a la necesidad de mejorar su calidad y cumplir sus objetivos para enfrentar los retos de este mundo competitivo solicita de líderes educativos que conduzcan hacia el desarrollo de las instituciones educativas.

El pensamiento de Chavarría (2004) afirma que

El verdadero perfil del profesor, lo forma la unión de los tres aspectos: el saber y el hacer, en relación con el ser. De esta manera, cada profesor cubre un perfil único e irrepetible. Nadie puede ser plenamente sustituido en aquello que como docente puede desarrollar, dado que se trata de una función personal y nadie puede ser sustituido en aquello que como persona puede desarrollar. (p.76).

Dentro del tipo, de líder educativo no puede faltar la calidad humana de su “ser” para luego saber y hacer, es decir su trabajo intelectual y competitivo, ya que él se relaciona con personas que necesitan de su comprensión, apoyo y delicadeza.

Entre tanto el Ministerio de Educación asevera que un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana, por lo tanto los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Estos estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El líder educativo debe tener un profundo conocimiento acerca de la organización educativa y esto no se adquiere con el paso del tiempo únicamente, sino que requiere poseer conocimientos científicos y habilidades que le conduzcan a fortalecer y articular las funciones: docencia, investigación y gestión, involucrar valores culturales que dan a la organización su propia identidad.

Además requiere una preparación sobre administración educativa, una clara conciencia profesional y un concepto riguroso del cumplimiento de sus funciones, pero además ha de ejercer una autoridad que inspire confianza al personal docente, administrativo y de servicios, así como a los estudiantes y padres de familia.

Quien dirige una institución educativa debe constituirse en un líder capaz de conducir al grupo de docentes al cumplimiento de objetivos concretos, mediante la motivación para la participación total de los miembros que conforman la institución, evitando la desorganización, fomentando el compañerismo, estimulando la creatividad y la

autorrealización, aplicando como método de discusión la crítica y autocrítica. Para el efecto, entre otras el líder educativo debe tener las siguientes características:

- Espíritu de equidad,
- Iniciativa,
- Eficiencia organizativa,
- Rectitud profesional,
- Capacidad para desarrollar los procesos administrativos,
- Capacidad para consultar y orientar,
- Capacidad para compartir responsabilidades,
- Capacidad para cumplir normas.

Por medio del conocimiento de estas cualidades se quiere conocer si el líder: nace o se hace. Recogiendo la teoría de rasgos, la misma que considera que hay determinadas cualidades innatas como: inteligencia, integridad, facilidad de palabra, equilibrio, control emocional y espiritual, etc. pero a su vez resultarían inútiles las capacidades propias del individuo si no son cultivadas en determinadas condiciones internas y externas.

En conclusión, se puede ver que las instituciones educativas tienen líderes con valores y antivalores, nadie es perfecto pero se requieren líderes que ejerzan la participación de todos sus integrantes.

1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)

Según el reglamento de educación, el bachillerato es el nivel educativo terminal del sistema nacional de educación. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la educación general básica.

Del Bachillerato se describen implícitamente las siguientes características:

- El Bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria.
- Tiene un tronco común de asignaturas que está definido en el currículo nacional obligatorio.
- Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de 35 períodos académicos semanales en primer curso, 35 períodos semanales en segundo curso y 20 períodos académicos semanales en tercer curso.

- El Bachillerato ecuatoriano ofrece: Bachillerato en ciencias, Bachillerato técnico y Bachillerato con reconocimiento internacional.
- El Bachillerato en Ciencias tiene un mínimo de 5 horas adicionales por cada uno de los tres años de Bachillerato.
- El tercer año de Bachillerato tiene que ofrecer un mínimo de 15 horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes.
- La formación complementaria adicional al tronco común en Bachillerato Técnico es de un mínimo de 10 períodos semanales en primer curso, 10 períodos semanales en segundo curso y 25 períodos semanales en tercer curso.

Es necesario además tener en cuenta que la Constitución de la República Art.28 “consagra la obligatoriedad de la educación en sus niveles: inicial, básico y de bachillerato” y como consecuencia extiende el período de instrucción obligatoria hasta el término de la educación secundaria. Esta normativa marca un hito histórico sin precedentes en nuestro país.

La conveniencia de que todos los ciudadanos terminen los estudios del bachillerato y que brinden equidad social, está respaldada por numerosos estudios. Por ejemplo: Ottone (1997) plantea “que la educación media continúa siendo en América Latina un factor determinante para la obtención de empleo y por consiguiente, un vehículo de movilidad social.” Asimismo, un estudio de la CEPAL (1996) asevera que “existe una relación fuerte y directa entre más y mejor educación media y la reducción de la pobreza.” En ese mismo sentido Machado (2000) asegura que “si quisiéramos que nuestra región deje de ser la más inequitativa del mundo tenemos que invertir en la secundaria.”

La decisión de extender el período de instrucción obligatoria materializa así la convicción de que nuestro país necesita que todos sus ciudadanos reciban, como mínimo, el beneficio de una etapa de escolarización más larga, más completa y de mejor calidad que la obtenida solamente con la educación básica y que, como consecuencia, estén mejor preparados para enfrentar exitosamente las exigencias políticas, socioeconómicas y educativas en el siglo XXI.

Dentro de las demandas de organización en el sistema educativo están las siguientes:

- Brindar a los estudiantes de bachillerato un conocimiento amplio de asignaturas para que puedan ingresar a la universidad.

- Al finalizar los estudios de bachillerato serán evaluados por el SENECYT.
- Con los resultados del SENECYT se los ubicará en la facultad de estudios correspondiente.

Con todo lo antes mencionado se ha buscado la regulación del sistema educativo, ahora lo que corresponde es trabajar de acuerdo a lo que establecen las leyes para dentro de unos años poder evaluar este cambio educativo.

En suma, es preciso advertir que para conseguir el objetivo mencionado de preparar a la población para las exigencias: políticas, socioeconómicas y educativas explicadas en los párrafos anteriores; el bachillerato ecuatoriano debe alcanzar una formación que garantice un nivel de calidad de lo más homogéneo posible, de tal manera que la finalización de este nivel educativo certifique que las personas realmente están en condiciones de satisfacer las exigencias descritas por el mundo laboral y universitario. Si ese nivel de calidad educativa mínimo no se logra, entonces la obligatoriedad del bachillerato no producirá los efectos perseguidos y, más bien, tendrá consecuencias contraproducentes, pues habrá aumentado expectativas, pero no habrá ofrecido los medios para cumplirlas.

1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)

El sistema educativo ecuatoriano recibió en el año, 2012, las reformas educativas a la Ley de Educación con su respectivo Reglamento, para ser ejecutadas en los siguientes años lectivos, siendo un compromiso de cada docente el autoformarse en este aspecto para no quebrantar las normas educativas.

Además Rassekh (2000) asevera que “con el fin de cumplir con todas sus tareas, creemos que la educación debe sufrir una transformación radical para que pueda encontrarse en condiciones de cumplir una misión cada vez más vital para la construcción de un futuro mejor.” (p.65).

Interesante aquello que dice el autor, ya que la educación a través de las reformas educativas pretende transformar, innovar, cambiar y mejorar la calidad educativa, lo único que corresponde a los docentes es cumplir y hacer cumplir sus leyes.

Son varias las reformas educativas, y que a continuación se desarrollan en veinte rupturas al statu quo que representa el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que garantiza el respeto de los derechos de todos los estudiantes:

1. Asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.
2. Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.
3. Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión con la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
4. Fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
5. Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos.
6. Vela por los derechos de los estudiantes de establecimientos particulares y fiscomisionales.
7. Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual.
8. Redefine la jornada nocturna así como las modalidades semipresenciales y a distancia para asegurar la excelencia.
9. Permite la autonomía a los establecimientos educativos para complementar el currículo nacional.

Dentro de las reformas de la ley educativa efectivamente favorece los derechos de los estudiantes, brindando para ellos más respaldo y oportunidades en la educación, también hace asequible la educación para todos, sin discriminación, permitiendo la participación de las familias como parte de la trilogía educativa.

Rompe con los viejos paradigmas de calidad educativa para asegurar mejores aprendizajes:

10. Invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
11. Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje.
12. Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar.

13. Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil.
14. Permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el nuevo bachillerato general unificado.
15. Crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones a fin de mejorar el sistema educativo.

Para mejorar la calidad educativa, es necesario implementar sistemas de evaluación así como lo propone la ley de educación. La creación del Instituto de Evaluación ayudará en la mejora educativa por lo tanto se generarán aprendizajes significativos.

Contribuye a revalorizar la profesión docente:

16. Garantiza la selección de los mejores profesionales con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
17. Busca la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático.
18. Asegura una remuneración justa para los docentes.
19. Establece las condiciones para que el docente pueda ser un verdadero profesional de la educación.

Esta nueva ley de educación valora la profesión docente, pero también le exige al docente dar todo de sí para sus estudiantes por lo tanto se requiere de esa formación profesional de excelencia.

El plan decenal del Ecuador con el propósito de mejorar la educación ecuatoriana, el Ministerio de Educación y otros organismos encargados de velar por la calidad de vida de los niños y adolescentes de nuestro país, diseñaron un estratégico instrumento que en un período de 10 años, oriente los procesos de modernización del Sistema Educativo. Entre sus objetivos principales, está el de: consolidar una reforma curricular acorde con la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica y contemporánea; ofertar a través de sus instituciones educativas una educación de calidad que permita cumplir con la visión basada en los principios de: calidad, equidad, inclusión, pertenencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia.

Contiene ocho políticas educativas:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimos años.
3. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
4. Incremento de la matrícula en Bachillerato, hasta alcanzar el 75% de la población.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema de nacional de evaluación y rendición social de cuentas.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, hasta alcanzar el 6% para inversión en el sector.

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

Las políticas educativas que propone el plan decenal garantizan la unificación de criterios educativos, en donde todo el sistema ecuatoriano brinda los mismos contenidos dentro de la malla curricular, favoreciendo de este modo a todas las instituciones educativas para enseñar lo mismo. El plan decenal por lo tanto garantiza calidad de la educación nacional.

1.2.2. Análisis de la persona

En un mundo complejo como el de hoy, en donde el materialismo impregna muchas de nuestras realidades, apremia el reclamo de una formación humanista dirigida especialmente a las personas cuya tarea es educar, a fin de lograr un efecto multiplicador que nos permita estar preparados para responder a las exigencias de nuestras instituciones educativas.

Para ejecutar el análisis de la persona es necesario implantar los criterios de desempeño que se van a medir en cuanto a su formación profesional.

1.2.2.1. Formación profesional

La formación profesional docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional, es la base fundamental para que todo individuo tenga elementos de juicio por medio de los cuales pueda ejercer la profesión a la que se siente llamado.

El discurso sobre la formación profesional adquiere diversas connotaciones. Primeramente, la formación es percibida como una función social de transmisión del saber, en un sentido de reproducción de la cultura dominante. En otra perspectiva, la formación es considerada como un proceso de desarrollo y estructuración de la persona que lo lleva a cabo bajo el doble efecto de una maduración interna y de posibilidades de aprendizajes, de reencuentros y de experiencias. (Ferry, 1990)

En 2011, Pavié sostiene que un profesional competente debe ser capaz de transferir y adaptar uno o varios esquemas de actividades a diversas situaciones, las competencias no se adquieren en una etapa sino que se crean y se recrean continuamente en la práctica profesional.

Los autores coinciden cuando dicen que la formación profesional es transmisión de saberes que se verán reflejados o ejecutados en la práctica diaria del trabajo. Por lo tanto la formación profesional no solo es importante sino necesaria, sobre todo si se trata de educar a las futuras generaciones del país; si se tiene esa conciencia clara de que el maestro debe estar al pendiente de las nuevas exigencias de la sociedad y los nuevos cambios de época, la formación profesional será continua.

Por ello es importante la inversión en el desarrollo de capacitaciones innovadoras que se presentan como reto, pero también como una gran responsabilidad de formarse de la mejor manera para poder responder así a las exigencias actuales.

1.2.2.1.1. Formación inicial

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas por lo tanto la buena docencia no solo pone en escena un buen saber sino que encanta y seduce en la figura personal del propio educador.

Según el Discurso ofrecido por la Ministra de Educación Lic. Gloria Vidal (2010)

Desde inicios del siglo XX, la formación docente estuvo en manos exclusivas de los institutos pedagógicos o normales, que desde sus orígenes recibieron el influjo del pensamiento pedagógico de Pestalozzi, Fröebel y Herbart, a través de los educadores que integraron las dos misiones pedagógicas alemanas que llegaron en 1914 y 1922 a fortalecer y a ampliar los colegios normales del Ecuador (Gómez, 1993). Estas corrientes pedagógicas promovían una educación laica, crítica, científica y humanista, lo que perfiló la educación ecuatoriana de la primera mitad del siglo XX.

Después del aporte significativo e histórico de los colegios normales o institutos pedagógicos reaparecen también varias carreras docentes universitarias que brindan el servicio educativo, llevando esto a una propagación de perfiles profesionales, pero con las nuevas demandas educativas ha cambiado enormemente el panorama. En la actualidad se está evaluando a los institutos superiores para mejorar la calidad de formación inicial para los nuevos docentes del país.

Los alumnos de 23 institutos superiores pedagógicos y cinco interculturales bilingües rendirán mañana el examen nacional de evaluación de aprendizaje en los que se determinarán sus niveles de aprendizaje.

En esta prueba participarán 2073 alumnos que estén matriculados o cursando el cuarto nivel. Según el instructivo aprobado por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad (Ceaaces), el objetivo del examen es determinar la calidad de la carrera, del programa y de la institución de

educación superior. Actualmente, los institutos de educación superior tienen una insuficiencia de estudiantes, debido a que los postulantes al examen nacional de ingreso a la universidad no obtuvieron la nota mínima para entrar en dichas instituciones. (Hora, 2013)

Adicionalmente en este año se plantea la creación de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), cuyo objetivo es especializarse en la formación de profesores por las falencias que se han evidenciado en las evaluaciones. Desde siempre la formación inicial docente en todos sus campos ha sido y es importante pues es la base en la cual se fundamenta la formación de calidad y calidez de los nuevos profesionales.

Alcanzar la calidad en la formación inicial para los docentes es una aspiración y una esperanza, cuya misión es educar a los nuevos profesionales docentes para responder a la demanda de la familia, la sociedad y exclusivamente de los estudiantes, por lo que en el proceso educativo combinan un conjunto de insumos como las habilidades innatas empleadas en el proceso de formación educativa.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

La formación profesional docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. Las nuevas funciones y demandas del catedrático repercuten en la formación del mismo que se viene a sumar a la complejidad propia de este campo. Es claro que ninguna universidad forma profesionales para toda la vida, sino más bien que ha permitido que se desarrolle la competencia de formarse durante toda la vida.

El Sacerdote al respecto comenta que

Llegar a ser maestro no es aparición repentina, ser maestro es algo que define una existencia en irreversible viaje hacia el saber y la verdad... El maestro nada exige al alumno que antes no se lo haya exigido a sí mismo. El maestro hace al discípulo y el discípulo hace al maestro. Es un intercambio de personalidades, sin que el maestro haya de constituirse en modelo indefectible, en plagio de personalidad. Del discípulo se espera que sea él, que sea original. (Borrero, 1995)

Ser maestro no es un trabajo, es una misión y es sobre todo una vocación de servicio desinteresado que lo lleva a ubicarse cada día en la novedad de ésta tarea de evangelizar-educando.

Sin embargo, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor y solo la formación continua y la práctica en una cátedra entregada, les permitirá desempeñar de la mejor manera su vocación docente.

1.2.2.1.3. Formación técnica

El profesor también debe ser capaz de buscar, encontrar, consultar, seleccionar y analizar fuentes de conocimiento y transmitir a cada alumno lo que necesita para desarrollar su perfil profesional, no todos servimos para todo, existen algunos docentes que se especializan en este campo técnico.

Según el (Portal.educacion.gov.ar...Formación técnica)

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene, turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

El portal recoge un amplio grupo de actividades técnicas que contribuyen al mejoramiento y adelanto del país, es importante proporcionar a los estudiantes colegios técnicos para que tengan la posibilidad de elegir.

La ley de educación dice “además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que

permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.”

Los docentes especializados en esta área técnica al igual que todos deben actualizar sus conocimientos para contribuir a la formación de los jóvenes que hoy en día deciden seguir esta clase de carreras específicas.

Dentro de esta área técnica se encuentra el manejo de las nuevas tecnologías, esto implica que el docente deberá formarse en el uso de las herramientas tecnológicas necesariamente para poder dar a sus estudiantes una orientación apropiada en la elaboración y construcción de nuevos conocimientos relacionados con la ciencia. El gran desafío para los docentes será implementar las Tics en los salones de clase para que formen parte del quehacer educativo.

Por lo tanto es importante la integración de la tecnología en la revisión y rediseño curricular, así como la transformación del aprendizaje hacia la enseñanza basada en el planteo y resolución de problemas y en la investigación activa. Este avance tecnológico pasa de ser un sujeto transmisor de un conocimiento acumulado a ser un orientador, un guía, que indica al estudiante el camino a seguir para llegar a sus objetivos y a sus preferencias personales.

1.2.2.2. Formación continua

La educación se concibe como un proceso continuo que se inicia a muy temprana edad y que el hombre se ejercita a lo largo de la vida cuando ésta logra convertirse casi en un hábito para él. El proceso educativo no finaliza con la simple obtención de un título universitario, es un proceso infinito que acaba en el momento mismo que el hombre, decida no aprender más o cuando su existencia terrena finalice.

La formación continua propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes. Además es entendida como desarrollo profesional y es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad.

En este sentido, podemos coincidir que

Reclamar autonomía profesional no implica desligar al Estado de sus responsabilidades. La apelación a la autonomía en esos casos sólo redundaría en una intensificación de las tareas y en una derivación de las responsabilidades hacia quienes no pueden rechazarlas porque deben asumir todos los días la tarea de educar. Por lo tanto, profesionalizar implica brindar condiciones profesionales. (Feldman, 1996)

La formación continua de los docentes es tan necesaria como necesaria es la actitud de querer formarse, dejarse ayudar y orientarse por las nuevas técnicas de formación que se tiene al alcance, hoy más que nunca en esta sociedad globalizada en la que se vive los docentes están llamados a no desperdiciar ninguna oportunidad de formación que se presente y además aprovechar aquella formación continua que promueve el Estado con los cursos si profe.

Los docentes no pueden quedar ausentes de las nuevas exigencias educativas desde la perspectiva de la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación, sin perder de vista que la educación no se reduce a la utilización de una herramienta o una máquina para contribuir a la innovación. También es importante no perder de vista que la educación está inmersa en un contexto político, económico, histórico y social nacional.

La capacitación permanente se debe tener en cuenta en todos los aspectos, pues es preciso crear conciencia de la necesidad de una capacitación continua; la angustia de quedar rezagado académicamente, no sólo de perder el tren del conocimiento sino de perder el trabajo ya que las carreras profesionales tienden a perderse o cambiar de titulación y sobre todo no postergar indebidamente la entrada al mercado laboral.

Ante todo, la libertad de aprender es una condición que no puede ser negociada. Desde esa libertad, surgirán códigos y pautas futuras para una educación globalizada. En este proceso, hay que encontrar el placer para aprender, la emoción de dominar una nueva herramienta y evitar el temor y la ansiedad que produce el cambio. Buscar los mejores profesores, ampliar los criterios de la enseñanza, plantear nuevas metas y objetivos.

En definitiva, aprender a enseñar mientras se aprende, aprender junto con los alumnos, aprender de los alumnos, aprender investigando, esa debe ser siempre la actitud más

importante para no perder ni dejar escapar de las manos la tarea de formación que a los docentes se les exige.

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

Un educador ha de ser una persona humanista, pedagogo, maestro y amigo, lleno de amor y de ciencia, un ser prudente, es decir un ser humano integral en su formación profesional; en otras palabras es aquel que asume el papel de interlocutor formador que favorece el desarrollo individual y social de sus estudiantes.

La formación del profesor incide en el proceso de enseñanza aprendizaje en donde el educador como acompañante debe ayudar a caminar al estudiante por sus propios pies de tal forma que pueda asumir su responsabilidad histórica como ser humano; tarea que lleva a dar ciertas pautas y orientaciones para que las y los estudiantes puedan escoger y tomar sus propias decisiones.

Es importante lo que el autor expresa “si las deficiencias son frecuentes entre los estudiantes, automáticamente cuestionamos los métodos de enseñanza.” (Chabot D. M., 2008)

(Jomtien, citado en la conferencia mundial sobre educación, 1990) dice que

Garantizar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes implica, como prerequisite, garantizar a los educadores las oportunidades y las condiciones para un aprendizaje como tales, relevante, permanente, pertinente, actualizado y de calidad. No pueden dar lo que no tienen, no pueden enseñar lo que no saben, no pueden influir en aquellos valores y actitudes que no tienen o no comparten, en fin, deben estar bien preparados para su rol fundamental de conductores de las generaciones del futuro, y con una actitud de aprendices permanentes a lo largo de toda su carrera profesional.

Los autores tienen toda la razón, es imposible tener buenas escuelas sin buenos maestros, como también es imposible crear comunidades de aprendizaje sin docentes que actúen como profesionales. Si un docente no posee una excelente preparación

académica se cuestionará el aprendizaje de los estudiantes, pero si ocurre lo contrario obtendremos gran incidencia positiva en el aprendizaje de los estudiantes, se mejoraría el clima de la clase, y la calidad de los procesos, también el trabajo en equipo, la valoración y la oportunidad de intercambiar ideas, el aprender a convivir con las discrepancias, a negociar, a escuchar, aprender de los demás y a realizar aportaciones etc.

Como consecuencia de lo dicho anteriormente el estudiante llegará a amar, respetar, obtener excelentes calificaciones en la asignatura o contenidos impartidos por el docente, y principalmente aprenderá la materia.

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

Un docente se encuentre donde se encuentre, su formación profesional debe responder a las necesidades educativas actuales y así sabrá desenvolverse responsablemente en cualquier ambiente.

Dentro de los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación están:

❖ Dominio de la tecnología

Según (Pacheco, citado por María Eugenia Paniagua, 1996) dice:

Sin el buen maestro nada es posible, con él todo. El maestro, el profesor de la escuela el futuro, deberá superar en mucho al de hoy. Su dominio de la tecnología, su familiaridad con ella, sus conocimientos, su actitud flexible, su disposición para someterse al proceso de una educación continua, resultan algunas de sus características más importantes. Deberá saber mucho del rumbo de las cosas del mundo. No solo sabrá disfrutar de lo que hace, sino que enseñará a sus alumnos a disfrutar también de lo que les toca hacer a ellos. Será cumplidor fiel de sus deberes y actuará como un verdadero profesional. (p.132).

Por lo tanto es necesario tener en cuenta que la formación en las nuevas tecnologías (Tics) no puede anquilosarse nunca, sino por el contrario se debe trabajar en una constante formación y autoformación.

❖ Técnicas pedagógicas

De hecho la secretaría de educación pública señala que los maestros necesitan “desde una capacitación centrada en unas cuantas técnicas pedagógicas y algo de conocimiento del contenido, a un complejo proceso de apoyo al desarrollo profesional de los educadores.”

El aspecto didáctico y pedagógico es sin duda una parte de la formación docente ya que en él se propiciará el arte de enseñar y educar: la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, además de la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales.

❖ Planificación Curricular

La planificación para Quintar (2002) tiene como fin “La planeación como recurso se transforma en un instrumento flexible que deja lugar a lo que propongan los sujetos de aprendizaje, permitiendo viabilizar coherentemente la propuesta didáctica.” (p.82).

La planeación trazada por el autor, indica que es el docente quien debe llevar a cabo este proceso de ordenar su propia práctica, ya que la falta de preparación en materia de planificación curricular ha traído como consecuencia, que éste se convierta en un repetidor de información.

Además el Ministerio de Educación destaca los Estándares de Calidad docente en donde se verifica lo que anteriormente nos decían los diferentes autores.

❖ Estándares generales.-

1.- DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR:

- ✓ El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
- ✓ El docente conoce el currículo nacional.
- ✓ El docente domina la lengua con la que enseña.

2.- DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE:

- ✓ El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.

- ✓ El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

3.- DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL:

- ✓ El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber
- ✓ El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- ✓ El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

4.- DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO:

- ✓ El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- ✓ El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir
- ✓ El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.

Los estándares demuestran el perfil que un excelente docente debe poseer en la actualidad para ser competitivo frente a los cuestionamientos y exigencias que la educación espera del profesional.

1.2.2.5. Características de un buen docente

Al buen docente se lo identifica claramente ya que se distingue de los demás, no por su aspecto físico aunque también es importante sino más bien por su porte profesional que le sale al paso.

Según Chavarría (2004) dice que “para ser buen maestro, antes hay que ser buen hombre.”

Una verdad muy clara dice la autora, solo un buen hombre podrá ser un buen maestro, ya que nadie da de lo que no tiene, además no se improvisa al maestro, es una de sus características más relevantes.

Otras características de un buen docente son aquellas que nos dice (Tébar, citado en un documento electrónico de la Universidad Autónoma de Barcelona, 2003)

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición; siendo su principal objetivo que el mediador construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

Además, domina la materia y renueva sus conocimientos sobre la asignatura, de tal manera que despierta el interés en los estudiantes dando así respuesta a sus expectativas.

La planificación de su trabajo es importante, pues nunca se puede improvisar nada de cuanto tendrá que transmitir, comunicar a sus oyentes y compañeros de trabajo.

Un buen docente conoce a sus alumnos y se preocupa por las situaciones particulares que a cada uno le pueda suceder, siendo amigo de ellos, pero también el formador que espera lo mejor de cada uno pues está llamado a descubrir todas las actitudes y capacidades que sus estudiantes poseen. Emplea diversos materiales y métodos para

hacer las clases interesantes, expresadas con absoluta claridad y convicción pues entre él y sus alumnos siempre existirá buena comunicación.

En definitiva, el buen docente, siempre aprenderá algo nuevo porque ama su profesión y está dispuesto a superarse y a enseñar con el ejemplo, por lo tanto reconoce cuando comete un error o se equivoca.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, precisa también una aptitud para la destreza en la labor de enseñar.

El Seminario Internacional (2013)

Abrió una oportunidad para abordar un tema con profundas implicaciones en la agenda de investigación educativa. Varios son los temas que salieron a relucir, tanto en los tres seminarios como en las publicaciones previstas. Algunos de los temas considerados fueron los siguientes: la psicología de las profesiones, el conocimiento profesional de los docentes, la pedagogía académica, el impacto de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), las competencias y la evaluación.

La profesionalización necesita de referentes de resultados de las ciencias pedagógicas que orienten las diferentes prácticas, por lo tanto es consecuente con la articulación coherente de los componentes académicos, laboral e investigativo en el proceso docente educativo, además contribuye a elevar los niveles de motivación, compromiso por la actividad cognoscitiva, así como los niveles de aprendizaje de los escolares.

El fin de la profesionalización desde posiciones humanistas es formar profesionales competentes, capaces de insertarlos en el mundo del trabajo, innovar y racionalizar los procesos profesionales en que participan, a partir de usar la ciencia y la técnica, consiente de las implicaciones sociológicas que el uso de la ciencia y la tecnología conlleva, como medio de enfrentamiento a la globalización neoliberal.

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

Capacitación, o desarrollo del personal, es toda actividad realizada en una institución educativa, respondiendo a sus necesidades, que buscan mejorar la actitud, conocimiento, habilidad o conductas de su personal.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Dados los cambios continuos en la actividad de las Instituciones Educativas, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la Institución. El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas.

Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona. (tomado de foro de seguridad)

De aquí brota la necesidad urgente de capacitación en los diferentes niveles formativos. Los docentes de cada nivel educativo deben insertarse en las edades cronológicas de los estudiantes y además les corresponde ser expertos en su materia para poder guiar a los niños, a los adolescentes y a los jóvenes del futuro.

Los Niveles Educativos de la Educación Nacional que forman parte del Sistema educativo son:

El nivel de Educación Inicial.-Se divide en dos subniveles:

- Inicial 1.- No escolarizado (hasta 3 años)

- Inicial 2.- Escolarizado (de 3 a 5 años)

El nivel de Educación General Básica.- Se divide en cuatro subniveles:

- Preparatoria.- 1er grado.
- Básica Elemental.- 2do, 3ero y 4to grados.
- Básica Media.- 5to, 6to y 7mo grados.
- Básica Superior.- 8vo, 9no, 10mo grados.

El nivel de Bachillerato.-Tiene tres cursos. (BGU) (Ciencias y Técnico)

Los docentes en el nivel formativo de educación inicial como parte del desarrollo educativo deben capacitarse en: psicología del párvulo, motricidad, estrategias didácticas cognitivas, socio afectivas, iniciación con la lectoescritura, expresión corporal, expresión plástica y manual, expresión musical, entre otras.

Los docentes en el nivel formativo de educación básica como parte del desarrollo educativo deben capacitarse en:

- Debe ser un experto en las áreas específicas: matemáticas, lenguaje, ciencias naturales, sociales.
- Psicología del niño y del adolescente.
- Didáctica General.
- Currículo.
- Técnicas de estudio, entre otras.

Los docentes en el nivel formativo de Bachillerato como parte del desarrollo educativo deben capacitarse en:

De acuerdo a sus especialidades deben ser expertos en: química, física, lengua y literatura, matemática, idioma extranjero.

Además en: introducción al bachillerato unificado en las diferentes asignaturas, lectura crítica, inclusión educativa, pedagogía y didáctica, evaluación etc.

Con todo lo expuesto anteriormente la tarea educativa debe iluminar, desde el saber humano las mentes y los corazones de los niños y jóvenes del presente y del futuro, en

los docentes están las necesidades de capacitarse continuamente para mejorar la calidad educativa de la institución y del país.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

La tarea educativa es ardua y complicada muchas veces, por lo tanto un estudio minucioso ayudaría en la toma de decisiones educativas.

Toda actuación humana se realiza a partir de la realización de determinadas tareas. Toda tarea responde a un objetivo. Las tareas, junto con los objetivos, constituyen los elementos fundamentales que orientan la actuación humana. Por objetivo vamos a entender la representación anticipada del resultado a alcanzar con una determinada actuación y por tarea un proyecto de ejecución de una actuación humana que responde a un objetivo. (Rodríguez, 1999).

Por lo tanto, todo proyecto está orientado a conseguir algún propósito y para lograr el objetivo, se lo hace en base a tareas, las mismas que deben ser ejecutadas por las personas.

El pensamiento de Moltó (2006) manifiesta “El proceso de enseñanza aprendizaje (PEA) se lleva a cabo mediante la actuación interrelacionada de los profesores y los estudiantes al realizar las tareas educativas planteadas, las que están en correspondencia con los objetivos de aprendizaje propuestos.”

De acuerdo al criterio de este autor, toda actuación humana se realiza a partir de la realización de determinadas tareas y toda tarea responde a un objetivo. Las tareas, junto con los objetivos, constituyen los elementos fundamentales que orientan la actuación humana. Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, las tareas educativas tienen una relación directa entre el profesor y el estudiante, las mismas que están en correspondencia con un problema que resuelve el estudiante.

A manera de conclusión, de acuerdo a lo planteado, las tareas educativas pertenecen a la etapa de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y la realización de éstas, a las etapas de desarrollo y/o evaluación del mismo, ya que el desarrollo y/o la evaluación

del aprendizaje del estudiante, se realiza fundamentalmente mediante la realización de tareas educativas.

A continuación se presenta un análisis de las funciones: gestor educativo, del docente, del entorno familiar, del estudiante, cómo enseñar y cómo aprender.

1.2.3.1. La función del gestor educativo

El desempeño del gestor educativo garantiza su excelente accionar en bien de la institución educativa.

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

En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

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

La función del gestor educativo está relacionada en su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas; éstas son:

- La gestión estratégica: es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.
- La gestión del entorno político: es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del

poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

- La gestión operativa: es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

Los planteamientos anteriores valorados de acuerdo a la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, las funciones del gestor educativo, son:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional.
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el proyecto educativo institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo colaborativo y en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza realimentación para los ajustes o cambios requeridos.

1.2.3.2. La función del docente

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la

planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

El profesor debe estar profundamente interesado en promover en sus alumnos el aprendizaje significativo de los contenidos escolares, para ello, es necesario que se centre en exposiciones de los contenidos, lecturas, experiencias de aprendizaje, en los cuales se pretenda conseguir que los alumnos logren un aprendizaje de verdad significativo. (Cobián, citado por una publicación de Universidad de Occident: campus Mazatlán, 1998)

El proceso del educando como sujeto se asienta en momentos claves de su desarrollo expresados por el "aprender a aprender", "aprender a ser", "aprender a actuar y a hacer", "aprender a convivir", "aprender a cooperar y ser solidario", "aprender a emprender", etc.

En base a estos criterios, la sociedad contemporánea requiere de cambios cualitativos en el sistema educativo, a fin de incrementar la satisfacción de las necesidades de la sociedad, mediante el empleo óptimo de los recursos humanos y materiales existentes.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

El hombre vive en familia, aquella en la que nace, y posteriormente, la que el mismo crea. Es innegable que, cada hombre o mujer, al unirse como pareja, aportan a la familia recién creada su manera de pensar, sus valores y actitudes; transmiten luego a sus hijos los modos de actuar con los objetos, formas de relación con las personas, normas de

comportamiento social, que reflejan mucho de lo que ellos mismos en su temprana niñez y durante toda la vida, aprendieron e hicieron suyos en sus respectivas familias, para así crear un ciclo que vuelve a repetirse.

Como Chavarría (2004) expresa: “La calidad de la educación no se resuelve únicamente en la escuela, sino en toda la sociedad, como responsabilidad compartida, como tarea de todo el país, empezando por la familia.” (p.78).

La familia forma parte de la trilogía educativa en donde no es solo la escuela encargada de la formación del estudiante, sino la familia como grupo humano primario, importante en la vida del hombre.

Algunos científicos, varios de ellos antropólogos, afirman que “las funciones que cumple la familia, persisten y persistirán a través de todos los tiempos, pues esta forma de organización es propia de la especie humana, le es inherente al hombre, por su doble condición de ser individual y ser social.”

De acuerdo a Benítez (2009)

Los padres pueden actuar como educadores y facilitadores de procesos en el desarrollo intelectual y habilidades de sus hijos; por lo tanto, las funciones de la familia en el campo educativo, son:

- Proporcionarle un espacio personal para su propio uso.
- Dar responsabilidades de acuerdo con su edad y capacidad.
- Mostrarle que se le quiere por sí mismo, por lo que es, no por sus logros.
- Ayudarle a que elabore sus propios proyectos y tome sus decisiones.
- Ayudarle a mejorar en las tareas educativas que él realiza.
- Proporcionar materiales didácticos y libros adecuados para su desarrollo intelectual.
- Estimularle para que piense las cosas por sí mismo y facilitarle que las exprese.

- Estimular al hijo a buscar problemas y luego resolverlos.

En conclusión la familia es la primera escuela, en ella se brindan los primeros aprendizajes: el lenguaje, la capacidad de relación con los demás, las buenas o malas costumbres, etc. por lo tanto es importante fortalecer el acompañamiento a las familias para que continúen colaborando en el desarrollo del aprendizaje de sus hijos.

1.2.3.4. La función del estudiante

Para nadie es desconocido el hecho de que la relación profesor - alumno ya no es semejante a aquella que imperaba en el sistema educativo tradicional, por ello, y si se quiere brindar en las escuelas una educación de alta calidad, se debe reconocer que el estudiante de hoy es diferente al de años atrás, y que por lo tanto, su rol en el proceso de enseñanza - aprendizaje ya no es el mismo.

En la actualidad, la unidireccionalidad profesor - alumno en la entrega de conocimientos ya no es válido, puesto que ahora el alumno conoce y sabe lo mismo, o incluso más, que el propio profesor. La función del alumno como ente pasivo en el proceso de enseñanza - aprendizaje ha mutado en que éste último colabore activamente en la ejecución de su propio aprendizaje. El docente, en el aula actual, pierde protagonismo, pues ya no es el alumno quien está a su disposición, sino que ahora es él quien está sujeto a los intereses y características de estos nuevos educandos.

Vera, en el 2006, manifiesta que en una palabra, la necesidad de transformar al alumno en un estudiante de por vida y acorde con las necesidades cambiantes de la población, de sus problemas prioritarios y con alto nivel humano, ético y de eficiencia en su trabajo.

Es así que se debe comprender que el alumno con el que diariamente se interactúa ha nacido y se ha desarrollado en una sociedad distinta, una sociedad que es dirigida y que sólo subsiste gracias a la tecnología, por ello, la noción de vida que el alumno tiene, y por ende, la noción de aprendizaje que posee, no es igual a la de alumnos antiguos porque simplemente el forma parte de una generación diferente.

Los estudiantes de hoy han crecido bajo el alero del computador y su herramienta más poderosa: internet. Esta idea, aunque parezca simple, es la que explica el

comportamiento de los alumnos, pues el ordenador e internet han mutado la concepción de tiempo y espacio de los alumnos, han traído hacia ellos el mundo entero sin el menor esfuerzo físico, han implantado la cultura de la imagen y han inculcado en ellos la mezcla de la palabra con la imagen y el sonido en el menor tiempo posible. Han desarrollado la valoración de la velocidad y el conocimiento de realidades múltiples (reales o virtuales). Además, los estudiantes están siendo continuamente "bombardeados" por cantidades impresionantes de información.

Lo anterior, conduce a pensar que no se puede exigir de los alumnos pasividad y monotonía, y menos solicitar de ellos atención en una clase sólo efectuada a través del texto de estudio y la pizarra, y llevada a cabo en una concepción lineal del tiempo, pues ellos se han desarrollado en una cultura caótica, y por tanto, demandan también una educación compleja.

Para comprender aún más esta última idea y para conocer más cabalmente el tipo de alumnos con el cual se relaciona el docente,

El currículo postmoderno fomenta el caos, la no racionalidad y zonas de incertidumbre, porque el orden complejo que existe en las salas de clases y en las personas humanas es el lugar donde el pensamiento crítico, la intuición reflexiva, la resolución de problemas globales florecerá. (Slattery, 1995)

Lo antepuesto permite inferir que la sociedad postmoderna ha creado personas aptas para desenvolverse en el caos, para anular lo estructurado y aislado y anhelar lo complejo, lo acomodadizo, lo veloz, las imágenes, la multiplicidad de realidades y la variabilidad.

En resumen, los alumnos estarán exentos de estas características si han nacido bajo esta concepción de vida. Evidentemente que no, por ello, los alumnos son seres humanos capaces de aportar al mundo, aportar a su aprendizaje y al aprendizaje de los demás, son seres activos, con intereses e inquietudes propias, dignos de ser escuchados y dignos de ser considerados como parte activa en el proceso de enseñanza - aprendizaje, cuya responsabilidad, de antaño, ha recaído sólo en los profesores.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender

Enseñar es, pues, fundamentalmente, dar a los alumnos oportunidad para manejar inteligente y directamente los datos de la disciplina, organizando, dirigiendo y controlando experiencias fructíferas de actividad reflexiva.

Según Alves (2007) declara que “enseñar es dirigir con técnicas apropiadas el proceso de aprendizaje de los alumnos en la asignatura.” Por lo tanto, enseñar es encaminar a los estudiantes hacia los hábitos de aprendizaje auténtico, que los acompañarán a través de la vida.

¿Cómo enseñar?

- Prever y proyectar la marcha en el proceso educativo, imprimiendo una organización funcional al programa de trabajos y reuniendo el material bibliográfico y los medios auxiliares necesarios para estudiar la asignatura e ilustrarla.
- Iniciar a los alumnos en el estudio de la asignatura, orientando su razonamiento, aclarando sus dudas y fortaleciendo su progresiva comprensión y dominio de la materia.
- Dirigir a los alumnos en actividades concretas, apropiadas y fecundas, que los conduzcan a adquirir experimentalmente un creciente dominio reflexivo sobre la materia, sus problemas y sus relaciones.
- Diagnosticar las causas de dificultad, frustración y fracaso que los alumnos puedan encontrar en el aprendizaje de la materia y ayudándolos a superarlas.
- Ayudar a los alumnos a consolidar, integrar y fijar mejor lo que hayan aprendido, de forma que sean modificadas sus actitudes y su conducta en la vida.
- Finalmente, comprobar y valorar objetivamente los resultados obtenidos por los alumnos en la experiencia del aprendizaje y las probabilidades de transferencia de esos resultados a la vida.

La dirección técnica de la enseñanza, consiste en ese “conjunto de actividades directoras” realizadas por el profesor con criterio y sentido de la realidad; la asignatura es solamente la sistematización del campo en que se realizan esas actividades.

¿Cómo aprender?

El aprendizaje es el proceso por el cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas como dice “que existen dos formas de registro, dos formas de aprehender el mundo, dos canales paralelos para la misma información, en los cuales se cotejan distintos aspectos ante un mismo fenómeno.” (Robles, 1998, p.49)

El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y favorecer al estudiante. El aprendizaje es el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila una información o se adopta una nueva estrategia de conocimiento y acción.

Para Gardner (1997) “todos los seres humanos son capaces de conocer el mundo de siete modos diferentes, lo cual da origen a las siete inteligencias.”

Que importante es conocer como aprenden los jóvenes porque se puede descubrir qué inteligencias tienen desarrolladas y no solo encaminar a los educandos a un estudio específico, eso sería bloquear su inteligencia, claro está que para ello los docentes deben conocer sobre el estudio de las inteligencias múltiples.

En el aprendizaje, implica aprender a modificar hábitos de comportamiento nocivos que obstaculizan los propósitos de los estudiantes y atentan contra el rendimiento en sus estudios; para lo cual, se proponen las siguientes sugerencias:

- Dormir lo necesario, de esta manera el cuerpo tendrá un mejor funcionamiento y la mente está más alerta si se tienen en cuenta sus ritmos biológicos de sueño y vigilia.
- No ir a clase con el estómago vacío, pues el cuerpo y la mente necesitan calorías para poder prestar atención y sentirse fuerte.
- Conseguir los libros o los apuntes que recomiendan los profesores.
- Evitar las llegadas tarde y las ausencias a clase, pues la información que se pierde cuando no se participa en clase se priva de elementos muy importantes a la hora de los exámenes.

- Elegir los primeros asientos, generalmente la distancia es inversamente proporcional al interés. Cuanto más lejos del profesor mayores las oportunidades para distraerse.
- Tomar buenos apuntes en clase, en el nivel secundario los profesores dictan pero en el terciario no, igualmente se puede tomar buenos apuntes de los conceptos que generalmente son repetidos reiteradas veces.
- Participar en clase, para lo cual existen dos maneras: haciendo preguntas y dando opiniones con fundamento.

El arte de enseñar y aprender es exclusivamente del docente y del estudiante, los dos están interconectados para producir aprendizajes significativos si realmente aportan cada uno de ellos con un mínimo de disponibilidad para generar la enseñanza-aprendizaje.

1.3. Cursos de formación

El cambio educativo a través de sus reformas, impulsan hoy en día a la búsqueda de cursos de formación para estar acorde a las necesidades del tiempo y de la historia. Desde la perspectiva del trabajo docente es necesaria la realización de cursos de formación para mantenerse actualizado y así generar mejores aprendizajes en los estudiantes. Los efectos mismos de esta formación se verán reflejados en la tarea educativa diaria, en los cambios del docente y por ende se mejoraría la educación del estudiante y del país.

Los cursos de formación integran la personalidad del docente, por lo tanto debe estar acorde a la tarea educativa en la cual se desenvuelven porque de pronto se buscan cursos de formación diferentes a su labor.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente

La capacitación no es solo una instrucción, adiestramiento o conocimiento de un tema, va más allá, es decir aprender significativamente y poner en práctica aquello que se aprende.

Según (Barrios, 2012) “El término capacitación se utiliza con mucha frecuencia; son conocimientos teóricos y prácticos que incrementan el desempeño de las actividades de un colaborador dentro de una organización.” Entonces el docente que decide capacitarse se someterá a un tiempo determinado de aprendizaje, ya que aquellos conocimientos teóricos le ayudarán a recordar aquello que aprendió en su formación universitaria pero

con nuevos estilos, es así que la capacitación docente es también una actualización de conocimientos tanto teóricos como prácticos.

Es necesario reconocer la importancia de la capacitación docente ya que:

- Incrementa su calificación profesional y productiva
- Actualizarían y evitarían conocimientos obsoletos.
- Promueve el cambio y la innovación de su rol como docente.
- Mejora la calidad educativa.
- Aumenta el número de estudiantes en la Institución.

Toda capacitación es importante en la educación actual porque produce cambios positivos e innovaciones educativas, mejorando la calidad y el rol que desempeña el docente.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes

Los docentes que participan de cursos de formación obtienen varias ventajas no solo para sí mismos sino para la institución y sus estudiantes, a los que se deben, además existen inconvenientes que se presentan y también deben ser superados.

Una de las principales ventajas de participación a cursos está la capacitación docente y actualización profesional. La tendencia de Edwin (1970) manifiesta que “capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo.” (p.236).

“Capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales.” (Thayer M. y., 1961)

Además Chiavenato (20017) sostiene que “los principales objetivos de la capacitación son: preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto, brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y cambiar la actitud de las personas.” (p.387).

Los autores anteriores sostienen que toda capacitación tiene por objeto la actualización de conocimientos y preparar al docente a través de nuevas técnicas y metodologías para mejorar la calidad educativa que el Ministerio constantemente motiva para el desempeño

de su labor, frente a diferentes retos que se presentan en la actividad diaria dentro del aula con sus estudiantes.

Dentro de los inconvenientes que existen cuando no se participa en los cursos de capacitación, está: el anquilosamiento profesional, la resistencia al cambio, negativismo en determinados docentes y no poner en práctica aquello que recibieron de los cursos, ya que solo les interesa la nota y mantener su puesto de trabajo.

Otro de los inconvenientes, cuando ya han decidido participar: se presentan cupos limitados para determinados cursos que organiza el Ministerio, quedándose fuera de ellos muchos docentes, además estos cursos son únicamente para docentes fiscales y no para los particulares. Las dificultades del tiempo y del horario establecido es otro inconveniente para la participación en cursos de capacitación.

El Ministerio de Educación se presenta no tan coherente con lo que propone la ley de educación, el plan decenal y la constitución cuando manifiestan que la educación debe ser de calidad, sin discriminación y equidad, ya que la realidad que se ve es otra porque se limita la participación de este mejoramiento profesional a los docentes particulares.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Cuando se ha detectado en la institución educativa la necesidad de un curso de capacitación es importante tener en cuenta algunos pasos: su diseño, planificación y ejecución. A continuación el autor nos presenta un diseño sencillo que puede ser aplicado:

El programa de capacitación requiere de un plan que incluya los puntos siguientes:

1. Atender una necesidad específica para cada acción.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollara en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los módulos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación como: tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, maquinas,

equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, entre otras.

(Siliceo, 2008, pág. 227)

Cuando se ha seleccionado el diseño del curso, conjuntamente se inicia la planificación, y dentro de ella se tendrá en cuenta los recursos para el curso formativo. Estos recursos proporcionan la intervención de los participantes, además generan oportunidades de aprendizajes. Los recursos más utilizados son: una guía del curso a desarrollar, computadora, proyector, marcadores, carteles, papel bond, etc. Es indispensable una buena planificación para que los resultados sean positivos y asimilados por los participantes.

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

Las leyes educativas impulsan a obtener títulos de cuarto nivel académico para ser competitivos en el área, es así que, es de suma importancia la formación profesional en el ámbito de la docencia.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. (Iurcovivh, 2006)

La misión del docente es formar al elemento humano más importante del país: los niños y jóvenes. Qué importante es la toma de conciencia profesional, ya que de ella se generará la formación profesional espontánea y anhelada.

Una excelente formación hace que la brecha entre docentes y estudiantes sea más cercana para lograr aprendizajes significativos. El docente bien capacitado obtendrá una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías como lo describe Iurcovich que le permitirá ejercer su profesión de la forma más eficaz.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

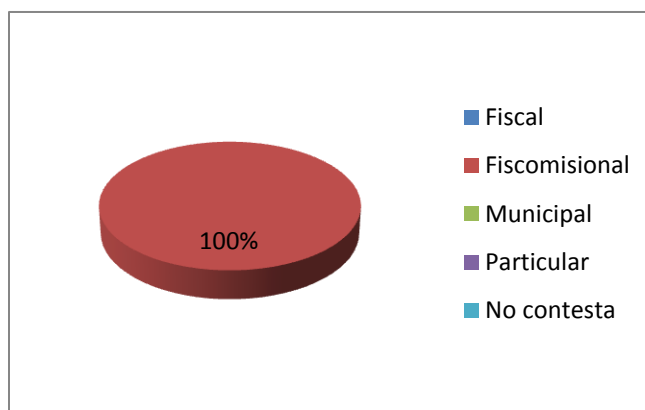
El Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” regentado por la comunidad de Religiosas Bethlemitas fue fundado por la Madre María Encarnación Rosal en Tulcán el 25 de enero de 1886 en donde el concejo municipal de ese entonces votó a favor de la ayuda para las hermanas; la institución viene funcionando ininterrumpidamente desde hace 128 años sirviendo a la niñez y juventud tulcanesa.

Tabla 1: Tipo de institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0
Fiscomisional	50	100
Municipal	0	0
Particular	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 1: Tipo de institución



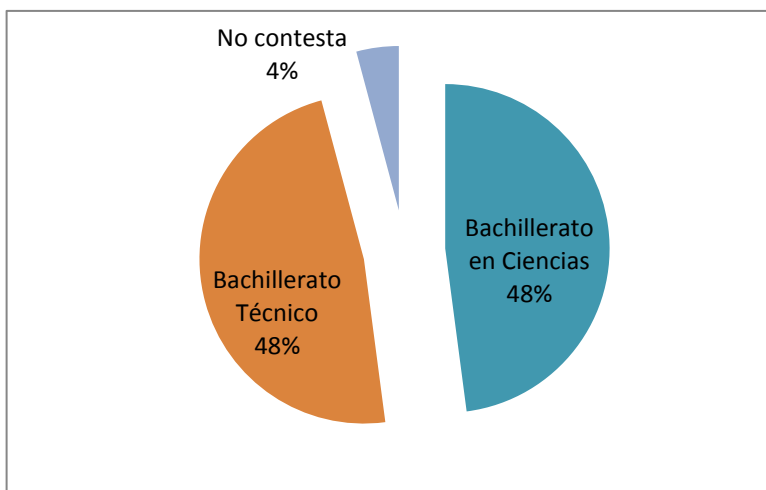
Fue aprobado por el Ministerio de Educación como una institución educativa de carácter fiscomisional el 22 de mayo de 1974. Los principales agentes educativos en esta institución son los directivos y docentes, estudiantes y padres de familia; ellos tienen como misión sagrada colaborar en la formación integral cristiana de toda la comunidad educativa, está fundamentada en principios y en valores que tienen su máxima expresión en el ser humano.

Tabla 2: Tipo de Bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	46	47,91667
Bachillerato Técnico	46	47,91667
No contesta	4	4,166667
TOTAL	96	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 2: Tipo de Bachillerato que ofrece



El establecimiento mediante resoluciones ministeriales ha dado cumplimiento a las reformas educativas por lo tanto el colegio ofrece el bachillerato general en ciencias y técnico desde el año 2005.

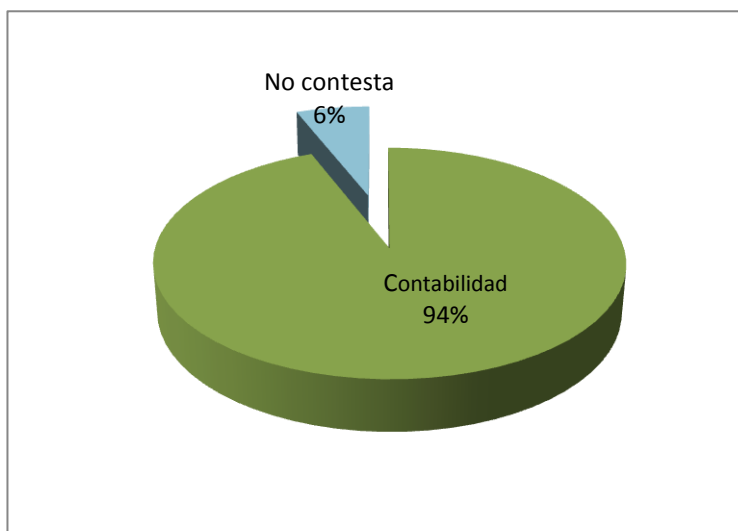
La institución educativa tiene historia y transcendencia en la ciudad de Tulcán ya que generaciones de ex alumnas con su testimonio de vida espiritual y profesional han demostrado la calidad de educación que imparte el colegio desde hace varios años. Las autoridades religiosas y docentes tienen especial sensibilidad, para adelantarse y arriesgarse a reiniciar con nuevos cambios educativos.

Tabla 3: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	0	
Comercio exterior	0	
Contabilidad	47	94
Administración de sistemas	0	
Restaurant y Bar	0	
Agencia de Viajes	0	
Cocina	0	
Informática y comercialización turística	0	
Aplicaciones Informáticas	0	
Organización y gestión de la secretaria	0	
No contesta	3	6
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 3: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios



La institución educativa desde sus inicios promocionó la Contabilidad, es decir fue el único colegio que ofertaba esta carrera por lo tanto fue el pionero en esta especialidad. Son muchas las ex alumnas que son fruto de esta promoción, además se ha ido modificando la titulación de acuerdo al Ministerio de Educación.

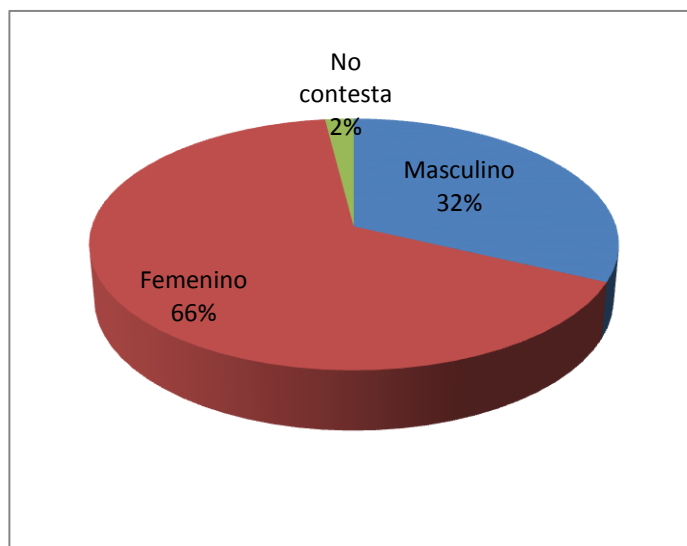
2.2. Participantes

Tabla 4: Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	16	32
Femenino	33	66
No contesta	1	2
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 4: Género



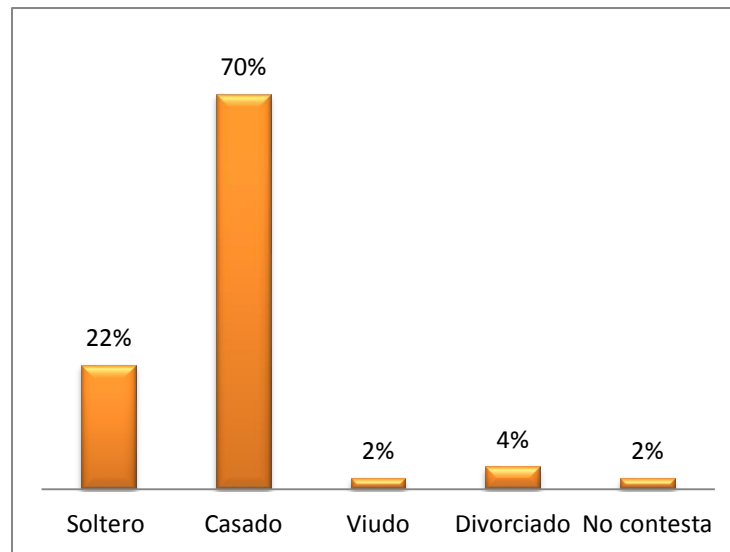
La colaboración y disponibilidad de los directivos de la institución para el desarrollo de la investigación fue de total importancia, el colegio cuenta con 50 profesores que trabajan en la institución, de los cuales el 66% son mujeres y el 32% son hombres. Por lo general en la facultad de ciencias de la educación son más mujeres que hombres los que se preparan para docentes.

Tabla 5: Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	11	22
Casado	35	70
Viudo	1	2
Divorciado	2	4
No contesta	1	2
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 5: Estado Civil



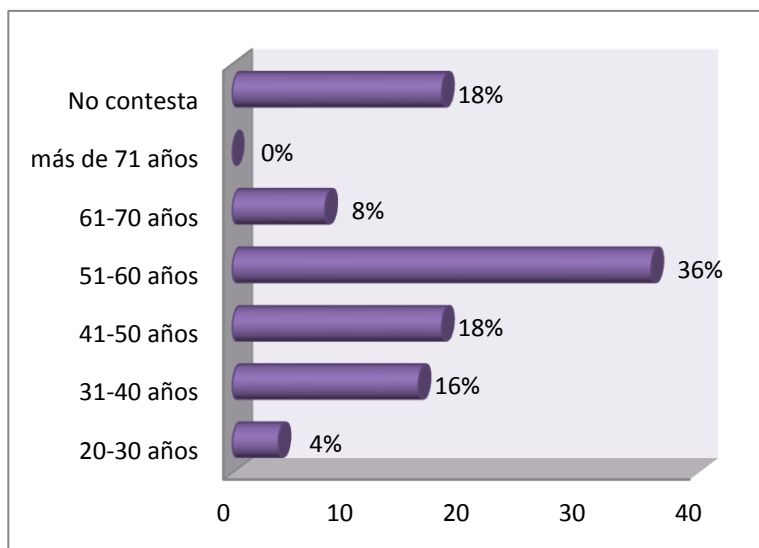
El estado civil de los docentes es en un 70%, casados y un 22% solteros, demostrando que en varios años de trabajo y evangelización, la filosofía institucional ha calado en sus vidas al tomar en serio el matrimonio como don de amor y unión en fidelidad, mientras que el 22% de solteros son los docentes más jóvenes, quienes han optado más por su profesión que por casarse.

Tabla 6: Edad

	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	2	4
31-40 años	8	16
41-50 años	9	18
51-60 años	18	36
61-70 años	4	8
más de 71 años	0	0
No contesta	9	18
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 6: Edad



La formación continua de los docentes es tan necesaria como necesaria es la actitud de querer formar, dejarse ayudar y orientar por las nuevas técnicas de formación que se tiene al alcance, hoy más que nunca en esta sociedad globalizada en la que se vive los docentes están llamados a no desperdiciar ninguna oportunidad de formación que se presente.

Frente a los resultados se obtiene una discrepancia, ya que las edades de los docentes fluctúan entre 51 a 60 años el 36%, de los 41 a 50 años 18% y de los 31 a 40 años el 16%.

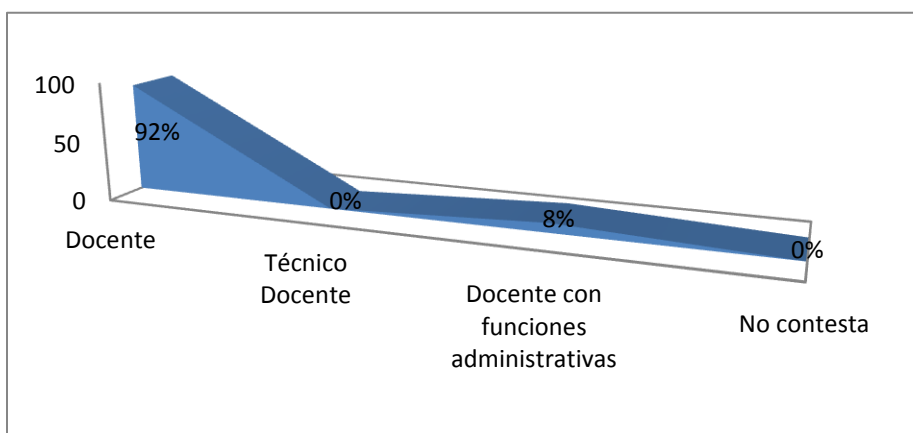
De acuerdo con el resultado, los docentes de la institución cuentan con experiencia laboral pero con poca disposición de necesidades formativas. Siguiendo el pensamiento de Mahatma Gandhi “uno tiene que ser el cambio que quiere ver en el mundo” pero con un anhelo grande de superación a la edad que sea, aunque en la actualidad los docentes con edades entre los 50 a 70 años ya son transitorios en la educación por eso una norma de Estado hoy, es contratar a profesionales docentes jóvenes.

Tabla 7: Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	46	92
Técnico Docente	0	0
Docente con funciones administrativas	4	8
No contesta	0	0
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 7: Cargo que desempeña



La formación profesional docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. Las nuevas funciones y demandas del catedrático repercuten en la formación del mismo que se viene a sumar a la complejidad propia de ese campo. Es claro que ninguna universidad forma profesionales para toda la vida, sino

más bien que ha permitido que se desarrolle la competencia de formarse durante toda la vida.

Al contrastar con los resultados de la investigación se puede ver el cargo que desempeñan en la institución es la de docentes, 92% mientras que el 8% son docentes con funciones administrativas.

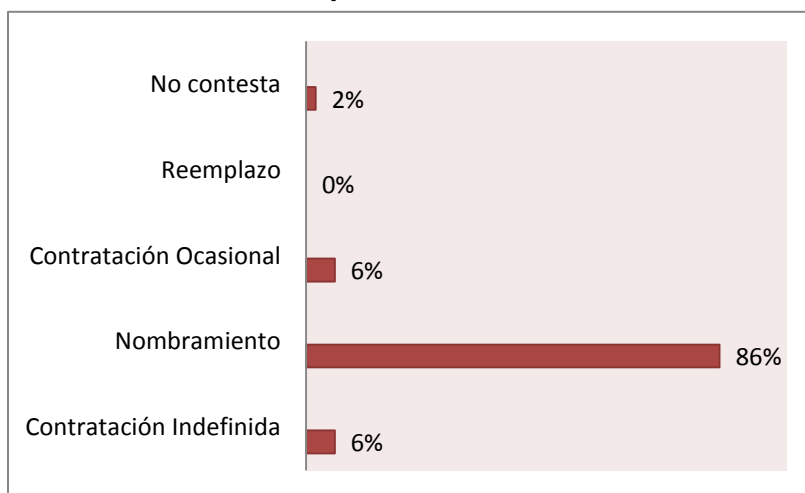
Lógicamente que el cargo que desempeñan en la institución es la docencia porque han procurado contratar profesionales en este ámbito para que los aprendizajes sean más significativos ya que un profesional sin licenciatura en ciencias de la educación no tiene el aval de la pedagogía y la didáctica para llegar a los estudiantes.

Tabla 8: Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación Indefinida	3	6
Nombramiento	43	86
Contratación Ocasional	3	6
Reemplazo	0	0
No contesta	1	2
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 8: Tipo de relación laboral



Ser maestro no es un trabajo, es una misión y es sobre todo una vocación de servicio desinteresado que lo lleva a ponerse cada día en la novedad de ésta tarea de evangelizar-educando.

Comprobando con los resultados de la tabla N° 8, el resultado en cuanto al tipo de relación laboral es el siguiente: el 86% de los docentes encuestados tienen su nombramiento fiscal y con un 6% de contratación ocasional e indefinida.

La institución educativa es fiscomisional, por lo tanto la mayoría de docentes tienen nombramiento fiscal que los ha hecho acreedores a una estabilidad laboral por varios años en la institución, siendo esto un impedimento para mirar su profesión como una misión de servicio evangelizador, además su seguridad en el trabajo no permite romper paradigmas y estructuras tradicionalistas, provocando en ellos un estancamiento profesional.

Tabla 9: Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	48	96
Medio tiempo	2	4
Por horas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 9: Tipo de dedicación



El fin de la profesionalización desde posiciones humanistas es formar profesionales competentes, capaces de insertarse en el mundo del trabajo, innovar y racionalizar los procesos profesionales en que participan.

Cotejando los resultados de la tabla se obtiene que los docentes de la institución cumplen adecuadamente con su labor educativa de acuerdo al tiempo de su dedicación al trabajo, el 96% de los encuestados trabajan a tiempo completo y un 4% en medio tiempo.

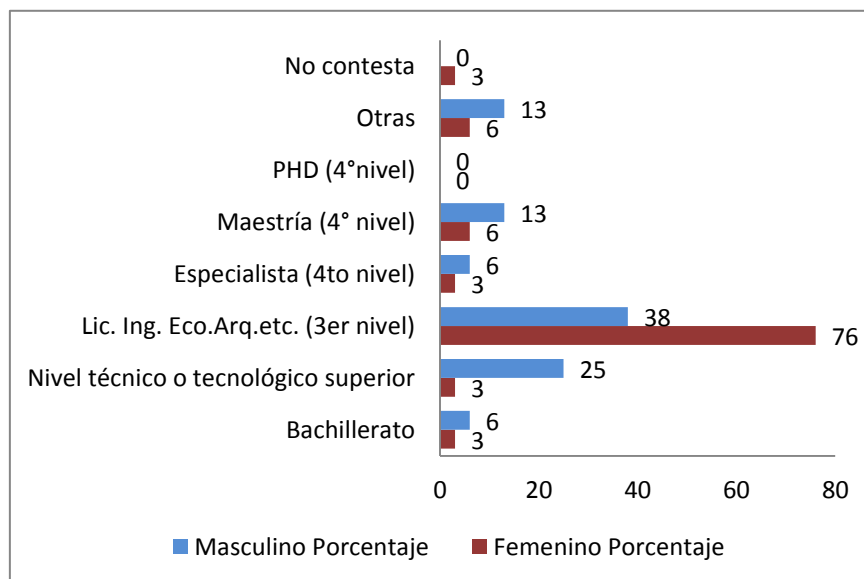
Un profesional a carta cabal que se inserta en el mundo del trabajo, respeta las normativas del sector público y acata las disposiciones Ministeriales, en las que dicen que el tiempo de trabajo es completo: de 07h00 de la mañana a 15h00 de la tarde, frente a las leyes establecidas lo único que les corresponde es cumplirlas.

Tabla 10: Señale el nivel más alto de formación académica que posee

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	3	1	6
Nivel técnico o tecnológico superior	1	3	4	25
Lic. Ing. Eco.Arq.etc. (3er nivel)	26	76	6	38
Especialista (4to nivel)	1	3	1	6
Maestría (4° nivel)	2	6	2	13
PHD (4° nivel)	0	0	0	0
Otras	2	6	2	13
No contesta	1	3	0	0
Total	34	100	16	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 10: Señale el nivel más alto de formación académica que posee



Toda capacitación tiene por objeto la actualización de conocimientos y preparar al docente a través de nuevas técnicas y metodologías para mejorar la calidad educativa.

Comparando con la tabla N°10 se muestra el nivel más alto de formación académica por parte de los docentes de la institución, donde las mujeres entrevistadas: en un 76% tienen su formación en 3er nivel con una licenciatura en educación, al igual que los hombres en un 38%

No bastan los conocimientos de 3er nivel, por lo tanto los docentes no pueden quedarse estancados en esta preparación, se debe ambicionar a más para dar más. La educación de hoy en día en todos sus ámbitos exige un mejor desempeño profesional con la ayuda de un postgrado.

2.3. Diseño y métodos de investigación

La presente investigación fue de tipo investigación - acción en donde los actores educativos del bachillerato fueron sujetos de estudio, se desarrollaron las siguientes características:

- ✓ **Transeccional/transversal**, se aplicaron las encuestas el mismo día de acuerdo al cronograma establecido para el efecto.
- ✓ **Exploratorio**, porque en el momento de las encuestas se realizó una exploración inicial sobre el tema de investigación.
- ✓ **Descriptivo**, puesto que se detallaron los datos recolectados, que son resultado de la aplicación de la encuesta.
- ✓ **Analítico**, se verifica a través del diagnóstico y análisis de resultados de las tablas estadísticas.
- ✓ **Sintético**, se comprueba al finalizar la investigación en sus conclusiones y recomendaciones.
- ✓ **Estadístico**, fue una herramienta que me permitió organizar las tablas estadísticas de la información obtenida de las encuestas.
- ✓ **Hermenéutico**, ya que toda la investigación es comprensible.

El proceso de la presente investigación se basó en un enfoque **cuantitativo**, en donde se clasificaron los criterios investigados de los docentes de bachillerato, se tabularon y se construyeron tablas estadísticas con la intención de interpretar y analizar los resultados obtenidos. Los datos fueron expresados en forma de números, tablas y gráficos estadísticas.

En el enfoque de orden **cualitativo** la investigación se construyó con registros narrativos de los fenómenos que fueron estudiados.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1. Técnicas de investigación

Para realizar la recopilación de la información se procedió a utilizar las siguientes técnicas:

- La **observación directa**, fue utilizada en la encuesta.
- Una **Encuesta**, que fue aplicada a los docentes de bachillerato.

3.4.2. Instrumentos de Investigación

El instrumento de recolección de datos fue el **cuestionario** elaborado por la UTPL y con una serie de preguntas que se formularon por escrito de acuerdo al tema de la investigación, esta información fue precisa para lograr los objetivos deseados, además ayuda para generar un plan de trabajo.

3.5. Recursos

3.5.1. Talento Humano

Para el trabajo investigativo fue importante la ayuda y colaboración:

- ✓ Autoridades y
- ✓ Docentes de la Institución Educativa.

3.5.2. Materiales

- ✓ Cámara fotográfica
- ✓ Fotocopias de la encuesta
- ✓ Computadora
- ✓ Resma de papel
- ✓ Anillado para las encuestas
- ✓ Anillado para el informe terminado
- ✓ Cartuchos de tinta para la impresora

3.5.3. Económicos

Detalle	Valor
Fotocopias y anillados	60,00
Cartuchos-impresora	40,00
Movilización y alimentación	40,00
Impresiones originales	30,00

3.6. Procedimiento

La investigación se desarrolló en base al cronograma de actividades de la guía didáctica de proyectos de investigación II, continuando con el avistamiento y selección de la institución educativa para realizar la investigación, se procedió a presentar un oficio a la hna. Rectora para la respectiva autorización.

Se seleccionaron los participantes, en este caso son un total de 50 docentes. Luego se preparó el instrumento de recolección de datos con xerox copias para el número de docentes que se investigó.

De acuerdo a lo establecido por el equipo de planificación de la UTPL se entregó la base de datos de la institución, que enseguida confirmaron la continuidad de la investigación.

Además se aplicaron las encuestas a los docentes y se tabularon los resultados y se ingresaron a la matriz respectiva. Se estructuró 36 tablas estadísticas con su respectivo gráfico.

Con la revisión del material bibliográfico se elaboró el marco teórico y la metodología, a continuación se realizó el diagnóstico, análisis y discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones y la propuesta del curso de capacitación.

Para finalizar se completó la dedicatoria, agradecimiento, introducción y resumen del informe final.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

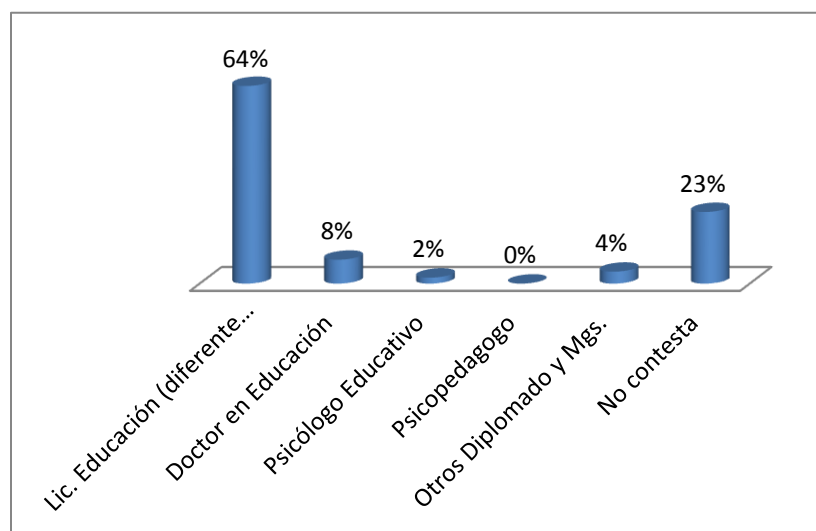
3.1. Necesidades formativas

Tabla 11: Su título tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Lic. Educación (diferente mención)	33	63,46154
Doctor en Educación	4	7,692308
Psicólogo Educativo	1	1,923077
Psicopedagogo	0	0
Otros Diplomado y Mgs.	2	3,84615385
No contesta	12	23,0769231
TOTAL	52	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de

Gráfico 11: Su título tiene relación con: Ámbito Educativo



La formación profesional docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional, es la base fundamental para que todo individuo tenga elementos de juicio por medio de los cuales pueda ejercer la profesión a la que se siente llamado.

Contrastando con la tabla N° 11 la mayoría de encuestados (63,46%) tienen el título de Lic. en educación, un gran porcentaje (23,07%) no contesta y un bajo porcentaje (7,69%) tiene el título de doctor en educación.

Estos resultados se obtienen de acuerdo a una realidad educativa estancada, en donde han prevalecido solo los títulos de tercer nivel y no realmente una preparación académica

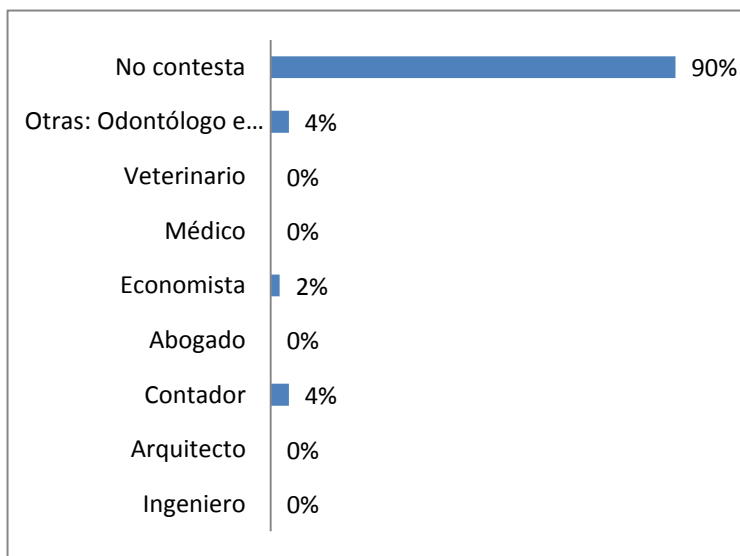
sólida para ejercerla como docentes competitivos. Además se pudo constatar en los resultados de las evaluaciones de desempeño que realizó el Ministerio de Educación.

Tabla 12: Su título tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0
Arquitecto	0	0
Contador	2	4
Abogado	0	0
Economista	1	2
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras: Odontólogo e Informática	2	4
No contesta	45	90
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 12: Su título tiene relación con: Otras profesiones



Hoy en día las necesidades de formación demandan tiempo, energía, esfuerzo, constancia, responsabilidad y son la expresión de lo que el ser humano requiere para su vida y su desarrollo profesional.

Verificando con la tabla N° 12, se muestra que algunos encuestados entre el 2% y 4% tienen títulos relacionados a contador, odontólogo y economista, no tienen títulos de post grado.

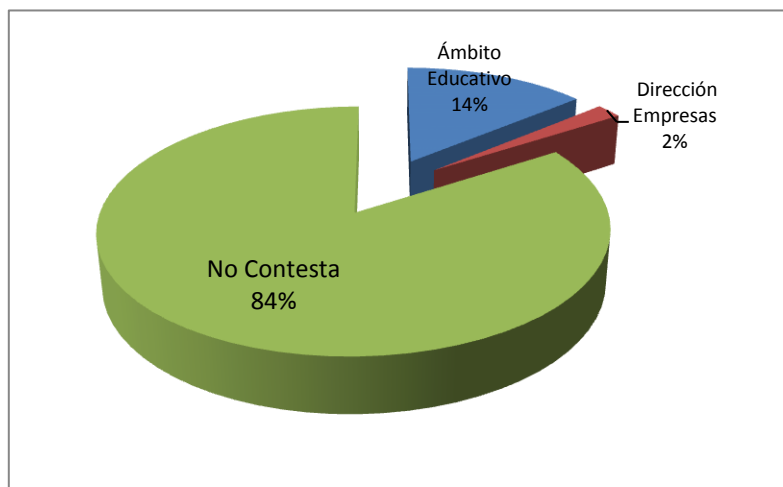
Los encuestados ejercen su desempeño docente por varios años en la institución educativa y como consecuencia ellos no se han formado en la docencia y de seguro esa poca formación tendrá incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	7	14
Otro Ámbito especifique - Dirección Empresas	1	2
No Contesta	42	84
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 13: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con



Según Alves (2007) declara que “enseñar es dirigir con técnicas apropiadas el proceso de aprendizaje de los alumnos en la asignatura.” Por lo tanto, enseñar es encaminar a los estudiantes hacia los hábitos de aprendizaje auténtico, que los acompañarán a través de la vida.

Contrastando con la tabla N° 13, la gran mayoría de encuestados no contesta, el 84% un porcentaje bajo (14%) tienen titulación de postgrado en el ámbito educativo. Se demuestra que esta tabla tiene relación con la N° 11 al manifestar que a los docentes por

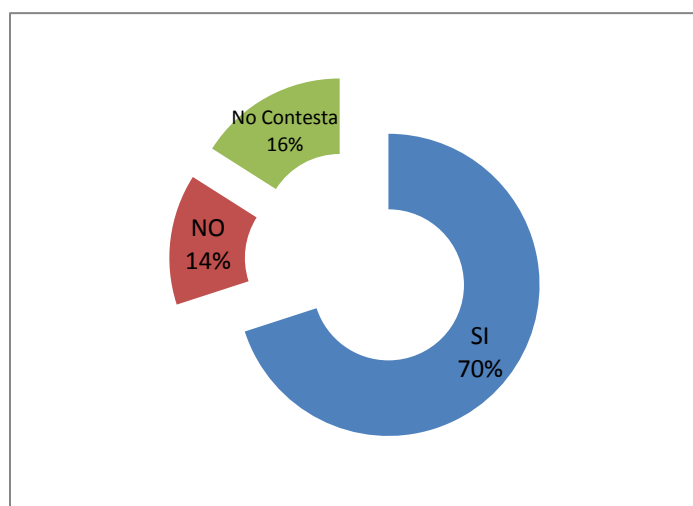
muchos años solo les interesó obtener su licenciatura y ahora con las exigencias del gobierno y de la educación actual los docentes deberían seguir la titulación de postgrado ya que esto garantizaría una mejor calidad en la educación.

Tabla 14: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
SI	35	70
NO	7	14
No Contesta	8	16
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 14: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel



Un buen docente conoce a sus alumnos y se preocupa por las situaciones particulares que a cada uno le pueda suceder, siendo amigo de ellos, pero también el formador que espera lo mejor de cada uno pues está llamado a descubrir todas las actitudes y capacidades que sus estudiantes poseen. Emplea diversos materiales y métodos para hacer las clases interesantes, expresadas con absoluta claridad y convicción pues entre él y sus alumnos siempre existirá buena comunicación.

Cotejando con la tabla N°14 y de acuerdo a los resultados, el 70% de los docentes si desean seguir un programa de formación para la obtención de una titulación de cuarto nivel., el 14% dicen que no, entre tanto el 16% no contesta.

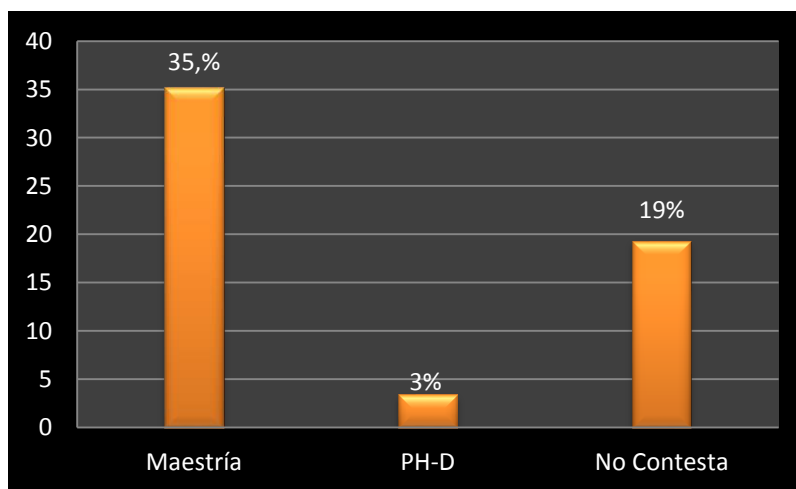
Los docentes que dicen que SI demuestran interés en su preparación para llegar a ser un buen docente ya que los estudiantes se merecen lo mejor, una buena educación con un excelente profesional y eso lo acredita un título de cuarto nivel.

Tabla 15: En qué le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	31	35,227273
PH-D	3	3,4090909
No Contesta	17	19,318182
TOTAL	88	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 15: En qué le gustaría capacitarse



Un educador ha de ser una persona humanista, pedagogo, maestro y amigo, lleno de amor y de ciencia, un ser prudente, es decir un ser humano integral en su formación profesional; en otras palabras es aquel que asume el papel de interlocutor formador que favorece el desarrollo individual y social de sus estudiantes.

Verificando la tabla N° 15 obsérvese que a la mayoría de docentes les gustaría capacitarse en una maestría (35%), otro porcentaje alto no contesta (19%) y un porcentaje bajo desean obtener el PH - D (3%).

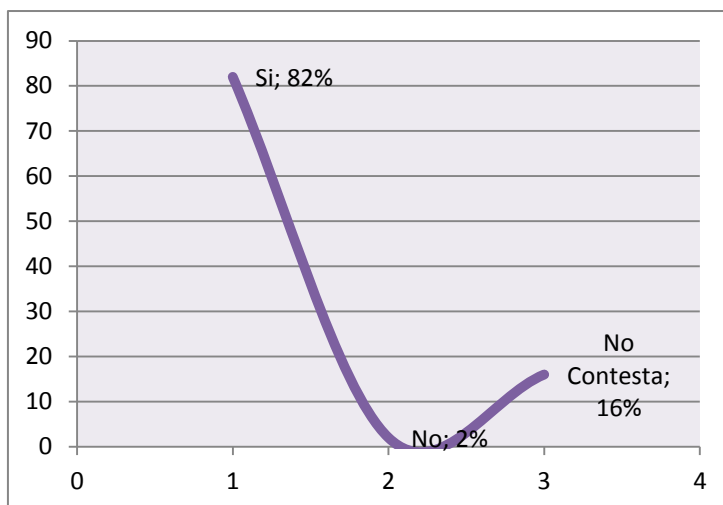
Como primer impacto se puede decir que los docentes están dispuestos a estudiar una maestría, mientras que aquellos que no contesta, son los mismos que están en proceso de jubilación, es así que los docentes deben estar actualizados para brindar una educación de calidad.

Tabla 16: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	41	82
No	1	2
No Contesta	8	16
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 16: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos



La formación del profesor incide en el proceso de enseñanza aprendizaje en donde el educador como acompañante debe ayudar a caminar al estudiante por sus propios pies de tal forma que pueda asumir su responsabilidad histórica como ser humano.

La gran mayoría de encuestados en la tabla N° 16 consideran que Sí (82%) es importante capacitarse en temas educativos y un porcentaje bajo del (16%) no contesta.

Esta tabla tiene relación con la N° 7: sobre el cargo que desempeñan en la institución; en donde el 92% son docentes. Esta respuesta es coherente ya que éste es el ámbito en el

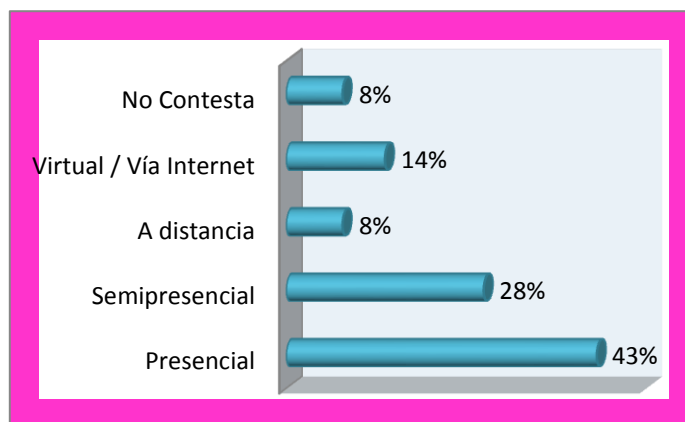
cuál se desempeñan, sería ilógico estudiar algo no afín a su carrera docente y además garantizaría la calidad de la educación y se generaría actualización pedagógica.

Tabla 17: Cómo le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	22	43,1372549
Semipresencial	14	27,4509804
A distancia	4	7,84313725
Virtual / Vía Internet	7	13,7254902
No Contesta	4	7,84313725
TOTAL	51	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 17: Cómo le gustaría recibir la capacitación



Cotejando con la tabla N° 17 expresa que a la mayoría de encuestados le gustaría recibir la capacitación de manera presencial (43,13%), mientras que un gran porcentaje los prefieren de manera semipresencial (27,45%) y un porcentaje bajo por vía internet y a distancia (7,84%)

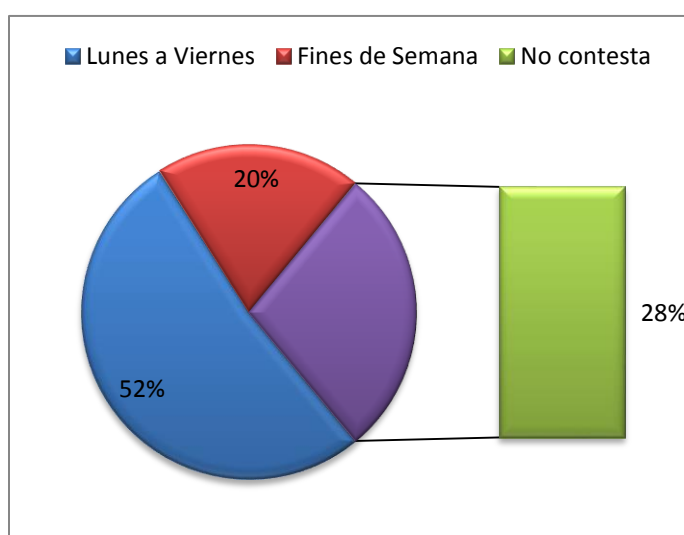
Por lo general los cursos presenciales favorecen más los aprendizajes, además se crea una atención directa y se interactúa con el profesor generando un intercambio de cuestionamientos y facilitando así una mejor comprensión del tema.

Tabla 18: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios

	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	26	52
Fines de Semana	10	20
No contesta	14	28
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 18: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios



El docente que decide capacitarse se someterá a un tiempo determinado de aprendizaje, ya que aquellos conocimientos teóricos le ayudarán a recordar aquello que aprendió en su formación universitaria pero con nuevos estilos, es así que la capacitación docente es también una actualización de conocimientos tanto teóricos como prácticos.

Como se puede evidenciar en la tabla N° 18, la mayoría de encuestados en un 52%, prefieren de lunes a viernes, un porcentaje alto no contesta (28%) y otro grupo de docentes que corresponde al 20% prefieren los fines de semana.

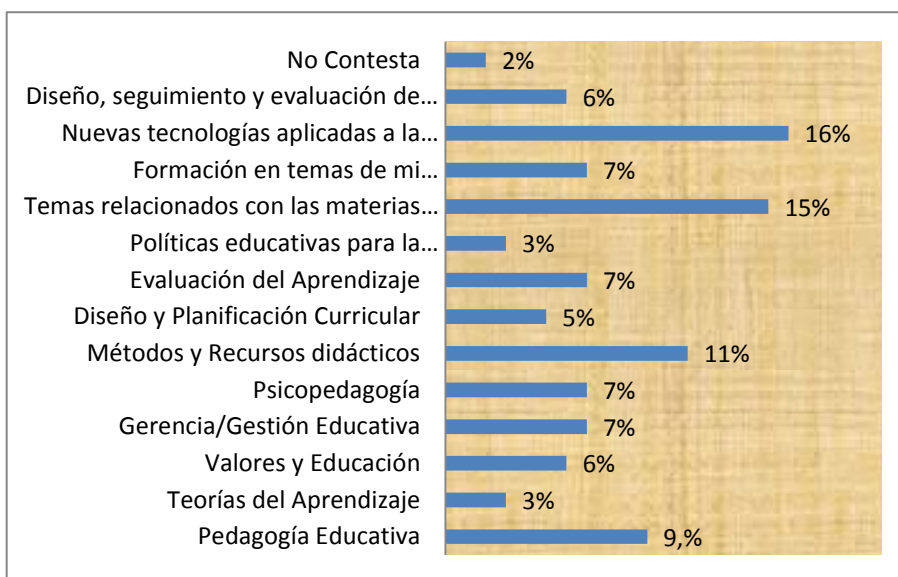
Aquellos docentes que prefieren los cursos en los horarios de lunes a viernes se justifican por la utilización de las horas complementarias de trabajo por la tarde y aquellos que no contestan son debido a su poca necesidad de actualización.

Tabla 19: En qué temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía Educativa	10	9,2592593
Teorías del Aprendizaje	3	2,7777778
Valores y Educación	6	5,5555556
Gerencia/Gestión Educativa	7	6,4814815
Psicopedagogía	7	6,4814815
Métodos y Recursos didácticos	12	11,1111111
Diseño y Planificación Curricular	5	4,6296296
Evaluación del Aprendizaje	7	6,4814815
Políticas educativas para la administración	3	2,7777778
Temas relacionados con las materias a su cargo	16	14,814815
Formación en temas de mi especialidad	7	6,4814815
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	17	15,740741
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	5,5555556
No Contesta	2	1,8518519
TOTAL	108	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 19: En qué temáticas le gustaría capacitarse



Un docente se encuentre donde se encuentre, su formación profesional debe responder a las necesidades educativas actuales y así sabrá desenvolverse responsablemente en cualquier ambiente.

En contraste con la tabla N° 19 y en relación al ítem: en qué temática le gustaría capacitarse, se observa que los resultados son muy dispersos pero un elevado porcentaje del 16% de los encuestados les gustaría capacitarse en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, un 15% en temas con materias relacionadas a su cargo, 11% en métodos y recursos didácticos y un 9,25% en pedagogía educativa.

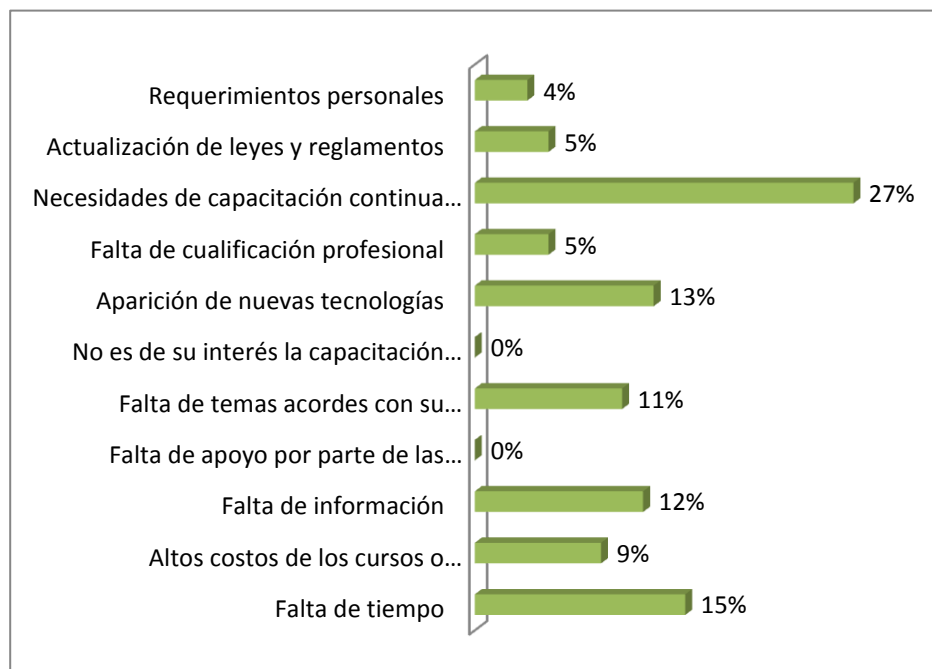
Entre las temáticas que les gustaría más capacitarse a los docentes están las Tics, indicando con ello que no pueden quedarse relegados de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ya que favorecen la enseñanza aprendizaje. Además ven importante su rol como maestros al manifestar que su segunda opción es en temas con materias relacionadas a su cargo, evidenciando una falta de conocimientos teóricos y prácticos.

Tabla 20: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	20	14,9253731
Altos costos de los cursos o capacitaciones	12	8,95522388
Falta de información	16	11,9402985
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0
Falta de temas acordes con su preferencia	14	10,4477612
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	17	12,6865672
Falta de cualificación profesional	7	5,2238806
Necesidades de capacitación continua y permanente	36	26,8656716
Actualización de leyes y reglamentos	7	5,2238806
Requerimientos personales	5	3,73134328
Total	134	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 20: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite



El proceso educativo no finaliza con la simple obtención de un título universitario, es un proceso infinito que acaba en el momento mismo que el hombre, decida no aprender más o cuando su existencia terrena finalice.

De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla N° 20, un 27% dicen que los obstáculos para no capacitarse son las necesidades de capacitación continua y permanente, otro de los porcentajes altos son el 15%, por falta de tiempo y un 13% por la aparición de nuevas tecnologías.

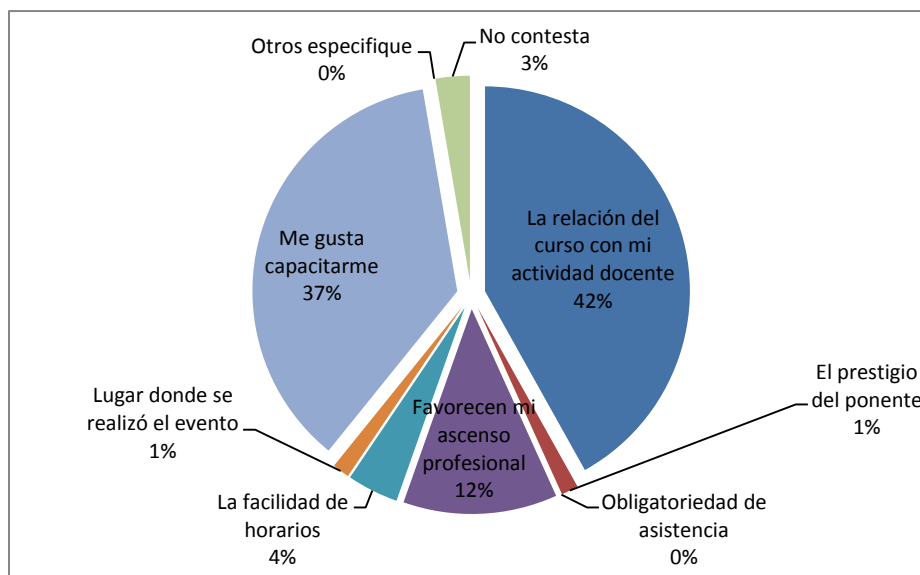
El porcentaje más alto nos permite constatar que los docentes no tienen necesidad de capacitarse y que por tanto solo asisten a los cursos Si profe por obligación del Ministerio de Educación porque caso contrario pueden perder su puesto de trabajo. Es triste encontrarse con personas que no quieran esforzarse para mejorar la enseñanza, eso no cabe en la cabeza de quien quiere ser docente.

Tabla 21: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	31	41,891892
El prestigio del ponente	1	1,3513514
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen mi ascenso profesional	9	12,162162
La facilidad de horarios	3	4,0540541
Lugar donde se realizó el evento	1	1,3513514
Me gusta capacitarme	27	36,486486
Otros especifique	0	0
No contesta	2	2,7027027
TOTAL	74	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 21: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones



“Capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales.” (Thayer M. y., 1961)

Comprobando según la tabla N° 21 un gran porcentaje del 42% de los encuestados dicen que los motivos por los que asisten a los cursos son en relación con su actividad docente,

un porcentaje alto del 37% que les gusta capacitarse, el porcentaje menor es del 12% que favorece su ascenso profesional.

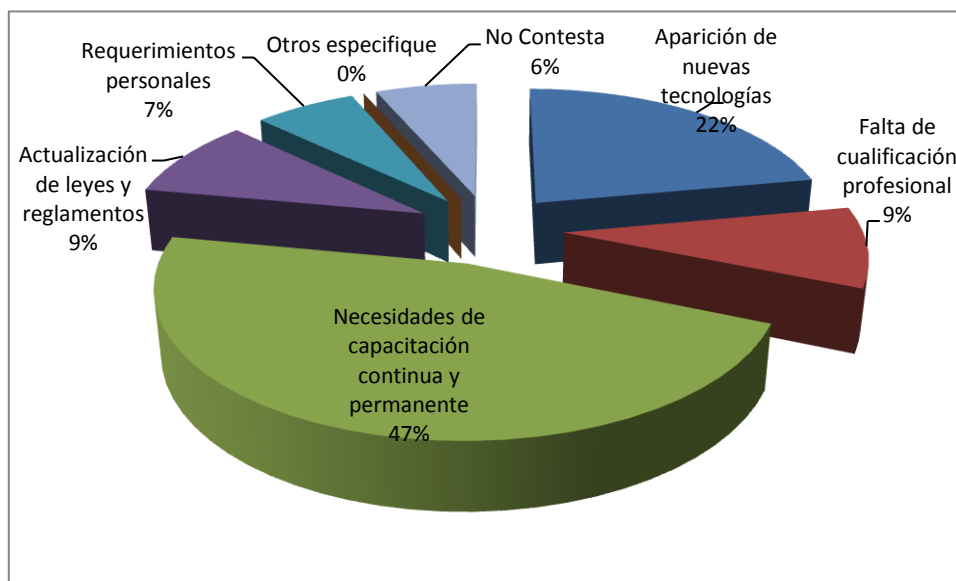
Lo que refleja es que los docentes sienten necesidad de prepararse básicamente en relación con su actividad principalmente por la evaluación de desempeño docente, que realiza el Ministerio de Educación, aquellos que dicen que les gusta capacitarse, realmente es una motivación para mejorar profesionalmente.

Tabla 22: Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	17	22,077922
Falta de cualificación profesional	7	9,0909091
Necesidades de capacitación continua y permanente	36	46,753247
Actualización de leyes y reglamentos	7	9,0909091
Requerimientos personales	5	6,4935065
Otros especifique	0	0
No Contesta	5	6,4935065
TOTAL	77	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 22: Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones



La formación continua propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes. Además es entendida como desarrollo profesional y es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad.

Con los datos de la tabla estadística N° 22 se observa que hay un porcentaje muy elevado del 47% que consideran que los motivos por los que se imparten los cursos son específicamente por la necesidad de capacitación continua y con un 22% por la aparición de nuevas tecnologías.

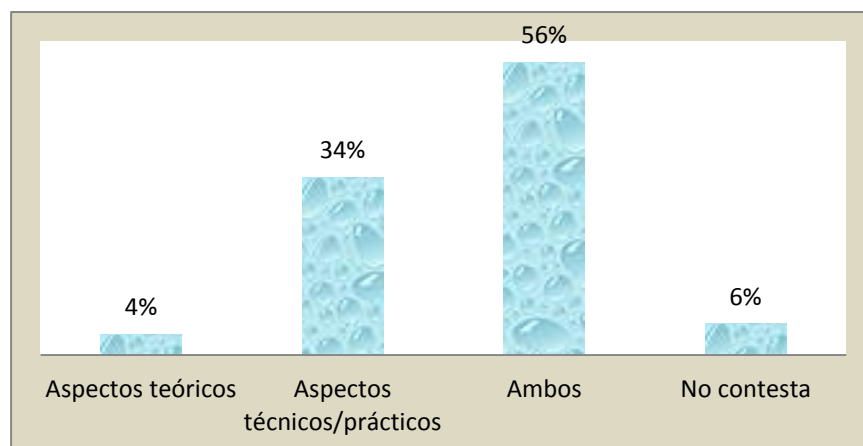
Frente a los resultados se deja en evidencia que la actualización docente debe ser permanente aun después de haber obtenido un postgrado. La aparición de nuevas tecnologías empuja vertiginosamente a los docentes a mantenerse actualizados para utilizarla como recurso en la enseñanza aprendizaje.

Tabla 23: Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	2	4
Aspectos técnicos/prácticos	17	34
Ambos	28	56
No contesta	3	6
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 23: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de curso/capacitación



Según (Barrios, 2012) “El término capacitación se utiliza con mucha frecuencia; son conocimientos teóricos y prácticos que incrementan el desempeño de las actividades de un colaborador dentro de una organización.”

Evidenciando en la tabla N° 23 se muestra que no se le da la debida importancia al aspecto teórico, con apenas el 4%, mientras que el 56% considera importante la teoría como la práctica.

Sin teoría no hay sustento para la parte práctica. Existe el peligro de caer en el empirismo. Los aspectos teóricos prácticos para los docentes son de preferencia en el transcurso de la capacitación. Lo fundamental del conocimiento científico es plantear hipótesis que se constituyen en teoría para luego llevar a la práctica y a la experimentación, aplicando las técnicas que facilita la investigación científica.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo

Tabla 24: La persona en el contexto formativo

	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.	0	0	9	27	12	2	50
2. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución.	0	0	9	20	20	1	50
3. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0	18	22	9	1	50
4. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	2	17	15	13	3	50
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	4	27	17	2	50
6. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	3	0	3	23	21	0	50
7. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	11	29	7	3	50
8. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	5	24	19	2	50
9. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	2	5	32	11	0	50
10. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	3	24	21	2	50
11. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	2	10	22	12	4	50
12. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	7	22	17	4	50
13. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	1	3	25	21	0	50

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Para nadie es desconocido el hecho de que la relación profesor - alumno ya no es semejante a aquella que imperaba en el sistema educativo tradicional, por ello, y si se quiere brindar en las escuelas una educación de alta calidad, se debe reconocer que el

estudiante de hoy es diferente al de años atrás, y que por lo tanto, su rol en el proceso de enseñanza - aprendizaje ya no es el mismo.

Al plantear la persona del estudiante en el contexto formativo de la tabla N° 24, los resultados más altos en el nivel 5, demuestran que la formación profesional recibida les permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes, igualmente su comunicación es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura y los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje. Este resultado lleva a comprender que el docente tiene una formación adecuada para trabajar con los jóvenes, que sabe manejar el grupo y sus individualidades, toma en cuenta sus diferencias y características, es definitiva el docente sabe que los jóvenes de hoy son diferentes a los de años anteriores.

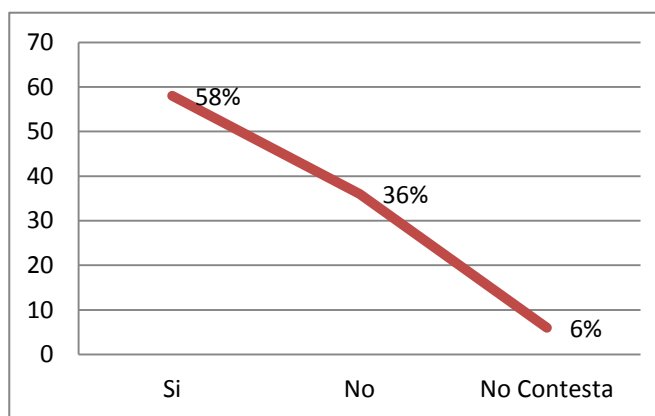
3.2.2. La organización y la formación

Tabla 25: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	58
No	18	36
No Contesta	3	6
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 24: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años



El análisis organizacional es el fundamento para la mejora de la escuela, el cual reconoce, tanto el estado actual como el deseado de la organización, a través del cual

se investiga internamente el pro y el contra de las falencias y logros de la institución, llegando a una conclusión que es compromiso de todos los docentes sentir la necesidad de una actualización constante para conseguir los objetivos deseados.

En la tabla N° 25 existe un porcentaje elevado del 58%, dice que la institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años y un 36% que desconocen.

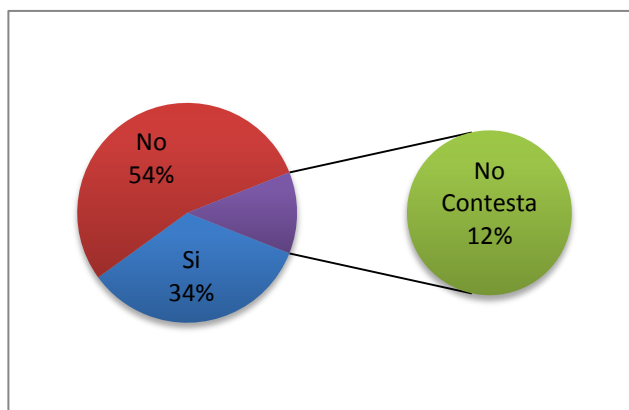
Al parecer el colegio se preocupa, brinda facilidades y permite que los docentes asistan a cursos de capacitación, sin embargo hay un grupo de personas que no participan de éstas capacitaciones.

Tabla 26: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	34
No	27	54
No Contesta	6	12
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 25: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios



El cambio educativo a través de sus reformas, impulsan hoy en día a la búsqueda de cursos de formación para estar acorde a las necesidades del tiempo y de la historia.

Comprobando con la tabla N° 26 el 54% expresan que no conocen si la institución está propiciando cursos y el 34% que si conocen.

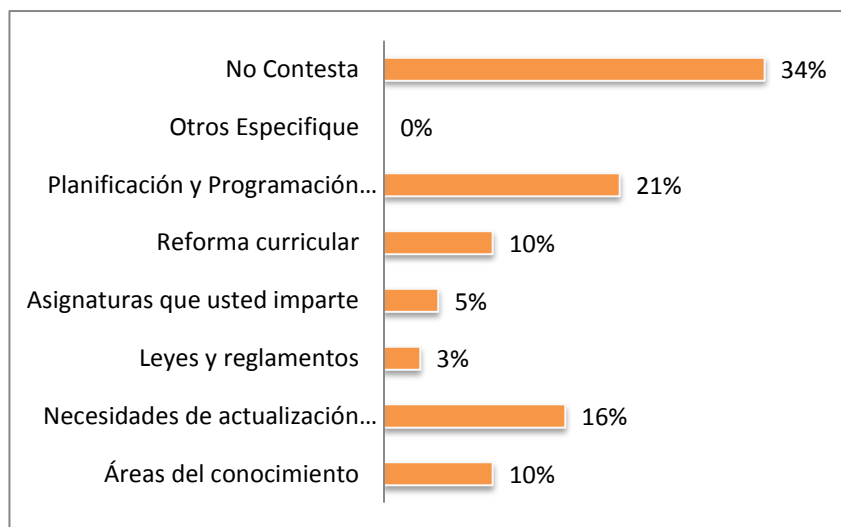
Como consecuencia, algunos docentes no recuerdan qué clase de cursos de formación han recibido es por eso que no contestan, o dicen que no conocen si la institución está propiciando cursos.

Tabla 27: Los cursos se realizan en función de

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	6	9,83606557
Necesidades de actualización curricular	10	16,3934426
Leyes y reglamentos	2	3,27868852
Asignaturas que usted imparte	3	4,91803279
Reforma curricular	6	9,83606557
Planificación y Programación curricular	13	21,3114754
Otros Especifique	0	0
No Contesta	21	34,4262295
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 26: Los cursos se realizan en función de



El trabajo docente tiene varias necesidades de formación, ya que demanda una serie de ocupaciones y funciones, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico completo

En la tabla N° 27 al plantear que los cursos se realizan en función de; el 34% no contesta, pero el 21% dicen que los cursos se realizan en función de la planificación y programación

curricular, el 16% en necesidades de actualización curricular y el 3% en leyes y reglamentos.

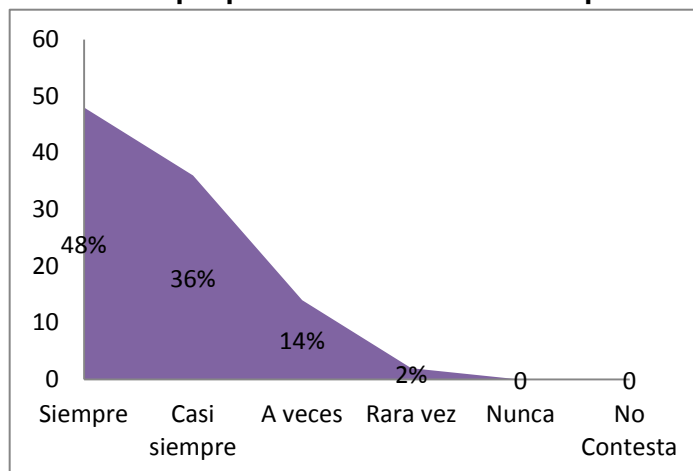
Los resultados demuestran que si se han realizado cursos de planificación y actualización curricular, temas muy necesarios, ya que el sistema exige nuevas formas de planificación.

Tabla 28: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	48
Casi siempre	18	36
A veces	7	14
Rara vez	1	2
Nunca	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente



Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Verificando la tabla estadística N° 28; el 48% revelan que los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación

permanente por lo tanto tiene coherencia con los datos anteriores (tabla 22, 23, 25, 26, 27), al manifestar que si se realizan cursos de capacitación en la institución con diferentes temáticas pedagógicas.

Una de las funciones de los directivos de la institución, es la de promover al talento humano, la misma que está orientada al análisis de necesidades de formación docente y la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad de la educación, incluyendo planes de mejora continua dirigidos al docente.

Tabla 29: La organización y la formación

	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	1	9	29	7	4	50
2. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	1	1	9	23	11	5	50
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	4	7	20	16	3	50
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	2	14	21	6	6	50
5. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	6	21	19	4	50
6. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	3	17	14	13	2	50
7. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	1	11	22	16	0	50
8. Conoce del tipo de liderazgo ejercido-directivos de la institución educativa	0	2	9	24	12	3	50
9. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución educativa	0	3	14	17	11	5	50
10. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa...)	0	3	12	25	9	1	50
11. Diseña Instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	3	19	18	7	2	50
12. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	8	11	21	4	4	50
13. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	2	6	18	12	10	2	50

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

La educación es la fuerza del futuro porque constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio. Uno de los desafíos más difíciles será el de modificar nuestro pensamiento de manera que enfrente la complejidad creciente, la rapidez de los cambios y lo imprevisible que caracteriza nuestro mundo. (UNESCO, 1999).

La tabla N° 29 describe principalmente el perfil que debe tener un docente, toda su formación en planificación, evaluación, ejecución de proyectos etc.

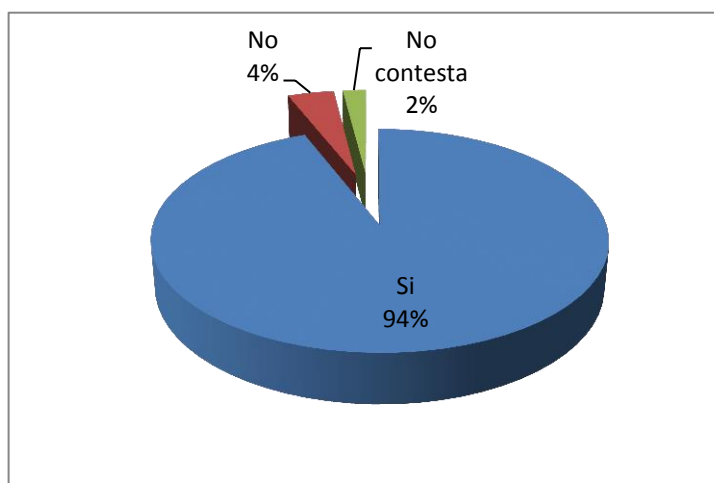
3.2.3. La tarea educativa

Tabla 30: Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	94
No	2	4
No contesta	1	2
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 28: Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional



Rodríguez (1999) señala que “toda actuación humana se realiza a partir de la ejecución de determinantes tareas y toda tarea responde a un objetivo. Las tareas y los objetivos deben orientar a la actuación humana.”

Como se puede observar en la tabla N°30, los encuestados: el 94% señalan que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional.

La actuación humana que realizan los docentes con sus estudiantes al impartir las materias de acuerdo a su formación profesional, garantiza el mejor desempeño del docente en su labor educativa y asegura un alto nivel de comprensión y aprovechamiento por parte de los educandos.

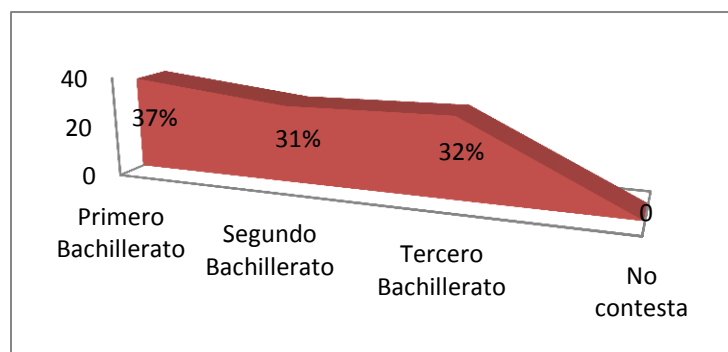
Es importante resaltar que, sin embargo por la carga horaria en algunos casos se impone otras materias ajenas a su especialidad, causando malestar en el ánimo del docente para realizar las tareas de planificación.

Tabla 31: Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero Bachillerato	28	37,33333
Segundo Bachillerato	23	30,66667
Tercero Bachillerato	24	32
No contesta	0	0
TOTAL - horas	75	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 29: Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas



Los docentes en el nivel formativo de Bachillerato como parte del desarrollo educativo deben ser expertos de acuerdo a sus especialidades, además en: introducción al bachillerato unificado en las diferentes asignaturas, lectura crítica, inclusión Educativa, pedagogía y didáctica, evaluación etc.

Los porcentajes de la tabla N° 31 revelan una igualdad en la experiencia de los docentes en impartir horas - clase en los 3 años de bachillerato, además todas las tareas educativas son planificadas para lograr que el proceso enseñanza aprendizaje sean satisfactorias.

Los docentes de bachillerato deben tener un nivel alto de formación académica, su formación integral y continua depende mucho de cada uno de ellos. La autoformación personal ayuda en la adquisición de conocimientos nuevos.

Tabla 32: Tarea educativa

	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	1	3	20	24	2	50
2. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias...	0	1	6	17	23	3	50
3. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	1	8	24	13	3	50
4. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	1	5	21	21	2	50
5. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (alta capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo...	0	1	10	18	19	2	50
6. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimiento de una educación especial e inclusiva	0	5	11	13	17	4	50
7. Elabora pruebas para evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	1	4	13	32	0	50
8. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	5	16	26	3	50
9. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	1	3	20	26	0	50
10. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	5	11	18	12	4	50
11. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	13	29	7	1	50
12. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	2	13	25	7	1	50
13. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	8	28	13	1	50
14. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	10	22	18	0	50
15. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje	0	0	3	25	19	3	50
16. Mi formación en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	4	3	12	20	11	0	50
17. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	4	8	24	13	1	50
18. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	3	0	11	20	16	0	50

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

La tarea educativa es ardua y complicada muchas veces, por lo tanto un estudio minucioso ayudaría en la toma de decisiones educativas.

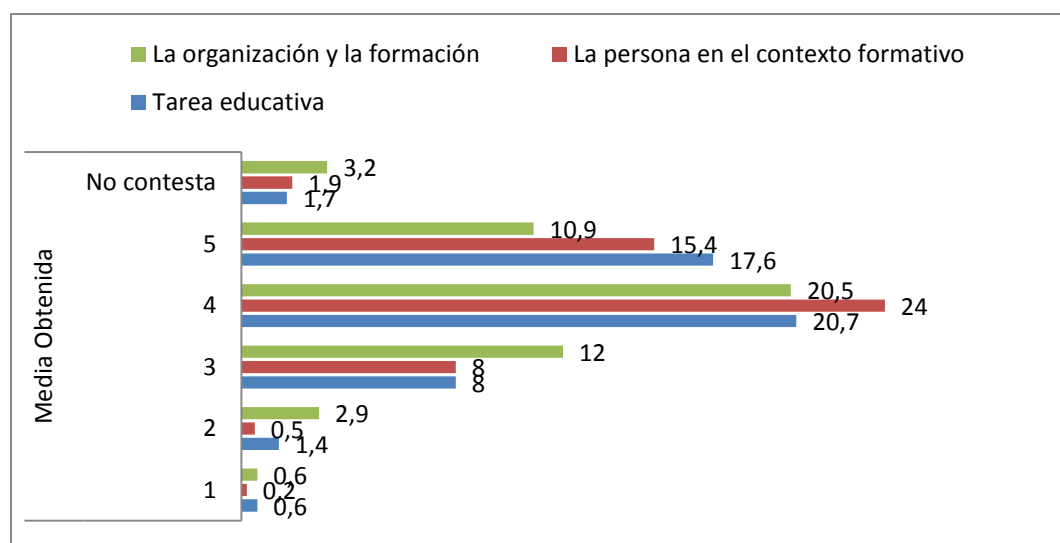
Cotejando la tabla N° 32 demuestra que todas las tareas educativas van encaminadas al trabajo en el aula.

Los resultados de los encuestados afirman que su tarea docente es planificada, ejecutada y evaluada pero me uno a las palabras de Martín Luther King cuando dice “no me asusta la maldad de los malos sino la indiferencia de los buenos”, esto corrobora con los resultados obtenidos ya que los docentes se acostumbran a decir que todo va bien cuando en lo profundo se sabe que mucho va mal, además es necesario recalcar que la tarea educativa pertenece a la etapa de la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, teniendo muy en cuenta la evaluación de la misma; esto ayuda al docente a realizar procesos de retroalimentación para el mejoramiento de los aprendizajes en los estudiantes.

Tabla 33: Análisis de la formación

	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Tarea educativa</i>	0,6	1,4	8,0	20,7	17,6	1,7	50,0
<i>La persona en el contexto formativo</i>	0,2	0,5	8,0	24,0	15,4	1,9	50,0
<i>La organización y la formación</i>	0,6	2,9	12,0	20,5	10,9	3,2	50,0

Gráfico 30: Análisis de la formación



Como conclusión del análisis de formación, se observa que los resultados son más elevados en el cuarto y quinto parámetro tanto de la tarea educativa, organización y la persona en el contexto; lo que nos lleva a comprobar que la mayoría de docentes por sus varios años en la Institución y en el magisterio creen que su labor educativa es relativamente buena, lo cual impide ver los errores que se están presentando dentro del proceso enseñanza-aprendizaje; ante todo se deben tomar decisiones de cursos de capacitación justamente en este aspecto.

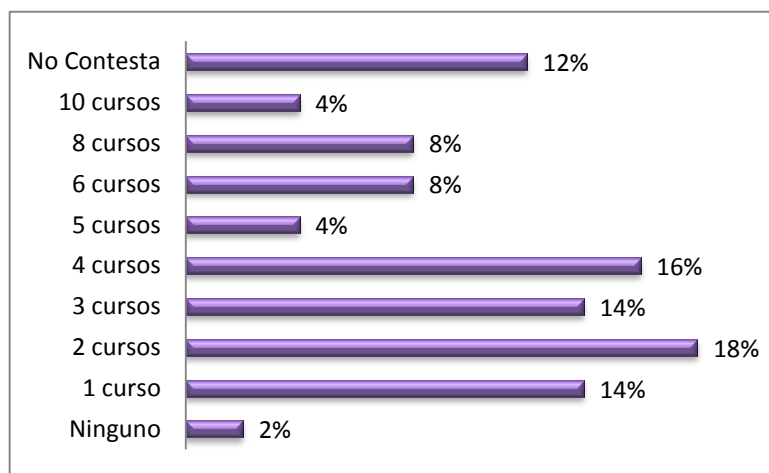
3.3. Los cursos de formación

Tabla 34: Número de cursos a los que ha asistido

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	1	2
1 curso	7	14
2 cursos	9	18
3 cursos	7	14
4 cursos	8	16
5 cursos	2	4
6 cursos	4	8
8 cursos	4	8
10 cursos	2	4
No Contesta	6	12
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 31: Número de cursos a los que ha asistido



La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico etc.

En relación a este enunciado la tabla N° 33, expone que el 18% de los docentes declaran que han participado en 2 cursos, el 16% en 4 cursos y el 14% en 1 y 3 cursos.

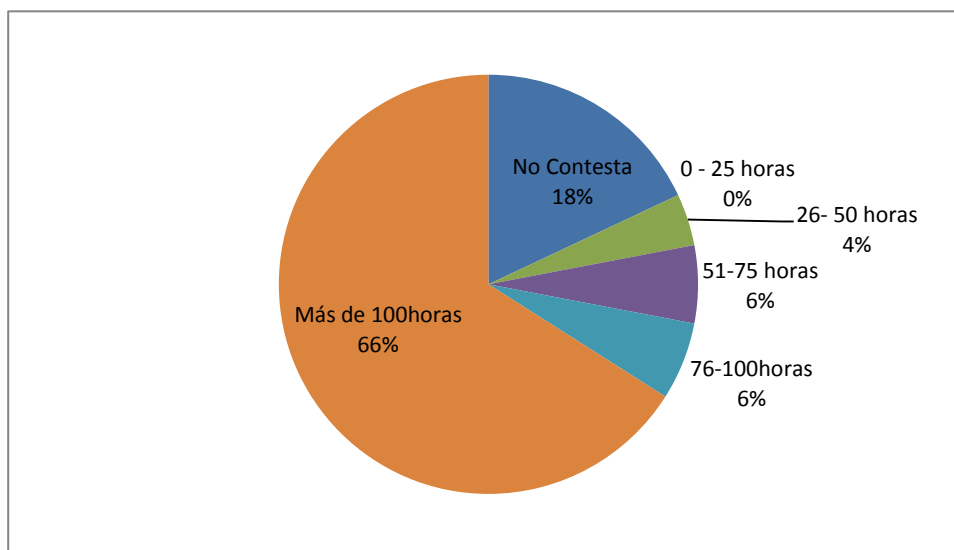
De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla N° 33 se confrontó con la tabla N° 21, cuando el 37% de los docentes manifestaron que se capacitan porque les gusta, se puede dar cuenta que no coinciden con los cursos a los que han participado. En conclusión falta más coherencia entre lo que se dice y se hace en la labor educativa.

Tabla 35: Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
No Contesta	9	18
0 - 25 horas	0	0
26- 50 horas	2	4
51-75 horas	3	6
76-100horas	3	6
Más de 100 horas	33	66
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 32: Totalización en horas



La dirección técnica de la enseñanza, consiste en ese “conjunto de actividades directoras” realizadas por el profesor con criterio y sentido de la realidad; la asignatura es solamente la sistematización del campo en que se realizan esas actividades.

Verificando el resultado de la tabla N° 34 presenta la totalización en horas de los cursos que han participado los encuestados, un 66% más de 100 horas.

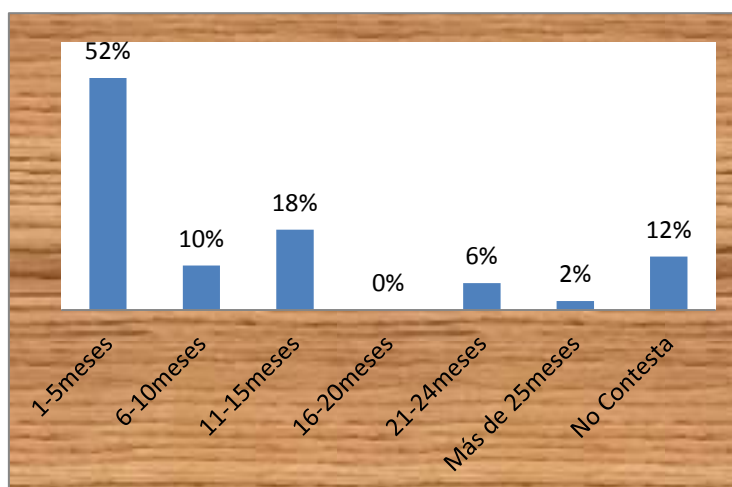
Lo que confirma que tiene relación con la tabla N° 33, con la participación en 2, 3 y 4 cursos, ya que cada curso que promueve el Ministerio de Educación tienen una duración más de 100 horas. Además mientras más cursos se realicen, el docente tendrá la capacidad técnica para perfeccionar la enseñanza.

Tabla 36: En qué tiempo realizó su último curso

	Frecuencia	Porcentaje
1-5meses	26	52
6-10meses	5	10
11-15meses	9	18
16-20meses	0	0
21-24meses	3	6
Más de 25meses	1	2
No Contesta	6	12
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 33: En qué tiempo realizó su último curso



El aspecto didáctico y pedagógico es sin duda una parte de la formación docente ya que en él se propiciará el arte de enseñar y educar: la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, además de la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales.

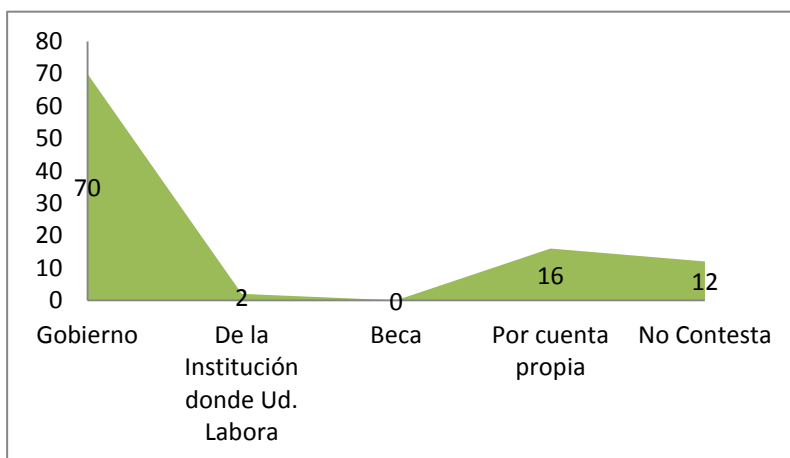
La tabla N° 35 presenta el 52%, en qué tiempo realizó su último curso. Indicando así que los docentes han mantenido cursos seguidos durante un año lectivo.

Tabla 37: Este curso lo hizo con el auspicio de

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	35	70
De la Institución donde Ud. Labora	1	2
Beca	0	0
Por cuenta propia	8	16
No Contesta	6	12
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

Gráfico 34: Este curso lo hizo con el auspicio de



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

En la tabla N° 36, un 70% respondió que el curso lo hicieron con el auspicio del gobierno. Esto favorece porque la institución es fiscomisional en donde la mayoría de docentes tienen partida fiscal y deben participar obligatoriamente en los cursos Si profe. De esta manera la función directiva en este caso el Ministerio de Educación está promoviendo procesos dinámicos de participación y actualización pedagógica.

Tabla 38: ASPECTOS MÁS SOBRESALIENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Porcentaje	INDICADOR
63,46%	Docentes tienen título de 3er nivel con licenciatura en educación
36%	Docentes que tienen entre 51 a 60 años de edad.
70%	Docentes les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de 4to nivel.
15,74%	Capacitación en: Nuevas tecnologías. En temas relacionados con las materias a su cargo. En métodos y recursos didácticos.
14,81%	
11,11%	
26,86%	Obstáculos que se les presentan a los docentes para que no se capaciten: No tienen necesidad de capacitarse.
70%	Docentes han participado en diferentes cursos principalmente con el auspicio del gobierno.

En la tabla anterior se presentan los principales resultados obtenidos durante el proceso de investigación de campo, concluyendo que la mayoría de docentes encuestados poseen un título de tercer nivel, esto garantiza en parte su formación académica para llevar a cabo su tarea educativa pero es necesario que ellos continúen su capacitación, la misma que puede ser con programas de cuarto nivel.

CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del curso

Estrategias para mejorar la comunicación y mediación pedagógica de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.

4.2. Modalidad de estudios

➤ Presencial

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo General

Implementar estrategias para el mejoramiento de la comunicación y mediación pedagógica de los docentes del colegio “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Tulcán.

4.3.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Fortalecer las capacidades de comunicación interpersonal.
- ✓ Suscitar la participación docente sobre la Programación Neurolingüística
- ✓ Aplicar técnicas de enseñanza-aprendizaje para mejorar la calidad de educación.
- ✓ Manejar diferentes organizadores gráficos para reforzar los contenidos aprendidos.
- ✓ Utilizar las tecnologías de la información y comunicación para la elaboración de recursos didácticos que enriquezcan el proceso de enseñanza – aprendizaje dentro del aula.
- ✓ Tomar decisiones sobre el desempeño docente mediante el acompañamiento pedagógico.

4.4. Dirigido a:

Docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Tulcán.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

El curso está diseñado para ampliar las habilidades y destrezas para el mejoramiento de la comunicación y mediación pedagógica. La mayoría de los docentes tienen tercer nivel de formación es decir la implementación del curso les permitirá desarrollar aprendizajes más significativos para los estudiantes.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para el desarrollo del curso, se debe disponer de computadora, proyector digital y conexión a internet.

4.5. Breve descripción del curso

En el presente curso se pone de manifiesto la importancia que tiene el mejoramiento de la calidad educativa. Se evidencia también que al incrementar la capacitación en temas de interés educativo, tales como la comunicación y mediación pedagógica, dirigido a los docentes, inciden positivamente en su mejoramiento en el desempeño en el aula de clase; ya que adquieren estrategias didácticas de apoyo para poder, en primer lugar realizar un diseño curricular que responda asertivamente a los propósitos institucionales y que de una manera coherente, secuenciada y organizada, proponga y seleccione las enseñanzas más adecuadas; elabore y aplique instrumentos de evaluación efectivos que apunten a controlar el cumplimiento de los propósitos, arrojando información objetiva y confiable; aplicando las estrategias metodológicas más pertinentes y lo más importante: diseñando y elaborando sus propios recursos didácticos mediante la utilización de las Tics.

Es importante destacar todas las repercusiones que se desencadenarán mediante la aplicación de este curso, entre las cuales las que más se destacan son el mejoramiento y profesionalización del docente y el mejoramiento de la oferta educativa para una sociedad que cada vez es más exigente. En resumen es una propuesta de carácter prospectiva, cuya meta final es brindar “Educación de Calidad” a la sociedad mediante una formación adecuada del docente.

Tabla 39: Breve descripción del Curso

Actividades	Contenidos	Días
Análisis crítico reflexivo sobre la comunicación global.	1. Formas de comunicación interpersonal 1.1 La comunicación global depende de las redes sociales	1,2,3,4 Octubre
Taller 1: Sobre la Programación Neurolingüística	2. La comunicación en el aula: estrategias para mejorar el aprendizaje y fortalecer el vínculo alumno-docente. 2.1 Qué es la Programación Neurolingüística?	7,8,9,10, 11 Octubre

Equipos de trabajo y plenaria de técnicas de enseñanza.	3. Didáctica 3.1 Técnicas de la enseñanza 3.1.1 Lectura Comentada 3.1.2 Debate dirigido 3.1.3 “Lluvia de ideas” 3.1.4 Dramatización 3.1.5 Técnica Expositiva	14,15,16, 17,18 Octubre
Observación de material audiovisual para realizar organizadores gráficos.	3.2 Organizadores gráficos 3.2.1 Definición 3.2.2 Mapas Conceptuales 3.2.3 Mapa de Idea 3.2.4 Diagramas Causa-Efecto	21,22,23, 24,25,28, 29 Octubre
Intercambio de experiencias en pequeños equipos de trabajo sobre la importancia de las Tics y como apoyo pedagógico.	4. Tecnologías de información y comunicación (Tics) 4.1 Importancia de las Tics en el proceso educativo 4.2 La tecnología educativa como apoyo pedagógico	1,4,5,6,7, 8 Noviembre
Taller 2: Elaboración de una matriz para observación de clase.	5. Modalidades de acompañamiento pedagógico docente	11,12,13, 14, 15 Noviembre

4.5.1. Contenidos del curso

1. Las formas de comunicación interpersonal

1.1. La comunicación global depende de las redes sociales

¿Se imaginan que hubiera sucedido si durante el ataque aéreo a las Torres Gemelas hubieran existido Twitter y Facebook?

Resulta muy curioso reflexionar sobre la trayectoria – vertiginosa y feroz- de los denominados medios sociales... sucesos de gran relevancia en términos específicamente centrados en la vertiente más social y/o de derechos humanos se propagan por la red en tiempo real, gracias a la participación activa de miles de millones de usuarios que construyen con cada me gusta y cada re-tweet, un modelo informativo, comunitario y conectado, único en la historia de la humanidad.

Reflexiones que nos llevan a situarnos en el momento actual, con el fin de evaluar el peso específico de las redes sociales en uno de los ítems más cotizados de un momento como el actual; en el que crisis como la energética, la alimenticia, la de materias primas y específicamente, la social, suponen nuevos focos de tensión diariamente en los mercados bursátiles, los sistemas financieros y las políticas monetarias y fiscales, del planeta en su conjunto.

Las redes sociales son en esencia, las responsables de la nueva arquitectura en la comunicación planetaria. Podemos imaginar por lo tanto, el peso específico de quien ostenta el monopolio de la información... y quizá podemos plantearnos que en este nuevo ciclo que estamos iniciando, los seres humanos capaces de unirse en comunidades y establecer hábitos y costumbres basados en la generación para lograr el consumo, serán quienes logren modificar el curso de los acontecimientos.

No cabe ninguna duda que, desde las Torres Gemelas hasta el terremoto de Japón, se han producido hechos de relevancia para los que las redes sociales han ido adquiriendo cada vez más cuota de mercado y atención.

Sin mucha explicación nos hemos enfrentado a países desolados por los desastres naturales de una tierra agotada, tras los cuales las comunicaciones telefónicas estaban interrumpidas mientras que los medios sociales se transformaban en buscadores en tiempo real. *Recuperado de: www.tecnicasmktg.com > Redes sociales*

2. La comunicación en el aula: estrategias para mejorar el aprendizaje y fortalecer el vínculo alumno-docente.

2.1. Qué es la Programación Neurolingüística?

La PNL refiere a un modo de entender cómo las personas estructuran sus experiencias, una manera de pensar y organizar la complejidad del pensamiento y la comunicación de los seres humanos a partir del estudio de la experiencia subjetiva de las personas.

En la práctica, la PNL es un conjunto de habilidades y técnicas que permiten pensar, comunicar y actuar de manera efectiva en el mundo.

¿Por qué “programación neurolingüística”? Veamos los términos: *Programación*: Implica partir del supuesto de que es posible elegir distintos modos de organizar nuestras ideas y acciones para producir resultados. *Neurológica*: Toma la idea fundamental de que todo

comportamiento proviene de nuestros procesos neurológicos de visión, audición, olfato, gusto, tacto y sentimientos. Tomamos contacto con el mundo por medio de los cinco sentidos. Damos significado a la información y actuamos en consecuencia.

Lingüística: Se parte de la idea que el lenguaje ordena nuestros pensamientos y conductas para comunicarnos con los demás.

La PNL se organiza sobre la base algunos *Principios fundamentales*. Analizaremos brevemente estos principios, sobre todo teniendo en cuenta sus implicaciones en la intervención pedagógica:

- En la comunicación, la resistencia del receptor nos habla de la inflexibilidad de quien desea comunicar algo.
- Para resolver conflictos efectivamente, es indispensable tener los canales sensoriales limpios y abiertos.

En comunicación siempre hablamos de resultados, no de fracasos. *Recuperado de:* www.vilmavaccarini.com.ar/docs/comunicacionenaula.pdf

3. Didáctica

3.1. Técnicas de la enseñanza

3.1.1. Lectura Comentada

Descripción: consiste en la lectura de un documento de manera total, párrafo por párrafo, por parte de los participantes, bajo la conducción del instructor. Al mismo tiempo, se realizan pausas con el objeto de profundizar en las partes relevantes del documento en las que el instructor hace comentarios al respecto.

Principales usos: Útil en la lectura de algún material extenso que es necesario revisar de manera profunda y detenida. Proporciona mucha información en un tiempo relativamente corto.

Desarrollo: Introducción del material a leer por parte del instructor. Lectura del documento por parte de los participantes. Comentarios y síntesis a cargo del instructor.

Recomendaciones: Seleccionar cuidadosamente la lectura de acuerdo al tema. Calcular el tiempo y preparar el material didáctico según el número de participantes. Procurar que lean diferentes miembros del grupo y que el material sea claro. Hacer preguntas para verificar el aprendizaje y hacer que participe la mayoría.

3.1.2. Debate dirigido

Esta técnica se utiliza para presentar un contenido y poner en relación los elementos técnicos presentados en la unidad didáctica con la experiencia de los participantes.

El formador debe hacer preguntas a los participantes para poner en evidencia la experiencia de ellos y relacionarla con los contenidos técnicos.

El formador debe guiar a los participantes en sus discusiones hacia el "descubrimiento" del contenido técnico objeto de estudio.

Durante el desarrollo de la discusión, el formador puede sintetizar los resultados del debate bajo la forma de palabras clave, para llevar a los participantes a sacar las conclusiones previstas en el esquema de discusión.

3.1.3. “Lluvia de ideas”

Descripción: La lluvia de ideas es una técnica en la que un grupo de personas, en conjunto, crean ideas, tal cual, las exponen, las anotan aunque después las vayan sistematizando, priorizando y ordenando. Esto es casi siempre más productivo que cada persona pensando por sí sola.

Principales usos: Cuando deseamos o necesitamos obtener una conclusión grupal en relación a un problema que involucra a todo un grupo. Cuando es importante motivar al grupo, tomando en cuenta las participaciones de todos, bajo reglas determinadas.

Desarrollo: Seleccione un problema o tema, definiéndolo de tal forma que todos lo entiendan. Pida ideas por turno, sugiriendo una idea por persona, dando como norma de que no existen ideas buenas ni malas, sino que es importante la aportación de las mismas. Dele confianza al grupo, aunque en algunos momentos puede creerse que son ideas disparatadas. Las aportaciones deben anotarse en el portafolio o pizarrón. Si existiera alguna dificultad para que el grupo proporcione ideas, el conductor debe de propiciar con preguntas claves como: ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Dónde?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? ¿Por qué?.

Identificar las ideas pertinentes. Una vez que se ha generado un buen número de ideas, éstas deben de ser evaluadas una por una. Luego se marcan para hacer fácil su identificación.

Priorizar las mejores ideas. Los participantes evalúan la importancia de cada aportación de acuerdo a los comentarios del grupo, pero tomando en cuenta el problema definido al inicio de la sesión.

Hacer un plan de acción. Una vez que se han definido las soluciones, es necesario diseñar un plan de acción y así proceder a la implementación de las soluciones.

Recomendaciones: Es recomendable usarla al inicio del planteamiento de alguna sesión de trabajo. Se puede integrar a otras técnicas como la expositiva, discusión en pequeños grupos. La persona que coordine la actividad, debe de tener un amplio control del grupo y de alguna manera familiarizado con el problema, aunque no necesariamente.

3.1.4. Dramatización

También conocida como socio-drama o simulación, esta técnica consiste en reproducir una situación o problema real. Los participantes deberán representar varios papeles siguiendo instrucciones precisas en un determinado tiempo. La interacción entre los diferentes actores tiene como objetivo encontrar, sobre la marcha, una solución aceptada por las diferentes partes.

3.1.5. Técnica Expositiva

La exposición como aquella técnica que consiste principalmente en la presentación oral de un tema. Su propósito es "transmitir información de un tema, propiciando la comprensión del mismo" Para ello el docente se auxilia en algunas ocasiones de encuadres fonéticos, ejemplos, analogías, dictado, preguntas o algún tipo de apoyo visual; todo esto establece los diversos tipos de exposición que se encuentran presentes y que se abordan a continuación: exposición con preguntas, en donde se favorecen principalmente aquellas preguntas de comprensión y que tienen un papel más enfocado a promover la participación grupal.

Descripción: Es la técnica básica en la comunicación verbal de un tema ante un grupo de personas.

Principales usos: Para exponer temas de contenido teórico o informativo.

Proporcionar información amplia en poco tiempo. Aplicable a grupos grandes y pequeños.

Desarrollo: el desarrollo de esta técnica se efectúa en tres fases: Inducción: en donde el instructor presenta la información básica que será motivo de su exposición. Cuerpo: en donde el instructor presenta la información detallada.

Esta fase es en sí misma el motivo de su intervención. Síntesis: en donde el instructor realiza el cierre de su exposición haciendo especial énfasis en los aspectos sobresalientes de su mensaje e intervención.

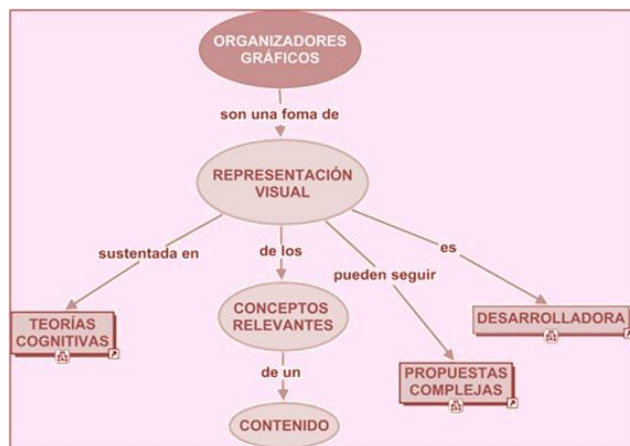
Recomendaciones: No abusar de esta técnica. Enfatizar y resumir periódicamente, lo que facilitará la comprensión de su exposición por parte de los participantes. Mantenerse en un lugar visible, dirigir la vista y la voz hacia todo el grupo. Utilizar un lenguaje claro y con un volumen adecuado. Utilizar ejemplos conocidos y significativos para los participantes.

TÉCNICAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE: Recuperado de <https://cursos.aiu.edu/.../PDF/Tema%203.pdf>

3.2. Organizadores gráficos

3.2.1. Definición

Gráfico 35: Organizadores gráficos

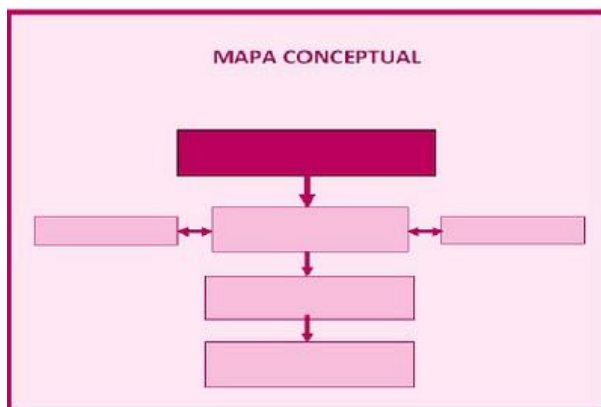


3.2.2. Mapas Conceptuales

Técnica para organizar y representar información en forma visual que debe incluir conceptos y relaciones que al enlazarse arman proposiciones. Cuando se construyen pueden tomar una de estas formas: Lineales tipo Diagrama de Flujo; Sistémicos con información ordenada de forma lineal con ingreso y salida de información; o Jerárquicos

cuando la información se organiza de la más a la menos importante o de la más incluyente y general a la menos incluyente y específica.

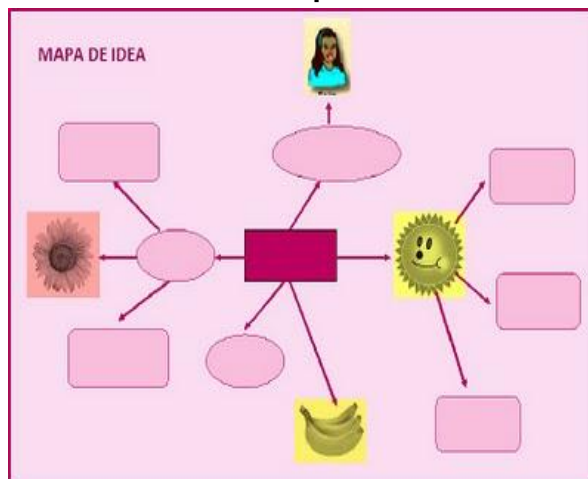
Gráfico 36: Mapa Conceptual



3.2.3. Mapa de Idea

Forma de organizar visualmente las ideas que permite establecer relaciones no jerárquicas entre diferentes ideas. Son útiles para clarificar el pensamiento mediante ejercicios breves de asociación de palabras, ideas o conceptos.

Gráfico 37: Mapa de idea



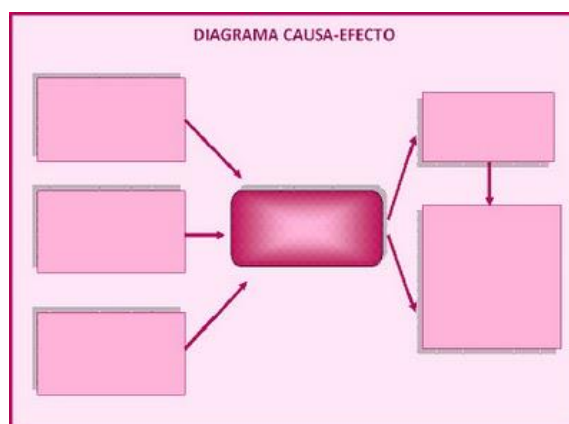
3.2.4. Diagramas Causa-Efecto

El Diagrama Causa-Efecto que usualmente se llama Diagrama de "Ishikawa", por el apellido de su creador; también se conoce como "Diagrama Espina de Pescado" por su forma similar al esqueleto de un pez. Está compuesto por un recuadro (cabeza), una línea principal (columna vertebral) y 4 o más líneas que apuntan a la línea principal formando

un ángulo de aproximadamente 70° (espinas principales). Estas últimas poseen a su vez dos o tres líneas inclinadas (espinas), y así sucesivamente (espinas menores), según sea necesario de acuerdo a la complejidad de la información que se va a tratar.

El uso en el aula de este Organizador Gráfico (OG) resulta apropiado cuando el objetivo de aprendizaje busca que los estudiantes piensen tanto en las causas reales o potenciales de un suceso o problema, como en las relaciones causales entre dos o más fenómenos. Mediante la elaboración de Diagramas Causa-Efecto es posible generar dinámicas de clase que favorezcan el análisis, la discusión grupal y la aplicación de conocimientos a diferentes situaciones o problemas, de manera que cada equipo de trabajo pueda ampliar su comprensión del problema, visualizar razones, motivos o factores principales y secundarios de este, identificar posibles soluciones, tomar decisiones y, organizar planes de acción.

Gráfico 38: Diagrama Causa-efecto



4. Tecnologías de información y comunicación (Tics)

4.1. Importancia de las Tics en el proceso educativo

En la actualidad los sistemas educativos de todo el mundo se enfrentan al desafío de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para proveer a sus alumnos con las herramientas y conocimientos necesarios que se requieren en el siglo XXI.

En 1998, el Informe Mundial sobre la Educación de la UNESCO, Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación, describió el impacto de las TIC en los métodos convencionales de enseñanza y de aprendizaje, augurando también la transformación del

proceso de enseñanza-aprendizaje y la forma en que docentes y alumnos acceden al conocimiento y la información.

Al respecto, UNESCO (2004) señala que en el área educativa, los objetivos estratégicos apuntan a mejorar la calidad de la educación por medio de la diversificación de contenidos y métodos, promover la experimentación, la innovación, la difusión y el uso compartido de información y de buenas prácticas, la formación de comunidades de aprendizaje y estimular un diálogo fluido sobre las políticas a seguir.

Con la llegada de las tecnologías, el énfasis de la profesión docente está cambiando desde un enfoque centrado en el profesor que se basa en prácticas alrededor del pizarrón y el discurso, basado en clases magistrales, hacia una formación centrada principalmente en el alumno dentro de un entorno interactivo de aprendizaje.

De igual manera opinan Palomo, Ruiz y Sánchez (2006) quienes indican que las TIC ofrecen la posibilidad de interacción que pasa de una actitud pasiva por parte del alumnado a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos y procedimientos. Aumentan la implicación del alumnado en sus tareas y desarrollan su iniciativa, ya que se ven obligados constantemente a tomar "pequeñas" decisiones, a filtrar información, a escoger y seleccionar.

El diseño e implementación de programas de capacitación docente que utilicen las TIC efectivamente son un elemento clave para lograr reformas educativas profundas y de amplio alcance. Las instituciones de formación docente deberán optar entre asumir un papel de liderazgo en la transformación de la educación, o bien quedar atrás en el continuo cambio tecnológico.

Para que en la educación se puedan explotar los beneficios de las TIC en el proceso de aprendizaje, es esencial que tanto los futuros docentes como los docentes en actividad sepan utilizar estas herramientas.

Para poder lograr un serio avance es necesario capacitar y actualizar al personal docente, además de equipar los espacios escolares con aparatos y auxiliares tecnológicos, como son televisores, videograbadoras, computadoras y conexión a la red.

La adecuación de profesores, alumnos, padres de familia y de la sociedad en general a este fenómeno, implica un esfuerzo y un rompimiento de estructuras para adaptarse a una

nueva forma de vida; así, la escuela se podría dedicar fundamentalmente a formar de manera integral a los individuos, mediante prácticas escolares acordes al desarrollo humano.

En este orden de ideas, Palomo y otros (2006) sostienen que las TIC se están convirtiendo poco a poco en un instrumento cada vez más indispensable en los centros educativos.

Asimismo estos autores señalan que estos recursos abren nuevas posibilidades para la docencia como por ejemplo el acceso inmediato a nuevas fuentes de información y recursos (en el caso de Internet se puede utilizar buscadores), de igual manera el acceso a nuevos canales de comunicación (correo electrónico, Chat, foros...) que permiten intercambiar trabajos, ideas, información diversa, procesadores de texto, editores de imágenes, de páginas Web, presentaciones multimedia, utilización de aplicaciones interactivas para el aprendizaje: recursos en páginas Web, visitas virtuales.

De igual manera tienen una serie de ventajas para el alumnado evidentes como: la posibilidad de interacción que ofrecen, por lo que se pasa de una actitud pasiva por parte del alumnado a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos y procedimientos, también aumentan la implicación del alumnado en sus tareas y desarrollan su iniciativa, ya que se ven obligados constantemente a tomar "pequeñas" decisiones, a filtrar información, a escoger y seleccionar.

Es importante destacar que el uso de las TIC favorecen el trabajo colaborativo con los iguales, el trabajo en grupo, no solamente por el hecho de tener que compartir ordenador con un compañero o compañera, sino por la necesidad de contar con los demás en la consecución exitosa de las tareas encomendadas por el profesorado.

La experiencia demuestra día a día que los medios informáticos de que se dispone en las aulas favorecen actitudes como ayudar a los compañeros, intercambiar información relevante encontrada en Internet, resolver problemas a los que los tienen. Estimula a los componentes de los grupos a intercambiar ideas, a discutir y decidir en común, a razonar el porqué de tal opinión. (Palomo, Ruiz y Sánchez en 2006). *Importancia de las TIC en el proceso de enseñanza. Recuperado de: www.educando.edu.do*

4.2. La tecnología educativa como apoyo pedagógico

Alrededor del mundo las tecnologías de la información han alcanzado una etapa de rápido desarrollo y hoy en día sirven de gran ayuda para cualquier actividad, incluyendo a la educación en el apoyo al profesor.

La tecnología educativa permite la creación de nuevos modelos de enseñanza y un acceso universal a infinidad de información, el cual no solo abre paso al desarrollo del aprendizaje en los alumnos, sino también complementa el saber en docentes.

Actualmente la Organización de la Naciones Unidas (ONU) promueve la integración de la tecnología con la enseñanza y también en la formación de docentes; uno de los requisitos por parte de la ONU es la preparación del aprendizaje electrónico, así como la libre circulación de conocimiento y ayuda para integrar a la población a comprender el porqué de las perspectivas sociales.

El aprendizaje móvil se ha convertido en una solución para la educación y una forma de evitar el rezago educativo; la UNESCO creó un programa de actividades en donde sus iniciativas están encaminadas a comprender cómo las tecnologías pueden otorgar educación para todos.

La educación en línea sirve como un espacio de recolección que conlleva un mejor aprendizaje y cuya historia se ha venido forjando desde tiempo atrás como Tecnología educativa, sobre todo en la Segunda Guerra Mundial cuando se buscaba instruir a varios sujetos en poco tiempo. La evolución de la enseñanza provocó una mejor eficacia en sus procesos enfatizando el recuerdo de la información.

Con estos primeros pasos, se empezó a buscar una mejoría en la educación con una línea teórica y más adelante una profundización para explotar el máximo aprendizaje en ambas partes del proceso educativo (alumnos y docentes).

La implementación de la tecnología en la educación permite:

- Aplicaciones educativas en Internet. La creación de nuevas herramientas permite la educación a distancia y flexible.
- Mejoras de programas educativos.

- Posibilidad de evaluar las actitudes y experiencias que se obtuvieron cuando se utilizaron las nuevas tecnologías.

Este tipo de enseñanza sirve para reforzar el conocimiento ya obtenido, permite encontrar más información y actualización al instante; también fomenta el uso de las Tics, se aprende a crear y distribuir contenido, se adapta al tiempo de aprendizaje de cada persona e inmediatamente permite el intercambio de comentarios y el aporte de nueva información. *Por Tania Paola Peralta - UTEL Editorial – Recuperado de: www.utel.edu.mx/...la.../la-tecnologia-educativa-como-apoyo-pedagogico.*

5. Modalidades de acompañamiento pedagógico docente

Lograr un mejoramiento escolar significativo requiere de manera indispensable elevar la calidad de las prácticas docentes, para lo cual resulta ineludible acompañar los procesos de aula, acompañamiento que implica observar, luego reflexionar en torno a lo observado y tomar decisiones y acuerdos de mejoramiento.

Este proceso debe ser muy bien diseñado y discutido en las comunidades educativas, para que cumpla el propósito antes definido y no resulte contraproducente, constituyéndose en un mero control o chequeo de acciones sin una debida devolución a los docentes de aula.

Todas las modalidades de acompañamiento y apoyo pedagógico que se señalan a continuación, en términos ideales, se deben desarrollar en base a un acuerdo directo entre el acompañante y el docente acompañado. De esta forma, el profesor conoce con suficiente antelación la visita y lo que se pretende con ella. Esto permite disminuir las tensiones y temores que surgen entre los docentes frente a este tipo de actividades.

Cuando existe un Plan de Mejoramiento en curso, el acompañamiento al aula se facilita, pues el plan necesariamente debe contener los acuerdos respecto de las dimensiones o prácticas a mejorar.

La puesta en marcha de esta estrategia debe constituir, a lo largo de su realización, un sistema de acompañamiento y apoyo a todos los docentes de aula para afianzar la instalación sostenida en el tiempo de los acuerdos sobre el trabajo en aula.

Cabe destacar que las actividades de acompañamiento que se vayan realizando además se podrán relacionar con la demanda y necesidades que vayan planteando los docentes de aula.

Algunas modalidades de acompañamiento al aula posibles de implementar son las que se detallan a continuación:

1.-Taller para la revisión de conocimientos y estrategias didácticas de la enseñanza.-

Los responsables del proceso de acompañamiento, se reúne en una especie de mini taller con algunos docentes y revisan lo trabajado, en conjunto ven las orientaciones, las estrategias didácticas y los materiales sugeridos para el mejoramiento de prácticas. Se comparten y aclaran dudas y se orienta la planificación o la preparación de las clases, las que luego serán susceptibles de ser observadas.

2.- Preparación de la planificación de aula.-

El encargado de acompañar se reúne con el o los profesores de un curso para revisar la planificación y ver su coherencia y consistencia entre sus componentes, sin necesidad de acudir a la sala de clases.

3.- Preparación de la clase.-

El acompañante con él o la docente, organizan la clase considerando las actividades de aula a implementar, los recursos a utilizar y los aprendizajes a desarrollar. Organizan también el inicio, el desarrollo y el cierre de la clase. En conjunto ven lo que los alumnos con mayores dificultades pueden desarrollar en las actividades propuestas y si es necesario, preparan una actividad más acorde con el nivel de aprendizaje en el que éste grupo se encuentra.

4. Acompañamiento en el aula.-

El acompañante de aula puede asumir diferentes roles, entre los que se encuentran:

4.1. Observación no participante en el aula

A pedido del profesor de aula, el acompañante, concurre con la planificación del docente, asiste a la clase como un observador atento del proceso que conduce e implementa el profesor en su sala y de los efectos que éste provoca en los alumnos. Al término de la clase, ambos conversan sobre la situación observada, analizando y compartiendo fortalezas y debilidades.

Finalmente, se elaboran sugerencias para mejorar algunas acciones y proposiciones que se ven necesarias para estimular en los alumnos mejores aprendizajes.

4.2. Observación participante en el aula

Este tipo de acompañamiento se puede desarrollar de tres formas.

a). Clase compartida

Al interior de esta modalidad se dan también dos alternativas:

- Acordada previamente entre el acompañante y el profesor
- En acuerdo entre el profesor y su acompañante en base a la planificación elaborada por el primero, definen actuar alternadamente en algunos momentos de la clase. Es frecuente que el profesor encargue al acompañante actuar en alguna actividad, contenido o estrategia sobre la cual tiene menos dominio mientras el acompañante observa su efecto en el conjunto de los alumnos.
- Colaboración espontánea
- Se trata de una observación no participante entre profesor y acompañante acordada inicialmente. Durante una de las actividades el docente invita al especialista a tomar la conducción de la clase, mientras él/ella se sitúa como observador(a) del proceso. En otros casos, al observar una dificultad importante del profesor y contando con su confianza, el acompañante le propone dirigirla actividad o continuar con el resto de la clase, orientando las actividades hacia los aprendizajes esperados.

b). Clase con apoyo a los alumnos con mayor dificultad

Conociendo la planificación del docente, el acompañante atiende en las actividades de aula al grupo de alumnos con mayores dificultades con el fin de que puedan realizarlas y no queden excluidos por ser más lentos y tener dificultades de comprensión y de ejecución.

c) Clase donde el acompañante es un alumno más

El o la acompañante participa como alumno dentro de un grupo de niños, realizando con ellos las actividades propuestas por el profesor. Al igual que ellos, da cuenta de los productos trabajados: Texto elaborado, problema resuelto, exposición de resultados logrados, de procedimientos efectuados, etcétera. Acompañamiento en aula - Educación Recuperado de: www.educasantiago.cl/.../recursos/.../acompanamiento_docente_junio.pp..

4.5.2. Perfil del Curso

El Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús realiza el curso de capacitación docente con cinco actividades, en donde se permitirá mejorar la comunicación y mediación pedagógica para fortalecer los aprendizajes significativos.

Los docentes que concluyen la capacitación serán capaces de:

- Contribuir a la mejora del aprendizaje.
- Preparar la agudeza sensorial para tener cuenta el aprendizaje de los estudiantes.
- Mantener una metodología de enseñanza en la que se adquirirá una comunicación interpersonal.
- Visualizar los problemas de rendimiento académico y llegar a una solución oportuna.
- Empezar en la elaboración de recursos creativos con la ayuda de las Tics para que los aprendizajes sean más significativos.

4.5.3. Metodología

La metodología que se aplicará para el desarrollo de los diferentes temas del curso, son las siguientes:

- **Investigación:** La investigación será empleada en los todos los temas a tratarse, con la cual el docente desarrollará un cultura básica de investigación científica. El

propósito de la investigación es que el docente consulte en medios electrónicos, libros y revistas sobre temas de la asignatura que él imparte.

- **Trabajo en equipo y colaborativo:** Constantemente se fomentará el trabajo en equipo y el trabajo colaborativo, para que los docentes analicen y discutan los temas de interés tratados.
- **Pruebas de conocimiento:** Se aplicará el sistema de evaluación frecuente.

4.5.4. Evaluación

La evaluación de los temas propuestos en el curso, serán de carácter formativo y permanente, es decir cada encuentro es el resultado de un informe presentado por los docentes que es inmediatamente evaluado y autoevaluado, que se complementa con una demostración práctica de cada tema estudiado.

4.6. Duración del curso

La duración del presente curso es de 60 horas pedagógicas. Cada hora pedagógica tendrá una duración de 60 minutos.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Tabla 40: Cronograma de actividades a desarrollarse

Tema del Curso: Estrategias para mejorar la comunicación y mediación pedagógica de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús.				
Objetivo General: Implementar estrategias para el mejoramiento de la comunicación y mediación pedagógica de los docentes del colegio “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Tulcán.				
Contenidos	Actividades	Duración	Fecha	Recursos
1. Formas de comunicación interpersonal 1.2 La comunicación global depende de las redes sociales	Análisis crítico reflexivo sobre la comunicación global	30min	02-10-2013	Computadora Proyector Tríptico de presentación del curso
2. La comunicación en el aula: estrategias para mejorar el aprendizaje y fortalecer el vínculo alumno-docente. 2.2 Qué es la Programación Neurolingüística?	Taller 1: Sobre la Programación Neurolingüística	45min	09-10-2013	Fotocopias del Taller
3. Didáctica 3.1 Técnicas de la enseñanza 3.1.1 Lectura Comentada 3.1.2 Debate dirigido 3.1.3 “Lluvia de ideas”	Equipos de trabajo y plenaria de técnicas de enseñanza	1 hora y media	17-10-2013	Tarjetas para organizar los equipos

3.1.4 Dramatización 3.1.5 Técnica Expositiva				
3.2. Organizadores gráficos 3.2.1 Definición 3.2.2 Mapas Conceptuales 3.2.3 Mapa de Idea 3.2.4 Diagramas Causa-Efecto	Observación de material audiovisual para realizar organizadores gráficos.	45min	29-10-2013	Diapositivas Fotocopias de los esquemas de organizadores gráficos
4. Tecnologías de información y comunicación (Tics) 4.1 Importancia de las Tics en el proceso educativo 4.2 La tecnología educativa como apoyo pedagógico	Intercambio de experiencias en pequeños equipos de trabajo sobre la importancia de las Tics y como apoyo pedagógico.	20min	06-11-2013	Computadora Proyector Internet
5. Modalidades de acompañamiento pedagógico docente	Taller 2: Elaboración de una matriz para observación de clase.	1hora y media	13-11-2013	Computadoras portátiles

4.8. Costos del curso

El costo del curso se lo determina en base a los materiales que se entregarán a los participantes:

Copias = 0,75

Tríptico de presentación del curso = 0,60

Carpeta = 1,40

Tarjetas de identificación = 0,50

Esferos y hojas de papel bond = 0,70

Refrigerios = 10,00

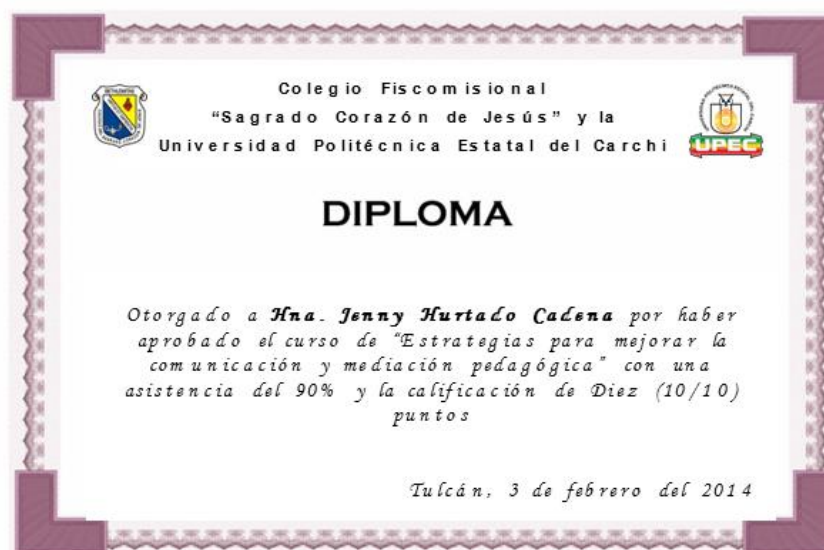
Cabe indicar que el curso se lo desarrollará a través de un convenio con la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

4.9. Certificación

Al finalizar el curso se emitirá a cada docente participante su respectivo certificado del Colegio Fiscomisional "Sagrado Corazón de Jesús" con convenio con la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

Se debe tomar muy en cuenta, que para la obtención del certificado, el curso debe ser aprobado con una asistencia del 90% y calificación mínima de siete puntos sobre diez (7/10).

Gráfico 39: Formato de certificación



4.10. Bibliografía

- Mucchielli, A. (1998). Psicología de la comunicación. Paidós. Buenos Aires
- Sternberg, R. (1997). Estilos de pensamiento. Paidós. Buenos Aires
- Chiavenato, (2007). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.
- Naranjo, Galo; Herrera, Luis (2007). Estrategias Didácticas para la Formación por Competencias. UTA. Primera edición. Ambato – Ecuador.
- Naranjo, Galo; Herrera, Luis (2008). Evaluación del aprendizaje basado en competencias. UTA. Primera edición. Ambato – Ecuador.
- Ordóñez, Claudia (2011). Pedagogía y Didáctica. Edito gran S. A. Segunda edición. Quito – Ecuador.
- Posso, Miguel (2011). Proyectos Tesis y Marco Lógico. Noción imprenta, Quito – Ecuador.

5.11. Anexo del curso

CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

PROCURADURÍA GENERAL

Tulcán - Ecuador

CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI Y COLEGIO FISCOMISIONAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS

COMPARECIENTES.- Comparecen, la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, representada legalmente por el Dr. Hugo Ruiz Enríquez, en su calidad de Rector, que en adelante se denominará “**LA UPEC**”; y por otra, el Colegio Fiscomisional “Sagrado Corazón de Jesús”, representado por la Hna. Inés Fustillos, en calidad de Rectora, que en adelante se le denominará “**COLEGIO FISCOMISIONAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS**” quienes en forma libre y voluntaria, acuerdan en celebrar el presente convenio de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES:

1.1. La Universidad Politécnica Estatal del Carchi, es una Institución de Educación Superior, con personería jurídica de Derecho Público, que goza de autonomía administrativa y académica, con domicilio en la ciudad de Tulcán, Provincia del Carchi, fue creada mediante Ley N° 2006-36, publicado en el Registro Oficial N° 244 de fecha 5 de Abril del 2006, se rige por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, su Estatuto y Reglamentos Universitarios. Su misión y fundamentales propósitos constituyen la formación de profesionales humanistas, competentes y emprendedores, poseedores de conocimientos científicos y tecnológicos, comprometidos con la investigación y solución de problemas del entorno para contribuir con el desarrollo y la integración fronteriza.

1.2. La Unidad Educativa Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús” es una institución educativa de nivel Básico Superior y Bachillerato, creada mediante Resolución Ministerial N° 69 del 15 de octubre de 1956. Su misión es la formación de estudiantes bachilleres en Ciencias General y Técnicos en Contabilidad y Administración, además del cultivo y la práctica de valores trascendentes y humanos. La institución tiene su domicilio en el Cantón Tulcán, provincia del Carchi.

EXPONEN:

1. Que, en función de su naturaleza y objetivos, las instituciones que suscriben el presente convenio, están llamadas a desempeñar un papel fundamental en el desarrollo científico, tecnológico y socio – cultural a través de la educación para el bien de la comunidad.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

PROCURADURÍA GENERAL

Tulcán - Ecuador

2. Que, la transferencia de tecnología, conocimientos científicos, que forman parte de la vinculación con la colectividad, para las partes, son un aporte importante para el desarrollo de la sociedad carchense y del norte del país.
3. Que, ambas instituciones están interesadas en estrechar vínculos de servicio a la colectividad y ejecutar acciones de mutuo beneficio.
4. Que, la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, dentro de su marco legal institucional cuenta con un programa de becas dirigidas a la población estudiantil destacada en la provincia.
5. Que la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y el Colegio Fiscomisional “Sagrado Corazón de Jesús”, cuentan con distintas unidades académicas, respectivamente, encargadas de la formación profesional en áreas diversas del conocimiento, y de bachilleres en ciencias general y técnicos respectivamente.

Por todo ello, deciden concertar un Convenio Marco de Colaboración entre ambas instituciones.

SEGUNDA.- OBJETIVO

Este acuerdo se establece para desarrollar intercambio y utilización de las infraestructuras que poseen cada uno de los participantes, cooperación en capacitación del talento humano, pasantías y formación e intercambio académico y cultural, además del asesoramiento en procesos específicos y propios de su misión.

TERCERA.- TIPOS DE COLABORACIÓN

La cooperación entre ambas instituciones, incluirá entre otros:

1. Apoyo mediante el sistema de becas estudiantiles al mejor egresado de cada una de las especialidades del colegio bajo la normativa institucional.
2. Apoyo a Programas de Desarrollo Humano y Profesional.
3. Seminarios, coloquios, simposios.
4. Acceso a equipos y materiales específicos.
5. Pasantías dirigidas a estudiantes, docentes y administrativos.
6. Coparticipación en proyectos y/o programas de vinculación con la colectividad.
7. Utilización en forma coordinada de la infraestructura.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
PROCURADURÍA GENERAL
Tulcán - Ecuador

8. Intercambio de experiencias.
9. Asesoramiento en ámbitos inherentes a sus misiones específicas, tales como: Evaluación Institucional, Acreditación Institucional, Planificación Estratégica Institucional, Procesos de archivo de documento, manejo y atención en biblioteca, entre otros.
10. Otras actividades de cooperación acordadas entre ambas partes.

CUARTA.- CONDICIONES FINANCIERAS

No habrá ningún compromiso financiero entre las mencionadas instituciones para llevar a cabo futuros programas/proyectos, salvo aquellas que se acuerden específicamente en los programas/proyectos determinados.

Las actividades de cooperación, salvo que se especifique, estarán sujetas a los fondos existentes dentro del marco de Acuerdos Interinstitucionales, indicándose los detalles separadamente para cada programa/proyecto.

QUINTA.- INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Cualquier tipo de información de naturaleza confidencial resultante de este acuerdo o de su realización, deberá ser protegida de acuerdo con la ley.

SEXTA.- COORDINACIÓN

Cada parte nombrará un comité o una persona responsable para que coordine y revise las actividades que se llevan a cabo dentro del marco del acuerdo. Los coordinadores se pondrán en contacto regularmente con el fin de apoyar el desarrollo de la cooperación.

SÉPTIMA.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

Este acuerdo entrará en vigor el día y la fecha de su firma y tendrá una vigencia de tres años, pudiendo renovarse por escrito, tras mutuo acuerdo, por iguales períodos, según el interés y la voluntad de las partes.

Cualquiera de las instituciones de ambas partes es libre de rescindir el presente convenio. Para ello:

1. Notificará a la otra institución por escrito con al menos 6 meses de antelación, de la intención y de la fecha en que se desee darlo por notificado o concluido.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
PROCURADURÍA GENERAL
Tulcán - Ecuador

2. Se establecerán 30 días para dar respuesta a la otra. Cursado este tiempo se entenderá que ambas partes están de acuerdo y se aceptará la proposición.
3. La rescisión no estará penalizada.
4. Si este convenio quedase rescindido, ninguna de las partes será responsable ante la otra por las pérdidas económicas o de otro tipo que pudiera surgir.
5. La finalización del acuerdo no afectará la validez de acuerdos efectuados bajo el mismo.

OCTAVA.- CONTROVERSIAS

En caso de surgir controversias derivadas de la interpretación, ejecución y cumplimiento del presente convenio, las partes declaran que prevalecerá el buen ánimo y la búsqueda de un acuerdo dentro de un plazo máximo de treinta días; y, de no encontrar una solución, las partes quedarán en libertad para someter el caso a los procedimientos de mediación y arbitraje de conformidad con la Ley.

Los representantes de las instituciones de ambas partes firman, el presente convenio en cuatro ejemplares, en la ciudad de Tulcán a los dos días del mes de septiembre de dos mil trece, aceptando la totalidad de sus cláusulas.

POR LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Dr. Hugo Ruiz Enríquez
RECTOR

POR EL COLEGIO FISCOMISIONAL SAGRADO CORAZON DE JESÚS

Hna. Inés Fustillos
RECTORA

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se desarrolló la fundamentación teórica en base a temáticas relacionadas con el problema de investigación y el objetivo general para así elaborar propuestas acordes a las necesidades de formación docente.
- En el diagnóstico se detectó que existen docentes que laboran algunos años en la institución y se resisten al cambio del nuevo sistema educativo, también se evidenció que algunos docentes no tienen necesidad de formación continua y permanente y que solo asisten a los cursos Si profe.
- Por el índice bajo de actualización docente se verifican deficiencias frecuentes en los procesos de aprendizaje de los estudiantes y su rendimiento no es satisfactorio.
- Frente a las actuales exigencias de la educación es necesario que todos los docentes emprendan cursos de formación ya sea a nivel presencial o semipresencial, además continuar con programas orientados a la obtención de títulos de cuarto nivel.

Recomendaciones

- ✓ Los docentes del Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús conozcan los resultados del trabajo investigativo como base del análisis de las necesidades de formación para la institución.
- ✓ Los Directivos de la institución controlen más el proceso de enseñanza aprendizaje con la finalidad de establecer diferentes planes de mejoramiento continuo.
- ✓ Los Directivos ejecuten convenios con diferentes Instituciones de educación Superior con la finalidad de capacitar al personal docente y emprender una educación de calidad y calidez.
- ✓ Los Directivos desarrollen cursos de formación para los docentes de bachillerato en diferentes temáticas como nuevas tecnologías, métodos y recursos didácticos y temas relacionados con las materias a su cargo, todo esto orientado al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Discurso ofrecido por la Ministra de Educación . (23 de noviembre de 2010). Recuperado el 3 de julio de 2013, de En el Foro Nacional de Formación Docente Inicial:
<http://formadocentesecuador>

Formación del docente. (24 de Mayo de 2012). *Diario: Manabita de libre pensamiento*.

Libro del docente de siprofe del Ministerio de Educación Gestión Pedagógica para directivos. (2012). Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/>

Seminario Internacional. (2013). Obtenido de recopilado del fondo editorial de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos: <http://editorialuaem.blogspot.com>

Agut, S. (s.f.). *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional*. Obtenido de <http://printfu.org/preview/?pdfurl>.

Barrios, Y. (2012). Capacitación Empresarial. *Capacitación Empresarial*.

Benítez. (2009).

Borrero, P. A. (mayo de 1995). *Artículo del ministerio de Educación: El maestro universitario*. Recuperado el 25 de Enero de 2014, de <http://www.mineduacion.gov>

Castillo, L. (viernes de Septiembre de 2011). La formación de docentes en Ecuador, con falencias. *El Comercio*.

Chabot, D. (s.f.). *Emocional pedagogy*. Trafford UK.

Chabot, D. M. (2008). *Citados en el artículo del Plan decenal de Educación de Colombia*. Obtenido de Diálogo nacional sobre la evaluación del aprendizaje en el aula :
<http://www.plandecenal.edu.co>

Chavarría, O. M. (2004). La sistematización de los procesos de perfeccionamiento docente, como base para la implementación de modelos educativos basados en competencias. México.

Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Colombia: Mc Graw-Hill.

(2007). En I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos* (pág. 387). Mc GrawHill.

Cobián. (1998). *citado por una publicación de Universidad de Occident: campus Mazatlán*. Obtenido de El papel del docente en el aprendizaje:
<http://www.geocities.ws/roxloubet/papeldocente.html>

Colen, M. T. (1995). citado por Manuel Reyes Santana de la Universidad de Huelva. En *El diagnóstico de necesidades de formación* (pág. 14).

- Cox. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.
- Darley, A. (sf). *La cultura visual-digital*.
- Drucker, P. (1994). Propiedad y expropiación en la economía del conocimiento. *citado por Periódico Cubano: Cuba Debate*.
- Educación, M. d. (2008). *Constitución de la República Art.28*. Quito.
- Educación, M. d. (2010). *www.educiudadania.org*. Recuperado el 15 de agosto de 2013, de www.educiudadania.org.
- Educación, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo Reglamento a la LOEI Art. 27*. Quito: Editogran S.A.
- Educación, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo, LOEI, Art 43b*. Quito: Editogran S.A.
- Educación, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo, Reglamento LOEI, Capítulo IV*. Quito: Editogran S.A.
- Educación, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo, Reglamento LOEI Art.28*. Quito: Editogran S.A.
- Educación, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo. Ley Orgánica de Educación. Art 43*. Quito: Editogran S.A.
- Educación, M. d. (s.f.). *www.educacion,gob.ec/category/estandares*. Recuperado el jueves de agosto de 2013
- (1970). En F. Edwin, *Principios de administración de personal* (pág. 236).
- es.scribd.com Plan-Decenal de Educación del Ecuador*. (s.f.). Recuperado el 5 de agosto de 2013, de es.scribd.com Plan-Decenal de Educación del Ecuador.
- Feldman. (1996). Obtenido de citado por Bazán Domingo: <http://www.redalyc.org>
- Gair, N. D. (1995). citado por el Ministerio de Educación y Ciencia. En C. B. Velázquez, *Evaluación de programas y centros educativos. Diez años de investigación* (pág. 149). Madrid.
- Gardner. (1997). *La Mente no escolarizada*. México.
- Graells, M. (2002). Trastornos generales del desarrollo. Una aproximación desde la práctica.
- Herder. (sf). *El concepto de formación pedagógica: tradición y modernidad*. Obtenido de sitio web escrito por Carlos Ramiro Bravo: <http://www.utpl.edu.co/>
- Hewton, E. (1988). citado por Reyes Manuel Santana de la Universidad de Huelva. En *El diagnóstico de necesidades de formación* (pág. 12).
- Hora, D. I. (18 de mayo de 2013). Evaluación a Institutos Superiores Pedagógicos. *La Hora*.

- Hyde, M. y. (1979).
- Lurcovivh, P. (2006). *citada por un documento de la Universidad de Palermo: La importancia de la buena formación docente.*
- Jomtien. (1990). Obtenido de citado en la conferencia mundial sobre educación:
<http://www.cedal.org/docus/educ01pdf>
- Jomtien. (1990). Conferencia Mundial de Educación para todos.
- Kaufman, R. A. (1998). *Planificación de sistemas educativos: ideas básicas concretas.* México, D.F.: Trillas.
- Lasso, M. D. (2011). ¿Y si los profesores nos valoramos un poco más? *Educación.*
- Lurcovich, P. (2006). La importancia de una buena formación docente. *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación.* Buenos Aires- Argentina.
- Marina Camargo Abello, G. C. (2007). *La Formación de Profesores en Colombia: Necesidades y perspectivas.* (F. d. Sabana, Ed.) Bogotá, Colombia.
- Ministerio. (2012). *Estándares de Calidad Educativa.* Recuperado el 16 de agosto de 2013, de Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura:
www.educacion.gob.ec/category/Estandares Ministerio de Educación
- Mitchell, H. y. (1979). *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional: Sonia Agut Nieto.* Recuperado el 23 de Agosto de 2013, de citado por Sonia Agut Nieto: <http://printfu.org/preview/?pdfurl>
- (2010). En L. Munch, E. Galicia, S. Jimenez, F. Patiño, & F. Pedronni, *Administración y Planeación de Instituciones Educativas* (pág. 23). México: Trillas.
- Olarte, M. C. (2004). Educación en un mundo Globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. México: Trillas.
- Olarte, M. C. (2004). *Educación en un mundo globalizado:retos y tendencias del proceso educativo.* México: Trillas.
- Pacheco. (1996). citado por María Eugenia Paniagua. *Artículo: La formación y la actualización de los docentes, herramientas para el cambio en educación.*
- Pavié, A. (2011). Formación docente:hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. <http://www.aufop.com>.
- Portal.educacion.gov.ar...Formación técnica.* (s.f.). Recuperado el 2 de agosto de 2013, de <http://portal.educacion.gov>

- Pública, S. d. (s.f.). Dos experiencias en formación docente: EUA y Chile. Formación docente en EU: tendencias recientes en sus prácticas y políticas.
- Rassekh, S. (2000). Las reformas de la Educación y el desafío del mañana. En S. Rassekh, *Las reformas de la Educación y el desafío del mañana* (pág. 65).
- (1998). En T. Robles, *Concierto para cuatro cerebros* (pág. 49). México.
- Rodríguez. (1999). *Tomado de un artículo científico: de la Universidad Pedagógica Enrique José Varona, ciudad Habana, Cuba*. Obtenido de Importancia de las tareas educativas...
- Rosenzweig, K. y. (1993).
- Rosett, A. (Enero de 1987). http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca.pdf. Recuperado el 13 de Julio de 2013
- Rossett. (1987).
- Sallán, D. y. (1995).
- Siliceo, A. (2008). *Capacitación y Desarrollo del Personal* (4ta ed.). México: Limusa.
- Tébar. (2003). Obtenido de citado en un documento electrónico de la Universidad Autónoma de Barcelona: <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- Tejedor, J. F. (1991). Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa* 16, 15-37.
- Thayer, M. y. (1961). *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional*. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de citado por Sonia Agut Nieto: <http://printfu.org/preview/?pdfurl>
- tomado de foro de seguridad*. (s.f.). Recuperado el 15 de agosto de 2013, de Foro de profesionales Latinoamericanos de Seguridad: <http://www.forodeseguridad.com>
- Veciana, J. M. (2002). Obtenido de Tomado de un documento electrónico de Fundación Universitaria Luis Amigó: <http://virtual.funla.edu.co/repositorio/sites/default/file/17lafunciiondirectivayelgestoreducativo.pdf>
- Vera, S. (2006). *Revista Médica Vallejana*.
- www.educacion.gob.ec *Entra en vigencia el reglamento a la LOEI*. (s.f.). Recuperado el 6 de agosto de 2013

ANEXOS

ANEXO 1 Fotografías





ANEXO 2 Petición de autorización al rector de la institución educativa para realizar la investigación



Loja, 20 diciembre de 2012

Herrera
Inés Festiño Trujante

RECTORA

DEL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"

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

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

Atefidamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA

Mg. Mariana Baclo Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Recibido
21. Diciembre 2012
Dr. Inés Festiño Trujante
COLEGIO FISCOMISIONAL
"SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"
TULCAN
RECTORADO

ANEXO 3 Formato del cuestionario



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

Conteste las preguntas, marcando en un círculo el numeral (indicado en cada fila y la columna), según corresponda. Ej.

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

(Señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(Señale, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(Señale las alternativas que más le atraen)

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por internet	4
4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:							
De lunes a viernes	1	Fines de semana	2				

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN