



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
Técnico Chiquintad, de la provincia del Azuay,
cantón Cuenca, período 2012 - 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Orellana Merchán, María del Tránsito.

DIRECTOR: Carrera Herrera, Xiomara Paola, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Xiomara Paola Carrera Herrera.

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 Técnico Chiquintad, de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, período 2012 - 2013", ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo María del Tránsito Orellana Merchán, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Chiquintad, de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, período 2012 - 2013" de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magíster Xiomara Paola Carrera Herrera, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F.....

Orellana Merchán, María del Tránsito

0101525004

DEDICATORIA

**A mi padre + David, a María Isabel mi compañera especial,
a Mariana y a toda mi familia a quienes les debo tanto.....**

AGRADECIMIENTO

Gracias a DIOS por la salud y la vida, un agradecimiento sincero a la UTPL, a sus Directivos, Maestros Tutores y al departamento de investigaciones, de manera especial a la Mg. Xiomara Paola Carrera, directora del trabajo de fin de maestría, quienes me brindaron la oportunidad de crecer en mis conocimientos y cumplir una de mis aspiraciones formativas, mi admiración para Sonia y Nidia, por su amistad genuina y honesta, al Colegio Técnico Chiquintad, autoridades y maestros por haber hecho posible el trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCION.....	xi
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de Formación.....	4
1.1.1 Concepto.....	4
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	4
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	10
1.1.5.1 El modelo de A. Rosset.....	10
1.1.5.2 El modelo de R.A. Kaufman.....	10
1.1.5.3 El modelo de F.M. Cox.....	11
1.1.5.4 El modelo de D´Hainaut.....	11
1.1.5.5 El método deductivo.....	12
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1 Análisis organizacional.....	13
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.....	18
1.2.1.4 Liderazgo educativo.....	19
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.....	20
1.2.1.6 Reformas educativas.....	23
1.2.2 Análisis de la persona.....	26
1.2.2.1 Formación profesional.....	26
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	28
1.1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	29
1.1.2.2.1.3 Formación técnica.....	30

1.2.2.2 Formación continua.....	31
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de Aprendizaje.....	31
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	33
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	34
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	35
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo Educativo.....	36
1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación TIC's en los Procesos formativos.....	36
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	37
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	38
1.2.3.2 La función docente.....	40
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	41
1.2.3.4 La función del estudiante.....	43
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	44
1.3 Cursos de formación.....	44
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	45
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	46
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	46
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	48
CAPITULO 2: METODOLOGIA.....	49
2.1 Contexto.....	50
2.2 Participantes.....	51
2.3 Diseño y Métodos de investigación.....	57
2.3.1 Diseño de investigación.....	57
2.3.2 Métodos de investigación.....	57
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	59
2.4.1 Técnicas de investigación.....	59
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	60
2.5 Recursos.....	61
2.5.1 Talento Humano.....	61
2.5.2 Materiales.....	61
2.5.3 Económicos.....	62
2.6 Procedimiento.....	62

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
3.1 Necesidades Formativas.....	65
3.2 Análisis de la formación.....	73
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	73
3.2.2 La organización y la formación.....	76
3.2.3 La tarea educativa.....	78
3.3 Los cursos de formación.....	81
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION.....	94
4.1 Tema del Curso.....	97
4.2 Modalidad de estudio.....	97
4.3 Objetivos.....	97
4.4 Dirigido a:.....	98
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	98
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	98
4.5 Breve descripción del curso.....	99
4.5.1 Contenido del curso.....	99
4.5.2 Temas y Subtemas del curso.....	101
4.5.2.1 Los estándares de calidad educativa.....	101
4.5.2.2 Estándares de gestión escolar y desempeño docente.....	102
4.5.2.3 Estándares de aprendizaje.....	102
4.5.2.4 Estándares de desempeño docente de aula.....	103
4.5.2.5 Planificación curricular.....	103
4.5.2.6 Métodos, técnicas, recursos didácticos.....	104
4.5.2.7 Estándares relacionados con la evaluación.....	104
4.5.2.8 Prueba estructurada, fichas de evaluación.....	104
4.5.3 Metodología.....	105
4.5.4 Evaluación.....	105
4.6 Duración del curso.....	106
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	106
4.8 Costos del curso.....	107
4.9 Certificación.....	107
4.10 Bibliografía.....	108
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	110
BIBLIOGRAFIA.....	111
ANEXOS.....	113

RESUMEN

Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico Chiquintad, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, período lectivo 2012 -2013. Es una investigación que se orienta a la búsqueda de las necesidades de formación que tienen los docentes que laboran en el bachillerato técnico. El método de investigación aplicado es de tipo descriptivo – explorativo, se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado previamente por el departamento de investigación de la UTPL, la tabulación de resultados y la información ha servido para realizar un diagnóstico, análisis y discusión de las verdaderas necesidades de formación de los 23 maestros encuestados, basado en el análisis de la persona, análisis organizacional y de la tarea educativa, lo que originó el diseño de un Curso de Formación, en base al cual se plantean acciones para dar solución a los requerimientos detectados. Se concluye que el desarrollo profesional y la capacitación son necesidades requeridas por todos los docentes, que lo asumen como una tarea que requiere el incentivo del Estado y la motivación de la institución donde laboran.

PALABRAS CLAVES: necesidades, formativas, diagnóstico, requerimientos, capacitación.

Abstract

The requirements for the bachelor professors to be prepared. This study has been made in Colegio Técnico Chiquintad, from the city of Cuenca, province of Azuay, from the 2012-2013 periods. This is an investigation to find out the real requirements that help the professors be prepared to teach. The method that was used for this investigation was the descriptive and explorative method. The way that this method was tested was by using a questionnaire. The investigation department of the UTPL validated such questionnaire. The results obtained have been verified and this information has served to state a diagnosis, analysis, and discussion of the real requirements that serve to prepare 23 respondents professors. To make it understandable this information was divided into categories. The three categories are the following: These compose three building blocks such as: a person's analysis, an organizational analysis, a homework analysis, and required classes. In conclusion, if this method is accepted the professors feel they should have a complete motivation from the state and from the institution in which they work.

Key Words: necessity, formational, diagnostic, requirements, training

INTRODUCCION

La realidad que viven actualmente muchos maestros(as) en el Ecuador, invita a reflexionar sobre el papel que desarrolla cada uno en su lugar de trabajo, especialmente en el aula con sus alumnos, la mayoría de docentes tienen una trayectoria muy larga en la educación y la manera de pensar y actuar está acostumbrada al sistema anterior donde el maestro era la última palabra, los alumnos sólo escuchaban con atención, manteniendo una disciplina excelente, utilizando los materiales (libros, pizarrón, cuaderno de apuntes, etc.) que se han empleado siempre y que por lo tanto es realmente difícil lograr ajustarse a la nueva forma de educación que exige el Ministerio y la misma nueva forma de vida.

Poco a poco, con mucha dificultad el docente va adaptándose a este nuevo sistema, muchos reniegan y ante las nuevas exigencias se sienten frustrados y heridos en su sensibilidad, ven como sus alumnos manejan la nueva tecnología con una facilidad increíble, que los docentes jóvenes tienen otra mentalidad y su forma de desarrollar una clase está preparada, diseñada y complementada con videos, imágenes que hacen comprensivas, participativas y dinámicas las horas de clase.

Se les hace tan difícil pasar una nota al sistema, que en muchas oportunidades recurren a las alumnas para que les ayuden, abrir una cuenta en el correo electrónico es una odisea, utilizar un proyector, una operación imposible, el impacto de las nuevas tecnologías en la educación ha proporcionado nuevas formas de ver y entender y ha hecho que se traspase fronteras a nivel local, regional, nacional o mundial, por todo lo expuesto y tal vez exagerado creo que la necesidad de que se forme y capacite el maestro es primordial e imprescindible y mientras más pronto mejor.

Algunos maestros esperan ansiosos la jubilación, mientras tanto, otros a pesar de tener muchos años en el magisterio aun les queda un camino que recorrer y lo deben hacer a la par con el nuevo sistema, que es una realidad, porque prepararse, capacitarse, profesionalizarse les ayudará no solo al desarrollo personal, sino para cambiar su modo de pensar y actuar, para modernizarse en la forma de enseñanza y poder estar al día con los pedidos de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación.

La presente investigación es parte de un macroproyecto de la Universidad Técnica Particular de Loja, donde se estructuraron dos guías didácticas con los proyectos de investigación I y II y los lineamientos específicos del autor Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

El primer paso fue realizar el diagnóstico de las necesidades formativas específicamente de los maestros que laboran en el bachillerato en el colegio Técnico Chiquintad y luego en base a los resultados conocer la problemática y establecer las estrategias que atiendan a los pedidos de los docentes encuestados y como manifiesta Jaramillo (2013) “Los resultados que se logren se constituirán en indicadores de gestión de formación profesional y continua para los centros de educación superior y así formular ajustes y nuevas ofertas académicas”.

En el colegio donde se realizó la encuesta hubo la apertura y colaboración de las autoridades que facilitó el trabajo con los maestros encuestados, sin embargo en algunos de ellos se observó indiferencia y falta de un análisis personal a la hora de contestar ciertas preguntas especialmente lo referente a las tareas educativas.

Este trabajo investigativo estuvo orientado en base a objetivos que durante la indagación se fueron alcanzando, y son:

1.-Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, lo cual ha sido analizado en el marco teórico en los diferentes contenidos como lo relacionado a las necesidades de formación, tipos y modelos de formación específicamente del docente, un análisis organizacional de la educación como realidad y su proyección, sus metas, recursos, el papel del maestro líder, una comprensión del Bachillerato ecuatoriano y las reformas educativas a través de la LOEI, su reglamento y el Plan decenal.

Un tema interesante constituye el estudio de la persona, su esencia y facultades, su formación profesional en sus diferentes etapas, la formación continua, la capacitación, siempre enfocando hacia el docente.

Ha sido importante analizar la función que desempeñan los pilares fundamentales del proceso de enseñanza aprendizaje: el educador, el entorno familiar, el estudiante, el gestor educativo como el elemento fundamental en una institución educativa y además como responsable de la aplicación de los cambios para la obtención de una educación de calidad.

Como epílogo del marco teórico se abordó el tema de los cursos de formación, su importancia, ventajas e inconvenientes, su diseño, planificación y recursos.

2.- El segundo objetivo fue diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Este objetivo se cumplió a través de la realización de las encuestas a los 23 maestros que laboran en el Colegio Técnico Chiquintad, mediante la aplicación de un cuestionario previamente validado por el departamento de investigación de la UTP, este diagnóstico, análisis y discusión se constituye en uno de los compendios primordiales de este trabajo, sus resultados se acompañan de tablas estadísticas con las que se realizan un análisis e interpretación de sus requerimientos y necesidades reales de acuerdo al sentir de los encuestados y se establece el punto de partida para el cumplimiento del siguiente objetivo.

3.- Diseñar un curso de formación para docentes de la institución investigada,

Como una respuesta a este estudio se ha propuesto un curso de formación para los maestros del bachillerato del Colegio Técnico Chiquintad sobre aplicación de los estándares de calidad en el aula, que tiene como finalidad responder a sus dificultades y necesidades de conocimientos en la tarea educativa.

El planteamiento de este curso tiene una planeación y una estructura definida.

Es primordial recordar la necesidad y obligatoriedad que tienen los docentes de tener una formación ya sea profesional o una capacitación continua a través de cursos, misma que consta en Ley y debido a las características de ser maestros se vuelve relevante esta necesidad.

Constituye una satisfacción personal haber trabajado en este estudio, toda actividad desarrollada trae muchas experiencias, conocimientos y satisfacciones que nos enriquecen como personas y sobre todo en nuestra labor de docentes.

CAPITULO I : MARCO TEÓRICO

En los momentos actuales los maestros y la sociedad en general están conscientes de los cambios que se están dando dentro de la educación a través de políticas que implanta el Gobierno Nacional para obtener una mejor calidad en la educación, a través de las evaluaciones institucionales a maestros y alumnos y la rendición de cuentas a sus directivos. También la implantación del nuevo bachillerato, actualmente se definen el de ciencias y el técnico con sus respectivas variantes, traen cambios que involucran a todas las instituciones educativas y por ende a los maestros que trabajan en el bachillerato.

Todos estos cambios y exigencias dentro del sistema educativo hacen que se planteen algunas interrogantes como la siguientes:

- ¿El profesor de bachillerato está formado para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional?
- ¿Las técnicas y estrategias que el docente utiliza son las adecuadas para que el estudiante aprenda?
- ¿La formación profesional del docente responde a las expectativas del colectivo?
- ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato?
- ¿La formación de pregrado ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?

El estudio de las necesidades de formación docente de los maestros de bachillerato ayudará al conocimiento de aspectos del desempeño profesional en la que los maestros presentan deficiencias al momento de realizar su actividad cotidiana y serán como dice Jaramillo(2012), la pauta para que las instituciones de educación superior adecuen sus ofertas curriculares a la demanda de la población, en este caso de los profesionales que se desenvuelven en el bachillerato.

En el presente trabajo de investigación se abordarán tres unidades importantes como son:

- **Necesidades de Formación**, en la que se conocerá sobre las necesidades en general y específicamente las necesidades de formación que requieren los maestros que laboran en el bachillerato.
- **Análisis de necesidades de formación**, que es uno de los principales elementos del estudio, que a su vez comprende :
 - Análisis organizacional**, este tipo de análisis responderá al cómo está funcionando la organización y sus componentes, sus dificultades cuando no existe una buena

planificación. Sus metas a corto, mediano y largo plazo, sus recursos necesarios, las leyes y reglamentos que norman la educación.

- **Análisis de la persona,** se analizará un análisis de la persona en su esencia, el tipo de formación y capacitación que requiere el profesional de la educación, las características de un buen docente y su incursión en el conocimiento de las TICS.

- **Análisis de la tarea educativa,** Se determinará con claridad las funciones de los pilares fundamentales de la educación, comenzando por el directivo quien es una pieza fundamental para que se logre una mejor educación, conforme a los estándares de calidad, el docente, el estudiante y especialmente se hablará del entorno familiar, elemento importante en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- **Cursos de Formación,** en base a las necesidades de formación descubiertas se propondrá una estrategia para solventar esas necesidades que serán a través de cursos de formación que van a ayudar a los docentes de bachillerato para asumir el reto y las exigencias en su aula de clase.

1.1 Necesidades de Formación.

Todos los seres humanos tienen necesidades que deben ser satisfechas, en la teoría de contenido sobre la motivación humana se encuentra la teoría de jerarquización de las necesidades propuesta por Maslow y citado por Guillén (2010), quien analiza y establece que en todo ser humano se dan unas necesidades, unos motivos o fines que justifican su conducta. Estas necesidades se representan en dos niveles: unas de orden inferior de contenido fisiológico y de seguridad y otras de orden superior, que incluyen motivos sociales, de estima y de autorrealización personal, por lo tanto como una necesidad de orden superior estaría la necesidad de formación.

La autora Münch (2012) al referirse a la autorrealización personal manifiesta que la aspiración del ser humano es realizarse a través de su potencialidad, una persona autorrealizada es muy productiva, eficaz, colaboradora, tiene control de sí mismo, es competente y encuentra sentido a su vida, de allí la razón de que los maestros requieren la satisfacción de estas necesidades para ser mejores maestros.

La contribución teórica de Maslow conjeturó un avance en la comprensión de la motivación humana, que no es otra cosa que la actuación que lleva a la persona a comportarse de una manera u otra.

1.1.1 Concepto.

El autor Guillén (2010) expresa que a medida que hay razones que justifican la satisfacción de las necesidades, la persona estará más motivada y seguirá realizando las tareas que le producen satisfacción y por el contrario cuando surgen factores de insatisfacción se produce una desmotivación, entonces la necesidad de formación necesita una motivación ya sea personal, porque la persona debe tener un sentimiento de satisfacción por sus logros, familiar, el apoyo que obtiene de sus familiares cercanos es vital, del directivo donde se labora, que es quien debe propiciar la formación; y, de los estamentos educativos, la organización debe estar a favor de la implantación de los aprendizajes y capacitaciones de sus colaboradores y reconocer su mejora.

Toda persona debería tener una formación inicial, básica, de bachillerato y aspirar a una profesional o al menos una capacitación para ir actualizando, perfeccionando sus conocimientos, sería bueno establecer una diferencia entre lo que significa formación profesional y capacitación, los dos son elementos de mejoramiento, progreso y ascenso para el ser humano, el docente más que ningún otro ser cuya misión es formar también a seres humanos requiere perfeccionar, alimentar su capacidad intelectual, emocional, social.

Por lo expuesto, resulta apropiado incluir en este apartado un concepto bastante claro de García (2006) sobre Necesidades de Formación que dice:

Se debería entender como: la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la formación profesional y el propio desarrollo personal y Social. (p.31)

En realidad existe mucha distancia entre nuestros conocimientos iniciales, de bachillerato, de pregrado y los que podemos alcanzar con una formación profesional, aunque para ello se requiera de mucho sacrificio y esfuerzo, que valen la pena. A través de la formación, se obtienen habilidades y destrezas necesarias tanto para el quehacer diario como para enfrentar la tarea educativa; y, además la formación ayuda a las personas a mejorar su actitud frente a los desafíos de la vida.

1.1.2 Tipos de Necesidades Formativas.

Una vez determinadas las necesidades que tienen los seres humanos y de manera preferente esta necesidad más elevada que es la de autorrealización, donde se encuentra la formación,

es importante determinar los tipos de necesidades formativas que requieren las personas especialmente en los lugares de trabajo a fin de dar respuesta a las exigencias en el desarrollo de las tareas cotidianas.

Actualmente hay una serie de factores que limitan la actuación en el trabajo, lo que trae consigo el pedido de nuevos requerimientos que se traducen en competencias, que son capacidades y actitudes para poder hacer las cosas bien, lo que significa la necesidad de una formación continua que se adapte a las necesidades específicas de las personas, una formación que se centre en los beneficiarios de la formación, una formación que esté orientada a los aspectos que se relacionen con las interacciones de las personas.

En lo referente a las necesidades en el sistema educativo, éste debe hacer énfasis en los ajustes necesarios para atender a los nuevos cambios que se derivan del nuevo sistema educativo que debe ajustarse a los estándares de desempeño y calidad en la educación que se exigen a los maestros para mejorar la educación.

Las necesidades formativas continuas deben tender a solucionar necesidades de actualización en la adquisición de saberes (conocimientos, actitudes y valores) vinculados al desarrollo profesional.

Es significativa la importancia que dan Tejada et al. (2007), a los tipos de necesidades formativas y sus modalidades, dentro de la cual se encuentra la formación continua o permanente que puede ser dentro o fuera del lugar de trabajo y expresan que es una de las herramientas esenciales para hacer frente a los nuevos retos que deben afrontar las personas, pero de manera preferente los docentes que están vinculados directamente con la formación de niños y jóvenes, retos que tienen que ver con la nueva tecnología, con la productividad, con la calidad en la educación.

Los tipos de necesidades de formación también están relacionadas con los objetivos y metas de las personas, con las funciones y tareas que debe desarrollar en su lugar de trabajo, la motivación que puede traer una formación, sistemas inadecuados de comunicación, otras técnicas incluyendo la tecnología, necesidad de adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.

El autor Chiavenato (2007), determina que la formación es la preparación para la vida y por la vida y los tipos de formación o educación se pueden dar de acuerdo a las necesidades de formación de las personas y se puede hablar de varios tipos de formación: social religiosa, cultural, política, moral, profesional, etc. El tipo de formación que nos interesa para el presente estudio es la formación profesional.

La formación profesional es la educación institucionalizada o no que busca preparar al hombre para la vida profesional. Comprende 3 etapas.

- Formación profesional
- Desarrollo profesional
- Capacitación

La formación profesional, le prepara a la persona para una profesión en un determinado mercado de trabajo.

El desarrollo profesional, perfecciona a la persona para ejercer una determinada profesión.

La capacitación, se aplica de manera sistemática y organizada, mediante la cual las personas desarrollan habilidades y competencias, aumenta su motivación y hay un cambio de actitud.

Se puede expresar que la formación en cualquiera de sus tipos y modalidades es una necesidad intrínseca al desempeño laboral de los maestros y a su vez un instrumento de gran ayuda que le permite asumir una serie de retos y exigencias de aprendizaje.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación es una parte esencial de cualquier proceso administrativo o educativo, que permite hacer un diagnóstico de lo que se quiere conocer y a su vez regula las acciones para corregir el rumbo en caso de apartarse de los objetivos propuestos y realizar una mirada retrospectiva de lo que se ha hecho, de los aciertos que se ha tenido, de los errores que se ha cometido y del grado en el que se ha alcanzado los objetivos perseguidos (Valenzuela,2012).

El trabajo de evaluación no es una tarea sencilla y debe cuidarse en cada uno de sus detalles. Cada paso es vital y de ahí la importancia de tener una visión clara del proceso de evaluación.

Toda evaluación surge siempre de una necesidad, ésta puede tener sus orígenes en el interés de la institución, de los directivos, de la comunidad educativa, de los docentes para conocer su nivel académico. En la medida en que la necesidad por evaluar se encuentre mejor delimitada,

los objetivos del estudio serán más claros, más precisos y los métodos y técnicas por aplicar mejor seleccionadas.

La evaluación de las necesidades orientadas a la formación docente es de vital importancia para promover cambios, mejorar los estándares de calidad de los docentes y para reflexionar sobre la práctica docente. Conociendo sus carencias, necesidades percibidas, deficiencias y debilidades se puede afrontar la situación actual y planificar el futuro deseado.

Es pertinente mencionar lo que dice Garín, citado por García, (2006) referente a la evaluación de necesidades formativas quien manifiesta que para establecer una verdadera necesidad formativa, es necesario y fundamental en primer lugar un proceso de detección y evaluación de necesidades, para armar un diseño de un oferta formativa basada en las verdaderas necesidades de los usuarios del servicio, Para ello sugiere un proceso de evaluación de necesidades, que puede ser aplicado en diversos contextos y circunstancias y plantea los siguientes pasos, mismos que se transcribe debido a la importancia de su aplicación:

- Una delimitación conceptual derivada de la diversidad de planteamientos de necesidades y de evaluación de necesidades.
- Delimitación del objeto y sujeto de la evaluación, lo que significa comprender para que se hace y en relación a que se hace.
- Establecimiento del modelo de detección en la que se enmarca la evaluación de la necesidad y delimitar el modelo que se utilizará.
- Aplicar el modelo que implica, por un lado, construir instrumentalización y por otro, aplicar instrumentalización para la recogida de información.
- Realizar el informe, sintetizar la información obtenida, contrastando dicha información, seleccionar prioridades, para posterior elaborar conclusiones y definir propuestas.
- Configurar nuevas realidades y actuar como mecanismo para producir información. (p. 30)

Procedimiento que se aplicará en la investigación que se pretende realizar para determinar las necesidades formativas de los maestros que se encuentran al frente de asignaturas del bachillerato técnico ya que por muchos años e incluso actualmente no han tenido una formación que cubra sus necesidades es por ello que muchos de ellos son profesionales en tercer nivel en otras profesiones como ingenieros, arquitectos, contadores, abogados, etc. y que actualmente requieren de título en el ámbito educativo o titulación de posgrado.

La evaluación de necesidades formativas permitirá como paso previo planificar y luego tomar decisiones para implementar una formación docente que tenga fiabilidad y validez dentro del ámbito educativo.

1.1.4 Necesidades Formativas del Docente.

Los niños, los jóvenes y las personas en general de estos tiempos están viviendo a un ritmo acelerado en razón de los avances científicos, la tecnología, la comunicación y mucho más, en este contexto los seres humanos desarrollan nuevas habilidades para afrontar los nuevos retos y dificultades que se deben enfrentar a lo largo de la vida, ello hace necesario una formación proyectada al futuro, a la innovación, a la imaginación y a la competencia.

Moreno y García (2008), expresan que determinar las necesidades formativas del maestro debe servir para paliar las carencias detectadas en la sala de clase, dentro de la comunidad educativa, en tu entorno, la formación de los maestros ayudará a mejorar las actitudes hacia las nuevas tareas docentes y por lo tanto la formación va a tener una repercusión en la práctica diaria con los alumnos.

Las personas necesitan formarse a lo largo de toda la vida es por ello que quienes están dentro de la labor docente deben adaptarse a las nuevas circunstancias sociales y también a la petición de los estudiantes y de las empresas.

Los alumnos constituyen para los maestros realidades cada vez más cambiantes, lo que hace que el sistema educativo deba encontrar las nuevas claves para responder a sus necesidades de forma eficiente y eficaz aumentando el conocimiento sobre los temas y potenciando la transferencia de lo aprendido hacia la práctica docente.

En el 2008, Moreno y García, realizaron un estudio sobre las necesidades del profesorado de la secundaria, en el cual se refieren a algo muy importante cuando dicen que la percepción que el docente tenga sobre las necesidades formativas es de vital importancia a la hora de

estructurar un programa de formación permanente. Lograr la implicación del profesorado en su propia formación ayudará a analizar conjuntamente dichas necesidades y establecer prioridades.

El citado estudio revela que la formación permanente se debe concebir como una tarea del profesional dedicado a la educación y que por lo tanto debería ser tenida en cuenta, mediante la organización de programas formativos de carácter institucional y que deben ser realizados en lo posible por la propia institución educativa.

Los jóvenes que forman los maestros necesitan ser competentes para enfrentar el crecimiento integral de la sociedad y puedan aprovechar las potencialidades del contexto, de ahí que se vuelva prioritario caracterizar las necesidades formativas de acuerdo a los diferentes tipos de bachillerato por cuanto son este grupo de docentes los que necesitan una formación profesional que les permita prepararse para tener una profesión acorde con el perfil educativo, para que se califiquen como profesionales de la educación, necesitan un desarrollo profesional para que se perfeccionen y puedan ejercer una especialidad dentro del sistema educativo, que puedan ampliar, desarrollar y perfeccionar su crecimiento profesional, esto los hará más eficientes y especializados y rendirán mejor en su trabajo.

Existen en la actualidad 37 figuras profesionales técnicas que ofrecen bachilleratos técnicos agropecuarios, Industriales, Comercio, Administración y Servicios, Polivalentes, Artísticos y otros para lo cual los docentes necesitan desarrollarse profesionalmente y una capacitación específica para adaptarse al puesto y en un corto plazo proporcionar elementos esenciales para el ejercicio docente, de acuerdo a las asignaturas de carácter técnico que imparten, el Ministerio de Educación da prioridad a la capacitación de los maestros de las ciencias básicas pero a los de bachillerato son escasas o nulas.

Por tanto que en estos tiempos de cambio la formación permanente del docente es una necesidad imperiosa, pero junto con esta formación permanente en la que adquiere conocimientos, habilidades, competencias, debe ir un cambio de actitud tanto en lo personal, en el ámbito laboral y en la relación con los alumnos.

Las actitudes del profesor y de los alumnos están en la base del proceso de enseñanza aprendizaje. La relación profesor alumno está siempre presente y en todas las áreas.

Sería importante que dentro de las necesidades formativas de los maestros se incluyan saberes respecto a cómo trabajar en equipo entre el profesorado, de esta manera se mejorarán las

actitudes entre compañeros, directivos, alumnos, padres de familia y el entorno y ayudará a su involucramiento y participación en los planes de la institución.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

Dentro de los modelos de análisis de necesidades existen varios autores que describen los procesos a seguir según el contexto, los objetivos y los medios a utilizar y que pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

Se cita a continuación los modelos de Rosset, Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y el Deductivo, estos modelos servirán para comprender cómo obtener el tipo de información que se busca, las etapas de las necesidades, la forma de identificar los medios para evaluar las necesidades, etc.

1.1.5.1 El modelo de A. Rosset.

En el análisis de necesidades establece cuatro elementos esenciales.

- Las circunstancias desencadenantes: “¿De dónde se parte?” y “¿Hacia dónde se va?”
- El tipo de información que se busca.
- Las fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

El modelo de Rosset se basa principalmente en el prototipo de información que se desea encontrar, sean éstas óptimas, reales, los sentimientos, para alcanzar el rendimiento deseado y se ha contemplado en el tipo de información que se busca.

1.1.5.1 El Modelo de R.A. Kaufman.

Es el más utilizado en el campo de la educación y comprende los siguientes elementos que participan en la planificación de las organizaciones (1987).

*Participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.

*Discrepancia entre lo que “debería ser” y lo “que es”, entorno a entidades, procesos, salidas, resultados finales.

*Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades según Kaufman (1988), son las siguientes:

- Tomar las decisiones de planificación.

- Identificar la situación de los problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir las mejores, obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un proceso constante.

1.1.5.3 El modelo de F.M. Cox.

Este modelo elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, mismo que resumido presenta los siguientes elementos:

- La institución.
- El profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas percibidos por el profesional y por los implicados.
- Las características de los implicados.
- La formulación y priorización de metas.
- Las estrategias a ser utilizadas.
- Las tácticas para lograr la aplicación de las estrategias.
- La evaluación
- La modificación, formalización o transferencia de la acción.

1.1.5.4 El modelo D'Hainaut.

D'Hainaut (1979), a su vez establece cinco dimensiones para las necesidades formativas.

- Necesidades de la persona frente a necesidades de los sistemas.
- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas
- Necesidades conscientes frente a las inconscientes: Una carencia puede o no ser detectada por una persona, es decir, que es consciente o inconsciente de la necesidad que lo afecta.
- Necesidades actuales frente a necesidades potenciales: Una necesidad actual no puede estar en consonancia con un cambio futuro más o menos previsible.
- Necesidades según el sector en que se manifiesten. Se refiere a los contextos importantes sean privado familiar, social, político, profesional, cultural y de ocio.

1.1.5.5 El Método Deductivo

Este método científico considera que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas que, cuando son verdaderas el razonamiento deductivo tiene validez científica.

En el análisis de necesidades se parte de una ley general para llegar a lo particular, es decir, del supuesto de una carencia o déficit y en la cual se hace uso de una serie de herramientas e instrumentos para demostrar la relación lógica entre la necesidad de formación.

Cada uno de los modelos tienen sus elementos esenciales, principalmente la información que se desea encontrar, partiendo de realidades desencadenantes, desde donde se parte y hacia donde se quiere llegar., como dice Rosset.

Para Kaufman, el elemento importante son los participantes y la priorización de las necesidades.

El modelo de Cox, elabora una guía para la solución de problemas comunitarios, este modelo considera muchos elementos, en primer lugar a la institución, el profesional, los problemas y sus características.

El Modelo de Hanaut, establece cinco dimensiones para las necesidades formativas, sosteniendo que las necesidades de las personas están relacionadas con el sistema, con las necesidades colectivas y con el contexto que nos rodea.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Las personas se agrupan para formar organizaciones y por medio de ellas lograr objetivos comunes que serían imposibles de alcanzar individualmente. Las instituciones que logran esos objetivos compartidos, son aquellas que tienen éxito y tienden a ser más grandes. El crecimiento exige un mayor número de personas, una interrelación entre personas y organización que buscan ser eficaces y eficientes que contribuyen a que sus miembros sean mejores personas, pongan énfasis en los resultados y hagan las cosas correctas.

Las organizaciones y las personas que trabajan en ellas cambian constantemente, se establecen nuevos objetivos, mientras los existentes son revisados y modificados, se crean nuevos departamentos, las personas salen de la organización o cambian de puesto, otras son admitidas, la tecnología avanza inexorablemente. Las personas también se desarrollan, aprenden cosas nuevas, modifican su conducta y sus actitudes, necesitan profesionalizarse, capacitarse para enfrentar nuevos desafíos. Los tiempos cambian.

1. 2.1 Análisis organizacional.

El análisis organizacional no solo se refiere al estudio de toda la empresa o institución, esto es: su misión, visión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos, sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta.

McGEHEE, W. y P.N. THAYER, citados por Chiavenato (2007) determinan la importancia que se dará a la capacitación dentro del análisis organizacional. En este sentido, dicen:

El análisis organizacional debe verificar todos los factores (como planes, fuerza de trabajo, eficiencia organizacional, clima organizacional) que pueden evaluar los costos involucrados y los beneficios esperados de la capacitación en comparación con otras estrategias capaces de alcanzar los objetivos de la organización, para así poder determinar una política global relativa a la de capacitación. (p.392)

Una de las cualidades más importantes de una organización es su sensibilidad y su adaptabilidad, es decir su capacidad para percibir y adaptarse a las condiciones producidas por la innovación y los cambios.

Dentro de este marco de análisis organizacional es importante comprender la organización en las instituciones educativas, sus fines, aspiraciones y logros, su trabajo interactuado con los miembros de la comunidad educativa que lo integran directivos, docentes, personal administrativo y de apoyo, padres de familia, alumnos y su entorno, en el que cada uno tiene una función específica que cumplir apuntando siempre a la mejora del proceso enseñanza aprendizaje y la adaptación al cambio.

En el análisis organizacional, se debe partir de la premisa de que la formación y la capacitación son una respuesta estructurada a una necesidad de conocimientos, habilidades, competencias, el éxito del programa dependerá de la forma en que se identifique la necesidad que debe ser satisfecha.

Los objetivos de la formación deben estar íntimamente ligados a las necesidades de la institución educativa, de acuerdo al perfil profesional que ofrece. La formación interactúa profundamente con la cultura organizacional.

El análisis organizacional dentro de las instituciones educativas reconoce la importancia que tiene el programa formativo en todos los niveles previo a la detección de necesidades de acuerdo a los objetivos establecidos.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

La realidad actual de la educación ha tomado un giro total, atrás quedan los modelos tradicionales para dar paso a la exigencia de estándares de calidad, que son modelos que nos exigen como dice Chavarría (2011) “hacer las cosas bien y a la primera”. (p.106)

Este concepto destaca la idea de que la calidad de todo lo que hagamos debe cumplir con las normas requeridas por la institución educativa y que esas normas o estándares deben lograrse no después de varios intentos, sino desde el primero. Así el cumplimiento de normas y reducción de errores a cero son las características que debe tener un buen desempeño.

Es importante citar lo que expresa la autora Marcela Chavarría, respecto a la realidad de la educación y su proyección cuando dice: “La educación es un proceso permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de cada ser humano, es por ello que educarse significa, ir en busca de la excelencia personal... “calidad” y “educación” siempre van aparejadas” (p.71), plenamente de acuerdo que la educación es un proceso permanente pero sobre todo dispuesto a cambios, a mejoras, un proceso motivador que persigue el perfeccionamiento integral del ser humano a través de su formación, de su capacitación y actualización para hacer de sus alumnos verdaderos talentos que brillen en el futuro.

La realidad de la educación actual se basa en los avances de la informática, de indiscutible impacto en la educación, si bien está llegando lentamente a las instituciones educativas del país y muchos maestros no están aún capacitados para usarla, la informática educativa se va convirtiendo en una realidad del presente y del futuro.

En los últimos años se han producido importantes cambios en las políticas educativas, basadas, ya sea en la Constitución Política de 2008, la LOEI de 2011, y el Plan Nacional para el Buen Vivir que comprende los períodos 2009- 2013, la aplicación del Plan Decenal 2006- 2016, la implantación del PEI, juegan un papel primordial en la renovación de la educación.

Se concuerda con la autora Chavarría (2011) en las reflexiones que hace sobre la realidad educativa en la que resalta algunos aspectos positivos a los que se adiciona lo que también ha mejorado en el país y actualmente son una realidad, se presenta una lista de estos aspectos positivos.

- De intentar mejorar apoyándonos en los aciertos.
- La progresiva expansión de los servicios educativos de todos los niveles.
- La distribución a nivel nacional de libros de texto gratuito para la educación básica y primeros de bachillerato.
- Los esfuerzos de perfeccionamiento docente, capacitación y mejora en el desempeño mediante cursos del SiProfe.
- La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y su Reglamento.
- La aplicación de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación.
- La aplicación de estrategias y de nuevos componentes en el sistema educativo como: el Nuevo Modelo de Gestión territorial y seguimiento a la Gestión Educativa, Estándares Educativos, Currículo de Educación General Básico y Bachillerato General Unificado, constituyen la realidad actual en la educación.
- La construcción del PEI en las instituciones educativas involucran la participación de todos sus integrantes y es un instrumento de mucha importancia que lleva a una reflexión de la realidad actual de las instituciones educativas, para proyectarse a lo que se quiere alcanzar.
- La toma de conciencia de la sociedad sobre la educación como responsabilidad de todos y el reconocimiento del Estado como un Derecho ineludible e irrenunciable.
- El incremento de la asignación del presupuesto para la educación, que a decir en el gobierno actual si se ha dado un incremento considerable.
- La vinculación entre las instituciones educativas y la familia, misma que está mejorando con la nueva jornada de trabajo de los docentes porque el maestro permanece más tiempo en los centros educativos y dispone de tiempo para dialogar con los padres de familia y representantes de los estudiantes.

Sin embargo de lo expresado, aún hay muchos aspectos en los cuales debe mejorar el sistema educativo, como el apoyo y promoción al docente, comenzando desde las propias instituciones educativas que deben propiciar su capacitación, pues así consta en la ley pero no se aplica de manera puntual.

En la educación el maestro es una pieza fundamental para que exista calidad en el servicio educativo, éste debe ser un verdadero maestro en el terreno pedagógico, ser justamente un educador. La autora Chavarría (2011) expresa que la formación de un maestro supone

integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir, entre su preparación científico- académica, su habilitación didáctica y su formación ética.

La proyección de la educación debe partir de un diagnóstico de la realidad que es el primer paso para orientar el rumbo, luego mantenerse en contacto con la realidad para determinar sus verdaderas necesidades formativas y obtener una mejora en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De esto justamente trata el estudio que se realizará en los centros educativos, de hacer un diagnóstico de la necesidad de formación de los maestros de bachillerato específicamente, para determinar sus verdaderas necesidades formativas y obtener una mejorar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Para comenzar este tema sería importante analizar el significado de meta y diferenciarlo de lo que es una estrategia. Como ha señalado Daft (2007), “Una meta define hacia donde se quiere ir y las estrategias definen como lograrlas”. (p.69). A partir de este concepto se puede establecer que para alcanzar las metas organizacionales es menester que los directivos de una organización y específicamente de una institución educativa establezcan estrategias mediante un plan para interactuar con sus colaboradores: maestros, personal administrativo y de apoyo, alumnos y más miembros de la comunidad para lograr alcanzar su meta que es la aplicación de los nuevos estándares para conseguir calidad en la educación.

El autor Richard L.Daft, manifiesta que “Las metas organizacionales representan la razón de existir de una organización y los resultados que ésta busca alcanzar”. (p.70). Bien se podría aplicar lo expresado a las instituciones educativas, donde a diario se fijan metas pero la clave para lograr y apoyar el rumbo establecido debe ser elegir las estrategias acertadas mismas que se las debe conseguir mediante la interacción con sus integrantes y conseguir su involucramiento.

Un ejemplo claro de este tema es el trabajo investigativo que se realizará, mismo que tiene una meta, que es determinar las verdaderas necesidades formativas de los maestros de bachillerato y la estrategia para lograrla será determinar el contexto, la población y la utilización de técnicas y métodos.

Las metas organizacionales pueden ser a corto, mediano y largo plazo, el tiempo establecido para su cumplimiento determinará su ubicación.

Metas a corto plazo, se establecen para ser alcanzadas en un periodo corto de tiempo generalmente un año.

Chiavenato (2007), manifiesta que cuando se habla de formación como una meta a corto plazo, “La capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p.386).

La capacitación hace que las personas aumenten y mejoren sus conocimientos específicos lo que le ayudará a desarrollarse en sus actividades, el docente debe tener una capacitación periódica en temas que le favorezcan en el proceso de enseñanza aprendizaje, porque las necesidades cambian y la capacitación debe atender a las nuevas necesidades.

Si las metas son operacionales, los directivos de la institución deben elegir opciones específicas de estrategia y diseño que ayuden a alcanzar sus propósitos a corto plazo, dentro del año lectivo.

Metas a mediano plazo, dentro de las metas a mediano plazo se encuentra el desarrollo profesional cuyos objetivos dice Chiavenato(2007), es buscar proporcionar conocimientos que trasciendan a los que exige el puesto actual, al preparar así a las personas y docentes para asumir funciones más complejas o ejercer una especialidad dentro de su profesión.

Si estas metas organizacionales son operativas, entonces se basan en los objetivos operativos que una institución educativa se plantea, mediante los planes operativos, basadas en el FODA, el objetivo general, en su misión y se fijan por áreas de gestión para el logro de propósitos.

El plan a mediano plazo es lo ideal porque se asienta sobre bases posibles de alcanzar los objetivos propuestos, mediante los planes operativos.

Metas a largo plazo, Las metas organizacionales a largo plazo están plasmadas en los planes estratégicos, que son de gran ayuda para los directivos de las instituciones educativas.

Si hay que referirse a la formación de los docentes, igual ésta se encuentra en la formación profesional, sus objetivos son amplios y sus miras a largo plazo. Son planes generales destinado a detectar o modificar en el entorno la mejora profesional, cuya finalidad es la de definir los aspectos ocupacionales, en respuesta a las exigencias futuras.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

El Ministerio de Educación, los Gobiernos seccionales, los directivos, docentes, son los que deben velar por la mantención y provisión de los recursos necesarios para la actividad educativa, proyectándose siempre al logro de objetivos del proceso enseñanza aprendizaje y la calidad en la educación.

Mencionaremos algunos recursos:

- **Recursos Humanos- Talento Humano**, uno de los indispensables para el desarrollo de la actividad educativa, lo integran los directivos, los maestros, personal administrativo y de apoyo, alumnos, padres de familia y la comunidad de su entorno que también se relaciona de manera directa con los centros educativos.
El recurso humano es la fuerza de trabajo, para que una institución educativa funcione eficazmente es necesario que los directivos, docentes, personal administrativo, de apoyo cuenten con los conocimientos, habilidades y las actitudes que se requiere para un servicio óptimo.
- **Recursos Físicos**, Lo integra la estructura física que dispone la institución: los edificios, las construcciones dentro de ésta el aula de clase, los laboratorios de informática, laboratorios de Ciencias, canchas deportivas, biblioteca, sala de profesores, parte importante donde se concentran los maestros para planificar, organizar, dialogar y preparar el trabajo diario, el salón de actos, etc.
- **Recursos Tecnológicos**, computadoras, pantalla, proyector, laptops, sistemas contables, Dim anexos del SRI, memory flash, CD, etc.
- **Recursos Académicos**, Planificación Estratégica, POA y PEI de las autoridades, Código de Convivencia, curriculares de los docentes, Evaluaciones, seguimiento, Informes de áreas.
- **EI DOBE**, Consejería estudiantil, departamento médico, trabajo social.

Cada recurso es igual de importante y necesario para el correcto desarrollo educativo y son los directivos de las instituciones quienes tienen que gestionar para poder contar con los recursos humanos, físicos, tecnológicos y académicos necesarios, suficientes y apropiados y lograr una educación eficiente.

1.2.1.4 Liderazgo Educativo.

Iniciaré este apartado indicando una definición sobre liderazgo que trae el autor Guillén (2010) en su obra *Ética en las organizaciones* y expresa “El liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás, en sus motivaciones y competencias”. (p.171). Este autor expresa que la clave del liderazgo no está exclusivamente en qué se influye, sino en cómo se influye. El líder, es el guía, es aquella persona que conduce a la otra en libertad. Esto podríamos aplicar al liderazgo educativo siendo en este caso el maestro un líder que conduce a sus alumnos en libertad, pero motivándole a seguir adelante, es el que guía su comportamiento, permite que el alumno le imite y se convierte en su espejo en el cual debe mirarse el alumno.

El líder tiene cualidades y características personales y sobre todo rasgos que se destacan: la inteligencia, integridad y el conocimiento del trabajo, la confianza en sí mismo y el deseo de dirigir, siempre está en un proceso de búsqueda de la excelencia, de mejora permanente, de calidad humana, cualidades y rasgos que lo podemos encontrar en el maestro, que es un líder educativo, quien debe ser una persona veraz, humilde, paciente, amable, generosa, la autoridad del líder se apoya en la calidad ética personal, de sus acciones y de sus intenciones, de sus motivaciones.

Un factor indispensable para una persona que desea formar parte de una comunidad educativa a más de otras habilidades y requisitos que debe tener es la vocación de servicio que complementa el perfil de un líder, esta cualidad implica el requerimiento de poseer vocación para atender al alumnado y como dice la autora Münch (2012) cuando se tiene vocación de servicio en el magisterio se encuentra en su desempeño “un sentido de vida”.

Constituye un factor primordial para lograr el éxito de un maestro frente a sus alumnos el ejercer un liderazgo carismático, grandes hombres de la historia han tenido este don y han logrado influir y dirigir la conducta de sus seguidores. La Dra. Lourdes Münch trae una definición muy acertada del líder al considerarlo una persona que inspira confianza y respeto, que alienta, enseña, escucha, tiene una comunicación asertiva y facilita la ejecución de un trabajo.

Bass, citado por Guillén (2011) dice que “El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo”. (p.171)

Efectivamente, el maestro debe ser un verdadero líder, por las características que este personaje reúne. La confianza es vital en la relación maestro alumno, pero a veces lo que siente el alumno por el maestro es temor, miedo, recelo, lo que impide que exista una comunicación cordial. La confianza debe ir de la mano del respeto, estos dos atributos lograrán crear un ambiente agradable para el aprendizaje y facilitará la reflexión, el trabajo en grupo, la participación de los alumnos.

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.

El Bachillerato en el Ecuador ha estado sujeto a varios cambios y regulaciones, hasta el año 2000 cada institución educativa ofertaba bachilleratos de variada índole, con especializaciones de todo tipo, lo que en determinadas circunstancias perjudicaba a los jóvenes cuando querían cambiarse de una institución educativa a otra.

“Mediante acuerdo N.- 3425 el Ministerio de Educación y Cultura, publica el decreto ejecutivo N.- 1786, de fecha 29 de agosto de 2001, en el que disponía la aplicación de la nueva estructura organizativa y académica del bachillerato técnico, en el marco del Plan de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Educación y se aprobaron una lista muy grande de bachilleratos técnicos con sus correspondientes especializaciones”.

Constaba de un tronco común de asignaturas que teóricamente debían compaginar con la realidad local o regional, cuya finalidad era la formación humanista –técnica, que posibilite aprendizajes básicos en materias establecidas en un tronco común.

Este bachillerato técnico con las especificaciones indicadas termina este año lectivo 2012-2013 conforme lo anunció la Sra. Ministra de Educación Gloria Vidal.

En cumplimiento de la Sexta Transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, el Ministerio de Educación ha dispuesto la aplicación del Nuevo Bachillerato del Ecuador para todos los establecimientos educativos con régimen Sierra a partir del año lectivo 2011- 2012 y en la Costa 2012 – 2013.

Sensible a las necesidades de la Comunidad Educativa ha propuesto que la aplicación del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano sea flexible y se vaya introduciendo gradualmente en las diferentes instituciones educativas.

Actualmente el Ministerio de Educación se encuentra desarrollando estándares educativos: un conjunto de criterios y niveles de cumplimiento que permitirán orientar y apoyar la acción de los actores del sistema educativo y al mismo tiempo servirá para evaluar la calidad de la educación

con mayor objetividad. Los estándares deberán marcar la pauta para alcanzar el perfil de egresado, por lo que el plan de estudios debe organizarse de acuerdo a los estándares

El tronco común se halla compuesto por asignaturas que deben ser aprobadas por los estudiantes en los tres años de duración del bachillerato, en cualquiera de las modalidades que se detallan a continuación:

Bachillerato en Ciencias: Con asignaturas comunes y una formación complementaria en áreas científico- humanísticas.

Bachillerato Técnico: Además de las asignaturas del tronco común ofrece formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas, o artísticas, a fin de que los estudiantes puedan ingresar al mercado laboral correspondiente, con actividades de emprendimiento social o económico.

En el artículo 44 de la LEOI, se establece los bachilleratos complementarios:

Bachillerato Técnico Productivo. Tiene una duración de un año tiene la duración de un año adicional y no tiene el carácter obligatorio; tiene como objetivo el reforzar las competencias adquiridas en el bachillerato técnico y puede ser ofrecido en el mismo centro educativo.

Bachillerato Artístico. Comprende la formación complementaria en Artes, es escolarizada, secuenciada y progresiva., se obtiene el título de Bachiller en Artes. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la autoridad educativa Nacional Ministerio de educación”.

El artículo 45 de la misma Ley, a su vez establece que todos los títulos de bachiller emitidos por la Autoridad Educativa Nacional Están homologados y habilitados para las diferentes carreras que ofrece la Educación Superior.

Características del Nuevo Bachillerato del Ecuador

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- El nuevo Bachillerato se articula con la Educación General Básica (EGB), y la Educación Superior, y /o la inserción laboral.
- Consta de asignaturas optativas que permiten por un lado contextualizar el currículo de estudio a las necesidades locales y regionales y por otro lado es la manera de escoger una de las modalidades del Bachillerato: en Ciencias y el Técnico

- Las dos modalidades de Bachillerato: En Ciencias y Técnico, brinda al estudiante la oportunidad de acceder a estudios superiores de acuerdo a la especialización obtenida en el bachillerato, o su inclusión en el mercado laboral por contar con competencias requeridas para el desempeño de acuerdo a la demanda del mercado laboral.
- Tiene una propuesta curricular y pedagógica con contenidos y metodologías actualizadas.
- Tiene una duración de tres años lectivos
- El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 periodos de clase
- Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación, será el de **Bachiller de la República del Ecuador**.

Además, las instituciones educativas que oferten bachillerato, deben tener algunas características:

- disponer de una planta docente especializada;
- identidad propia respecto de su contexto;
- acoger a todo tipo de estudiantes;
- ofrecer una educación de calidad, actualidad y proyección de construir su autonomía técnico-pedagógica, administrativa y gestión financiera.

El perfil del Bachiller de manera general debe ser: un conjunto de competencias respecto de su saber hacer, saber conocer, saber compartir, saber emprender.

El Bachillerato General Unificado se plantea como una reestructuración integral del sistema de bachillerato ecuatoriano, a fin de impulsar una nueva propuesta que se adapte a las necesidades educativas, propiciados por los cambios que se han dado en los últimos años así como las demandas de la sociedad, constituyen los aspectos fundamentales que ha llevado a los gestores de la educación a nivel Central a reformar el Bachillerato, de acuerdo a lo que dispone el artículo 28 de nuestra Constitución que en su parte medular dice “y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”.

La normativa legal vigente del Bachillerato General Unificado (BGU) se rige por:

Constitución Política de Ecuador (2008)

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011)

Acuerdo Ministerial Nro.242-11, (5 de julio del 2011)

Acuerdo Ministerial Nro. 307-11 (23 de Agosto del 2011)

El Reglamento de la LOEI. (19 de Julio de 1012)

El Bachillerato General Unificado tiene algunas ventajas para los jóvenes porque tiene un tronco común de asignaturas para los tres bachilleratos, sea para el de ciencias o los técnicos a los cuales se les suma los módulos formativos y los transversales, con lo cual están en iguales condiciones para ingresar a la Universidad.

1.2.1.6 Reformas Educativas.

Los tiempos actuales enfrentan grandes cambios en los diferentes aspectos del quehacer diario tanto administrativo, científico y tecnológico, estos cambios también han tocado el campo educativo. La era del conocimiento y la información hace que los individuos caminen al ritmo del cambio y la transformación, de lo contrario nos quedamos rezagados.

La educación debe asumir el reto de contribuir oportunamente y de manera eficiente a esta transformación de la realidad social que estamos viviendo en nuestro país, como el eje fundamental para el desarrollo de la sociedad.

La educación debe desenvolverse de acuerdo a la realidad nacional y local debido a que el país se encuentra en un proceso de modernización mediante la implantación de nuevos modelos en educación por lo que es prioritario que quienes están al frente del proceso educativo conozcan y apliquen la normativa legal vigente de manera correcta, que asuman el rol social e histórico en desarrollar procesos institucionales para alcanzar mejores resultados que ayuden al desarrollo de la sociedad.

En el Art. 26 de la Constitución de la República se reconoce a la educación como un derecho de todas las personas y establece por parte del Estado como un deber y una responsabilidad ineludible e inexcusable de proveerlo, siendo la educación un área prioritaria de la política y de la inversión estatal, se concede la garantía de igualdad e inclusión social como una condición indispensable del buen vivir.

En la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, las personas, la familia y la sociedad tienen el derecho y responsabilidad de participar en el proceso educativo

Dos organismos Internacionales: el Banco Internacional de Desarrollo y el Banco Mundial, a finales del siglo XX, patrocinaron algunas iniciativas de reformas educativas, quienes sostenían que “una reforma educativa es posible con una reforma curricular eficiente”. Un currículo formulado de acuerdo a la realidad del contexto educativo favorecería la mejora de la

calidad de la educación, para ello era indispensable contar con una normativa legal que regule el proceso educativo.

El proyecto de Ley Orgánica Intercultural fue discutida y aprobada por la Asamblea General en primer debate el 16 de Diciembre de 2009, se esperó mucho tiempo para que se retomara y se discutiera en segundo debate mismo que se realizó el 11 de Enero de 2011, entró en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Esta Ley contiene algunas transitorias que se han ido ejecutando como la creación de los Distritos y Circuitos, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, la Homologación salarial de los docentes públicos, La aplicación del Bachillerato General Unificado, elementos necesarios para continuar con la reforma. Esta ley constituye un pilar fundamental para la implementación de la reforma educativa, a través de ella se da cumplimiento a los artículos establecidos en la nueva Constitución de la República.

Para que se dé una aplicación correcta de la Ley Orgánica de Educación Intercultural fue indispensable la expedición de su Reglamento, mismo que tuvo que esperarse por un tiempo considerable. El jueves 26 de Julio de 2012 se publicó en el Suplemento del Registro Oficial con el número 754. Aquí constan las instrucciones que deben cumplirse acorde con la nueva Ley. Todos estos instrumentos son valiosos para una mejora en la calidad de la educación, pero a más de estas disposiciones legales está la apertura, el conocimiento, la buena voluntad y la disposición de los docentes a estos cambios.

Plan decenal de Educación (2006-2015)

En Noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de educación, el cual incluye como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial.

El plan decenal de educación es un instrumento de gestión estratégica pedagógica, administrativa y técnica, para el mejoramiento de la calidad de la educación, que como parte de la política del Estado busca alcanzar la calidad de la educación con el establecimiento de ocho políticas educativas:

1. “Universalización de la educación de 0-5 años, se busca que todas las niñas y niños adquieran habilidades que les permita su acceso y permanencia en la educación básica.

2. Universalización de la Educación General Básica, su objetivo es brindar educación con calidad y calidez preparándoles para la culminación de esta primera etapa, con respeto a la pluriculturalidad.
3. Lograr la cobertura de al menos el 75 por ciento de ingreso al bachillerato, de la población en la edad correspondiente y cuyo objetivo es formar jóvenes competentes con respeto a los valores propios y de sus congéneres, y posibilitar su continuación en estudios superiores para su incorporación a la vida productiva en un marco de respeto a los derechos humanos, la naturaleza y la vida.
4. Erradicación del analfabetismo y educación continúa para jóvenes y adultos. El objetivo es brindar educación básica a mayores de quince años de edad con rezago educativo y garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades indígenas.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de escuelas y colegios. El objetivo es proporcionar recursos económicos y equipamiento como garantía de una educación en un ambiente amplio y cómodo que coadyuve al cumplimiento de los objetivos educativos propuestos.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas. El objetivo es garantizar que los estudiantes que culminan el bachillerato cuenten con competencias necesarias para su correcto desarrollo e inclusión social.
7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional a través de la formación inicial y capacitación cuyo objetivo se orienta a mejorar la oferta educativa.
8. Incremento del 0.5 % anual en la participación del sector educativo en el producto interno bruto hasta el año 2012”.

Esta cerca de cumplirse el lapso de tiempo establecido para el Plan decenal, muchos de sus objetivos y políticas no se han cumplido aún, especialmente lo concerniente a la infraestructura y equipamiento de escuelas y colegios, muchos de ellos se han convertido en Unidades Educativas por Ley pero no tienen la infraestructura necesaria y se vuelve caótica la situación al albergar a un gran número de estudiantes y maestros en espacios inadecuados.

En cuanto al proceso educativo algo se ha avanzado, la nueva jornada de trabajo ayudará a mejorar la educación, la disponibilidad de tiempo del maestro, las tutorías son positivas, pero falta mucho en cuanto al desarrollo profesional y capacitación de los docentes, en este aspecto se ha avanzado poco.

1.2.2 Análisis de la persona.

La apersona es el ser más excepcional de la creación, un ser único y maravilloso dotado de *“entendimiento, voluntad y afectividad”*.

En el libro *Ética en las organizaciones, Construyendo confianza* Guillén (2010) encontramos que dice: “La persona está capacitada para pensar, querer y sentir. Y esto convierte a cada persona de la especie humana en un ser único e irrepetible, digno del respeto que merece lo *“exclusivo”*. (p.107)

Ante lo expuesto se dirá que la persona constituye el recurso más importante e irremplazable que puede tener una institución educativa para realizar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las organizaciones e instituciones educativas requieren de las personas para que dirijan, controlen, colaboren y desarrollen el trabajo asignado, por tanto se le debe dar el valor que posee y merece para conseguir un clima de respeto, confianza y colaboración a fin de lograr los objetivos propuestos.

La persona tiene algunas facultades humanas que son propias de su ser como: la racionalidad y la libertad, la sensibilidad son privilegios de las personas.

El autor Manuel Guillén Parra, añade otras notas distintivas o privilegios de la persona como la unidad, la singularidad, la tendencialidad, la perfectibilidad y la relacionalidad, las que influyen de manera decisiva en el comportamiento humano.

De allí la importancia del alumno, del directivo, del docente, del personal administrativo y de apoyo, de los padres de familia, cada uno de ellos se merecen lo mejor y el maestro es el formador de ese ser llamado persona que debe ser tratado con mucho tino.

El maestro es la persona que debe tener muchas cualidades porque su misión es trabajar con seres humanos y al ser perfectible es un ser humano capaz de crecer no solo en el plano corporal sino en el de todas sus facultades: adquiriendo nuevos conocimientos, nuevos hábitos y nuevos sentimientos. Desarrollando todas sus potencialidades, siendo capaz de mejorar como persona y de ganar en calidad humana.

1.2.2.1 Formación profesional.

Al ser el hombre un ser perfectible y al desarrollar su trabajo tanto en las organizaciones como en las instituciones educativas pone en acción sus propias potencialidades en la medida en que existe libertad para desarrollarse como persona, *“capacidad exclusiva del ser humano”*.

Guillén (2010) expresa “ Sólo el ser humano puede decidir llegar a ser mejor o peor persona, más o menos honesta, más o menos sincera, más o menos amable, más o menos justa”. (p.110)

La formación profesional le da la oportunidad al ser humano de mejorar como persona, algo que constituye una tarea, un reto, una meta.

La formación profesional se ha convertido en la actualidad en una constante preocupación en todos los niveles del quehacer educativo, el maestro al ser el gestor principal en el proceso de enseñanza – aprendizaje, necesita prepararse para brindar una educación de calidad a sus estudiantes. Como lo expresan varios estudiosos de la educación la formación profesional debe orientarse a la adquisición de conocimientos, competencias, valores éticos, etc., para un desempeño exitoso en el proceso educativo.

Los autores Naranjo y Herrera, (2006) manifiestan “Es necesario reconocer que todos los seres humanos tenemos ciertos talentos que requieren ser potenciados y debilidades que deberán ser superadas mediante procesos formativos”. (p.16), hay una amplia gama de campos en los que puede formarse una persona, mismos que pueden ser: científico, tecnológico, profesional o de cualquier ocupación. Estos autores traen una explicación clara sobre las personas en el sentido que se ubican en niveles de conciencia y de competencia y señalan cuatro escalas de conciencia e inconsciencia de sus capacidades para superar con éxito sus debilidades.

En la primera, inconsciencia de la incompetencia, en esta escala no tiene aspiraciones de cambio y mejoramiento, puede constituir un serio obstáculo para aceptar la necesidad de seguir programas de capacitación o actualización.

En la segunda, conciencia de la incompetencia, Aquí toma conciencia de su incompetencia. Este estadio de conciencia ayuda a comprender la necesidad de participar en programas de capacitación para un buen desempeño profesional. Es el estadio del aprendizaje.

En la tercera, conciencia de la competencia, reflexiona sobre lo que está haciendo, porque lo hace, para que lo hace, las consecuencias, toma conciencia de muchas cosas, que su desempeño contribuye a su desarrollo personal y de su institución en la que labora, pero siempre está dispuesto a nuevos aprendizajes.

En la cuarta, optimización de la competencia, se desempeña acertadamente, sin necesidad de reflexionar permanentemente sobre lo que está haciendo. Ha llegado al nivel superior de la escala que puede alcanzar niveles cualitativamente superiores con capacitación permanente.

Interesante este análisis de estos autores que podrían ser aplicados al docente que es el elemento principal en la formación de los estudiantes y que de él dependerá en gran medida el éxito o fracaso de su formación, desde este punto de vista es imprescindible para el maestro ajustarse a los cambios de la sociedad del conocimiento, del progreso científico, tecnológico, social, cultural, para ello debe tener interés en formarse profesionalmente y ser su propio protagonista del cambio, aumentando sus conocimientos, habilidades y destrezas para ser competente en el desempeño de su profesión.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial comprende el conjunto de conocimientos que se reciben al iniciar un proceso educativo, actualmente desde la inicial, básico y el bachillerato.

La educación inicial es un período de estimulación temprana que al momento no es obligatoria.

La educación inicial tiene dos niveles de 0 a 3 años y le corresponde al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) e instituciones particulares y su objetivo es ayudar a los padres que laboran; y, de 3 a 5 años que ya forman parte del Sistema del Ministerio de Educación, el propósito es desarrollar destrezas básicas motrices y cognitivas primarias. La educación de 3 a 4 años recién asume el Ministerio de Educación y la demanda de alumnos es extensa. Al respecto se ha establecido una normativa transitoria que determina la edad exacta que deben tener los niños para ingresar en el nivel inicial.

En el Art.153 de la LOEI se establece los requisitos que se debe cumplir para acceder a los diferentes niveles educativos.

La educación inicial se divide en tres períodos o niveles: Inicial, básica y Bachillerato.

La educación básica es obligatoria y va desde los 5 hasta los 12 o 15 años aproximadamente, su propósito es desarrollar competencias para desenvolverse eficientemente en el ámbito social.

La educación del bachillerato, la edad oscila entre los 13 y 17 años y su objetivo es prepararlos para ingresar al nivel superior o para iniciar una carrera técnica, (Jiménez & Galicia 2012).

Esta etapa del aprendizaje es la base para continuar con la formación profesional o la capacitación.

La formación puede ser institucionalizada y ejercida de modo organizado y sistemático (instituciones educativas) lo cual obedece a un plan establecido, pero también puede desarrollarse de modo difuso asistemático, como en el hogar y en los grupos sociales sin pertenecer a ningún plan establecida.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

El papel actual que desempeña el docente hace que se olvide del viejo esquema en el que la palabra solo le pertenecía al profesor, para hacer de su clase un espacio para debatir y conversar sobre los conocimientos, compartir experiencias y sostener opiniones, abrir la discusión, esto hará que a veces tenga que deliberar con sus estudiantes, debatir, negociar significados, para obtener estudiantes motivados, que sea digno de credibilidad.

Las relaciones con el alumno deben ser dinámicas, se debe renovar el diálogo, abrirse al mundo de la tecnología y del conocimiento, ser el guía para que los estudiantes exploren, investiguen y compartan sus descubrimientos, el maestro actual debe ser el mediador, el facilitador, debe estimular las habilidades, fortalecer los principios básicos de convivencia, ser parte del grupo de trabajo, valorar los conocimientos previos.

Para lograr todo lo expresado y mucho más es muy necesario que el docente se dé la oportunidad de aprender, de obtener una formación para un desarrollo profesional docente.

Los tiempos actuales exigen del nuevo maestro toda esta gama de buenas prácticas para las cuales debe estar preparado, al día y tener conocimientos necesarios, caso contrario no se podrá cumplir con los estándares de desempeño profesional que el Ministerio de Educación está implantando en todo el sistema educativo.

El autor Martínez (1975) al referirse al docente dice que el educador es una persona comprometida con su educando, con la sociedad, por lo que su formación y mejora está en la base de cualquier planificación educativa, no debe contentarse con su formación inicial sino avanzar.

Los docentes como entes formadores de niños y jóvenes deben poseer las herramientas y los conocimientos necesarios para hacer de ellos, hombres valiosos, talentosos, que tengan habilidades, destrezas y competencias profesionales para desarrollarse en el mundo laboral y

tener actitudes éticas y responsables, pero esto se podrá lograr concediéndole al docente los espacios necesarios para que pueda obtener una formación acorde a sus necesidades y proveerle de los recursos necesarios.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La formación técnica de los estudiantes está respaldada en el nuevo Bachillerato General Unificado, los alumnos pueden optar por escoger una de las modalidades del Bachillerato: en Ciencias y el Técnico.

El tronco común de materias viene dado de esta manera, lo que quiere decir que los bachilleratos técnicos continúan bajo esta modalidad.

Los maestros que imparten asignaturas en los bachilleratos y especialmente en los técnicos requieren de formación profesional acorde a las asignaturas que imparten de acuerdo al perfil de competencias laborales, como expresan Naranjo & Herrera(2006) “El conjunto de comportamientos que las prácticas de una profesión requieren para generar los mejores resultados, lo cual permite predecir el éxito en el puesto de trabajo”. (p.28)

En la investigación de campo que se realizará en las instituciones educativas que ofertan bachilleratos técnicos, vamos a encontrar necesidades de formación en campos profesionales que se encaminan a la docencia en el área técnica, licenciaturas y posgrados que tengan relación con la especialidad que imparten en la institución educativa (como por ejemplo en contabilidad, esta especialidad requiere estar al día especialmente en tributación, las NIC, Las NIIF, etc.), con horarios accesibles, con la modalidad que le permita continuar su trabajo y al mismo tiempo formarse profesionalmente. En muchos casos los maestros estamos desactualizados porque no aplicamos en el campo empresarial, únicamente nos dedicamos a la docencia.

Con el nuevo bachillerato hay módulos profesionales de carácter transversal tanto en ciencias como en la modalidad técnica que requieren de formación profesional (ejemplo Gestión y Emprendimiento, Formación y Orientación laboral, Relaciones con el Equipo de Trabajo, etc.) para poder impartir a sus alumnos, en muchos casos se improvisa porque no se tienen la preparación necesaria, hay maestros que saben informática pero no conocen la parte contable.

La educación actual necesita de profesionales docentes que tengan una formación técnica porque deben estar atentos a los cambios y avances tecnológicos, en el campo contable en tributación se debe estar al día.

Es importante que los docentes que trabajan en los bachilleratos técnicos estén relacionados con el mundo de las empresas para aplicar la teoría con la práctica.

El docente de formación técnica debe estar siempre dispuesto a prepararse en aspectos pedagógicos, debe perfeccionar sus conocimientos dentro de la especialidad en la que trabaja para lograr un buen desempeño profesional.

1.2.2.2 Formación continua.

Es un proceso permanente de actualización de nuevas formas de acceder al conocimiento, propiciado por los cambios y el desarrollo tecnológico, por lo que la formación continua es el eslabón que une a la formación inicial con la formación profesional.

El nivel central de educación con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, en el capítulo VII Art. 311 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, habla de los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. “El nivel central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a los que surgen en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer”.

Dentro de esta formación continua se encuentra la formación a docentes mediante el programa Si Profe que son cursos con una duración de 120 horas. Actualmente se está capacitando por áreas a todos los integrantes de cada institución, cursos cortos de dos semanas, también existen otros cursos en pedagogía, matemáticas, pero ninguno para asignaturas específicas del bachillerato.

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

Es significativa la importancia que tiene el maestro al ser la pieza fundamental para ofrecer una educación de calidad.

Las instituciones educativas con altos índices de calidad cuentan con maestros preparados, creativos, esforzados, decididos, seguros de sí mismos, que se sienten bien con el trabajo que realizan.

Chavarría (2011), expresa que el verdadero maestro en el terreno pedagógico significa, justamente, ser educador y es él, cuando traspasa la línea del saber para abrir la del ser, cuando se convierte en motivador de la mejora personal de sus alumnos, en promotor del perfeccionamiento integral de las personas.

Un maestro preparado, con una formación acorde a sus necesidades tendrá integración y equilibrio en su saber, su hacer y su ser; es decir, entre su preparación científico-académico, su habilidad didáctica y su formación ética.

Durante el desarrollo de este trabajo se ha mencionado en reiteradas ocasiones la palabra cambio, ahora se menciona también cuando hay que referirse a la formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje y entonces se dirá que la situación de los maestros dada la situación actual de cambios debe irse adaptando a estas circunstancias, pero como dice Díaz (2005) el cambio comporta un proceso largo, donde los profesores pueden situarse en diferentes dimensiones, que van desde las más fáciles, con pocos cambios, a las más complejas que representan cambios importantes y significativos en la tarea docente.

Fullan, citado por Díaz (2005) sitúa en tres las dimensiones del cambio:

- 1.- En el manejo de materiales curriculares.
- 2.-En la práctica de la enseñanza (estilo, estrategias, técnicas, etc.)
- 3.- Transformaciones de las creencias, actitudes, concepciones pedagógicas, ideología en que se fundamenta la propia práctica educativa.

Para conseguir que el profesorado llegue al tercer nivel de cambio dice el autor es indispensable que se parta de una predisposición al perfeccionamiento profesional y el constante cuestionamiento y revisión de su propia práctica docente y sobre todo su actitud.

Jordi Díaz Lucea afirma respecto a la formación de los maestros, que:

Solo la formación del maestro en modelos críticos, reflexivos y colaborativos podrá hacer posible esta predisposición al cambio, los maestros deben entrar en una dimensión que

represente verdaderos procesos de innovación y la que comportaría los cambios más significativos respecto a la concepción y manera de actuar de los docentes. (p.43)

Concuerdo con el autor, que para que haya cualquier cambio en una persona es indispensable la predisposición, que nazca de su propio ser, el querer mejorar personalmente para ofrecer a los demás lo que aprendió.

El Ministerio de Educación debe invertir los fondos necesarios en preparar a los maestros, pues, como se ha dicho muchas veces *“el motor que impulsa el desarrollo de un país es la educación del pueblo”*.

Si el Estado desea un cambio verdadero y una transformación efectiva en el campo educativo, es menester impulsar una educación a ese nivel, formar y retribuir a los maestros a la altura de ese propósito, implementar instituciones educativas donde el maestro pueda aplicar sus conocimientos.

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

De acuerdo a la información obtenida un profesional de la educación puede acceder a estos tres tipos de formación:

- **Formación profesional**

Es la educación que prepara al maestro para profesionalizarse y obtener un título de tercer o cuarto nivel. Sus objetivos son amplios y sus miras a largo plazo, buscan calificar a una persona para una futura profesión.

- **Desarrollo profesional**

Es la educación profesional que perfecciona al maestro para ejercer una especialidad dentro de su profesión, a través de esta educación se busca ampliar, desarrollar y perfeccionar al maestro en su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de una institución educativa, para que se vuelva más eficiente y productiva en su labor docente. Los objetivos son más amplios que los de la formación, se ubican a mediano plazo y buscan proporcionar conocimientos que trasciendan a los que exige el puesto actual, al prepararla así para asumir funciones más complejas.

- **Capacitación**

Es la educación profesional para la adaptación de un maestro a una función, sus objetivos son a corto plazo y buscan proporcionar los elementos esenciales para el ejercicio de esa función, preparándole adecuadamente, se aplica de manera sistemática y organizada.

Dentro de este tipo estaría la preparación continua, el mejoramiento pedagógico y académico.

La actualización del profesional docente permite perfeccionar sus conocimientos, aplicar nuevos métodos en el aula, tener conocimientos de las innovaciones, el uso y aplicación de las nuevas tecnologías, desarrollar un trabajo en equipo y poder enfrentar situaciones y problemas con los alumnos.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Las características de un buen docente, debe contemplar los siguientes aspectos de manera general, sabiendo que el maestro es una persona dotada de cualidades excepcionales pero al mismo tiempo un ser humano con limitaciones que día a día lucha por vencerlos y mejorar su práctica pedagógica, la autora Chavaría (2011), entre otras señala algunas características, que son oportunas señalar en este apartado, mismas que son:

- Conocimiento profundo de su área o materia de especialidad, así como los métodos y técnicas a emplear y hace suficientemente bien sus actividades.
- Desarrolla un perfil equilibrado entre lo que sabe, tiene y es, las palabras mueven pero con el ejemplo.
- Paciente, para entender las diversas maneras de actuar de sus estudiantes
- Estudioso de las nuevas realidades educativas, esto es que debe capacitarse continuamente.
- Conoce las características individuales de sus estudiantes y convertirse en su guía.
- Tiene una personalidad disciplinada pero afectiva, esto motiva el trabajo y al esfuerzo diario. Propicia en el aula un ambiente de sana camaradería, motiva a los estudiantes, es un facilitador.
- Consigue avances significativos para sus alumnos.

Un buen docente es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos sus alumnos por igual, que ha mejorado y se ha adaptado a los cambios actuales del proceso educativo y se esmera por contribuir a la construcción de la sociedad que queremos.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Para enseñar el docente debe tener un aprendizaje que le permita aprender nuevas habilidades, captar información, adquirir nuevos conocimientos, modificar actitudes y conductas, desarrollar conceptos, lo que alcanzará a través de la formación profesional, por consiguiente, como dice el autor Chiavenato (2007) la formación influye en los intereses, actitudes, motivaciones de las personas y sus competencias se construyen a partir del aprendizaje.

Al mismo tiempo, como expresa Patiño (2012) el uso intensivo de la internet, la disponibilidad de una cantidad de información, el acceso a la red con la facilidad de un teléfono celular, o de una computadora portátil, desde la casa o del trabajo mediante las tecnologías como el Wi-Fi, todo esto facilita enormemente al docente para su profesionalización y puede aprovechar también de la educación abierta, a distancia y en línea.

La profesionalización de la enseñanza tiene que ver estrictamente con la profesión del docente, quien enseña de acuerdo a los conocimientos, competencias, destrezas y habilidades adquiridas en su formación continua y de actualización docente y debe hacerse con base en el reconocimiento de la realidad y revisarse periódicamente para verificar su cumplimiento.

Los propósitos de perfeccionamiento docente deben ser personales, de cada profesor, institucionales, de cada institución, desde el Ministerio de Educación.

Es importante aprovechar los medios de perfeccionamiento, ha de enfocarse a distintas opciones: escolarizadas y no escolarizadas, institucionales y personales. Sin embargo, es necesario tener presente que la Didáctica y la Pedagogía se ocupan de los principios y técnicas válidos en el proceso de enseñanza, con contenidos pedagógicos actualizados, para brindar una educación significativa, crítica, reflexiva, creadora, dinámica, participativa y basada en valores.

Al final de todo proceso formativo, quienes hayan participado en él habrán adquirido una determinada cualificación que estará estrechamente relacionada con sus conocimientos y competencias y a las actividades desarrolladas en una institución educativa.

1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo

educativo.

La capacitación es una herramienta necesaria para mejorar el desempeño profesional docente y es realizado en lapso corto de tiempo que se aplica de manera sistemática y organizada por medio del cual los maestros adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias básicas en función de los objetivos que se persiguen.

El docente debe tener una capacitación continua, ante los nuevos cambios, con el fin de elevar la calidad de educación y mejorar el desempeño profesional. La aplicación de los estándares de calidad en el proceso educativo constituye un reto para los docentes.

La capacitación en niveles formativos, mejora la calidad del servicio educativo; la formación de profesores en niveles iniciales en un alto porcentaje adolece de fallas en actividades como: Planificación de la práctica; desconocimiento de métodos modernos de enseñanza; la evaluación de los estudiantes, el uso de tecnologías, etc., por lo cual la capacitación continua es fundamental para la práctica docente.

1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación TIC's, en los

procesos formativos.

Desde hace muños atrás se comenzó a reflexionar sobre el impacto que las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación podrían tener en la educación, en todos sus niveles, hoy es una realidad que avanza y va transformando la educación a nivel mundial, también en nuestro país y en cada una de las instituciones educativas.

Los docentes van entrando lentamente en ese fantástico mundo de la tecnología, aplicando su uso en las labores personales y docentes, haciendo que mejore su relación, lo que repercutirá positivamente en la formación integral de los alumnos, asumiendo este reto con mucha responsabilidad, dando oportunidad a todos los estudiantes de manejar las TIC's en todas las asignaturas dentro del aula de clases y en los laboratorios de computación, lo que permitirá prepararles para enfrentar un mundo globalizado y competitivo como dice Chavarría (2011) y mejorar la calidad de la educación conforme a los Estándares de Calidad.

Martínez (2011) expresa que estas nuevas tecnologías disponen de instrumentos para el tratamiento de la información, con ellos se pueden procesar textos, crear bancos de datos,

diseñar nuevas tareas, procesar información sobre el rendimiento académico, permiten un intercambio y complementariedad de las tareas entre alumnos y profesores

Es una verdad que las nuevas tecnologías permiten un acceso a diferentes fuentes de información en forma rápida y oportuna, lo que debe ser aprovechado por los docentes y alumnos, aspectos que deben ser considerados al momento de planificar la formación de los alumnos e inculcar en ellos un criterio de selección de las fuentes, una valoración de los contenidos y una comprensión clara de los mismos.

Para concluir se dirá que para asumir estos nuevos roles que demandan la aplicación y uso de las tecnologías en la información y la comunicación es menester contar con un nuevo tipo de docente abierto al cambio que sea capaz de asumir las nuevas tareas que son posibles desarrollar gracias a estos avances.

Gracias a la tecnología el papel del alumno se vuelve en gran medida autónomo, porque anteriormente únicamente contaba con los conocimientos impartidos por el profesor, hoy puede acceder a una fuente inagotable de conocimientos que los puede obtener a través de la internet y puede ampliar, mejorar y cuestionar la información recibida.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

La educación le sirve a la persona para perfeccionarse, es decir para ser mejores, saber más, hacer las cosas cada vez mejor, ser mejores padres, mejores hijos, mejores hermanos y también mejores maestros. Chavarría (2011), dice: “El contenido de la educación debe ser significativo para la persona que se educa, con el objeto de que “se quede en ella”, es decir lo perfeccione”. (p.79). Lamentablemente sin temor a equivocarse se podría decir que esto no se da, en la mayoría de los casos las clases de los maestros no resulta nada significativo para los alumnos, de ahí su desinterés por el estudio, por la preparación, porque no se comprende, porque no se llega al alumno con el mensaje que se quiere entregar.

La autora Marcela Chavarría, al referirse a la educación manifiesta que: “Es una función real y necesaria de la sociedad humana mediante la cual se trata de desarrollar la vida del hombre y de introducirle en el mundo social y cultural, apelando a su propia actividad”. (p.79)

La tarea educativa está en un gran porcentaje en manos de los maestros, por tanto la relevancia de los aprendizajes es un reto para los profesores, es una tarea muy delicada e importante que debe tener una planificación.

La tarea educativa se caracteriza por algunos aspectos inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje que debe ser obligatorio para el docente, y se refiere a los siguientes elementos:

- La planificación curricular que proviene del nivel central y es un documento que se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo, en el que se ubica a los estudiantes como el protagonista principal de aprendizaje y que puede ser adaptada por el docente de acuerdo al contexto.
- La tarea educativa, se enfoca en una visión multidisciplinaria, para concretizarla en la práctica docente. Debe ser abierta y flexible para adecuarse de acuerdo a los cambios de la sociedad del conocimiento para convertirse en un aprendizaje significativo y productivo.
- La tarea educativa debe tender al desarrollo de destrezas con criterios de desempeño, mismo que constituye un referente principal para que los docentes elaboren la planificación de aula y las tareas de aprendizaje
- La tarea educativa debe estar orientada al desarrollo del pensamiento lógico, crítico, creativo a través del cumplimiento de los objetivos educativos.
- Debe acomodarse al empleo de las tecnologías de la información y la comunicación.
- La tarea educativa debe lograr una evaluación integradora de los resultados del aprendizaje, intelectual y en valores humanos.

La tarea educativa para cumplir con su objetivo principal, a más del desarrollo de planes y programas, que le corresponde al maestro, requiere, de una relación satisfactoria entre la comunidad educativa y de un acercamiento hacia su entorno, donde se encuentra la familia, que con su apoyo incentiva a la formación de sus representados, las autoridades educativas, que dan los lineamientos y normativas que se deben aplicar en los centros educativos, las autoridades policiales, que con su presencia dan seguridad a los niños jóvenes. Cuando todos estos elementos participan activamente en la formación del alumno, podríamos decir que la tarea educativa es eficaz.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Un elemento fundamental en una institución educativa es el directivo o gestor educativo, su función es de suma importancia porque de él depende el rumbo de la institución y la manera en que ésta está dirigida. El Gestor educativo actúa como líder y como máxima autoridad, de él depende las transformaciones políticas, sociales, económicas, lo cual ha obligado a las instituciones educativas a concebir una nueva forma de administración.

De acuerdo con los Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación del Ecuador, Documento de Propuesta (2011), en este documento se establece el impacto que tiene un Directivo sobre la formación de los estudiantes y los categoriza en cuatro áreas: Liderazgo; gestión pedagógica; gestión del talento humano y recursos; clima organizacional y convivencia escolar.

Las categorías descritas, son lo ideal para ser aplicados en una gestión directiva, pues contempla todos los aspectos para apoyar a elevar la calidad de la educación.

Es por ello, hoy por hoy, el perfil de un directivo debe adecuarse a las necesidades actuales, estar preparado en planificación estratégica, en gestión educativa y tener habilidades de dirección tanto las que están orientadas a la realización de su tarea como a las de la persona del trabajador y a su persona misma. Álvarez (2013), al referirse a los administradores de los centros educativos, establece que ejercen un liderazgo de personas más que de tareas, porque por sobre todo un gestor educativo debe tener inteligencia, motivación y ética para lograr un trabajo conjunto eficiente y eficaz dentro de una institución educativa, de él depende la ejecución de los planes mediante la guía de los esfuerzos del personal a través de la toma de decisiones.

Los cambios que se han producido en las diferentes instituciones educativas por la aplicación de las disposiciones legales contempladas en la LOEI y su reglamento han sido de gran beneficio para renovar a muchos directivos que durante lapsos de tiempo muy largos han permanecido al frente de muchas instituciones educativas, estos cambios generaron resistencia pero al fin su aplicación ha sido generalizada.

Münch (2012) al referirse al perfil de una autoridad en la comunidad educativa señala que requiere algunos conocimientos, cualidades y competencias.

Dentro de los conocimientos señala que debe tener una educación en pedagogía, metodología, una sólida formación humanística y capacidad para administrar.

Las cualidades que debe tener un gestor educativo van a ser la clave para su éxito como autoridad y directivo, es necesario señalar algunas de estas:

-Como primera y fundamental estaría: el Amor y compromiso con la educación, caracterizado por un espíritu de servicio.

-Vocación de servicio, el directivo debe tener una vocación de servicio indudable, una pasión por ofrecer su trabajo en beneficio de los educandos con la ayuda de sus colaboradores.

-Creatividad, una actividad delicada pero eficaz en sus funciones será la toma de decisiones acertadas para bien de la institución, el directivo debe ser una persona creativa, con ideas innovadoras que propicien el cambio y la mejora en la institución.

-Debe tener visión de futuro, saber hacia dónde se quiere llegar es una característica fundamental, que necesita de motivación propia y de sus colaboradores.

Optimismo, el gestor educativo debe caracterizarse por la forma como enfrenta sus conflictos, que son muchos, pero que gracias a su habilidad, positivismo, decisión, amabilidad, cada problema se convierte en una oportunidad de aprendizaje.

Sinceridad, justicia y lealtad, El directivo debe propender a que su actuar sea visto por sus colaboradores como justo, equitativo para todos, eliminando ciertas preferencias que ocasionan malestar, debe existir lealtad y buen ejemplo en su comportamiento, esto servirá de modelo para los alumnos y maestros. “El respeto y la admiración están en relación directa con la imparcialidad del líder.

Se podría agregar a estas cualidades, una más, entre las tantas que son necesarias para que un gestor educativa se convierta en un líder; y, es su sensibilidad hacia las situaciones de vida que en algún momento atraviesan los seres que le rodean, mediante una comunicación asertiva.

El gestor educativo debe ser partícipe de los momentos de alegría de sus colaboradores, pero también de sus momentos de tristeza que es cuando necesita de su comprensión y apoyo, el dolor de sus colaboradores no debe ser indiferente a la autoridad, su demostración de solidaridad les motiva o desmotiva.

Es verdad que encontrar un gestor educativo con todas estas cualidades resulta muy difícil, pero quienes aspiran a ocupar estos cargos directivos deben tener bien claro la importancia de sus funciones y los resultados de sus actos.

1.2.3.2 La función docente.

Se entiende por función del docente o desempeño del profesor a lo que el profesor hace en el trabajo, es decir cuál es su comportamiento al preparar su clase, al hacer una presentación

frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos.

La efectividad de la función docente dependerá de muchos factores y características que debe tener el profesor, se diría de sus competencias, de su motivación y el contexto en el que desempeña su labor, también depende de la manera en que los alumnos estudian y aprenden. Las características personales del profesor como cultura general, actitudes, rasgos de personalidad, experiencia profesional influyen en la función docente.

La autora Chavarría (2011) al referirse a la función del docente tiene expresiones muy sentidas, cuando expresa que “el maestro es el que muestra el camino de la ciencia, del arte, del bien; de los valores que enaltecen a la persona en el diario vivir y no solo el que muestra el saber sino que orienta para aplicarlo y motiva para amarlo” .(p.138)

En estas circunstancias el docente se transforma en educador porque motiva el perfeccionamiento de sus discípulos, porque se convierte en el generador del mejoramiento de las personas.

El impacto de las tecnologías en la educación, no solo que ha proporcionado nuevas formas de ver y entender, sino que también ha traspasado las fronteras ofreciendo nuevas formas de comunicación, sea a nivel local, regional o mundial, entrañando nuevos valores y normas de comportamiento.

Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades, las características individuales de los estudiantes, motivaciones y emociones es una tarea fundamental del docente.

La función del docente a más de preparar sus clases es organizar y gestionar situaciones de aprendizaje con estrategias didácticas, buscar y preparar materiales para los alumnos.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

El entorno familiar juega un papel fundamental en la formación de la persona, de él dependerá en gran medida la esencia del ser humano. Una definición muy clara sobre el tema es la de Chavarría (2011) que la define como “El espacio o ámbito de desarrollo más propiamente humano; aquel en donde somos aceptados de manera natural por el sólo hecho de ser, de haber sido gestado en su seno” (p.150).

La familia es por tanto el lugar primario donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades humanas, la familia es el núcleo de la sociedad en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales.

En los tiempos actuales esta célula fundamental de la sociedad tiene serios problemas, está en crisis, los padres de familia se quejan de sus hijos y éstos a su vez de lo complicado que es comunicarse y ser comprendidos por sus padres, hay una cantidad muy grande de divorcios y aumenta el número de niños y personas viviendo en una familia rota e inestable.

Pero a su vez también hay algunas actitudes positivas que ayudan a mejorar la imagen de la familia como una mayor participación del hombre en la crianza de los hijos, mayor equilibrio en la participación de toma de decisiones entre hombre y mujer, superación de la óptica sobre la sexualidad como tabú, interés de la sociedad sobre el tema familia, conciencia en el sector educativo sobre la importancia de contar con la presencia de los padres y madres de familia y ofrecer un espacio para el diálogo.

En estas circunstancias nos preguntamos cuál es la función del entorno familiar en el proceso educativo?, diríamos que es fundamental, cuando los hijos crecen en un hogar estable, rodeados del amor y cuidado de sus progenitores su comportamiento y actuación es notoriamente diferente que cuando no está rodeada del calor de hogar.

No se puede hablar de calidad educativa si no contamos con este elemento primordial que es la familia.

En la obra Educación en un mundo Globalizado de Marcela Chavarría se enfatiza con respecto al núcleo familiar cuando dice: "Si reconocemos a la familia como la instancia educativa primaria, reconoceremos también que velar por la familia es velar por nuestra propia plenitud como personas y como género humano". (p.165)

Al respecto se puede decir que la familia juega un papel importante en la educación de sus hijos, al ser los primeros educadores que siembran las bases o valores del futuro, no solamente por lazos sanguíneos sino por los afectivos, la migración si bien proporciona ingresos económicos para su sustento también trae separación, abandono, desunión y desorientación familiar que afecta al rendimiento intelectual de sus hijos quienes al sentirse solos buscan protección en lugares, personas y productos que no les ayuda en nada.

La calidad de la educación no es asunto netamente de los centros educativos, sino de toda la sociedad y sobre todo de los elementos que intervienen en el proceso educativo como son: los alumnos, los padres, docentes y el contenido de la educación, compuesto por los valores que integran la cultura en los cuales los padres y por ende la familia son los responsables especialmente de algunos valores como los afectivos, morales, espirituales y los docentes son responsables de otros valores como los intelectuales, sociales, estéticos, físicos, etc.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La “Escuela activa” o “Escuela nueva” representan toda una corriente de investigación, experimentación y cambio, apoyada en los progresivos avances de la psicología y de los “métodos activos”, esta corriente reconoce el papel que desempeña el alumno *como sujeto activo de su propio proceso educativo*. Como ha señalado Zubiría (2003) “La escuela nueva, convierte al alumno en el actor principal de la educación, en el centro sobre el cual debe girar todo el proceso educativo”. (p.93)

Cada alumno es una inmensidad que tiene su propia vocación es decir una persona que “sólo a él le toca ser”, tiene sus propios intereses, aptitudes, necesidades especiales, circunstancias de la vida, sus valores, gustos y preferencias que los maestros deben cultivar con mucho cuidado respetando, dando confianza, desarrollando su creatividad, motivándoles sobre todo con el ejemplo diario.

No todos los estudiantes tienen la misma capacidad, comprender esta realidad es primordial, los niños y jóvenes tienen capacidades especiales que deben ser descubiertas por el docente, ya sea para comprenderlas o para ensalzarlas sin afectar a su sensibilidad.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el capítulo Tercero, De los Derechos y Obligaciones de los estudiantes, en el Art. 7, literal a) señala expresamente “**ser actores fundamentales en el proceso educativo**”, significa que el papel del estudiante en la actualidad tienen mucha connotación, así lo expresa la escuela activa al determinar el papel del alumno como sujeto activo de su propio proceso educativo a partir de lo expuesto en este artículo se enumera algunas derechos del estudiante dentro del proceso de aprendizaje y algunas obligaciones también, pero es necesario que el docente comprenda y conozca a sus alumnos, sus características, sus motivaciones, pues ello también difiere de acuerdo al contexto, a las responsabilidades asignadas, en todo caso las funciones de los estudiantes está de acuerdo a su formación en valores.

En síntesis se puede decir, que hoy en día el alumno asume su responsabilidad y tiene un papel activo sobre el avance de su aprendizaje, ha dejado de ser el sujeto pasivo, ahora, es quien busca la verdad, descubre nuevos conocimientos, traza su propio rumbo y ritmo de aprendizaje, (Jiménez & Galicia, 2012).

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

La educación es la razón del presente y el motor del futuro de la sociedad, los educadores somos una luz que ilumina la mente de nuestros niños y jóvenes.

Los verdaderos educadores trascienden en sus educandos por sus enseñanzas que se convierten en aprendizajes significativos en su vida, debido a los valores que encierran.

Para lograr que nuestros alumnos aprendan es menester crear condiciones para producir conocimientos nuevos haciendo la clase más interesante, más llamativa, realizar equipos de trabajo, utilizar la dinámica, tratar temas de interés actual, realizar comentarios de lecturas efectuadas en el diario o notas televisivas, proyectar videos, apreciar y amar la naturaleza.

Enseñar y aprender es una estrategia que debe funcionar por la relación estrecha entre docente y alumnos, el docente enseña a aprender y los estudiantes deben enseñar a aprender al docente, es decir se da una relación de mutua influencia.

El maestro debe enseñar al alumno a aprender a conocer, es decir apropiarse de procedimientos y estrategias cognitivas, aprender hacer, poder influir en el entorno adquiriendo habilidades y competencias, aprender a convivir, significa interacción social, tolerancia, solidaridad y respeto, aprender a ser, desarrollo de sus actitudes de responsabilidad personal, valores éticos, integridad de la personalidad.

1.3 Cursos de formación.

La premisa básica es que la formación implica aprendizaje, mejoramiento para el desempeño profesional en la actividad que ejecuta o realiza.

Los cursos de formación son capacitaciones a corto plazo que organiza el Ministerio de Educación y que actualmente son on line en su mayoría, pero también hay presenciales y semipresenciales.

En el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el capítulo VII habla de la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación, en el Art. 312 establece que los profesionales de la educación deben seguir “Programas y cursos de formación permanente. El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido”.

El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionado con un tema o una tarea específica.

Los cursos de formación son obligatorios de acuerdo a lo dispuesto en el reglamento, no solo para la actualización docente, sino para escalar categorías económicas.

El objetivo fundamental de la presente investigación es detectar justamente la falta de formación y capacitación de los docentes donde se llevó a cabo la investigación, que son maestros que trabajan en el bachillerato y sus respuestas darán las pautas para estructurar cursos de acuerdo a sus requerimientos y que serán puestos en práctica conforme se ha estructurado y planificado.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación según Chiavenato (2007) “es el acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo”.

Este autor dice que el aprendizaje es un cambio de conducta que se presenta cotidianamente. La capacitación debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada.

La capacitación en el campo educativo es de mucha importancia porque ayuda a superar la deficiencia de conocimientos en determinadas asignaturas y en la parte que corresponde a su práctica pedagógica y didáctica, sin embargo, muchos de los cursos no ayudan directamente a las necesidades específicas que tiene cada docente, siendo necesario que se planifique un verdadero desarrollo profesional docente continuo, especialmente para los maestros que trabajan en el bachillerato y tienen a su cargo módulos y asignaturas del bachillerato técnico en sus diferentes modalidades.

1.3.2 Ventajas e Inconvenientes.

Entre las ventajas de la capacitación docente tenemos:

- Proporciona conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y actitudes para un mejor desempeño en su asignatura y una eficiente labor pedagógica.
- Renueva y actualiza sus conocimientos.
- Ofrece las herramientas necesarias para su desenvolvimiento en el aula.
- Le introduce al cambio en el proceso enseñanza- aprendizaje.
- Se relaciona con otros docentes de los cuales extrae experiencias y conocimientos.
- Expositores con experiencia

Entre los inconvenientes se puede encontrar:

- Cursos cortos con una duración de 20 horas a 120.
- Estos cursos son generalmente para los docentes de educación básica, algunos de lectura comprensiva u otros temas de didáctica.
- Generalmente lo hacen para cumplir una disposición superior pero no porque realmente haya un interés real de capacitación.
- No se da un verdadero aprendizaje. Falta motivación intrínseca del docente.
- Es incompatible con el horario de trabajo.
- No hay ningún curso para contabilidad, informática, mecánica.

Para superar estos inconvenientes se requiere que las instancias superiores y los directivos de las instituciones educativas gestionen y faciliten la capacitación relacionada con los módulos de las áreas técnicas.

El docente de bachillerato requiere amplios conocimientos en asignaturas nuevas y no cuenta con las facilidades ni los medios económicos para capacitarse, porque estos cursos son muy onerosos.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Cuando las Autoridades del Ministerio de Educación o cualquier Centro de Formación realicen el diseño y planificación de cursos formativos sería bueno considerar algunos

elementos que ayudarán a la planificación, efectividad y aceptación de estos y los resultados que se quiere lograr.

- Los contenidos y actividades a desarrollar.
- Seleccionar cursos sobre Módulos de carácter técnico.
- Que tengan una modalidad de talleres.
- Los métodos y técnicas formativas.
- Seleccionar a los instructores que tengan los suficientes conocimientos y tengan carisma.
- Numero de participante, horas, costo, fecha, etc.
- Realizar cursos con modalidades presenciales, semipresenciales y a distancia.
- Tipo de metodología que se va a utilizar.
- Recursos para la formación: humanos, materiales, económicos, que se utilizará en las acciones de formación.
- El presupuesto.
- Sistema de evaluación, etc.

Uno de los primeros pasos es detectar las necesidades de capacitación, para en base de ello proceder al diseño, planificación y los recursos que se van a utilizar en los cursos de formación. Una vez detectadas las necesidades de intervención para la capacitación, es necesario que se planifique las acciones formativas a ser impartidas para la capacitación docente.

El diseño de un programa por tanto comprende:

- Identificación de las necesidades de formación
- Los objetivos a lograr
- La selección de los contenidos
- La recopilación de información
- El diseño de actividades
- El nivel de formación al que se orienta el programa

Todos estos pasos se aplicarán en el curso de formación que se tienen en mente desarrollar al final de esta investigación.

Es importante que el docente conozca el tipo de formación que va a recibir en su capacitación.

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

La formación del profesional docente reviste una relevante importancia en el quehacer educativo. Todo lo que signifique aumento de conocimientos para el maestro es una oportunidad que no debe desaprovechar. La fuente del conocimiento y el perfeccionamiento se encuentran en el aprendizaje y esto se consigue a través de la formación.

Las encuestas que se aplicarán a los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Chiquintad, determinará las reales necesidades de formación de este grupo de maestros, se conocerán datos con los que se realizará un diagnóstico y un análisis de los resultados que servirán para la elaboración de un curso de formación que será diseñado de acuerdo a sus necesidades específicas.

Los cambios que se vienen dando en la educación repercuten en el proceso de enseñanza aprendizaje, el maestro necesita estar al día en varios aspectos relacionados con su profesión, en la medida en que el maestro se motive y tome conciencia de la necesidad de actualizarse y mejorar sus conocimientos cambiará su actitud y podrá rendir eficientemente frente a sus alumnos.

Las asignaturas y módulos que se imparten en los bachilleratos técnicos, generalmente están a cargo de maestros que no tienen una profesión docente, la práctica de muchos años ido haciendo al maestro pero la didáctica y la pedagogía para llegar al alumno es lo que requieren este tipo de formadores.

Las reformas que se han dado en nuestro país sobre los diferentes aspectos educativos, no han contemplado en primera instancia la formación de los docentes del bachillerato para afrontar los cambios establecidos en el Bachillerato General Unificado, los maestros que trabajan en las áreas técnicas, no han sido todavía evaluados en sus conocimientos y previo a ello se les debe capacitar.

CAPITULO 2: METODOLOGIA

La metodología es el instrumento que enlaza el sujeto con el objeto de la investigación si no existiera la metodología sería inadmisibles llegar a la lógica que conduce al conocimiento científico.

2.1 Contexto.

La presente investigación se realizó a los maestros que laboran en el Bachillerato del Colegio Técnico “Chiquintad”, institución educativa que oferta bachilleres en Mecanizado y Construcciones Metálicas y Contabilidad, tablas 1 y 2, fue creada en el año 1976 y se encuentra ubicada en la parroquia rural de Chiquintad, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, a 13 Km. del centro de la ciudad.



Tabla 1: Tipo de institución

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	23	100,00
Particular	0	0,00
Fiscomisional	0	0,00
Municipal	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	23	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

El Colegio Técnico “Chiquintad” es una institución fiscal, del sistema nacional educativo del Ecuador, donde se educan 710 alumnos y alumnas, cuenta con los niveles de educación básica superior (octavo, noveno y décimo) y bachillerato técnico, su jornada de trabajo es matutina.

Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece:

Bachillerato que ofrece		
Opción	Frecuencia	%
Mecanizado y construcciones Metálicas y Contabilidad	23	100
Total	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

El bachillerato que ofrece esta institución educativa es técnico, mismo que tiene su especialidad en mecanizado y construcciones metálicas y contabilidad, las que permiten a los estudiantes iniciar actividades de emprendimiento en su propia comunidad e ingresar al mercado laboral, así como acceder a la educación superior.

2.2 Participantes.

Para la investigación se tomó una población de 23 maestros que laboran en el bachillerato, en las dos especialidades técnicas, aunque algunos de ellos trabajan también en educación básica.

Para realizar este trabajo se contó con la autorización y apoyo de la señora Rectora, quien trabaja por muchos años en esta institución.

Cabe resaltar la buena voluntad de los maestros para contestar las encuestas donde la investigación va desde la información personal hasta la profesional.

El Colegio Técnico “Chiquintad” fue seleccionado para realizar esta encuesta y tubo la aprobación del departamento de investigación de la UTPL., por lo que los cuestionarios aplicados estuvieron bajo sus lineamientos.



Tabla 3: Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	12	52,17
Femenino	11	47,83
No contesta	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Los docentes que laboran en el bachillerato están integrados a la par entre hombres y mujeres, 12 pertenecen al sexo masculino y 11 al femenino, la participación de la mujer en el sector educativo es muy significativa, quien aporta con su talento, liderazgo y sensibilidad.

Tabla 4: Estado Civil

Opción	Frecuencia	%
2. Soltero	6	26,09
3. Casado	12	52,17
4. Viudo	0	0
5. Divorciado	5	21,74
6. No contesta	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En este gráfico se puede apreciar que el mayor porcentaje de maestros que laboran en el bachillerato son de estado civil casados con un porcentaje del 52,17%, un 26,09% son solteros y el menor rango con un 21,74% son divorciados.

Esto significa que un buen número de los maestros encuestados también son padres y tienen hijos estudiando lo que hace más comprensiva su actuación frente a sus estudiantes.

Tabla 5: Edad

Opción	Frecuencia	%
1. 20-30	0	0
2. 31-40	3	13,04
3. 41 – 50	7	30,43
4. 51-60	9	39,13
5. 61-70	0	0
6. Más de 71	0	0
7. No contesta	4	17,39
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La edad de los maestros encuestados con mayor rango se encuentra entre 51 y 60 años, con un porcentaje del 39,13% por lo que se puede establecer que en los próximos años muchos de ellos se acogerán a la jubilación voluntaria conforme lo establece la disposición novena de la LOEI y apenas 3 maestros, equivalente a un 13,04% se encuentran en el rango de 31 a 40 años que serían los maestros jóvenes, y 7 maestros equivalente a un 30,43% se encuentran en una edad comprendida entre los 41 y 50 años, datos muy representativos para la institución especialmente por su experiencia en el campo educativo.

Tabla 6: Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	%
6. Docente	22	95,65
7. Técnico docente	0	0
8. Docente con funciones administrativas	1	4,35
9. No contesta	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

El 95% de la población encuestada se desempeña como docentes, lo que significa que su actividad laboral está dedicada totalmente al proceso de enseñanza- aprendizaje con 40 horas de trabajo, de las cuales 30 son horas formativas y 10 horas de labor educativa fuera de clase, que corresponden a la gestión individual, solo un maestro es docente con funciones administrativas, lo que garantiza una dedicación total a la enseñanza.

Tabla 7: Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	%
9. Contratación directa	0	0
10. Nombramiento	23	100
11. Contratación ocasional	0	0
12. Reemplazo	0	0
13. No contesta	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Los datos de esta tabla indican que la relación laboral que mantienen los docentes en esta institución es del 100% con nombramiento, lo que significa estabilidad y un ambiente de tranquilidad en su trabajo, lo que debe ir acompañado de un deseo de superación constante a través de la formación y la capacitación docente para cumplir con los estándares de calidad requeridos y poder convertirse en un docente competente y actualizado.

Tabla 8: Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
12. Tiempo completo	23	100
13. Medio tiempo	0	0
14. Por horas	0	0
15. No contesta	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

El 100% de los docentes encuestados dedican el tiempo completo a la labor educativa, permaneciendo la jornada completa de las 8 horas en el establecimiento, factor que redundará en beneficio de los estudiantes, porque de esta manera se podrán realizar varias actividades relacionadas con la labor docente dentro la gestión individual como las tutorías personalizadas, diálogo con los padres de familia para informar los resultados del aprendizaje, recuperación pedagógica, etc.

Se puede aprovechar este tiempo para capacitación en varios aspectos que traen los estándares de calidad docente, como técnicas de evaluación, retroalimentación, micro planificación curricular.

Resulta muy productivo trabajar a tiempo completo, a pesar de la difícil situación de adaptación al nuevo horario, se notan algunos cambios positivos en la educación.

Tabla 9 Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Opción	Frecuencia	%
15. Si	23	100
16. No	0	0
17. No contesta	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

A las preguntas planteadas en la tabla 9 se observa que los docentes en un 100% responden que las materias que imparten si tienen relación con su formación docente, por lo que la necesidad formativa y la capacitación debe estar circunscrita a su actividad para mejorar y actualizar sus conocimientos y poder llegar a sus alumnos como dice Bermeo (2013) diversos y abiertos, renovados y dinámicos, con conocimientos frescos abiertos al mundo de la tecnología.

Tabla 10 Año/s de bachillerato en los que imparte asignaturas.

Opción	Frecuencia	%
17. 1º Bachillerato	3	13,04
18. 2º Bachillerato	2	8,7
19. 3º Bachillerato	1	4,35
17,18. 1º,2º Bachillerato	3	13,04
17,19. 1º,3º Bachillerato	4	17,39
18,19. 2º,3º Bachillerato	2	8,7
17,18,19. 1º,2º,3º Bachillerato	1	4,35
20. No contesta	7	30,43
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 10 se observa que indistintamente los docentes laboran en el primero, segundo y tercero de bachillerato técnico, el porcentaje de maestros que no contestan seguramente laboran también en educación básica superior, este dato significa que los docentes deben estar preparados para abordar los módulos que se tratan en el bachillerato técnico y que necesitan seguir formándose y capacitándose.

Tabla 11 Años de servicio docente

Opción	Frecuencia	%
10 – 15	3	13,04
16 – 20	5	21,74
21 – 25	3	13,04
26 – 30	1	4,35
31 – 35	4	17,39
36 – 40	2	8,7
No contesta	5	21,74
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 11 se encuentran datos importantes, los años de experiencia de los maestros significan una fortaleza para la institución, el porcentaje más alto se encuentra en el rango de 16 a 20 años de servicio docente, un 17,39 % se encuentra entre los 31 y 35 años, lo que significa que también están próximos a jubilarse, un dato representativo con el 13,04% se encuentra entre 21 y 25 años.

A pesar de que su larga trayectoria en el campo docente, el maestro necesita crecer y mejorar en conocimientos como dice Sánchez (2002), para mejorar sus actitudes hacia el trabajo, la institución y también hacia su persona.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1 Diseño de la Investigación.

Un diseño de investigación se refiere a un procedimiento para la selección de sujetos, de escenarios de investigación y de procedimientos de recogida de datos que respondan a las preguntas de la investigación (McMillan y Schumacher, 2011)

El diseño de investigación hace referencia a la forma en que se planifica y realiza un estudio.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles (Jaramillo, 2013). Este estudio tiene las siguientes características:

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

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

2.3.2 Métodos de investigación.

El método y la técnica que se aplica en una investigación de campo son muy importantes para el conocimiento de la realidad investigada (Díaz, 2009)

Existen varios métodos generales de investigación que es necesario conocerlas que se interrelacionan durante el proceso de investigación, se cita algunos de ellos.

El método Analítico, En este método se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. Se parece al método inductivo porque se revisan los elementos de un fenómeno en forma separada, para obtener leyes universales.

Método Sintético, Relaciona hechos aparentemente aislados para formular una teoría que unifica los diversos elementos. Se parece al método deductivo. Es cuando se relacionan mediante una hipótesis varios elementos o hechos aparentemente aislados.

Método Inductivo, A partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales; se parte de hechos para realizar inferencias de carácter general.

Método Deductivo, A partir de una ley universal se obtienen conclusiones particulares. Determina los hechos más importantes, encuentra las relaciones constantes, formula una hipótesis, la comprueba; y con esto se deducen las leyes.

Método Estadístico, Consiste en recopilar, elaborar, interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos.

Los procedimientos de la estadística descriptiva permiten organizar y clasificar los indicadores cuantitativos obtenidos en la medición, revelándose a través de ellos las propiedades, relaciones y tendencia del proceso, que en muchas ocasiones no se perciben a simple vista de manera inmediata.

El método utilizado en la presente investigación es el **descriptivo**, porque se ha descrito características fundamentales que se quieren conocer, utilizando criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto su comportamiento. De esta forma se han obtenido las notas que caracterizan a la realidad.

Se aplicó un instrumento de corte cuantitativo por lo que las variables independientes estructurales son la experiencia laboral, la formación profesional, opiniones sobre necesidades de formación, a fin de determinar que **necesidades de formación** tienen los maestros que imparten sus clases en el bachillerato del colegio Técnico Chiquintad.

Se procedió a la revisión, clasificación y cómputo numérico para insertarlo en la base de datos previamente establecido por el equipo de investigación de la UTPL.

Los datos cuantificados serán verificables en tablas estadísticas.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Técnicas de investigación

Las Técnicas e instrumentos de investigación podrían definirse como el conjunto de procedimientos y recursos de que se vale la ciencia para conseguir su fin.

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, la técnica de recogida de datos pueden ser cuantitativas y cualitativas (McMillan & Schumacher, 2011)

La técnica documental permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos.

Existen varias técnicas de investigación cada una tienen sus ventajas e inconvenientes, se presenta a continuación algunas técnicas habituales de recogidas de información.

La Observación directa, permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos.

La observación, como procedimiento, puede utilizarse en distintos momentos de una investigación más compleja. En su etapa inicial se usa en el diagnóstico del problema a investigar y es de gran utilidad en el diseño de la investigación.

La observación puede utilizarse en compañía de otras técnicas como la entrevista o el cuestionario, lo cual permite una comparación de los resultados obtenidos.

La observación como método científico hace posible investigar el fenómeno directamente en su manifestación más extensa.

Encuesta, Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

La encuesta cuenta con una estructura lógica, rígida, que permanece inalterada a lo largo de todo el proceso investigativo.

Las respuestas se recogen de modo especial y se determinan del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándares, lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

La Lectura, es considerada otra técnica de investigación valiosa e importante, que permite buscar fuentes, libros, artículos, conferencias, que se relacionen en el tema y completan mucho mejor el acervo, como expresa (Paredes 2002).

La lectura cuidadosa del material seleccionado permitirá definir mejor el tema de investigación, con una excelente redacción, mejorará la calidad de las ideas a expresar.

En una lectura es importante identificar las ideas centrales, así como las que sirven de apoyo o complemento.

La lectura permite interpretar, analizar, obtener una síntesis del texto o artículo, realizar inferencias.

Los Mapas conceptuales, son otra técnica de investigación, éstos constituyen una herramienta mental que permite una mejor comprensión y estructuración del tema propuesto.

Los mapas conceptuales permiten reconstruir y representar el pensamiento del autor y sus acciones, por ello juega un papel importante en la elaboración de la estructura metodológica de la investigación.

Los Organizadores Gráficos, son representaciones esquemáticas que permiten visualizar la información, sirven para comprender los contenidos, motiva a desarrollar la habilidad del pensamiento y resaltan conceptos claves.

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta que fue aplicada a toda la población de maestros que laboran en el bachillerato del colegio técnico Chiquintad y a través de la lectura se estructuró el marco teórico mediante una cuidadosa selección y búsqueda de fuentes, libros, artículos, conferencias, relacionados con el tema investigado.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el **cuestionario**, que es un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista. Existen otros instrumentos que utiliza la investigación cuantitativa y cualitativa de acuerdo al problema objeto de investigación como son: la observación sistemática, escala de

actitudes, análisis de contenidos, prueba de rendimiento, Historias de vida, autobiografías, relatos, notas de campo y otros.

En el cuestionario se formula una serie de preguntas que permiten medir una o más variables. Posibilita la observación de los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de éste.

La formulación de las preguntas en el cuestionario por su contenido puede dividirse en directa e indirecta. También hay que definir su forma y hay cuestionarios abiertos y cerrados.

En los de forma abierta se obtiene una opinión y en la cerrada tiene delimitada con antelación su respuesta.

Esta técnica permitió obtener información muy valiosa sobre las necesidades formativas de los docentes que laboran en el bachillerato de educación técnica del colegio Técnico Chiquintad.

La estructura y el carácter del cuestionario que se aplicó fue tomado de instrumentos previamente validados y contextualizados al entorno nacional por parte del equipo de investigación de la UTPL y fundamentalmente considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.5 Recursos.

Los recursos que se utilizaron para llevar a cabo el presente trabajo de investigación fueron humanos, materiales y económicos

2.5.1 Talento humano.

Los recursos humanos constituyeron los 23 docentes investigados, las autoridades de la institución, la señora Rectora con quien mantuve un diálogo previo y autorizó realizar el trabajo, el equipo técnico de investigación, el profesor principal, la tutora y la investigadora.

2.5.2 Materiales.

Entre los recursos materiales, se tienen: la solicitud presentada a la Sra. Rectora para la autorización de la aplicación de las encuestas, el oficio de aprobación y autorización, las 23 encuestas, computador, las instalaciones del colegio Técnico Chiquintad, las aulas de laboratorio donde se llenaron las encuestas, esferos, y otros materiales para la aplicación de la encuesta a los docentes que laboran en el bachillerato.

2.5.3 Económicos.

Una vez seleccionada la Institución donde debían aplicarse las encuestas a los docentes del bachillerato, tuve la oportunidad de ponerme en contacto con las autoridades y docentes, especialmente con la señora Rectora, para ello tuve que trasladarme en varias oportunidades al Colegio Técnico Chiquintad que se encuentra en una parroquia rural del cantón Cuenca, los gastos que ocasionaron para realizar la investigación propuesta, se detallan a continuación:

CANTIDAD	DETALLE	VALOR UNIT.	VALOR TOTAL
30	Copias de encuestas para aplicación a maestros.	\$ 0,10	\$ 3,00
6	Carreras de taxi para traslado a la institución seleccionada	\$ 12,00	\$ 72,00
200	Hojas de papel boom	\$ 0,05	\$ 10,00
5	Impresiones y anillados	\$ 10,00	\$ 50,00
	Internet		\$ 30,00
	Varios		\$ 20,00
	TOTAL		\$185,00

2.6 Procedimiento.

En este apartado constan las actividades realizadas, de acuerdo a las fechas establecidas en las guías didácticas de los proyectos de investigación I y II.

El tiempo de investigación ha sido de un año que inició en noviembre de 2012 y termina en octubre de 2013, dividido en dos fases:

La primera fase, se inicia con el desarrollo del Proyecto de grado I, con la conferencia virtual en las aulas de la UTPL, sede en Cuenca y la visita al EVA.

Se da lectura la guía didáctica y selecciona la institución a investigar, hay una etapa de acercamiento con el Técnico Chiquintad, se presenta el oficio y se entrevista con la autoridad respectiva para explicar el motivo y los beneficios de la presente investigación educativa, para los docentes del bachillerato.

Se determina la población de docentes a encuestar, se preparan los instrumentos de recolección de datos que fueron las encuestas, preparación de materiales adicionales.

Respuesta del equipo de planificación de la UTPL, aplicación del cuestionario, tabulación de datos, ingreso de resultados a “matriz de resultados.xls” y envío correo electrónico:necesidadesformativas2012@gmail.com.

Organización de la información mediante tablas estadísticas.

Lectura y revisión de material bibliográfico para la elaboración del Marco Teórico, Metodología y demás apartados del informe, elaboración del informe escrito desde la introducción, marco teórico, metodología, diagnóstico, análisis y discusión de resultados y las conclusiones y recomendaciones.

En la fase 2 se realizaron las siguientes actividades:

Revisión de la parte 1, en cuanto a estructuración del trabajo de fin de maestría, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la guía didáctica de investigación II.

Visita y lectura de la información expuesta en el Entorno Virtual de Aprendizaje EVA.

En este apartado que es el centro de la investigación se realizó el diagnóstico, análisis y discusión de resultados en base a los cuadros estadísticos.

Se realizó el informe de acuerdo al cronograma establecido.

Se asistió a las asesorías presenciales con el tutor.

Se estructuró el curso de capacitación docente de acuerdo con los lineamientos dados por la UTPL.

Terminación, revisión, aprobación del trabajo de investigación por la tutora de la tesis y presentación final para su sustentación.

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.

Es importante resaltar que el desarrollo de este tema es la parte medular del informe de investigación porque se tendrá la oportunidad de comparar, analizar, descifrar los resultados obtenidos como fruto de la aplicación de los instrumentos de investigación, mismos que fueron recolectados a 23 maestros que laboran en el colegio Técnico Chiquintad, que imparten sus clases en el bachillerato. Para un análisis profundo de la información obtenida y que concuerda con las tablas estadísticas presentadas, a continuación se han tomado 3 elementos.

3.1 Necesidades formativas.

Previo a iniciar este análisis es necesario señalar que en los últimos años se han producido sustanciales cambios en las políticas educativas, basados en la nueva constitución, en la LOEI y su reglamento y otros instrumentos y la aplicación de los nuevos estándares de calidad, que se han mencionado en el desarrollo del marco teórico, lo que hace que cada vez los maestros sientan la necesidad imperiosa de formarse profesionalmente, de capacitarse para enfrentar el reto de una renovación en la educación.

El maestro siente la necesidad de formarse como una aspiración querida y elevada porque está consciente de sus carencias formativas y del papel importante que desempeña en la sociedad y ante los niños y jóvenes que son el futuro de la patria.

La formación permite que un maestro se involucre y trabaje en equipo dentro de su institución educativa, reflexione sobre la realidad del proceso educativo, se actualice en las tecnologías y sobre todo cambie de actitud hacia sus alumnos, al prepararse adecuada y permanentemente puede llegar a sus alumnos a través del conocimiento, pero también de sus actitudes y valores.

Los procesos de evaluación para los docentes y directivos de las de las instituciones educativas están referidos a la calidad educativa, es decir son logros que se esperan alcanzar en los profesionales de la educación y los establecimientos educativos. Esto significa mejoramiento de los maestros a través de la formación.

Se iniciará este análisis examinando la formación académica de los docentes del Colegio Técnico Chiquintad.

Tabla 12 Nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Frecuencia	%
1. Bachillerato	0	0
2. Nivel Técnico o Tecnológico Superior	2	8,7
3. Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	12	52,17
4. Especialista (4to nivel)	1	4,35
5. Maestría (4to nivel)	4	17,39
6. PhD (4to nivel)	0	0
7. Otros especifique	4	17,39
8. No contesta	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Como se puede observar en la tabla 12 correspondiente a la formación académica, se establece que 12 maestros tienen título de tercer nivel, que equivale a un 52,17%, uno es Especialista y 4 tienen maestrías, con un porcentaje del 17,39%, 2 tienen un nivel técnico equivalente a un 8.70%, 4 tienen otros títulos como analista, bióloga y Psicólogos educativos, equivalente a un 17,39%

Las respuestas significan que los docentes se han desarrollado profesionalmente, pero siguen existiendo necesidades formativas, sólo el 17.39% tienen título de cuarto nivel en educación y de acuerdo a los requerimientos educativos y las aspiraciones de sus propios maestros, esta necesidad no se ha cubierto.

De los cuatro docentes que tienen maestrías, 3 son mujeres, esto significa que a pesar de las ocupaciones, obligaciones y trabajo de casa que debe desarrollar una mujer, ésta tiene interés en cubrir esta necesidad de autorrealización.

En el Reglamento de la LOEI se establece que, para que un maestro pueda acreditar la categoría D, uno de sus requisitos es tener un título de cuarto nivel relacionado a educación, igual para ser aspirantes elegibles a cargos de directivos, auditores, asesores, y mentores educativos.

Por lo expresado para tener mayores aspiraciones en el campo educativo es imprescindible una formación de cuarto nivel.

Tabla 13 El nivel más alto de formación académica que posees: otros Especifique.

Opción	Frecuencia	%
Egresada de filosofía	2	50
Ayudante de inspección	1	25
Profesora de segunda enseñanza	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En esta tabla se observa que dos maestros tienen pendiente su graduación, que existe una profesora de segunda enseñanza y otro maestro que es ayudante de inspección, lo que significa que sus necesidades formativas siguen pendientes para su promoción en el ámbito educativo.

Tabla 14 Su titulación en pregrado tiene relación con: Otras profesiones, Especifique.

Opción	Frecuencia	%
Analista	1	50
Biologa	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

El resultado de esta tabla significa que estos dos maestros que están inmersos en el campo educativo, para promocionarse deberían profesionalizarse en una rama de la educación, conforme lo establece el reglamento a la Ley de educación, si bien los años de servicio les han ubicado en una categoría del escalafón del magisterio nacional, éstos no son suficientes si se aspiran a subir categorías.

El Gobierno Nacional está invitando a todos los profesionales de las diferentes especialidades a ser maestros, de igual manera éstos deberán capacitarse en pedagogía y didáctica especialmente, para ejercer la labor docente.

Tabla 15 Su titulación de pregrado, tiene relación con: el ámbito educativo.

Opción	Frecuencia	%
1. Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidad)	6	26,09
2. Doctor en Educación	0	0
3. Psicólogo educativo	2	8,7
4. Psicopedagogo	0	0
5. Otros especifique.	2	8,7
6. No contesta.	13	56,52
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

A la pregunta de que si su título de pregrado tiene relación con el ámbito educativo, sus respuestas fueron:

Un número de 13 maestros no contestan, lo que equivale a un 56,52%, su respuesta se debe a que dentro de este número se encuentran los profesionales en otras ramas como: ingeniero, arquitecto, contador, abogado, que al ser un colegio técnico se requiere de estos conocimientos para impartir sus saberes en módulos y asignaturas de la malla curricular que están basadas en competencias.

Es justamente este grupo de maestros que no tienen título de tercer nivel en educación sino en otras profesiones, que requieren capacitarse para ampliar sus potencialidades y desarrollarse de mejor manera en labor la educativa.

Apenas el 26.09% es decir, 6 maestros tienen títulos relacionados con el ámbito educativo, 2 maestros que equivale a un 8,7% son profesionales en otros campos y 2 con el mismo porcentaje tienen un título relacionado con la psicología educativa.

Tabla 16 Su titulación en pregrado, tiene relación con: otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
6. Ingeniero	5	21,74
7. Arquitecto	0	0
8. Contador	0	0
9. Abogado	0	0
10. Economista	0	0
11 Médico	0	0
12. Veterinario	0	0
13: Otros especifique	2	8,7
14; No conteste	16	69,56
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En esta tabla se observa un porcentaje del 69,56% que equivale a 16 maestros que no contestan a esta pregunta, porque deben ser profesionales en educación, que aun no se titulan o tienen otra preparación que no es la de pregrado, 5 docentes son ingenieros, en un porcentaje del 21,74%, 2 maestros que representa un 8,7% tienen título de pregrado en otras profesiones distintas a las expuestas.

Algo muy significativo en esta tabla es observar que no existe ningún profesional dentro del área contable, a pesar que el colegio tiene un bachillerato técnico de Comercio, Administración y Servicios en Contabilidad, con seguridad dentro del grupo de profesionales con título de ingenieros, se encontrarán ingenieros comerciales que imparten asignaturas en la especialidad de contabilidad.

La formación profesional es la oportunidad del ser humano para mejorar como persona, lo que se constituye en una tarea, un reto, una meta.

Es oportuno mencionar lo que expresan Naranjo G. & Herrera L. (2006) en lo referente a que todas las personas tienen talentos que requieren ser potenciados y debilidades que deben ser superadas, lo que se logra a través de procesos formativos.

La formación técnica requiere una adquisición de conocimientos en competencias y valores éticos, para un desempeño exitoso en el proceso enseñanza- aprendizaje, la experiencia es muy valiosa, pero no suficiente, especialmente porque en la contabilidad, la tributación y otras materias afines se están dando cambios muy significativos para los cuales se necesita actualización de conocimientos, caso contrario se puede quedar rezagado, lo que puede afectar a los alumnos.

Tabla 17 El título de posgrado que posee tiene relación con:

Opción	Frecuencia	%
1. Ámbito educativo	4	17,4
2. Otros ámbitos	0	0
3. No contesta	19	82,6
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Lo que presenta la tabla 17, en relación al título de posgrado con el ámbito educativo, otros ámbitos, los resultados expresan que los 4 profesionales con maestría son en el ámbito educativo, los 19 no contestan porque su preparación no llega a este nivel.

Al respecto se debe expresar que los docentes se capacitan para mejorar sus conocimientos, pero también tienen una aspiración económica y para ello se debe cumplir lo que establece el reglamento de la LOEI, cuando se expresa que los maestros que no tienen título docente, para mejorar su categoría deben obtener un título de cuarto nivel en educación.

Sería importante que las Universidades oferten maestrías para los docentes que trabajan en los bachilleratos técnicos en sus diferentes especialidades, esto ayudará a su especialización y actualización de conocimientos que sólo la capacitación, no cubriría, pero con validez para educación.

Tabla 18 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para conseguir la Titulación de cuarto nivel:

Opción	Frecuencia	%
1. Si	13	56,52
2. No	4	17,39
3. No contesta	6	26,09
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

El resultado que se obtiene en esta tabla es interesante porque 13 maestros que equivale a un porcentaje del 56,52% manifiesta que si les gustaría tener un formación para conseguir una titulación de cuarto nivel, 4 maestros, con un porcentaje del 17,39% dicen que no porque ya lo tienen y 6 maestros con un porcentaje del 26,09% no contestan.

Actualmente la formación en pregrado no es suficiente para enfrentar la relación maestro estudiantes, el maestro está consciente que necesita renovar su diálogo, abrirse al mundo de la tecnología y del conocimiento, sabe que el docente actual debe ser un mediador, un facilitador, debe estimular las habilidades y destrezas, fortalecer los principios básicos de convivencia ser parte del grupo, para todo esto debe prepararse, adquirir las técnicas necesarias, caso contrario no podrá cumplir con los estándares de desempeño profesional que el Ministerio de educación ha implementado.

Por lo expuesto y además porque debe estar listo para una evaluación periódica sería bueno aspirar a una titulación de cuarto nivel.

Tabla N.- 19 En qué le gustaría formarse:

Opción	Frecuencia	%
3. Maestría	10	43,48
4. Ph. D.	1	4,35
5. No contesta	12	52,17
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 19 se observa que 10 de los maestros encuestados, con un porcentaje del 43,48%, les gustaría seguir una maestría, lo que confirma la necesidad de formación de los docentes, a un maestro le gustaría continuar con Ph. D. y a los 12 restantes con un porcentaje del 52,17% no les interesa.

El análisis de este cuadro resulta muy interesante, cuando luego de que en los análisis anteriores concluíamos que era importante una maestría para aspirar un nuevo puesto, mejorar una categoría en el escalafón docente, alistarse para las evaluaciones, prepararse para el desempeño con los nuevos estándares de calidad, aún hay un porcentaje mayor al 50% de maestros en esta institución, que no les atrae obtener ninguna maestría.

Tabla 20 En qué maestría de ámbito educativo le gustaría formarse, especifique:

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía	6	54,55
Enseñanza de las matemáticas	1	9,09
Evaluación	1	9,09
Maestría en CC. SS	1	9,09
Maestría en ecología y medio ambiente, Maestría en CC.NN	1	9,09
Terapias de mejoramiento en el régimen escolar	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Ante la pregunta en qué maestría del ámbito educativo le gustaría formarse, 6 docentes que equivale a un 54,55% contestan que en Pedagogía, esto se debe a que la mayoría de ellos son profesionales en otras carreras y aunque tengan muchos años en el magisterio siempre se tiene la necesidad de saber llegar a los alumnos de manera correcta que permita alcanzar los logros educativos.

Los entendidos en educación manifiestan que la formación pedagógica ofrece herramientas teóricas, metodológicas y técnicas para diseñar, ejecutar y evaluar las actividades de los

procesos de enseñanza aprendizaje y promueve el desarrollo de las capacidades de los docentes y alumnos.

Los demás maestros que seguramente son profesionales de la educación prefieren en otros campos específicos como: matemáticas, CC SS., CC.NN., mejoramiento escolar y evaluación.

Necesidades formativas de los maestros que deben ser consideradas por las instituciones que ofertan formación profesional de cuarto nivel.

Tabla 21 En que PhD del ámbito educativo le gustaría formarse, especifique:

Opción	Frecuencia	%
Evaluación	1	50
Planificación-Proyectos	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La tabla 21 demuestra que a 2 maestros les gustaría formarse en PhD, uno de ellos en Evaluación y el otro en Planificación – Proyectos.

El tema de evaluación es relevante en el proceso de enseñanza – aprendizaje, podría expresar que la evaluación debe ser un tema de estudio profundo y elevado, porque es donde fallan los maestros y los alumnos, este tema ha sido motivo de constantes capacitaciones, pero que no llegan a lo medular de este tema, pueden haber muchas reformas curriculares, cambios tecnológicos, pero la forma de medir el aprendizaje de los alumnos sigue siendo el mismo, lo que no permite una mejora en la calidad de la educación.

La Planificación de proyectos en el campo educativo, también resulta atractivo para los maestros, ojalá muchos docentes desearían esta formación, para que las instituciones superiores puedan planificar un PhD en esta temática.

Tabla 22 En qué PhD que no sea el educativo le gustaría formarse: especifique:

Opción	Frecuencia	%
Telecomunicaciones	1	100
TOTAL	1	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 22 hay la respuesta de un solo maestro y éste dice que le gustaría un PhD en telecomunicaciones, dados los avances tecnológicos son necesidades de formación de los maestros que deben ser tomadas en cuenta.

3.2 Análisis de la formación.

En lo relacionado a la Práctica Pedagógica su análisis se enfoca en tres partes:

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Este análisis determina las competencias que posee el profesional docente para enfrentar su trabajo de manera eficiente y efectiva. Nieto J.M. (2008), cuando se refiere a la educación expresa: “La razón esencial de la educación estriba en que se asientan en las personas, en sus valores y en su apreciación subjetiva de la realidad”. (p.12)

La labor docente se relaciona directamente con el trato a personas que se encuentran en proceso de formación, conocer las relaciones que se fomentan, abordan y desarrollan entre sus miembros, con la comunidad y su entorno contribuirá a mejorar e impulsar el proceso educativo.

Las características y motivaciones de las personas influyen en el rendimiento de una organización y también de sus miembros.

Las relaciones que las personas desarrollan entre sus miembros en una organización dan significado a la misma y permite su crecimiento, la cultura, las creencias, los valores, los acuerdos dan sentido y lo identifican en su entorno.

Tabla 23: La persona en el contexto formativo

Items	1		2		3		4		5		No contesta	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano prop	1	4,3478	1	4,3478	1	4,3478	4	17,391	13	56,522	3	13,043
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	3	13,043	3	13,043	7	30,435	10	43,478	0	0
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	3	13,043	3	13,043	7	30,435	9	39,13	1	4,3478
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comun	0	0	1	4,3478	5	21,739	11	47,826	5	21,739	1	4,3478
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	4,3478	0	0	4	17,391	8	34,783	9	39,13	1	4,3478
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con es	1	4,3478	2	8,6957	5	21,739	6	26,087	9	39,13	0	0
19. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes	1	4,3478	2	8,6957	5	21,739	6	26,087	9	39,13	0	0
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje	0	0	1	4,3478	3	13,043	6	26,087	12	52,174	1	4,3478
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	1	4,3478	7	30,435	15	65,217	0	0
30. Describe las principales funciones del profesor en el aula	0	0	3	13,043	0	0	5	21,739	13	56,522	2	8,6957
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	2	8,6957	2	8,6957	2	8,6957	10	43,478	7	30,435	0	0
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatu	0	0	1	4,3478	7	30,435	7	30,435	7	30,435	1	4,3478
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son un	0	0	3	13,043	3	13,043	8	34,783	9	39,13	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En esta tabla las respuestas se enmarcan desde 1 que es la menor calificación hasta 5 que es la máxima. Se han agrupado preguntas que se relacionan con conocimientos específicos de los docentes dentro del campo educativo.

A la pregunta 3, Si conoce el proceso de la carrera docente propuesto por la LOEI y su reglamento, en lo referente (ámbito, escalafón, derechos, etc.) el mayor porcentaje se ubica en las opciones altas de 4 y 5, será porque son temas que le interesa al docente en general, muy satisfactorio sus respuestas porque es una obligación del maestro conocer las leyes para aplicarlos en el quehacer diario.

Al preguntarles si conocen las funciones del tutor, un 70% contestan con la máxima calificación, concuerda con el conocimiento de la ley y es satisfactorio porque actualmente el tutor debe desarrollar funciones específicas y tener cualidades relevantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En aspectos complementarios al proceso Enseñanza–aprendizaje, relación alumno- profesor, las preguntas 13, 15, 17; más del 70% de los docentes escogen mayoritariamente la opción de 4 y 5 es decir si conocen la psicología del estudiante percibiendo con facilidad sus problemas, lo que ayudará para que el maestro sea el amigo del estudiante.

La pregunta 18, sobre si la formación recibida es la adecuada para trabajar con los estudiantes, sus respuestas son variadas, un 30% contesta de 1 a 3 y un 65% contesta con 4 y 5, de acuerdo a su formación estas respuestas tienen su relación.

A la 19 los docentes contestan también de manera variada, hay una aceptación de que la expresión oral y escrita no siempre es la adecuada para llegar a los alumnos, aunque un 66% de ellos dice que sí con la calificación 4 y 5.

La pregunta 22 de que si la formación recibida permite orientar el aprendizaje de los alumnos, los maestros se inclinan a la calificación 3,4,5, que es satisfactorio, aunque sus resultados se debería contrastar con las respuestas de los alumnos.

A la pregunta 29 de que si los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, un 95% de encuestados contesta con la calificación de 4 y 5, lo que significa una aceptación y conocimiento de la nueva concepción de la educación.

La pregunta 30, si describe las funciones principales del profesor en el aula, el mayor porcentaje está en la calificación 4 y 5.

En la pregunta 38, que si diseña instrumentos de autoevaluación, sus respuestas van desde la 3 hasta la 1, en un porcentaje del 70%, un 30% responde con una calificación de 4 y 5, hay pocos maestros que practican una autoevaluación de sí mismo y de sus asignaturas y es un aspecto importante que debe ser practicado con frecuencia, solo conociéndose a uno mismo se podrá mejorar.

La pregunta 42, en lo referente al razonamiento lógico si se aplica en la resolución de problemas en el aula, las respuestas están entre 2 y 4, con un mayor porcentaje en la calificación 5.

Es oportuno mencionar lo que expresan Naranjo G. & Herrera L. (2006) en lo referente a que todas las personas tienen talentos que requieren ser potenciados y debilidades que deben ser superadas, lo que se logra a través de procesos formativos.

Se puede concluir expresando que de ser verdaderas y reales estas respuestas dadas por los maestros del colegio Técnico Chiquintad, se podría decir que su papel de maestro es el deseado y adecuado y que están actuando de acuerdo a los requerimientos actuales de los nuevos estándares de calidad.

3.2.2 La organización y la formación.

Cuando se habla de la organización de una Institución educativa, no solo se refiere a la parte física sino preferentemente a la interacción y flujo de comunicación entre las personas que lo forman. Es importante conocer como está organizado el centro educativo donde laboran los docentes encuestados, es necesario saber cómo están articulados adecuadamente sus elementos, cada uno de los docentes constituye un elemento fundamental en el desarrollo de una institución educativa, ya que las características y motivaciones de las personas que laboran en una institución tiene una valiosa influencia en su rendimiento (Nieto, 2008)

Para mantener una organización educativa que cumpla con las funciones específicas de la tarea educativa es necesario cultivar formas de coordinación entre sus miembros como dice González M. et. al. (2008), basados en el diálogo, la reflexión conjunta, acerca de qué hacer, cómo, por qué y para qué, las consecuencias que están teniendo, sus modificaciones y las mejoras que fueran necesarias implementar.

El papel del gestor o directivo reviste un aspecto de mucha importancia, actualmente el directivo debe realizar una planificación estratégica, pedir a sus colaboradores una planificación táctica y los maestros deben elaborar las planificaciones operacionales de corto plazo, para todo este trabajo debe haber un involucramiento y participación.

Tabla 24. La organización y la formación.

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	4,35	1	4,35	1	4,35	4	17,39	13	56,52	3	13,04	23	100,00
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional .	1	4,35	1	4,35	3	13,04	6	26,09	10	43,48	2	8,70	23	100,00
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivo/s de la institución educativa.	2	8,70	0	0,00	6	26,09	7	30,43	6	26,09	2	8,70	23	100,00
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución	4	17,39	3	13,04	5	21,74	6	26,09	4	17,39	1	4,35	23	100,00
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	4,35	5	21,74	7	30,43	8	34,78	2	8,70	0	0,00	23	100,00
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	4,35	2	8,70	5	21,74	6	26,09	9	39,13	0	0,00	23	100,00
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección)	0	0,00	1	4,35	4	17,39	4	17,39	13	56,52	1	4,35	23	100,00
35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa.....)	5	21,74	1	4,35	4	17,39	7	30,43	6	26,09	0	0,00	23	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

El otro bloque dentro de la tarea pedagógica corresponde a la Organización y la formación.

En la tabla N.- 24 es importante analizar sus respuestas, a la pregunta de que si analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato, las respuestas se concentran en la calificación máxima de 4 y 5, con un porcentaje del 74%, lo que significa que los docentes conocen y analizan el currículo del bachillerato técnico.

A la pregunta 5 de que si analiza el clima organizacional de la institución, es decir las relaciones y el ambiente del personal que labora en la institución, sus respuestas se ubican también en la calificación de 4 y 5, equivalente a un porcentaje del 69%, pocos maestros ponen una calificación menor. La jornada de 8 horas favorece a esta pregunta, una mayor permanencia en la institución hace que mejore las relaciones interpersonales entre maestros, alumnos, padres de familia y su entorno en la comunidad.

Respecto a si conocen el tipo de liderazgo ejercida por las autoridades de la institución educativa, las respuestas se encuentran entre la calificación de 3,4 y 5, con un porcentaje del 80%, lo que significa que el trabajo de los directivos es reconocido por la comunidad educativa.

En la pregunta 7 de que si conoce las herramientas utilizadas por los directivos para la planificación de actividades, alrededor de 12 maestros que equivale a un 52% califica desde 1 hasta 3, si bien se ve el trabajo del directivo pero se desconocen las herramientas de planificación que utilizan.

A la pregunta de que si plantea, ejecuta y hace el seguimiento de los proyectos educativos entre maestros, alumnos y autoridades, las respuestas tienen calificaciones de 13 maestros que significa un 55% que va desde 1, 2,3, 10 maestros ponen la calificación máxima de 4 y 5, significa que hay participación de los docentes en los proyectos educativos.

A la pregunta de que si planifica, ejecuta y participa en proyectos económicos, culturales y educativos, el mayor número de docentes, un 83% pone un calificación entre 4 y 5.

Cuando se les pregunta acerca de que si realizan las planificaciones micro y macro curriculares de bloques, un 90% de docentes califica desde 3 hasta 5, lo que es muy decidor, la planificación de sus actividades por bloques y por quimestres determinan que no hay improvisación sino un trabajo planificado, dividido en períodos de tiempo, desarrollado mediante el uso de habilidades, destrezas y competencias.

Es importante que los docentes consideren que sus planificaciones deben iniciar con una reflexión sobre las capacidades, limitaciones y experiencias de los alumnos y aplicar lo que dice Bermeo (2013) cuando expresa que en una buena planificación debe existir lo que va a hacer y como lo debe hacer el alumno, vinculando a estudiante con la realidad.

Y por fin la última pregunta del bloque de que si analiza la estructura organizativa institucional, 5 maestros que equivale a un porcentaje del 21.74% ponen una calificación de 1, significa desconocimiento de una parte de maestros, un 73% califica con un 3 hasta 5, es decir un número considerable de docentes si analiza la estructura organizacional que comprende departamentos, áreas, gestión administrativa, etc.

En todas las preguntas que hacen referencia a la organización y formación de la institución investigada, se observa un porcentaje alto de maestros que califican desde 3 hasta 5, lo que significa que hay conocimiento y participación en los temas consultados.

Se puede concluir expresando que las respuestas tienen una calificación satisfactoria lo que significa que la estructura organizacional, el clima laboral y el trabajo de planificación y ejecución de los directivos son muy aceptables.

3.2.3 La tarea educativa

El desafío de la tarea educativa es forjar auténticos ciudadanos, con valores éticos, que se proyecten al futuro, que puedan convivir en el medio ambiente que les rodea, de ahí la relevancia de la función que desarrollan las personas que se dedican a la tarea educativa y la responsabilidad que conlleva su trabajo diario.

En las manos de los docentes está moldear el talento humano, potenciando las aptitudes y capacidades de cada alumno mediante el desarrollo de competencias y destrezas con un información adecuada que les permita emitir un juicio moral sensato, que les produzca bienestar para lograr una calidad de vida.

Los estándares de calidad del desempeño, describen logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde la educación inicial hasta el bachillerato, para ello se establecen en éstos estándares los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. (Ministerio de Educación. Estándares de desempeño).

Para que la tarea educativa sea efectiva y eficaz el docente debe formarse profesionalmente y tener una capacitación continua a fin de actualizar sus conocimientos y entregar lo mejor a sus alumnos.

Tabla 25 La tarea educativa

ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.	0	0	0	0	1	4,3478	8	34,783	13	56,522	1	4,3478	23	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza.	2	8,6957	0	0	3	13,043	9	39,13	8	34,783	1	4,3478	23	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	1	4,3478	5	21,739	10	43,478	7	30,435	0	0	23	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y diferenciada.	0	0	2	8,6957	4	17,391	8	34,783	9	39,13	0	0	23	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como apoyo a la enseñanza.	0	0	3	13,043	4	17,391	7	30,435	9	39,13	0	0	23	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	2	8,6957	3	13,043	8	34,783	10	43,478	0	0	23	100
16. Mi formación en TICs, me permite manejar herramientas tecnológicas para	2	8,6957	1	4,3478	8	34,783	3	13,043	9	39,13	0	0	23	100
orientar a mis estudiantes.														
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me enfrento a ellos.	0	0	2	8,6957	2	8,6957	10	43,478	9	39,13	0	0	23	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias de los estudiantes.	1	4,3478	0	0	3	13,043	7	30,435	12	52,174	0	0	23	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación de los estudiantes.	1	4,3478	0	0	2	8,6957	4	17,391	16	69,565	0	0	23	100
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño.	1	4,3478	0	0	5	21,739	5	21,739	12	52,174	0	0	23	100
26. Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales (discapacidades auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastorno de conducta).	0	0	1	4,3478	4	17,391	8	34,783	10	43,478	0	0	23	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales (discapacidades auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastorno de conducta) considero los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	3	13,043	2	8,6957	7	30,435	6	26,087	5	21,739	0	0	23	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	4,3478	1	4,3478	5	21,739	15	65,217	1	4,3478	23	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.	0	0	0	0	8	34,783	10	43,478	5	21,739	0	0	23	100
33. Diseña programas de asignaturas y el desarrollo de las unidades.	1	4,3478	1	4,3478	2	8,6957	6	26,087	13	56,522	0	0	23	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario, etc.).	2	8,6957	2	8,6957	2	8,6957	8	34,783	9	39,13	0	0	23	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	2	8,6957	1	4,3478	3	13,043	9	39,13	7	30,435	1	4,3478	23	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas.	4	17,391	2	8,6957	6	26,087	6	26,087	4	17,391	1	4,3478	23	100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	3	13,043	3	13,043	6	26,087	11	47,826	0	0	23	100
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los aprendizajes.	1	4,3478	1	4,3478	2	8,6957	9	39,13	9	39,13	1	4,3478	23	100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo de los estudiantes.	0	0	1	4,3478	3	13,043	7	30,435	12	52,174	0	0	23	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada plan de clase.	1	4,3478	0	0	1	4,3478	11	47,826	10	43,478	0	0	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En el tercer bloque de la práctica pedagógica, se encuentra la tarea educativa, ésta se encuentra directamente en las manos de los maestros y se caracteriza por la aplicación de aspectos inherentes al proceso de enseñanza- aprendizaje, que debe ser obligatorio para el docente.

En la tabla 25, se encuentran varios de los elementos que forman parte de la tarea educativa, es importante conocer si los maestros de bachillerato del Colegio Técnico Chiquintad aplican en su actividad diaria.

Cuando se les pregunta si analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, como: la inteligencia, personalidad y clima escolar, 21 maestros, que representa un 91% califica con 4 y 5, lo que significa que los docentes tienen claro que no todos los

estudiantes tienen el mismo coeficiente intelectual, ni la misma personalidad, como se había dicho cada alumno es un ser único, no deben darse comparaciones, se debe respetar su personalidad.

En las preguntas relacionadas con la motivación, el uso de las TICs en la sala de clase, para orientación a los alumnos, consideración de las experiencias anteriores de los estudiantes, los docentes dan una calificación de 3, 4 y 5, significa que un porcentaje alto de maestros conoce y aplica en la sala de clase estos elementos necesarios en la tarea educativa.

En lo referente al proceso evaluativo, al preguntarle si incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, un 69,57%, califica con 5 y el 17,39% califica con 4, esta calificación se da porque la mayoría de docentes aplica el modelo conductista, que como dice Jiménez & Galicia (2012) “selecciona los instrumentos de evaluación más idóneos y los métodos y técnicas de enseñanza acordes con los objetivos, se utilizan procesos sistemáticos para diseñar las actividades” (p.31)

Lo ideal sería aplicar lo que persigue el modelo de la escuela humanista, constructivista o por competencias, en el cual el interés del maestro es buscar en los alumnos la reflexión, que los estudiantes vayan descubriendo, elaborando, reinventando y al ser un colegio técnico éste debe ser el objetivo principal, adicionando a lo cognitivo los valores y sentimientos, buscando que los alumnos se apropien de la cultura donde viven, se sientan orgullosos de pertenecer a una parroquia donde sus habitantes luchan en su trabajo diario.

El docente debe tender al cambio de la cultura de la evaluación imperante donde se sigue utilizando instrumentos estáticos y comenzar a aplicar una evaluación auténtica, en la que utilizando conocimientos previos los alumnos están en capacidad de resolver problemas reales, (Díaz Barriga, 2005)

En el transcurso de esta investigación se ha hablado de: cambios, retos, alcanzar las metas, cambio de actitud, etc., sin embargo la realidad es otra, porque los alumnos no asumen su responsabilidad de aprendizaje, muy difícil que solucionen un problema y peor aún que diseñen su propia ruta de acciones en su aprendizaje.

En todas las preguntas que se relacionan con la tarea educativa, la tendencia de calificación de los maestros tiende a la máxima especialmente cuando se les pregunta sobre evaluación y preparación de pruebas, pero es aquí justamente donde debe ser la más baja, porque en esta parte falla la tarea educativa.

Comparto el pensamiento de los autores, de que la acción del docente es afrontar situaciones prácticas, posibilitar la indagación y la discusión, esto genera conocimientos, a raíz de esto debe surgir la evaluación, no una simple repetición de conceptos.

Se puede concluir expresando que de acuerdo a los resultados de calificación de la tarea educativa de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Chiquintad, su tendencia está entre la calificación 3,4 y 5, que significa que casi la totalidad de maestros conocen y están consientes de cuáles son las tareas que deben cumplir, sería bueno estar seguros de su cumplimiento en su quehacer diario.

3.3 Los Cursos de Formación

El tercer elemento de investigación en el presente trabajo son los cursos de formación, en los cuadros que se presentan a continuación se podrán observar las verdaderas necesidades y dificultades que presentan los docentes, mismas que servirán para dar posibles respuestas a esas inquietudes.

Tabla 26 Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años.

Opción	Frecuencia	%
0. No contesta o ninguno	5	21,74
1. Un curso	3	13,04
2. Dos cursos	5	21,74
3. Tres cursos	5	21,74
4. Cuatro cursos	2	8,7
5. Cinco cursos	3	13,04
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La tabla 26 se refiere a la pregunta sobre el número de cursos a los que ha asistido el docente en los últimos dos años, se puede observar que 5 maestros, con un porcentaje del 21,74% no contesta o no ha recibido ningún curso, pero los demás si lo han hecho y varios cursos, hay maestros que han tenido hasta cinco.

Esto significa que hay interés de los docentes por la capacitación, especialmente para la evaluación y actualización docente.

Tabla 27 En cuanto a los últimos cursos realizados: Totalización en horas

Opción	Frecuencia	%
1. 0 - 5 meses	8	34,78
2. 6 - 10 meses	0	0
3. 11- 15 meses	5	21,74
4. 16-20 meses	2	8,7
5. 21-24 meses	4	17,39
6. Más de 25 meses	1	4,35
7. No contesta	3	13,04
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 27, es representativa la respuesta de 12 maestros que equivale a un 52,17% manifiestan que los cursos de capacitación tuvieron una duración de más de 100horas, a su vez el 30% de maestros encuestados, no contesta.

Se debe tener presente que si se quiere calidad en la educación, deben existir docentes preparados, creativos, esforzados que se sientan bien con el trabajo que realizan.

Tabla 28 En cuanto a los últimos cursos realizados: ¿Hace que tiempo lo realizó?

Opción	Frecuencia	%
1. 0 - 5 meses	8	34,78
2. 6 - 10 meses	0	0
3. 11- 15 meses	5	21,74
4. 16-20 meses	2	8,7
5. 21-24 meses	4	17,39
6. Más de 25 meses	1	4,35
7. No contesta	3	13,04
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En lo referente al tiempo transcurrido desde el último curso, un 34,78% señala que lo realizó hace 5 meses como máximo y un 21,74% hace unos 15 meses.

Los cursos de formación son formas de acceder al conocimiento, propician cambios, mejoran las competencias y favorecen al desarrollo tecnológico en los docentes.

En los cursos de formación debe haber continuidad, por los datos que se observan los cursos recibidos parecen esporádicos, lo que significaría que no se está cumpliendo con lo dispuesto en el Art. 311 del Reglamento General de la LOEI.

Tabla 29 Como se llamó el último curso/capacitación recibido:

Opción	Frecuencia	%
Acogida y orientación al Magisterio	1	4,76
Actualización curricular	1	4,76
BGU. De Matemáticas	1	4,76
Computación	1	4,76
Desarrollo del Pensamiento	2	9,52
Didáctica del pensamiento crítico	3	14,29
Excel Intermedio	1	4,76
Informática Educativa	1	4,76
Introducción al BGU en Química	1	4,76
Lectura crítica	1	4,76
Lectura crítica, curriculum	1	4,76
Mejoramiento Profesional en CC.NN	1	4,76
Pedagogía	1	4,76
Pedagogía-Habilidades Lingüísticas	1	4,76
PNL y Coaching/Cultura de Paz y Prevenc.	1	4,76
Reforma Curricular	1	4,76
TOTAL	21	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Por los resultados que presenta el cuadro N.- 29 se puede determinar que los docentes han tenido cursos en diferentes temáticas, todos ellos de mucha utilidad para la tarea educativa, el mayor porcentaje es del 14,29% corresponde al curso sobre Didáctica del pensamiento crítico.

Las orientaciones de los cursos de formación hacen que los docentes tengan integración y equilibrio en su saber, su saber y su ser, entre su preparación científico-académico, su habilidad didáctica y su formación ética, Chavarría (2011).

Si se desea un verdadero cambio y una transformación efectiva en el campo educativo la mejor manera será hacer que el maestro se apropie de esta necesidad de formación y lo considere imprescindible para un mejor desempeño laboral.

Tabla 30 En cuanto a los últimos cursos realizados: Lo hizo con el auspicio de:

Opción	Frecuencia	%
1. Gobierno	14	60,87
2. De la institución donde labora	0	0
3. Beca	0	0
4. Por cuenta propia	6	26,09
5. No contesta	2	8,7
1,3.	1	4,35
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La tabla 30 presenta información acerca de los auspiciantes de los últimos cursos realizados, y se puede observar con claridad que los docentes expresan en un número de 14, equivalente a un 60,87% que el curso que lo realizó fue sufragado por el Gobierno, únicamente 6 maestros, con porcentaje del 26,09% dice que lo realizó por cuenta propia, 2 maestros que equivale a un 4,35% no contestan.

Estos datos consignados merecen un análisis profundo, en primer lugar, se puede decir que: es satisfactorio conocer que el Gobierno si propicia cursos de formación y actualmente se lo realiza a través del Sistema Integral de desarrollo Profesional SiProfe, pero los cursos que ofertan no están relacionados directamente con las necesidades de los docentes del bachillerato técnico, éstos se orientan a las asignaturas básicas, sin embargo por lo observado los maestros si aprovechan de los mismos.

Pero al tratarse de asignaturas técnicas asistir a un curso privado resulta muy oneroso, por ejemplo en Contabilidad, los docentes de ésta área necesitan capacitarse en la aplicación de las NIFFS, NICS, Estados Financieros, Distribución de Utilidades, Presentación de anexos y este año sobre Ratios Financieros, Presupuestos del sector Público, Talento Humano, etc., esto es sólo un ejemplo, estoy segura que todas las especialidades técnicas requieren de formación, capacitación y material para poder desarrollar la parte cognitiva con sus alumnos.

El currículo del bachillerato técnico viene dado por competencias, el maestro, por su cuenta, debe buscar información y tratar de conseguir material para compartir sus conocimientos con sus alumnos. Si bien el internet es una gran ayuda, pero la información que allí se encuentra constituye una mínima parte.

Tabla 31 Ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años

Opción	Frecuencia	%
1. Si	5	21,74
2. No	15	65,22
3. No contesta	3	13,04
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La tabla 31, demuestra que solamente 5 maestros, es decir apenas un 21,74% de los docentes del colegio investigado ha impartido cursos, el 80% de maestros, sumando los que no contestan, no lo han hecho.

Si los directivos de la institución educativa dieran la oportunidad y las facilidades, los docentes del bachillerato técnico, estarían en capacidad de preparar y estructurar cursos de formación de acuerdo a sus reales necesidades, con la ayuda de la tecnología, trabajo en equipo con los miembros de las áreas técnicas y decisión se haría realidad la capacitación en las propias instituciones y con los propios docentes.

Tabla 32 ¿Cuál es el último curso que impartió?

Opción	Frecuencia	%
Técnicas del aprendizaje activo	1	25
Computación Básica	1	25
Preparación para examen de ingreso a U.	1	25
Ofimática	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 32, se aprecia los nombres de los cursos que han impartido los docentes, son temas importantes pero ninguno de ellos tiene relación con las asignaturas del bachillerato técnico, de las especialidades con que cuenta la institución investigada, es necesario que los directivos propicien cursos de formación con su propio elemento.

Tabla 33 ¿Es importante seguirse capacitando en temas educativos?

Opción	Frecuencia	%
1. Si	21	91,3
2. No	0	0
3. No contesta	2	8,7
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La tabla 33, trae una respuesta positiva de los docentes, 21 maestros de los 23, equivalente a un 91,30% definitivamente dicen sí a la capacitación, sin importar su nivel de formación, así debe ser la respuesta de los verdaderos maestros que conocen que a través de la formación profesional se prepara al maestro para profesionalizarse y obtener un título de tercer o cuarto nivel.

Mediante el desarrollo profesional se perfeccionan para ejercer una especialidad dentro de su profesión.

Con la capacitación se llega a la adaptación de un maestro a una función, preparándole adecuadamente de manera sistemática y organizada.

Como se dijo anteriormente, los docentes del bachillerato tienen títulos en otras profesiones, pero que de acuerdo a los requerimientos del sistema educativo, formaron parte del magisterio para impartir conocimientos de módulos y asignaturas técnicas, entonces, son estos docentes los que necesitan formación.

Tabla 34 ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

Opción	Frecuencia	%
1. Presencial	8	34,78
2. Semipresencial	4	17,39
3. A distancia	5	21,74
4. Virtual/Vía Internet	1	4,35
5. No contesta	1	4,35
1,4.	2	8,7
2,3.	1	4,35
2,3,4.	1	4,35
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 34 se les pregunta a los docentes, cómo les gustaría recibir la capacitación y se les presenta algunas opciones, 8 maestros que representan un 34,78%, dicen que les gustaría de forma presencial, 5 maestros, con un porcentaje del 21,74% a distancia y 4 con un porcentaje del 17,30% dice que semipresenciales, algunos de manera combinada.

Los maestros están consientes de los avances tecnológicos, la educación abierta, a distancia ocupa la segunda opción de formación que prefieren los docentes.

La modalidad a distancia ha hecho que la educación como expresa Patiño F. (2012) “no sea un privilegio de pocos, sino que se le reconoce como un derecho de todos”.

Como una respuesta a los nuevos retos educativos de los cuales se ha hablado durante todo del desarrollo de este trabajo, hoy existe la posibilidad de acudir a la tecnología acompañada del saber, y utilizar todos los recursos que nos ofrecen los medios de comunicación.

La educación a distancia implica un esfuerzo personal, pero con la libertad de fijarse sus propias metas y la ruta para alcanzarlas, se puede disfrutar del aprendizaje de manera libre y al ritmo que nos proponamos, desde luego con la ayuda tutorial y de la institución educativa superior.

Esta modalidad de estudio permite al docente con la ayuda de la Internet, fijarse niveles de formación cada vez, más elevados y obtener reconocimientos por su eficacia, lo que debe haber una decisión personal que nada le detenga solo su propia voluntad.

Sin embargo, la modalidad de estudio presencial y semipresenciales sigue teniendo mucha acogida a todo nivel, aunque la jornada de trabajo actual es una limitante.

Tabla 35 En qué horario le gustaría recibir los cursos presenciales o semipresenciales?

Opción	Frecuencia	%
1. Lunes a viernes	10	43,48
2. Fines de semana	4	17,39
3. No contesta	9	39,13
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La tabla 35, demuestra la preferencia de los horarios por parte de los docentes, 10 maestros, que equivale a un 43,48% le gustaría de lunes a viernes, 4 maestros con un porcentaje del 17,39% los fines de semana, 9 maestros, con un 39,13% no contestan.

Asistir a una formación de lunes a viernes, significa que, se deben hacer reajustes a la jornada laboral y proponer horarios vespertinos o nocturnos, aplicando las disposiciones legales en lo referente a los permisos por formación presencial.

Los fines de semana son una buena opción para la formación semipresencial, pero esto significa renunciar a un espacio de compartir con la familia, aspecto vital para la convivencia, sin embargo es ésta misma quien debe dar el apoyo necesario para la autorrealización de sus miembros, lo que a la postre redundará en una mejor persona, motivada, con un autoestima alta. Lo importante es la calidad de tiempo que se dedique a la familia.

Tabla 36 Temáticas en la que le gustaría capacitarse.

Opción	Frecuencia	
1. Pedagogía educativa	14	
2. Teorías del Aprendizaje	8	
3. Valores y educación	5	
4. Gerencia/Gestión educativa	6	
5. Psicopedagogía	7	
6. Métodos y recursos didácticos	8	
7. Diseño y planificación curricular	7	
8. Evaluación del aprendizaje	10	
9. Políticas educativas para la administración	0	
10. Temas relacionados con las materias a su cargo	6	
11. Formación en temas de mi especialidad	7	
12. Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	
13. Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	
14. No contesta	0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Las respuestas referidas en la tabla 36, constituyen la clave para determinar las verdaderas necesidades formativas de los docentes encuestados. Esta tabla contenía preguntas abiertas es por ello que se sumaron las que se repetían y no se pudo establecer porcentajes, pero se observa con claridad que la mayor frecuencia se determina en 14 requerimientos para tener un formación en un temática como la Pedagogía Educativa, justamente porque son maestros que no son profesionales en la educación.

El siguiente tema con más alta puntuación es el relacionado con la Evaluación del aprendizaje, Temática que como se expresó en la tarea educativa necesita de manera urgente una redimensión y debe ser acogida esta petición por las instituciones educativas superiores, para preparar docentes de cuarto nivel especializados en evaluación del aprendizaje.

La evaluación debe ser integral, porque evaluar no solo es medir resultados y calificar, Galicia M.(2012). Si bien la finalidad de la evaluación establece tres momentos; y, puede ser diagnóstica, porque permite conocer el estado actual, formativa para conocer el desarrollo del proceso y la necesidad de ajustar las desviaciones y buscar una mejora, y la sumativa, identificación de lo sucedido, al final sólo representa un número que determina solamente la aprobación o reprobación de un año.

De acuerdo a los estándares relacionados con la evaluación, se debe implementar estrategias de evaluación para lograr los objetivos del aprendizaje.

Permite realizar una retroalimentación e informar oportunamente del aprendizaje, pasar de una evaluación tradicional a una auténtica, que se caracteriza por hacer que los alumnos resuelvan activamente las tareas complejas usando conocimientos previos, el aprendizaje reciente y las habilidades más importantes para la solución de problemas reales, se da relevante importancia a la habilidad y toma en cuenta el contexto.

Este tipo de evaluación busca un cambio en la cultura de la evaluación que se aplica, basada en instrumentos estáticos.

Las teorías del aprendizaje, los métodos y recursos didácticos; y, las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, son temáticas de mayor preferencia en las que se quisieran formar los docentes.

Temas con materias relacionadas con las materias que imparte, no tiene mayor aceptación, sería importante también considerarlas.

Tabla 37 De los temas de capacitación señalados, considera usted, que le falta algún tipo de capacitación. En que temas. Especifique:

Opción	Frecuencia
Desarrollo del pensamiento lógico	1
Diseño seguimiento y evaluación de Proyectos, Temas de espe	1
Diseño y Evaluación de proyectos, Evaluación de aprendizajes	1
En Pedagogía y Didáctica	1
En todo porque hay cambios	1
Evaluación	1
Evaluación , Pedagogía, Didáctica, Valores	1
Evaluación, Pedagogía y sus nuevas corrientes, Actualización L	1
Legislación Educativa, Didáctica Oral	1
Metodología -Pedagogía, Evaluación	1
Métodos para trabajar en el aula	1
Nuevas Tec. Apl. A la educ. Temas con relac. A mat.	1
Pedagogía, Didáctica	1
Planificación, Evaluación	1
Planificación, Evaluación	1
Química, Laboratorio. Metodologías y Téc.	1
Tecnología inclusiva	1
Valores	1

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La tabla 37, agrupa preguntas de tipo abiertas, donde los docentes tienen la opción de contestar a la pregunta de manera espontánea de acuerdo a su sentir y a sus necesidades.

Son varias las temáticas sobre las que requieren formación, sin embargo el tema sobre evaluación se repite, lo que coincide con los datos de la tabla 36, que si bien la opción 1 en esta tabla tiene 14 requerimientos, en segundo lugar se encuentra la evaluación de aprendizaje con 10 peticiones, estos datos pueden orientar a seleccionar el tema del curso de formación a desarrollarse como resultado del trabajo de investigación.

Tabla 38 Cuáles son los obstáculos que se presentan para no poder capacitarse:

Opción	Frecuencia
1. Falta de tiempo	13
2. Altos costos	6
3. Falta de información	5
4. Falta de apoyo de autoridades de la institución en donde labora	3
5. Falta de temas acordes con su preferencia	6
6. No es de su interés la capacitación	1
7. No contesta	2

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 38, se exponen los obstáculos que se presentan y por los cuales el docente no puede capacitarse, la de mayor frecuencia es la falta de tiempo y ya se había mencionado en tablas anteriores y es justamente por la jornada de trabajo actual, aunque durante muchos años con la jornada única que se daba existía tiempo para estudiar y muchos maestros si aprovecharon para obtener su titulación en tercer y cuarto nivel.

Ante este obstáculo queda la modalidad de estudio Abierta, a distancia y en línea, para la cual también hay que dedicar su tiempo, pero con disciplina en el estudio y dedicación, es una buena opción para los tiempos actuales.

Otro obstáculo son los altos costos, que si bien es verdad que con los sueldos que perciben los maestros, es difícil asignar un valor para educación, no es imposible y existen facilidades como los créditos del IECE, diferir el pago con tarjetas de crédito, optar por una formación en un universidad pública, etc., lo importante es querer formarse.

Tabla 39 Cuales son los motivos que se presentan para que usted no se capacite, Otros motivos, ¿cuáles?

Opción	Frecuencia	%
Falta de apoyo del gobierno	1	50
La jornada de 8 horas	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 39, los docentes expresan que a más de los motivos expuestos en la tabla anterior, la falta de apoyo del Gobierno y la jornada de 8 horas son obstáculos para formarse. Sería importante superar estas dificultades y con esfuerzo y buena voluntad encontrar el espacio adecuado, porque el conocimiento siempre es incompleto y requiere estar siempre trabajando en la producción del mismo en beneficio propio y de la sociedad y en caso específico del docente, en beneficio de sus alumnos.

Tabla 40 ¿Cuáles son los motivos por los que se imparte cursos/Capacitaciones?

Opción	Frecuencia
1. Aparición de nuevas tecnologías	6
2. Falta de cualificación profesional	2
3.Necesidades de capacitación continua y permanente	7
4. Actualización de leyes y reglamentos	6
5.Requerimientos personales	4
6. Otros especifique...	0
7. No contesta	1

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 40, se observa que 7 docentes dicen que los motivos por los que se imparten cursos son por las necesidades de capacitación continua, y justamente este fue uno de los objetivos de esta investigación, diagnosticar las reales necesidades de formación y capacitación de los docentes encuestados.

Otra razón que encuentran 6 maestros para que se den las capacitaciones, es la aparición de nuevas tecnologías, efectivamente, en el desarrollo de esta investigación se ha hablado en reiteradas ocasiones de los cambios que se han dado en la sociedad y por ende en la educación debido a la aparición de la computadora, su uso provoca en el ser humano como dice Patiño F.(2012) una extensión de la mente y las repercusiones que tiene junto con las tecnologías de la información y la comunicaciones en todas las actividades que realizamos.

Un tercer grupo representativo señala que la capacitación se da por la actualización de Leyes y reglamentos.

En síntesis se puede decir que los docentes tienen una percepción clara de que la necesidad de formación continua y permanente es esencial para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, los avances tecnológicos deben aplicarse también en la sala de clase y son los docentes los que tienen que aprender a utilizarlos mediante la capacitación, además, conocer, analizar y aplicar las leyes y sus reglamentos es otro motivo fundamental para capacitarse.

Tabla 41 Cuáles son los motivos por lo que Ud. Asiste a cursos/Capacitaciones.

Opción	Frecuencia
1. La relación del curso con mi actividad docente	9
2. El prestigio del ponente	0
3. Obligatoriedad de asistencia	2
4. Favorecen mi ascenso profesional	2
5. La facilidad de horarios	3
6. Lugar donde se realizó el evento	0
7. Me gusta capacitarme	8
8. Otros especifique	0
9. No contesta	1

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 41, hay dos respuestas interesantes, 9 docentes expresan que los motivos por lo que asisten a un curso tiene relación con su actividad docente, y 8 docentes porque les gusta capacitarse, es la respuesta más acertada, porque como dice Chiavenato (2007), el aprendizaje produce un cambio de conducta en las personas y la capacitación debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, el docente debe pensar y actuar de esta manera, porque es un ser excepcional que tiene una tarea muy especial que cumplir.

Tabla 42 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un Curso/capacitación:

Opción	Frecuencia	%
1. Aspectos teóricos	1	4,35
2. Aspectos técnicos/prácticos	5	21,74
3. Ambos	16	69,57
4. No contesta	1	4,35
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 42, ante la pregunta de qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación, 16 maestros que representan el 69,57% expresan que los aspectos teóricos y prácticos son necesarios para que tenga éxito un curso de capacitación. Aspectos que deben ser considerados al momento de estructurar un curso de formación.

Completamente de acuerdo, la capacitación no solo se debe centrar en una explicación teórica y una cantidad voluminosa de material de lectura, el facilitador de un curso de capacitación debe procurar que los participantes en una formación o capacitación realicen prácticas para poder aplicarlos en la sala de clase con sus alumnos, en su contexto con sus compañeros e incluso en su ambiente familiar.

Tabla 43 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años:

Opción	Frecuencia	%
1. Si	11	47,83
2. No	11	47,83
3. No contesta	1	4,34
TOTAL	23	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

La tabla 43, sobre la pregunta si la institución donde laboran los docentes, es decir el Colegio Técnico Chiquintad, ha propiciado cursos de capacitación, las respuestas están divididas, 11 maestros dicen que sí y otros 11 docentes dicen que no.

El horario de trabajo actual de los docentes facilita en gran medida para que las instituciones propicien cursos de formación a los docentes. Dentro de cada institución existe un elemento muy preparado que debe ser aprovechado, se cuenta con tecnología y los temas de capacitación podrían ser sugeridos por los mismos docentes. Quien más que ellos para conocer las necesidades más urgentes.

Tabla 44 Conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

Opción	Frecuencia	%
1. Si	4	17,39
2. No	15	65,22
3. No contesta	4	17,39
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

En la tabla 44, un porcentaje del 65,22, es decir 15 maestros no conocen que las autoridades de la institución estén elaborando proyectos, seminarios o cursos de capacitación, 4 maestros que equivale a un porcentaje del 17,39%, dicen que sí, y cuatro docentes con un porcentaje del 17,39% no contesta.

Se debe tener presente que la actividad de la capacitación descansa en una política que reconoce el entrenamiento como responsabilidad de cada administrador o directivo de una institución.

Los múltiples requerimientos por parte de los estamentos superiores hacen que la gestión directiva dedique la mayor parte de su tiempo a la organización de la parte física y se descuide la planificación de capacitación del personal, a pesar de ser un parte fundamental para el mejoramiento de la institución.

Tabla 45 En caso de existir cursos, éstos se realizan en función de:

Opción	Frecuencia
1. Áreas de conocimiento	4
2. Necesidades de actualización	5
3. Leyes y reglamentos.	3
4. Asignaturas que Ud. imparte.	5
5. Reforma curricular.	2
6. <i>Planificación y programación curricular</i>	4
7. Otros especifique...	0
8. No contesta	8

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Las respuestas de la tabla 45, en lo referente a que en función de qué se dan los cursos, las respuestas son muy variadas, 5 maestros dicen que de acuerdo a las asignaturas que se imparten, 4 de acuerdo a las áreas de conocimiento y 4 expresan que se dan por la planificación y programación curricular, en realidad son los aspectos en los que siempre se programa una capacitación.

Sería importante planificar un curso sobre Relaciones Humanas, en los que se mezclen la teoría y la práctica, que mucha falta hacen en las instituciones educativas; y, en vista de que es costoso contratar a un especialista se puede aprovechar del propio elemento que existe y muy capaz, en la propia institución o acudir a instituciones públicas como el Ministerio de Relaciones Laborales o departamentos de Recursos Humanos de instituciones sean pública o privadas.

Tabla 46 Los directivos de su institución fomentan la participación del Profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

Opción	Frecuencia	%
1. Siempre	8	34,78
2. Casi siempre	2	8,7
3. A veces	2	8,7
4. Rara vez	7	30,43
5. Nunca	1	4,35
6. <i>No contesta</i>	3	13,04
TOTAL	23	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Chiquintad

Elaboración: María Orellana Merchán

Las respuestas que se observan en esta tabla son significativas porque es bueno que los directivos fomenten y alienten la capacitación del profesorado, esto va a redundar en su propio beneficio, un docente formado, es un elemento motivado, con una autoestima elevada, que hará de su trabajo un lugar de encuentro muy satisfactorio entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

Sin embargo los resultados de esta tabla no concuerdan con las respuestas de la tabla 31 que dicen que ningún curso ha sido auspiciado por la institución educativa donde laboran.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION

El curso de formación que se propone en este apartado responde a las necesidades detectadas a los docentes que laboran en el bachillerato del Colegio Técnico Chiquintad; tiene por objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados en el diagnóstico y análisis realizado.

4.1 Tema del Curso

El Tema propuesto es:

APLICACIÓN DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD EN EL AULA

4.2 Modalidad de estudio

En la tabla 34 de la tabulación de datos de esta investigación, se puede observar que 8 de los 23 docentes encuestados, equivalente a un 34,78% le gustaría recibir una capacitación en forma presencial, 5 docentes, que equivale a un 21,74% a distancia; y, a 4 maestros semipresenciales.

En vista de los resultados obtenidos mi propuesta es que el curso de formación tenga la modalidad de presencial, 45 horas, por tanto se desarrollaría durante 9 sábados, en un horario de 8h00 a 13h00 para que los docentes puedan asistir los sábados, se negociará con las autoridades y los docentes en vez de terminar su jornada a las 15:30h lo hagan a las 14h00, cada día se ganaría 1 hora y media por 5 días a la semana que serían 7 horas y media durante ocho semanas, este tiempo se recuperaría en los 9 sábados que daría un total de 45 horas del curso de capacitación presencial y 15 horas a distancia con trabajo autónomo para completar las 60 horas.

4.3 Objetivos

Objetivo General

- ✓ Lograr que los docentes a través de la aplicación de los estándares de calidad en el aula, desarrollen prácticas pedagógicas que permitan que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva mediante la utilización de recursos adecuados.

Objetivos específicos

- ❖ Capacitar a los docentes sobre técnicas participativas a fin de que la sala de clase sea un espacio para compartir experiencias, debatir y sostener opiniones, promoviendo prácticas y actividades grupales.
- ❖ Dar a conocer a los docentes la correcta aplicación de varias técnicas e instrumentos que deben aplicarse en el proceso de la evaluación auténtica, a fin de que los resultados del aprendizaje se constituyan en oportunidades para aprender y no un fracaso para el estudiante.
- ❖ Incentivar a los maestros para que a través de esta capacitación se involucren aún más en el proceso de enseñanza - aprendizaje y se comprometan a desarrollar sus propias competencias, tanto como personas y como profesionales.

4.4 Dirigido a:

Los 23 docentes del Bachillerato del Colegio “Técnico Chiquintad”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, parroquia rural Chiquintad.

4.4.1 Nivel Formativo de los destinatarios

Este curso de capacitación se ubica dentro de un nivel tres, es decir estará dirigido a docentes que tienen una amplia experiencia en su labor docente, superior a los 5 años, mismo que les permitirá desarrollar aspectos relacionados con habilidades pedagógicas aplicables a las asignaturas del tronco común y de los módulos formativos y básicos transversales del bachillerato técnico.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Desarrollar habilidades básicas para manejo de la internet
- Habilidades elementales en investigación de temas.
- Conocimientos básicos para el manejo de una computadora personal o de escritorio.
- Conexión a internet

- Contar con una pantalla y un proyector
- Manejo de los estándares de calidad
- Manejo de documentación legal como la LOEI, Reglamento de la Ley de Educación.
- Acceso a un laboratorio de computación.

4.5 Breve descripción del curso

Los siguientes temas se desarrollarán en los 9 sábados de duración del curso.

4.5.1 Contenido del curso

Los estándares de desempeño profesional, tienen por objeto orientar la mejora de la labor profesional de los docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano (Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares de calidad educativa).

El reto que deben enfrentar las instituciones educativas está en ofrecer a la sociedad en general una educación de calidad, mediante el mejoramiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Constituye una prioridad estudiar, analizar y aplicar el uso de los estándares de desempeño profesional, pues a través de ellos se podrá:

- Guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar la labor educativa de los docentes.
- Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento de la enseñanza en el aula.
- Monitorear el proceso y logro de los estudiantes mediante la evaluación y retroalimentación.

A través de la formación docente se pretende avanzar en las prácticas pedagógicas.

Lopera (2004) dice “Se requieren cambios trascendentales en el ser del maestro, es decir, docentes que se permitan pensar su acto educativo con sensibilidad humana, con solidaridad, ética y con profundo amor pedagógico, en otras palabras un maestro posibilitador y no un maestro que genere barreras”.

Enfatizando lo manifestado por el autor se puede expresar que a ello se pretende llegar mediante este curso de capacitación, porque a través de los estándares de aprendizaje se van a ver los logros que se esperan alcanzar con los conocimientos, habilidades y actitudes de los estudiantes guiados por los docentes.

En este curso, se ofrece una capacidad de conocimiento y sobre todo de reflexión sobre el mejoramiento educativo, intentando ofrecer una oportunidad para construir criterios de acción que busquen promover el nuevo concepto de maestro, reflexivo, sensible, participativo, competente que aplique las prácticas pedagógicas en beneficio de los alumnos dentro del aula de clase.

PLANIFICACION Y ACTIVIDADES DEL CURSO

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	FECHAS 2014	Nº DE HORAS
LOS ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> *Motivación y ambientación *Entrega de materiales. *Presentación de un video sobre la Realidad de la Educación en América Latina * Conformación de grupos de discusión. Conferencia sobre los estándares de Calidad en la Educación. 	<p>Sábado 15 de febrero</p> <p>(8H00 a 13H00)</p>	5H00
ESTANDARES DE GESTION ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> *Diapositivas en Power Point *Grupos de trabajo para leer el documento. *Síntesis del documento. *Exposición de los grupos. 	<p>Sábado 22 de febrero</p> <p>(8H00 a 13H00)</p>	5H00
ESTANDARES DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> *Utilización de organizadores gráficos para la exposición del tema. *Mesa redonda para el análisis y discusión. 	<p>Sábado 15 de Marzo</p> <p>(8H00 a 13H00)</p>	5H00
ESTANDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE DE AULA	<ul style="list-style-type: none"> *Realización de un foro para la discusión del tema con la participación de los directivos, instructor y docentes seleccionados. 	<p>Sábado 22 de marzo</p> <p>(8H00 a 13H00)</p>	5H00
	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición de un video de 		

PLANIFICACION CURRICULAR POR DESTREZAS Y COMPETENCIAS	motivación sobre el tema. *Elaboración de una planificación microcurricular por competencias, utilizando el proceso didáctico de Anticipación, Construcción del conocimiento y Consolidación.	Sábado 19 de Abril (8H00 a 13H00)	5H00
METODOS, TECNICAS, RECURSOS DIDACTICOS	*Lectura de métodos, técnicas y recursos que deben utilizarse en el aula de clase. *Trabajo en grupo *Exposición de trabajos utilizando el proyector.	Sábado 26 de Abril (8H00 a 13H00)	5H00
ESTANDARES REALCIONADOS CON LA EVALUACION	*Lectura de la parte pertinente del Reglamento de la LOEI. *Semejanzas y diferencias de una evaluación y tradicional y una auténtica. *Grupos de trabajo para su discusión.	Sábado 17 de Mayo (8H00 a 13H00) Sábado 31 de Mayo (8H00 a 13h00)	5H00 5H00
PRUEBA ESTRUCTURADA	*Aplicación de un cuestionario a los participantes *Clausura , acto especial	Sábado 7 de Junio	5H00

4.5.2 Temas y subtemas del curso

4.5.2.1 Los estándares de calidad educativa

¿Qué es un estándar?

En un documento de la UNESCO (1977) se establece que “los estándares se constituyen para generar acciones que conduzcan a la implementación de tareas para alcanzarlas”.

La comprensión clara del significado de los estándares ayudará a los docentes para que lleven adelante acciones en el ámbito educativo, dando seguridad y confianza al desempeño del quehacer cotidiano, tratando de mejorar cada vez más.

La puesta en práctica de los estándares permitirá aplicar un gran número de innovaciones en el sistema educativo y sobre todo rendir cuentas a la sociedad por el servicio que se ofrece en el ámbito educativo

-La necesidad de estándares en la educación.

El documento mencionado, establece que la calidad de cualquier servicio lo determina el usuario, para poder hablar de calidad se necesita un estándar, en el caso de la educación éstos ayudan a determinar qué es lo que deben y pueden aprender los alumnos.

-Aptitudes, capacidades, competencias y destrezas.

La aplicación de los estándares permite comprender el papel que desempeña el sistema educativo y por ende los docentes, quienes deben responder por las competencias y destrezas que deben lograr los alumnos.

A través de los estándares se puede medir y evaluar la calidad de un sistema educativo.

4.5.2.2 Estándares de gestión escolar y desempeño docente.

Procesos de Gestión y prácticas institucionales.

En los estándares de calidad educativa diseñados por el Ministerio de Educación se establecen los estándares de Gestión escolar, que son los procesos de gestión y las prácticas institucionales que ayudarán a asegurar que los estudiantes adquieran los aprendizajes deseados, que sus directivos y docentes se desarrollen profesionalmente y que las instituciones se conviertan en centros que cuenten con la infraestructura y la implementación que permita ofrecer una educación eficiente con calidad.

- El análisis y discusión de estos estándares será una fortaleza para las autoridades y docentes de la institución educativa donde se va a aplicar esta capacitación.

4.5.2.3 Estándares de aprendizaje.

Logros educativos que se esperan alcanzara en los estudiantes.

A través de estos estándares se espera realizar acciones para que los estudiantes alcancen los logros educativos en las distintas fases del proceso educativo, desde la inicial hasta el bachillerato, mediante los conocimientos, las competencias y las destrezas.

4.5.2.4 Estándares de desempeño docente de aula.

Descripciones de lo que debe hacer un profesor competente en el aula de clase.

Estos estándares describen lo que debe hacer un docente competente, se refiere a las prácticas pedagógicas que tienen correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

En el documento “Destrezas con criterios de desempeño” (Agosto 2013) del Ministerio de Educación, se determinan varias prácticas pedagógicas que deben ser conocidas y aplicadas por lo docentes en el aula de clase, con el fin de que los estudiantes desarrollen aprendizajes flexibles.

Va a ser de gran utilidad analizar este documento y organizar grupos de trabajo para realizar prácticas participativas con los docentes.

4.5.2.5.- Planificación Curricular.

En el documento citado se establece que el diseño curricular tiene algunos referentes que deben ser conocidos y desarrollados por los docentes, de manera individual y en grupo en el área académica, mismos que son:

- El perfil de salida
- Los objetivos del área y del año
- Las macrodestrezas
- El eje curricular integrador
- La estructura de las destrezas con criterios de desempeño.

Planificación por bloques y planificación microcurricular

- Proceso didáctico: Anticipación, Construcción del conocimiento y Consolidación

Una buena planificación es la clave para desarrollar destrezas con criterio de desempeño, evitando la improvisación del docente, proponiendo actividades que deba desarrollar en el aula, haciendo de ésta un espacio para compartir experiencias, vivencias, donde haya debate y acuerdos.

4.5.2.6 Métodos, técnicas, recursos didácticos.

Conocimiento y aplicación de los diferentes métodos, técnicas y recursos didácticos.

Es sustancial que los docentes revisen y actualicen algunas técnicas e instrumentos que se aplican en el aula, especialmente en la evaluación, tales como: La observación, la entrevista, la encuesta, la prueba oral (exposición de temas, discusión grupal), prueba escrita (estructurada, no estructurada), prueba objetiva, prueba de libro abierto, sinopsis (mentefactos, mapas conceptuales, diagramas), autoevaluación y coevaluación (cuestionarios).

Se aplicarán todas estas técnicas y recursos didácticos en trabajos que deban realizar los docentes durante el curso de capacitación.

4.5.2.7 Estándares relacionados con la evaluación.

La evaluación es la parte esencial del proceso enseñanza-aprendizaje, en la que se deben aplicar algunos cambios como la evaluación auténtica donde se evalúan las capacidades cognitivas y se incluyen aspectos emocionales, esta evaluación permite una transformación del sistema tradicional.

En los estándares relacionados con la evaluación se requieren evidencias de los resultados del aprendizaje, se quiere que el docente precise el desempeño esencial que deben demostrar los estudiantes, para ello debe saber qué acciones, que conocimientos y que resultados se debe evaluar, lo que se logra mediante la utilización de estrategias de evaluación. Ministerio de Educación. Planificación microcurricular.

En la evaluación auténtica considera una evaluación alternativa, no utiliza instrumentos estáticos, se enfoca en el desempeño, enfatiza la aplicación de las habilidades en el contexto (las competencias) UNESCO (1997).

Lo importante de la aplicación de esta evaluación es que se aplica una retroalimentación constructiva y continua.

En el desarrollo de la capacitación se realizarán prácticas donde se apliquen estrategias de evaluación mediante portafolios, mapas conceptuales, proyectos casos, etc.

4.5.2.8 Prueba estructurada, fichas de evaluación.

Los docentes deben llenar las fichas de evaluación para la aprobación del curso de formación.

4.5.3 Metodología.

Este curso consta de dos fases, una presencial y la otra a distancia. La fase presencial consiste en la exposición de contenidos, talleres de discusión, conferencias, foro, mesa redonda, trabajo en equipo, exposiciones.

En la fase a distancia los docentes deben realizar un trabajo autónomo, que consiste en la realización de investigaciones para reforzar los conocimientos y ejecución de trabajos guiados sobre planificación y técnicas de evaluación.

Las técnicas y métodos que se utilizarán en el desarrollo del curso serán las siguientes:

- 1.- Taller, cada grupo expone planteamiento de casos.
- 2.- Método experiencial, ciclo del aprendizaje, experiencias, reflexión, aplicación, aprendizaje.
- 3.- Técnicas participativas, debate, foro, dinámicas.
- 4.- Exposición, Plenaria

4.5.4 Evaluación.

Autoevaluación y heteroevaluación, elaboración de fichas de autoevaluación y fichas de conocimiento.

Durante el proceso del curso se evaluará de la siguiente manera:

- Asistencia al curso
- Participación en las exposiciones y colaboración en los grupos de trabajo
- Se realizará una evaluación durante el proceso del curso a fin de determinar algunas falencias y hacer algunas adaptaciones.
- El instructor enviará tareas específicas para desarrollar a distancia y tendrá una valoración.
- Habrá una evaluación final respecto a los conocimientos adquiridos a través de un cuestionario.

4.6 Duración del curso.

El Curso de APLICACIÓN DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD EN EL AULA, tendrá una duración de 60 horas. 45 horas serán presenciales durante 9 sábados y 15 horas no presenciales, los docentes deberán realizar en sus tiempos libres y presentarán trabajos investigativos.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.

N°	ACTIVIDADES 2014	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
	ACTIVIDADES INTRODUCTORIAS						
1	Aprobación del curso						
2	Sensibilización a los docentes y Logística.						
3	La Calidad en la Educación						
4	Estándares de gestión escolar y Desempeño docente						
5	Estándares de aprendizaje						
6	Estándares de desempeño docente de aula						
7	Planificación curricular del bachillerato						
8	Métodos, técnicas, recursos didácticos						
9	Sistema de evaluación						
9	Prueba estructurada, fichas de evaluación						

4.8 Costos del Curso.

Los costos que generará este curso son los siguientes:

Logística, traslado a la institución y coordinación con autoridades y docentes	\$100,00
Preparación del curso, materiales: carpetas, esferas, (donación de la Alcaldía)	\$ 0,00
Refrigerio: para 25 personas \$ 25 x 9 sábados	\$225,00
Conexión a Internet sin costo en la Institución	\$ 0,00
Facilitadora	\$ 0,00
Copias de documentos	\$ 20,00
Total	\$345,00

4.9 Certificación.

Se entregará un certificado de asistencia, a los docentes que completen los siguientes requisitos:

- ✓ Asistencia al curso: mínimo 7 sábados
- ✓ Aprobación de prueba de evaluación el 80%
- ✓ Aprobación de trabajos a distancia, mínimo 90%



4.10 Bibliografía

LOPERA, J. (2004). *Una propuesta para promover prácticas educativas*.

MUNCH, L., GALICIA,E.,JIMENEZ ,S.,PATIÑO, F.PEDRONNI,F.(2011). *Administración de Instituciones Educativas*. Trillas. México

Ministerio de Educación. (15 de 02 de 2013).*Estándares de calidad educativa*. Obtenido de <http://educación.gob.ec/category/estándares-i/>

Ministerio de Educación. (s.f.) Información general. Obtenido de

<http://educación.gob.ec>

Destrezas con criterio de desempeño. Ministerio de Educación (Agosto de 2013) *Planificación Microcurricular. Plan de capacitación para administradores institucionales*.

CONCLUSIONES

- Se ha realizado una fundamentación teórica relacionada con las Necesidades de Formación de los docentes que laboran en el bachillerato, mediante la investigación de aspectos relacionados con el análisis de la persona, el análisis organizacional y el de la tarea educativa.
- Mediante la tabulación, el análisis y comparación de los datos obtenidos en la encuesta realizada a los docentes del bachillerato del colegio Técnico “Chiquintad”, se ha determinado que el 91,30% de maestros dicen si a la formación y capacitación especialmente en temas sobre pedagogía y evaluación del aprendizaje.
- Los docentes tienen un reto que cumplir y es mejorar la calidad en la educación, la aplicación de técnicas y métodos actuales en la planificación y evaluación requieren de una preparación continua que debe ser promovida por sus propios directivos.
- Los maestros deben hacer del aula de clase un espacio para debatir, conversar y compartir experiencias, en base a ello se ha diseñado un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Chiquintad”, sobre Aplicación de los Estándares de Calidad en el Aula, con una modalidad presencial y semipresencial de acuerdo a sus requerimientos.

RECOMENDACIONES

- La información recabada en la investigación debe servir como un punto de partida para identificar otras necesidades formativas relacionadas con el aspecto personal de los docentes, el análisis organizacional y la tarea educativa para lograr calidad en la educación, lo que se propone en las políticas educativas.
- Las respuestas de los docentes dispuestos a recibir formación es mayoritaria, sin importar su edad y los años de servicio en el magisterio, sería importante adecuar los horarios y las modalidades de estudio para que tengan la oportunidad de completar su pregrado y desarrollarse profesionalmente.
- Aunque el nivel de formación de los maestros del Colegio Técnico Chiquintad es bastante aceptable, aun quedan muchos que requieren una formación de cuarto nivel, quienes expresan que les gustaría una maestría en Pedagogía, si este sentir es mayoritario sería bueno que la UTPL gestione esta maestría
- Elaborar un curso de formación docente sobre Aplicación de los Estándares de calidad en el Aula que va a mejorar los conocimientos y favorecerá al desarrollo de las capacidades en el aula de clase, especialmente en lo relacionado al proceso de evaluación donde se requiere un cambio sustancial de la evaluación tradicional a una evaluación auténtica mediante la aplicación de técnicas y procedimientos por competencias.
- El análisis de los resultados de la presente investigación debe ser conocida y servir para que las autoridades e instituciones de educación superior gestionen lo pertinente para formar y capacitar a los docentes que trabajan especialmente en el bachillerato.

BIBLIOGRAFÍA

CHAVARRIA, M., (2011). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Trillas.

CHIAVENATO, I., (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 2007 Mc Graw.

DAFT, R., (2007). *Teoría y Diseño Organizacional*. México. 9na. Edición.

DIAZ, J., (2005). *La evaluación formativa como instrumento de aprendizaje en Educación Física*.

JARAMILLO, F., (2012). *Proyecto de Investigación I y II*. Loja-Ecuador, Editorial EdiLoja.

GARCIA, M.R., (2006). *La Formación Continua: Estudio de las necesidades formativas en el ambiente empresarial de Cantabria*. Santander. Servicio de publicaciones de la Universidad de Cantabria.

GUILLEN, M., (2010). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid (España)

GONZALEZ, M., NIETO, J., PORTELA, A., MARTINEZ, J. (2008). *Organización y Gestión de Centros escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid España.

MARTÍNEZ, B (1975). *El Perfeccionamiento del Profesorado*, Ediciones Amaya.

MARTINEZ, F (2011). *Tecnología Educativa para la Gestión. Guía Didáctica*. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Ministerio de Educación. (2012) *Estándares de Desempeño Profesional Docente-Directivo*. Quito- Ecuador.

MORENO, J., y GARCIA, R., (2008) *El profesorado y la secundaria: ¿demasiados retos?*. 2da. Edición.

MUNCH, L., GALICIA, E., JIMENEZ, S., PATIÑO, F. PEDRONNI, F. (2011). *Administración de Instituciones Educativas*. Trillas. México

NARANJO, G., y HERRERA, L., (2006) *Currículo por Competencias para una formación humana integral*. Ambato- Ecuador.

Registro Oficial N° 400. (29 de Agosto de 2001). *Acuerdo Ministerial 3425*. Quito.

Registro Oficial N°417. (31 de marzo de 2011) *Ley Organiza de Educación Intercultural*. Quito.

Suplemento LOEI N°. 754, (26 de julio de 2012). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.

PAREDES, E., (2002) *Taller de Lectura y Redacción I (3)* Trillas. México.

TEJADA, J. et al. (2007). *Formación de Formadores. Escenario Institucional*. Madrid España. Editorial Thompson.

VALENZUELA, J., (2012). *Evaluación de instituciones educativas*. México

ZUBIRIA, J. (2003). *De la escuela nueva al constructivismo: un análisis crítico*.

ANEXOS

Esc. María Cecilia Merchan



Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA

Mgs. Mariana Buele Maldonado
CORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Autorizada la investigación
efraim bue
Colegio Nacional Técnico
"CHICHINTAD"
RECTORADO
Chichintad - Cuenca

• **Re: envio de matriz de resultados**

necesidades formativas UTPL (necesidadesformativas2012@gmail.com)
14/01/2013

Para: maria orellana merchan



Buenas Tardes
Maria

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

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

Código del investigador:
A2U.042-015

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: <u>Colegio Chiquinda</u>											
1.2. Provincia:				Ciudad:							
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	(1)	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4		
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico			(6)		
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:											
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios											
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservaría	4	
e. Otra, especifique cuál:											
Bachilleratos Técnicos Industriales:											
BACHILLERATO	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:							
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
TÉCNICO	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:										
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:											
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:											
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente):						NO		2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino			1	Femenino			(2)						
2.3 Estado civil		Soltero		2	Casado		(3)	Viudo		4	Divorciado		5		
2.2. Edad (en años cumplidos):		34													
2.3. Cargo que desempeña:		Docente			(6)	Técnico docente			7	Docente con funciones administrativas			8		
2.4. Tipo de relación laboral:		Contratación indefinida			9	Nombramiento		(10)	Contratación ocasional			11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:		Tiempo completo			(12)	Medio tiempo			13	Por horas			14		

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel: SI NO

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:	Evaluación
b. PhD	4	En el ámbito educativo. Especifique:	
		En otro ámbito. Especifique:	telecomunicaciones

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:	15 días						
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:	Asesoría y orientación al Magisterio						
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 NO

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

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

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 Fines de semana

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:

✓ Tecnología inclusiva

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 los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:

(señale una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN