



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
Intisana, provincia de Pichincha, de la ciudad de Quito, en el periodo
lectivo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Astudillo Cervantes, Diego Javier.

DIRECTOR: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Solano Pinzón, Mariana de Jesús

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración

Que el presente trabajo, de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Intisana, provincia de Pichincha, de la ciudad de Quito, en el periodo lectivo 2012 – 2013”** realizado por: Astudillo Cervantes, Diego Javier; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Astudillo Cervantes, Diego Javier; declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Intisana, provincia de Pichincha, de la ciudad de Quito, en el periodo lectivo 2012 – 2013”** de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mg., director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f:
Autor: Astudillo Cervantes, Diego Javier.
Cédula: 1707873533

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación y los frutos del mismo a Dios, a mí amada esposa Nadia, y a mis queridos hijos: Javier, Eduardo y Diego, quienes han sido fuente de inspiración y soporte a lo largo de todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy gracias a Dios por todas las bendiciones otorgadas a diario. Adicionalmente, quiero dejara constancia de mi profundo agradecimiento a todos, quienes de una forma desinteresada, brindaron su ayuda y apoyo para la feliz consecución de esta meta, en particular a mi familia y amigos, a mis compañeros docentes de la institución, y a los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, que me han guiado por este camino de estudio de post grado.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO TEÓRICO	4
1.1. Necesidades de Formación	5
1.1.1. Concepto	5
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	7
1.1.4. Necesidades formativas del docente	8
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (modelos de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y deductivo)	8
1.2. Análisis de las necesidades de formación.	10
1.2.1. Análisis organizacional	11
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.	12
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	13
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	13
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	14
1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	15
1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal) ..	16
1.2.2. Análisis de la Persona	16
1.2.2.1. Formación Profesional	17
1.2.2.1.1. Formación Inicial	17
1.2.2.1.2. Formación Profesional docente	17
1.2.2.1.3. Formación Técnica	18

1.2.2.2.	Formación Continua	18
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	19
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	19
1.2.2.5.	Características de un buen docente	20
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza	21
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	21
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa	22
1.2.3.1.	La función del gestor educativo	22
1.2.3.2.	La función del docente	23
1.2.3.3.	La función del entorno familiar	24
1.2.3.4.	La función del estudiante	25
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	26
1.3.	Cursos de formación.....	27
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente.....	27
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes	28
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	29
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	31
2.	METODOLOGÍA	33
2.1.	Contexto.....	34
2.2.	Participantes	35
2.3.	Diseño y métodos de investigación	40
2.3.1.	Diseño de la investigación	40
2.3.2.	Métodos de investigación	40
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	42
2.4.1.	Técnicas de investigación.....	42
2.4.2.	Instrumentos de investigación.....	44
2.5.	Recursos	45

2.5.1.	Talento humano	45
2.5.2.	Materiales	45
2.5.3.	Económicos.....	45
2.6.	Procedimiento.....	46
3.	DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
3.1.	Necesidades formativas.....	49
3.2.	Análisis de la formación.....	57
3.2.1.	La persona en el contexto formativo	57
3.2.2.	La organización y la formación.....	59
3.2.3.	La tarea educativa.....	63
3.3.	Los cursos de formación	66
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
4.1.	CONCLUSIONES.....	77
4.2.	RECOMENDACIONES.....	79
5.	CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE	81
5.1.	Tema del curso	82
5.2.	Modalidad de estudios	82
5.3.	Objetivos	82
5.3.1.	Objetivo General	82
5.3.2.	Objetivos Específicos.....	82
5.4.	Dirigido a:.....	82
5.4.1.	Nivel formativo de los destinatarios.....	82
5.4.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	82
5.5.	Breve descripción del curso.....	83
5.5.1.	Contenidos del curso.....	83
5.5.1.1.	MÓDULO 0. Aspectos básicos de las TICs	83
5.5.1.2.	MÓDULO 1. Los Entorno de Aprendizaje Personales (EAP).....	83
5.5.1.3.	MÓDULO 2. Estrategias para la gestión de la información digital y en papel	84

5.5.1.4.	MÓDULO 3. Compartir y difundir contenido educativo dentro y fuera del aula.	85
5.5.1.5.	MÓDULO 4. Pautas de seguridad digital en la red	85
5.5.1.6.	MÓDULO 5. Manejo de Plataformas de e-Learning	86
5.5.2.	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	87
5.5.3.	Metodología	87
5.5.4.	Actividades	88
5.5.5.	Evaluación	89
5.6.	Duración del curso	89
5.7.	Cronograma de actividades a desarrollarse	90
5.8.	Costos del curso	92
5.9.	Certificación	92
5.10.	Bibliografía	93
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
7.	ANEXOS	96
	Anexo A: Carta de solicitud personal	97
	Anexo B: Carta de solicitud UTP	98
	Anexo C: Cuestionario de “Necesidades de Formación”	99
	Anexo D: REFERENCIAS FOTOGRÁFICAS	103
	Anexo E: GRÁFICAS RELACIONADAS CON CADA UNO DE LOS ASPECTOS	106
	Anexo F: TABLAS PARTICULARES DE CADA UNO DE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA “PRÁCTICA PEDAGÓGICA”	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Participantes	36
Tabla 02: Género de los Docentes.....	36
Tabla 03: Estado civil.....	37
Tabla 04: Edad	37
Tabla 05: Cargo	38
Tabla 06: Tipo de relación laboral	38
Tabla 07: Tiempo de dedicación	39
Tabla 08: Nivel de formación más alto	39
Tabla 09: Relación de costos del proceso de investigación	46
Tabla 10: Su título tiene relación con el Ámbito educativo	49
Tabla 11: Su profesión tiene relación con otras profesiones	49
Tabla 12: Relación del Post grado (4° nivel)	50
Tabla 13: Agrado por seguir estudios de 4° nivel.....	51
Tabla 14: Agrado por seguir estudios de 4° nivel	51
Tabla 15: Importancia de seguir capacitándose en temas educativos	52
Tabla 16: ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?	52
Tabla 17: Horarios de los cursos Presenciales o Sema presenciales	53
Tabla 18: ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?*	54
Tabla 19: ¿Cuáles son los obstáculos para capacitarse?*	54
Tabla 20: Motivos para los cursos y capacitaciones*	55
Tabla 21: Motivos para asistir a cursos de capacitación*	56
Tabla 22: Aspectos de mayor importancia en un curso de capacitación	56
Tabla 23: La persona en el contexto formativo	57
Tabla 24: La institución en que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años 59	
Tabla 25: Conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando cursos o seminarios de capacitación.	59
Tabla 26: Si hay cursos, estos se realizan en función de:	60
Tabla 27: Los directivos de su institución fomentan la participación de profesores en curso que promueven su formación permanente	61
Tabla 28: La organización y la formación	62
Tabla 29: Las materias que imparte tienen relación con su preparación profesional... 63	
Tabla 30: Año de Bachillerato en que imparte su asignatura	64
Tabla 31: <i>Tarea educativa</i>	65
Tabla 32: Número de cursos en los dos últimos años	66
Tabla 33: Total de horas de capacitación	67
Tabla 34: Tiempo en el realizó el último curso	68
Tabla 35: Auspicio del último curso	68
Tabla 36: Ha impartido cursos en los dos últimos años	69
Tabla 37: Análisis de Formación, Media por puntuación	70
Tabla 38: Análisis de Formación, Porcentaje por puntuación	70
Tabla 39: Gastos y costo total del curso	92
Tabla A: Medias de los puntajes por cada aspecto referido a la práctica pedagógica . 71	
Tabla B: Medias de los puntajes por cada aspecto referido a la práctica pedagógica . 71	
Tabla C: Medias de los puntajes por cada aspecto referido a la práctica pedagógica . 72	
Tabla F01: Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato . 117	
Tabla F02: Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	118
Tabla F03: Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	119
Tabla F04: Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	120

Tabla F05: Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	121
Tabla F06: Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	122
Tabla F07: Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	123
Tabla F08: Describe las funciones y cualidades del tutor	124
Tabla F09: Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	125
Tabla F10: Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	126
Tabla F11: Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	127
Tabla F12: Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	128
Tabla F13: Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	129
Tabla F14: Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	130
Tabla F15: Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	131
Tabla F16: Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	132
Tabla F17: Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	133
Tabla F18: La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	134
Tabla F19: Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	135
Tabla F20: Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	136
Tabla F21: Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	137
Tabla F22: La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	138
Tabla F23: Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	139
Tabla F24: El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	140
Tabla F25: Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	141
Tabla F26: Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	142
Tabla F27: Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	143
Tabla F28: Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	144
Tabla F29: Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	145
Tabla F30: Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	146
Tabla F31: Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	147
Tabla F32: Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	148
Tabla F33: Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	149
Tabla F34: Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...) ..	150
Tabla F35: Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	151
Tabla F36: Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	152

Tabla F37: Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	153
Tabla F38: Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	154
Tabla F39: Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	155
Tabla F40: Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	156
Tabla F41: Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	157
Tabla F42: El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente	158
Tabla F43: Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	159
Tabla F44: Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	160

RESUMEN

La presente investigación, plantea el estudio de las “necesidades de formación de los docentes de bachillerato” del Colegio Intisana de la ciudad de Quito. Para lo cual, se ha desarrollado un esquema científico que favorezca dicha tarea. Partimos del planteamiento de las siguientes preguntas: ¿Las técnicas y estrategias de la labor educativa son las adecuadas para que el estudiante aprenda? ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato? , entre otras.

Se plantearon varios objetivos como: el diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para docentes de bachillerato de la institución investigada.

Con este fin, se utilizó un “cuestionario” específico de necesidades. Los recursos materiales, económicos permitieron que la realización de la investigación sea factible.

Entre las conclusiones que se encontraron, está la necesidad de capacitar a los docentes en el uso de las “nuevas tecnologías”, de manera que responda a la aspiración de ellos, en su avidez por enfrentar de forma eficaz a las nuevas tendencias educativas, y promover la mejora de la Calidad Educativa.

PALABRAS CLAVES: formación, Intisana, tecnologías.

ABSTRACT

This research is intended to studying “*How necessary it is for High School teachers at Intisana to have access to formation*”. In order to achieve this, we have designed a scientific framework so as to enable the task. The starting point is the following questions: *Are the techniques and strategies applied suitable for the pupils to learn? Which are the current needs for formation in high school teachers?*

Many objectives were set, for instance: to diagnose and to assess the needs, mentioned before, so as to set up a course for teachers formation in the institution subjected to the study.

To achieve this, we designed a specific-need questionnaire. We counted on enough resources to carry this out.

Some conclusions were obtained, among others we have: The necessity of training teachers in the use of TICS, this way we can suffice the goal they have to face successfully the new educational trends in order to improve the quality in Education.

KEY WORDS: formation, Intisana, technologies.

INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista de las organizaciones, en nuestro caso de las educativas, los procesos a los que se ven abocadas: a planificar, ejecutar y evaluar, se pueden considerar elementos que están referidos a alcanzar niveles de calidad del producto final. La gestión educativa, y estos procesos asociados, no están exentos de estructurar sistemas que aseguren la consecución de las metas y objetivos trazados desde la Dirección. Aspectos como la calidad de la educación, como el marco legal dispuesto por las Autoridades Educativas, la estructuración formal de la institución educativa como una organización de servicios, significan condiciones de permanente mejoramiento y perfeccionamiento.

Los actores educativos, que son parte fundamental de la organización - ya que dan vida y sentido a la misma - entre ellos, fundamentalmente los docentes y directivos, son sujetos perfectibles; es decir sujetos, que pueden mejorar y perfeccionarse. Este perfeccionamiento está enlazado estrechamente con las distintas realidades que le rodean, desde la planificación básica de una hora de clase, pasando por la elaboración de estrategias de clase y proyectos educativos, hasta llegar a la alta dirección, donde las estrategias preparan a la institución, a través de su misión y visión, proyectándola y entregando agentes de cambio a la sociedad.

Evidentemente las realidades que influyen a las organizaciones educativas también son externas, inclusive mundiales, obligando a entrar en un esquema dinámico de "perfeccionamiento", con el cual pueda darse las respuestas apropiadas a las necesidades de sus "clientes".

De allí que es importante generar, en primer lugar, una conciencia de permanente mejora y evolución; y en segundo lugar, la adaptabilidad para poder incorporar esos cambios o ajustes a un sistema pre concebido.

Uno de los principales elementos que requiere de especial atención, es el de la capacitación y formación permanente de aquellos quienes están brindando el servicio educativo; por un lado están las instituciones como organización, a nivel macro, y por otro lado están las personas involucradas directamente en el proceso de enseñanza. El objetivo de mantener actualizado el perfil profesional de los docentes, genera la importancia de poder realizar diagnósticos previos para conocer la situación puntual en la que encuentra la institución educativa, en todo su contexto.

El presente trabajo de investigación, plantea desde un punto de vista particular el estudio de las “necesidades de formación de los docentes de bachillerato” del Colegio Intisana de la ciudad de Quito. Para lo cual, como parte de la investigación se ha desarrollado un esquema científico que favorezca dicha tarea. Partimos del planteamiento de las siguientes preguntas: ¿Las técnicas y estrategias de la labor educativa son las adecuadas para que el estudiante aprenda? ¿La formación profesional del docente es la adecuada? ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato? ¿La formación de pregrado ha sido suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?

Para lograrlo se trazaron varios objetivos específicos: Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para docentes de bachillerato de la institución investigada, en nuestro caso del colegio Intisana. En este sentido, en el segundo capítulo, correspondiente al marco teórico, se han abordado los conceptos vinculados con las necesidades de formación del docente; en los capítulos tres y cuatro se abordaron elementos técnicos de cómo elaborar esta investigación, el detalle de los instrumentos, así como la tabulación de resultados y su respectivo análisis, respectivamente.

Para poder responder estos cuestionamientos, se procedió a utilizar un Cuestionario de Necesidades (anexo), que se aplicó a los docentes del bachillerato de la institución indicada. El número de individuos que formaron parte de la muestra, fue la totalidad de los docentes (24), lo que permitió desarrollar las actividades de recolección de datos de manera apropiada y segura. Los recursos materiales, económicos permitieron que la realización de la investigación sea factible.

Sin lugar a dudas el resultado de la investigación nos lleva a concluir sobre las distintas posibilidades que existen en el ámbito del perfeccionamiento de los docentes de bachillerato, enmarcados en un contexto muy particular, en el que se tejen un sin número de aspectos, unos relevantes: como la necesidad misma de capacitarse o la conciencia de la constante evolución, que sufre la educación actual, y que vincula nuevas herramientas que se convierten en fundamentales para enfrentar apropiadamente los procesos de enseñanza – aprendizaje, como los son las nuevas tecnologías.

El cumplimiento del objetivo final, entonces, representa la consolidación del proceso de investigación, de manera de poder responder ante las necesidades concretas de la institución investigada. En este sentido cabe mencionar la necesaria participación de los

actores del proceso investigativo y de los directivos de bachillerato. Las necesidades abordaron una amplia gama de posibilidades, desde la planificación hasta la generación de nuevas herramientas para el trabajo docente. En un intento por vincular algunos de estos elementos se decidió elaborar un plan de formación / capacitación para docentes de bachillerato del Colegio Intisana que esté relacionado con el manejo de las Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, sin que esto haya significado el olvidar otros temas de fundamental importancia para los docentes y la institución.

La proyección final de este curso, no solo es abarcar las TIC's como herramientas para la tarea docente, sino de brindar y abrir el campo a nuevas exploraciones de formación entre los docentes e involucrarlos de forma activa en su propio crecimiento y desarrollo profesional.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de Formación

1.1.1. Concepto

Para Gairín (1995), el estudio de las necesidades de formación inicia con la conceptualización de lo que se entiende por “necesidad”; así, considera la definición que hace J.F. Tejedor (1990), sobre este concepto, indica que la necesidad es: “la discrepancia existente entre la situación corriente y la situación deseada del desarrollo práctico y que puede ser eventualmente mejorable a corto o largo plazo como resultado de un estudio sistemático”.

Gairín (1995), mencionando a otros autores, indica que: “la necesidad es esa diferencia o distorsión existente entre lo que se desea y lo que se tiene”

García Ruiz (2006), indica que: “... podemos entender por necesidad formativa *“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 promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”*

Kaufman (1982) entiende por necesidades de formación *“los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación”*

Kirpatrick (1991), clasifica los tipos de necesidades de formación existentes, entre ellos: “Las necesidades de formación de una persona están relacionadas con sus objetivos y metas, los cuales siempre estarán vinculados a los del conjunto de la empresa...”

En efecto, si consideramos estas definiciones y apreciaciones, podemos entender que una necesidad representa, en un contexto muy específico, el deseo de alcanzar un bien concreto. Este bien concreto, dependiendo del ámbito donde se aplique el concepto, es el que permite satisfacer los requerimientos establecidos o cumplir con las expectativas de quien tiene o tenía la necesidad.

En el contexto educativo, por ejemplo, una necesidad puede ser la de una educación de calidad, o simplemente la del aprendizaje de un proceso en cierta asignatura. En sí, esta necesidad se constituye en un bien concreto para una o varias personas, para un directivo o una institución o para la sociedad inclusive. Tales son las condiciones que se requieren cumplir, que para alcanzarlos se plantea una serie de elementos para satisfacerlos, por ejemplo, la definición de políticas de mejora de

calidad, el establecimiento de currículos amplios y exigentes, sistemas de evaluación etc.

No cabe duda entonces que uno de las condiciones que se debe cumplir para satisfacer este tipo de necesidades es el de la preparación, capacitación, formación de aquellos individuos que están inmersos en estos, y muchos otros, procesos educativos.

El estudio de las necesidades y en particular las de formación, hacen visualizar el efecto que éste podría tener sobre el individuo, visto como persona, ya sea el estudiante, el docente, el padre de familia, el directivo, las autoridades educativas, etc.

De forma adicional, para poder desarrollar el estudio de las necesidades de formación, bien vale la pena establecer un breve análisis de lo que conlleva, partiendo desde su sentido más básico. Haremos entonces referencia al significado de la palabra “formación”, la misma que tiene relación con el vocablo “formar”; dar forma a algo en particular, dar un formato, estructura, orden, etc.

Es así como, desde un punto de vista educacional, la formación hace referencia a “formar” a las personas que están inmersas en el proceso educativo, en concreto los estudiantes; sin embargo, todos los agentes que participan en la educación son susceptibles de “formación”. En este sentido se puede entender que la formación es un sinónimo de perfeccionamiento; así esta perfección estará encaminada a satisfacer diversas necesidades: personales, corporativas, organizacionales e inclusive sociales.

Estas necesidades y expectativas se pueden traducir en un conjunto de objetivos que deben ser alcanzados en función del tiempo, y que requiere de una estructura organizacional para poder lograrlo.

La formación también responde al perfeccionamiento del talento humano con que cuenta una organización para poder cumplir sus objetivos corporativos. Se asocia al término, la capacitación, en el sentido de desarrollar capacidades para ocupara un puesto de trabajo o para elaborar o ejecutar una tarea específica. En este contexto, se pueden considerar el desarrollo de competencias que una persona debe tener para enfrentar los retos personales y laborales, en la actualidad.

Siendo los seres humanos, seres perfectibles por naturaleza, surgen ciertos requerimientos o mejor llamados “necesidades” de formación dentro de su proceso de crecimiento humano, profesional e inclusive espiritual.

El presente estudio abordará aquellas necesidades desde el punto de vista profesional, y considerando el ámbito educativo, aquellas que son inherentes a la labor del docente.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

De acuerdo a Gairín (1995), la tipología de las necesidades formativas se pueden plantear en base a los diversos aspectos relacionados con el concepto de necesidades; así menciona el aporte de Tejedor (1990), el cual clasifica las necesidades en dos niveles de referencia: el primero representado por los individuos y el segundo nivel representado por las instituciones. Además, recoge una segunda clasificación o tipología, la cual es el fundamento de su estudio al respecto.

Bradshaw (1972) establece cuatro tipos de necesidades de formación, basadas en función de las expectativas sobre las que se fundamentan los juicios de valor:

- Necesidades Normativas
- Necesidades Expresadas
- Necesidades Percibidas o experimentadas
- Necesidades Comparativas

Fernández (1993), tipifica a las necesidades en tres grupos: Reales, Sentidas y Potenciales

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Para Gairín (1995):

“... la evaluación de necesidades (<needs assesment>) constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen”. Y también indica que la evaluación de necesidades es: “... una

dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación”

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Agut (2000), menciona dos líneas de acción en la definición del concepto de necesidad formativa: una a la que nombra tradicional y que la define en términos de discrepancia entre los conocimientos, habilidades, aptitudes y/o actitudes; mientras que la otra, más comprensiva, orientada a los posibles cambios que pueden ocurrir en el futuro y que pueden introducir grandes modificaciones en el contenido del trabajo. De allí que el concepto de “necesidad formativa”, puede ser muy variado pues está en relación a la conjunción de dos definiciones: la de necesidad y la de formación.

Otros autores como Font e Imbernón (2002), consideran que las necesidades de formación se pueden identificar como aquella discrepancia asociada a la distancia entre los factores o como un problema que requiere la participación de las personas para solucionarlo. De tal forma que identifican cinco maneras de plantear las necesidades formativas:

- La necesidad como carencia,
- Necesidad como voluntad de cambio
- Necesidad como sensación percibida por el colectivo
- La necesidad expresada
- La necesidad relativa

En las que la satisfacción de dicha necesidad implica y genera la formación como proceso.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (modelos de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo)

Para Campanero (1994), “El Análisis de Necesidades y/o Problemas es un proceso lógico en el que se va canalizando la información durante la búsqueda de una solución”, y añade: *“En cada etapa que vamos cubriendo, aparece información específica sobre el problema o necesidad. Partimos de la situación considerada en su conjunto y buscamos lo que anda mal en ella; luego vamos hacia el problema más*

importante a tratar, de ahí a las posibles causas y, finalmente hacia la causa más probable”

En este sentido, el desarrollo del proceso lógico para determinar datos e información, luego interpretarla, analizar las posibles causas, plantear soluciones, debe requerir de una metodología y de modelos para realizar el estudio y análisis de necesidades formativas.

Con este fin, existen diversos modelos para la realización de un “análisis de necesidades”, que proceden de distintos ámbitos de la formación.

Modelo de Rossett.- Este modelo tiene cuatro elementos fundamentales:

- a) Las situaciones desencadenantes, De dónde partimos y hacia dónde nos dirigimos.
- b) El tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
- c) Fuentes de Información.
- d) Las herramientas para la obtención de datos.

Campanero (1994), menciona: *“Este modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo literal, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado”*

Modelo de Kaufman.- Este modelo contiene los siguientes elementos:

- a) Los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
- b) Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, entorno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- c) Priorización de necesidades.

También señala etapas para efectuar la evaluación de necesidades (Kaufman, 1988):

- a) Tomar la decisión de planificar
- b) Identificar los síntomas de problemas
- c) Determinar el campo de la planificación

- d) Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades.
- e) Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones medibles
- f) Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medible.
- g) Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- h) Asignar prioridades entre las discrepancias
- i) Asegurar que el proceso de evaluación sea un procedimiento constante.

Modelo de Cox.- Cox (1987), uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que abarca principalmente los siguientes elementos:

- a) La institución
- b) El profesional contratado para resolver el problema.
- c) Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
- d) Contexto social del problema.
- e) Características de las personas implicadas en el problema
- f) Formulación y priorización de metas
- g) Estrategias a utilizar
- h) Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- i) Evaluación
- j) Modificación, finalización o transferencia de la acción.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Debemos entender que el análisis de las necesidades de formación es un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación tanto a nivel individual como organizativo. Ello supone la utilización de técnicas que permitan separar las voluntades de las necesidades reales y después clasificar cuáles de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas. Tiene dos subprocesos: la detección e identificación de necesidades.

1.2.1. Análisis organizacional

Para Jaramillo Serrano (2012), *“Este tipo de análisis responderá al cómo está funcionando la organización y las dificultades en las que se incurriría de no existir una buena planificación. Requiere un estudio de los componentes de la organización, y que inciden en el docente para su desenvolvimiento profesional, lo que incluye un examen de los siguientes aspectos: metas, recursos, clima de transferencia...”*

Por lo general hay cuatro niveles de análisis que caracterizan a las organizaciones: El ser humano individual, como pieza básica de construcción de las organizaciones; El grupo o departamento, que corresponde al conjunto de individuos que trabajan de manera conjunta para desempeñar tareas de grupo; La organización propiamente dicha.

Cada medida de transformación dentro de una organización debe ser antecedida por un análisis de la organización. Este análisis nos ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas. Es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en sí, pero es una herramienta que ayuda los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización. Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado; lo cual es facilitado con una buena herramienta de análisis.

En el análisis se formulan las siguientes preguntas: ¿quién es la organización? ¿Qué ha logrado la organización? ¿Qué se quiere cambiar y por qué? ¿Cuál es el resultado deseado?

Existen varias herramientas para escoger, pero no todas las herramientas son adecuadas para todo tipo de organización. A veces la oferta de herramientas es demasiado grande y la organización tiene que seleccionar unas pocas para un estudio más profundo. El objetivo del análisis de la organización ayuda en la selección de las herramientas. La organización puede ser analizada externamente con ayuda de especialistas o por los miembros internamente.

Un análisis de la organización puede ser utilizado para preparar la organización ante importantes cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de planes de acción, proyectos y programas, antes de asambleas anuales y evaluaciones, o simplemente como un proceso de aprendizaje. Si el análisis de la organización será utilizado regularmente, la organización puede percibir cambios, tanto positivos

cuanto negativos. Además, el análisis de la organización también tiene que realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Las necesidades educativas, que vienen de la mano de las necesidades de formación, plantean circunstancias particulares que cada uno de los actores del sistema educativo tiene que enfrentar y asumir. Estas circunstancias a las que me refiero, pueden estar comprendidas entre el tipo de asignatura, la hora en que dicta la clase, el ambiente, el entorno físico y social y también el entorno mundial.

En la actualidad, las sociedades se ven impulsadas a competir progresiva y permanentemente para transformar los ideales que se nos presentan en este mundo globalizado, en realidades concretas que signifiquen su bienestar.

Las realidades de los pueblos pueden llegar a ser diversas, sin embargo hay un conjunto de aspectos que envuelven a todos los grupos sociales, por un lado están las denominadas megas tendencias, que no son otra cosa que aquellas condiciones que se definen, en la sociedad, y que marcan el rumbo de los individuos y pueblos, para enfrentar los retos que la globalización nos impone, por ejemplo, el uso de nuevas tecnologías, el desarrollo de nuevos perfiles profesionales y las competencias que se requieren, etc.

Chavarría (2011), define las mega tendencias como: *“...corrientes del pensamiento y de acción, un comportamiento estable y generalizado hacia el cual nos dirigimos; la dirección hacia dónde vamos, el conjunto de aspiraciones que obedecen a los signos de los tiempos y a las posibilidades que tenemos para obrar en algún campo, en este caso, en el educativo”*

Por el otro lado, está la creciente necesidad de la autodeterminación de los pueblos y de poder incursionar de manera competitiva y eficaz en ese mundo global.

En el primer caso, el de las Mega Tendencias, éstas nos plantean retos importantes dentro del plano de la educación, ya que el dinamismo con que se desarrollan los intercambios de información, de desarrollo tecnológico, etc. En el segundo caso, esa competitividad en que debe incursionar cada una de los

grupos humanos, advierte la necesidad de replantear estructuras y sistemas entre los cuales se halla el educativo.

Estos aspectos, mencionados entre muchos otros a nivel de ejemplo, impulsan y proyectan estas estructuras y sistemas hacia una revisión y planteamiento de mejoras y la búsqueda de la calidad. El planteamiento de nuevos paradigmas educativos, asumir nuevas formas de realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Robbins (2005), establece que: *“Las metas marcan la dirección de todas las decisiones y acciones gerenciales y forman los criterios para medir los logros reales”*

Para Griffin (2005), Las metas a largo plazo, se relacionan con amplios periodos, generalmente cinco años o más; mientras que las de mediano plazo, se establecen por periodos de entre uno a cinco años; y las de corto plazo se establecen quizá por un año y se desarrollan para distintas áreas.

En este sentido, Las metas organizacionales son aquellas donde la institución pretende alcanzar los objetivos y metas planteadas para poder desarrollar cualquier actividad dentro de ella, y se fomenta el trabajo en equipo para lograrlo. Todo lo que hacen los miembros de la organización tiene que encauzarse a colaborar con los equipos de trabajo y, así, ayudar a que las organizaciones alcancen sus propósitos. Sin importar el propósito y la misión, cada organización tiene metas de corto, mediano y largo plazo.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Un **recurso** es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio. Normalmente, los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles. Desde una perspectiva humana, un recurso natural es cualquier elemento obtenido del medio ambiente para satisfacer las necesidades y los

deseos humanos. Desde un punto de vista ecológico o biológico más amplio, un recurso satisface las necesidades de un organismo vivo.

Por otro lado, es difícil establecer objetivos de trabajo sin determinar los recursos humanos y físicos disponibles. Éste análisis debe incluir: Una descripción del tipo de establecimiento, descripción del tipo de equipamiento disponible, descripción de los recursos financieros con que se cuenta, y lo más importante, detalle de los recursos humanos.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

El liderazgo siempre ha sido una cuestión importante dentro de la vida humana, nadie duda de la importancia de tener buenos líderes en el gobierno de un estado o en la administración o en la empresa. Es decir, los seres humanos, la sociedad en general y las organizaciones en particular necesitan líderes para progresar. En la actualidad, el liderazgo es un punto crucial para que las organizaciones y empresas permanentemente sean más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa. Al hablar de organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus seguidores a conseguirlo.

Guillén (2006), entiende al líder como *“aquella persona que conduce a otras en libertad”*

Jaramillo Serrano (2012), analiza el liderazgo desde un enfoque multidimensional e indica que: *“es la capacidad de influencia de una persona, dentro de una relación interpersonal dinámica, que lleva al seguidor a adherirse libremente a la voluntad del líder, apoyado en la confianza en que podrá satisfacer así las necesidades de bienes útiles, agradables y éticos”*

Justamente esta visión de liderazgo es la que se aplica en educación, desde distintos ámbitos: el directivo, el docente e inclusive el institucional.

Para Gago (2006), el liderazgo “instructivo” o educacional está basado en el teoría de la competencia situacional y parte de la investigación sobre escuelas eficaces; se trata de un liderazgo necesario para que la enseñanza sea lo más

eficaz posible: supervisión, desarrollo y evaluación del profesorado, gestión y respaldo de la docencia, gestión y distribución de los recursos, control de la calidad, coordinación, etc.

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

El bachillerato ecuatoriano está estructurado en base a lo dispuesto en el artículo 43 de la LOEI, que dice: *“El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en las y los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Las y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:*

- a) Bachillerato en ciencias...*
- b) Bachillerato técnico...”*

En el portal digital del Ministerio de Educación (www.educación.gob.ec), se detallan algunos aspectos del por qué es beneficioso este nuevo Bachillerato, así se plantean la siguiente pregunta y las subsiguientes respuestas, que nos pueden aclarar el horizonte trazado para este esquema educativo:

“¿Qué se espera de los graduados del BGU?

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

Pensar rigurosamente

Comunicarse efectivamente

Razonar numéricamente

Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.

Comprender su realidad natural

Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural...”, entre otras

El Bachillerato Ecuatoriano, está regulado por toda la normativa legal que le ampara: la Constitución Política de la República del Ecuador; la Ley Orgánica de Educación Intercultural; El reglamento a la LOEI; Acuerdos Ministeriales, etc.

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal)

De acuerdo a la información brindada por el Ministerio de Educación en su página WEB, el Plan Decenal de Educación, es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Tiene como finalidad, mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

LA renovación y modernización del sistema educativo ecuatoriano ha producido o generado una serie de ajustes y cambios tendientes a cumplir las metas trazadas en el Plan Decenal, y a la vez de regular y re organizar el sistema de procesos asociados a la educación. Se definen: un Nuevo sistema de gestión al interior de Ministerio, como órgano regulador y promotor de la educación en el país.

También la generación de un marco legal que norme las actividades educativas de todos y cada uno de los vinculados con el Educación en el país: estudiantes, profesores, padres de familia, autoridades institucionales.

1.2.2. Análisis de la Persona

Es el paso final en la detección de necesidades formativas, consiste en determinar qué trabajadores necesitan formación y qué formación necesitan. En el análisis de la persona, el objetivo principal no es determinar qué cosas son necesarias, sino averiguar cómo utilizan los trabajadores actuales las cosas necesarias para el puesto. Este análisis da respuesta a dos preguntas:

¿Quién dentro de la empresa necesita formación?

¿Qué tipo de formación necesita?

Para realizar este análisis es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los trabajadores en el puesto.

1.2.2.1. Formación Profesional

Los sistemas de cualificación profesional están constituidos por un conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollarla integración de las ofertas de la formación profesional; el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales; las iniciativas de evaluación y mejora de calidad del propio sistema, así como de información y orientación profesional. La formación Profesional, se entiende como todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida institucional.

Para Chiavenato (2007):

“La capacitación – entiéndase formación- es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas (docentes) adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”

1.2.2.1.1. Formación Inicial

Es aquella destinada, en principio, al universo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral. Comprende un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa de la vida social, cultural y económica.

En el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y a las alumnas para la actividad en el campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida.

1.2.2.1.2. Formación Profesional docente

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional.

El desarrollo profesional o capacitación es, para Chiavenato (2007) *“la educación profesional que perfecciona a la persona –entiéndase docente– para ejercer una especialidad dentro de una profesión. ...busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona...”*

1.2.2.1.3. Formación Técnica

Cuando hablamos de formación técnica nos estamos refiriendo a todas aquellas actividades encaminadas a proporcionar información sobre los equipos y su funcionamiento, sus componentes y complementos técnicos, esto significa que quien la recibe posee conocimientos sobre los aparatos, su manejo y puesta en marcha e, incluso en el caso de las máquinas sencillas, nociones sobre su mantenimiento. En el caso de las aplicaciones informáticas, el correo electrónico, internet, la transferencia de ficheros o archivos y la videoconferencia, el conocimiento técnico no solo significa el manejo de un equipo como el computador o los periféricos necesarios, sino también el software respectivo y su configuración.

1.2.2.2. Formación Continua

Es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito que las diferentes figuras institucionales y solidarias participen constantemente en procesos de formación que les ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral.

La formación continua busca propiciar el desarrollo y mejora de las competencias específicas que las figuras deberán poner en juego para realizar y mejorar las tareas educativas con mayor solidez, en el transcurso del ejercicio de su labor. Con la formación continua se debe favorecer la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan realizar adecuadamente su tarea; y

propiciar el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo, así como sobre su desarrollo integral.

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

Es evidente que en el proceso de aprendizaje, la figura del docente o del profesorado en general, constituye parte fundamental, en la medida en la que, como facilitador del conocimiento, requiere de ciertas características específicas para poder cumplir con su misión formativa.

La capacitación y formación permanente del profesorado, debe constituirse en prioridad dentro del esquema educativo de la institución educativa y, ampliando la reflexión, del mismo sistema educativo del país.

Esta debe ser una respuesta natural a los nuevos tiempos, en los cuales en avance de las tecnologías y el apareamiento de nuevas metodologías didácticas, al mismo tiempo de una necesidad social por cumplir con metas nacionales a través de la mejora en la calidad de la educación y el desarrollo de destrezas y competencias personales, para enfrentar distintos retos planteados por el ambiente en el que se desenvuelven los usuarios del conocimiento.

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

Para hablar de la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en los países en vías de desarrollo.

Para **Bandres (UNESCO-IESALC 2011)**: *“Según Barrios, el concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad. Cuando se refiere a un “cambio cualitativo”, en el caso de la calidad del proceso de formación docente, se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes”... “Para el Prof. los componentes de calidad del currículo de formación se pueden agrupar en las siguientes categorías:*

- *Competencias didácticas*
- *Dominio y transferencia de conocimientos*
- *Comunicación interpersonal colectiva e individual*
- *Autogestión personal y profesional”*

Es evidente entonces que la formación que debe tener un docente, desde un punto de vista específico, viene vinculada con el que hacer propio de su profesión; sin embargo, existe una serie de elementos adicionales, complementarios, que están también relacionados con su entorno inmediato, por ejemplo aquellas destrezas y habilidades en el manejo de las nuevas tecnologías.

1.2.2.5. Características de un buen docente

Ayala y Cabrera (2010), mencionan que los modelos básicos de formación del profesorado se centran en los siguientes aspectos:

La adquisición de conocimientos innovadores: sobre sus asignaturas, sobre didáctica. El desarrollo de habilidades relacionadas con el rendimiento didáctico. El desarrollo integral del profesorado, su auto concepto. La investigación en el aula, buscando continuamente nuevas soluciones a los problemas que presenta cada contexto educativo. Se busca la reflexión sobre la práctica docente, y se utilizan técnicas de investigación-acción.

En cualquier caso, las competencias necesarias para una persona que se dedique a la docencia deben contemplar cuatro dimensiones principales: Conocimiento de la materia que van a impartir y de la cultura actual (competencia cultural). Competencias pedagógicas: habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar la diversidad.) Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: tecnologías de la información y la comunicación, lenguaje audiovisual e hiper textual. Características personales: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía.

Sin embargo, éstas características personales no son las únicas que debe poseer un buen maestro, son importantes sí pero no suficientes.

Chavarría (2011), hace una reflexión sobre distintos ámbitos de la persona, en nuestro caso el docente, que van más allá de lo instrumental, en lo que a la docencia se refiere; sino más bien se refiere a elementos de carácter más profundos como los valores y condiciones de entrega personal plasmadas en el ejemplo de vida inclusive hace alusión al plano espiritual como sustento de todo. Éstas últimas características pueden enriquecer aún más esa figura del Buen Docente.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

(Barona & Loiola, 2013), mencionan que la profesionalización de la enseñanza significa que, además de las competencias específicas en la disciplina, es precisa también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor. Así pues, en la discusión internacional para la mejora de la enseñanza, se reconoce el cambio de la profesionalización de los docentes como eje conductor de los esfuerzos para lograr una educación de calidad, al alcance de todos y con mejores resultados de aprendizaje.

Tardif (2004), considera que la coyuntura social actual es un contexto bastante paradójico ya que se pide al docente su profesionalización cuando la realidad indica que las profesiones y la formación profesional están en crisis debido a desarrollo de las nuevas mega-tendencias que afectan a la educación. Continúa diciendo: *“La profesionalización de la enseñanza y de la formación para la enseñanza constituye, por lo tanto, un movimiento casi internacional y, al mismo tiempo, un horizonte común hacia el cual convergen los dirigentes políticos del área de la educación, las reformas de las instituciones educativas y las nuevas ideologías de la formación y de la enseñanza”*

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

El esquema de los niveles formativos puede ser interpretado, fundamentalmente, de dos maneras distintas pero relacionadas entre sí. Así podemos mencionar distintos niveles respecto del sujeto del proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo desde los niveles de educación inicial, los de educación básica, de

bachillerato, etc. Desde el otro punto de vista, los niveles de perfeccionamiento profesional que puede llegar a alcanzar un docente. En ambos casos, aunque existen objetivos particulares y concretos para cada uno, también están los generales que buscan una proyección de perfiles perfeccionados a través de la práctica educativa, del ejercicio docente y de la interacción entre todos los sujetos del sistema educativo; y como resultado de todo esto una mejora general en la calidad de la educación.

Está claro que la capacitación profesional del docente representa un valor importante en esta dinámica educativa.

Chiavenato (2007), menciona: *“El concepto que predomina actualmente es que la capacitación y el desarrollo profesional deben ser un proceso continuo y no un simple evento que ocurre una sola vez”*. En este sentido, ese valor al que nos referimos anteriormente del proceso de perfeccionamiento individual o corporativo del docente, hace que tengamos en cuenta que en los distintos niveles formativos -en cualquiera de los dos caso- permiten ese desarrollo en el contexto educativo que deseamos tanto para la persona como en la institución, muy independientemente de la edad que tenga el grupo de estudiantes y de docentes.

El nivel formativo está relacionado con el nivel de saberes, sin embargo, en todos se intentará cuidar y promover el desarrollo de las competencias que permitan a los actores educativos prepararse para aprender para la vida. El mismo hecho de la interacción entre los involucrados en el proceso formativo, beneficia el crecimiento mutuo y el desarrollo mutuo a través de la educación.

La tarea docente exige la permanente puesta al día de los conocimientos de cada especialidad, así como de las capacidades y habilidades adquiridas para la enseñanza.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1. La función del gestor educativo

José María Veciana (2002), define la función directiva como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, esto

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

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

El modelo de estándares de desempeño profesional directivo está compuesto por cuatro dimensiones centradas en mejorar el aprendizaje de los estudiantes: 1) liderazgo, 2) gestión pedagógica, 3) gestión del talento humano y recursos, y 4) clima organizacional y convivencia escolar (Ministerio de Educación, 2011)

1.2.3.2. La función del docente

En el contexto educativo, de los procesos y de la calidad, el docente tiene gran responsabilidad.

Para Chavarría (2011), *“el maestro es piedra angular en la calidad del servicio educativo”*

Esta autora introduce una diferenciación entre lo que denominamos profesor o docente con el de maestro, indicando que el profesor instruye y el maestro forma. Aprovechamos esta diferenciación para incluirla dentro del conjunto de funciones que tiene un docente-maestro.

Chavarría (2011), indica también que: *“Las escuelas e instituciones con altos índices de calidad cuentan con profesores creativos, esforzados y decididos, seguros de sí mismos y amantes de su profesión”*

Este contexto indicado, nos hace reflexionar sobre la función vocacional del profesor.

También están una serie de elementos puntuales, que desde el punto de vista profesional, deben cumplir, asociado con sus conocimientos, habilidades y destrezas, con sus competencias, etc.

En particular, en la actualidad el docente tiene una función concreta respecto del proceso de enseñanza-aprendizaje, y es el de ser un agente motivador y facilitador para la adquisición y generación de nuevos conocimientos por parte del estudiante.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. También es una tarea inacabada, dura toda la vida. En algunas culturas, hace falta una tribu, para educar a un solo individuo. Pero, ¿qué ocurre en nuestra sociedad en educación?

Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos padres, eludirán esta difícil tarea, argumentando además de tener poco tiempo, no estar capacitados; ellos no fueron al colegio, instituto o universidad, y los que sí tienen una formación adecuada, están muy ocupados, dado que ambos trabajan y casi no les queda tiempo para estar con sus hijos; mucho menos para educarlos, con lo que ello supone de esfuerzo, paciencia, disciplina, perseverancia...

En fin, no están dispuestos a renunciar a su ritmo de vida, ni valoran el “sacrificio” como una cualidad; a diferencia de la generación anterior, que ya en su condición de abuelos, son los que en muchos casos, cuidan y “educan”, a sus nietos, desposeídos de la energía de antaño y con unos niveles de exigencia y permisividad desajustados; además, en algunas ocasiones, lejos de obtener el agradecimiento y reconocimiento de sus hijos, son el blanco de críticas, desaprobaciones en público, incluso delante de sus nietos, con lo que quedan desautorizados ante los mismos, en próximas actuaciones, por lo que eligen “pasar”, no mostrando la firmeza y convicción que las situaciones exigen, en la relación con sus nietos.

Para Chavarría (2011):

“...la “familia” en un concepto vital que a tos nos compromete; no es un concepto extrínseco que se pueda medir y desmenuzar claramente en todos sus componentes, sino un concepto intrínseco cuya valoración excede al lenguaje, pues su origen es el mismo origen del hombre y atañe al modo personalísimo como el ser humano gesta y desarrolla su vida íntima.

La familia es, a partir de lo anterior, ese espacio humano en donde un grupo de personas emparentadas y unidas entre sí desarrollan su valor irrepitible, compartiendo su intimidad corpóreo-espiritual, de acuerdo con las características propias de su naturaleza racional. La familia es, sin duda, el espacio o ámbito de desarrollo más propiamente humano; aquel en donde somos aceptados de manera natural...”

En este contexto vemos la importancia real que tiene la familia en relación a la tarea educativa, de formar permanentemente, sin delegar las responsabilidades ni en el docente ni en el centro educativo.

1.2.3.4. La función del estudiante

En el contexto de la tarea educativa, la función misma del estudiante es, sin duda, la más relevante, no solo por ser el centro mismo del proceso educativo: enseñanza-aprendizaje, sino también por el hecho de ser ejecutor y corresponsable de los resultados mismos de la tarea educativa.

Las nuevas metodologías y teorías pedagógicas ubican al estudiante en una posición predominante en el contexto educativo, de allí la preocupación de poder configurar de la forma más apropiada su perfil final o de salida. En esta tarea se concentran todos los esfuerzos posibles que se encuentran al alcance, principalmente, de los docentes.

El estudiante se caracteriza por ser interactivo, espontáneo, inquieto, resuelto, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias y sensaciones nuevas; por consiguiente, su rol en el aula ya no es el de un simple espectador ni el de un simple "comprador" de un "producto" vendido por el profesor, sino al contrario, el estudiante genera su propio conocimiento, sólo con la ayuda del profesor, aunando y relacionando productivamente el cúmulo de informaciones que posee, encauzando éstas en pro de su beneficio personal, es decir, creando

un aprendizaje el propio educando quien produce su aprendizaje y quien dirige, en definitiva, el proceso de enseñanza - aprendizaje.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender

El proceso de enseñanza – aprendizaje, relaciona dos voluntades: la de los estudiantes, con su dinamismo, inquietud y necesidad de conocer; y la del docente, que desde el punto de vista pedagógico ha adaptado su presencia en el aula para evolucionar desde un poseedor absoluto del conocimiento hasta un facilitador, motivador, gestor del conocimiento y mentor de las actividades.

Sin lugar a duda estos roles, bien definidos, se encuentran provistos de elementos adicionales que hacen de esta relación un intercambio interesante de experiencias.

El convivir diario alrededor de un conjunto de expectativas reales, que buscan alcanzar objetivos y metas, hace que sea necesario matizar el alcance de todo el proceso.

Las tendencias actuales, resultados de la dinámica del un mundo globalizado, integrado a través de una comunicación flexible, con medios tecnológicos que permiten compartir el conocimiento y las fuentes de información a una velocidad insospechada, donde la calidad es sinónimo de eficiencia y eficacia y donde las personas requieren mantener presente se verdadero rol en la sociedad, recuperando valores y practicándolos, hacen que la esencia de la educación tenga un concepto apropiado de la realidad en la que se encuentra.

Los procesos educativos, también están inmersos en esta dinámica de forma que requieren permanentemente actualizaciones y mejoras. Un ejemplo latente está en la necesidad de incorporar el manejo de las nuevas tecnologías tanto por parte de los estudiantes como por parte de los docentes.

Las redes sociales son un nuevo fenómeno que está siendo estudiado y sirve de pauta para plantear mejoras en los sistemas educativos, no desde el punto de vista de la pedagogía sino más bien de la didáctica, aprovechándolas como herramientas válidas para el aprendizaje.

Las tendencias también nos están llevando a replantear los contenidos de las asignaturas, el enfoque de ingreso a las universidades y la configuración de la estructura profesional que desea cada individuo. En este contexto, la formación del alumno y del docente debe prever el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para enfrentar estas nuevas realidades, basados en nuevos paradigmas como el de aprender a aprender, y el de aprender para la vida.

Existen otras consideraciones sobre las formas de cómo enseñar y cómo aprender, ligadas a estructuras que permiten el acceso a la educación de una forma remota, a distancia, permitiendo además el manejo de tiempos y de estrategias propias de aprendizaje.

1.3. Cursos de formación

Los cursos de capacitación son una herramienta para que el personal de una empresa u organización obtengan mejoras tanto en el ámbito personal como el profesional. Es por esto, que los cursos de capacitación son necesarios para que las personas puedan ofrecer un trabajo mejor realizado y de manera que cumplan todas las exigencias que su empresa exige.

Estos cursos de capacitación pueden tener diferentes denominaciones y estar enfocados a distintos objetivos, inclusive ser específicos especializándose en las necesidades mismas del cliente.

De manera general, existen dos tipos de cursos de capacitación, los orientados hacia la Dirección, y los orientados hacia el sistema operativo de la empresa. En el caso de las organizaciones de carácter educativo, el segmento operativo puede ser orientado hacia la capacitación docente.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizada como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas:

- Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.
- Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en un escuela particular)
- Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

La importancia de la capacitación docente radica en el hecho de que el ejercicio docente es, sin duda, una actividad dinámica y fascinante, no solo porque obliga al profesor a actualizar y revisar su trabajo, sino porque está sometido a una crítica permanente por parte de sus estudiantes, el resto de miembros de la comunidad educativa y, aunque de una manera no tan directa, de la sociedad.

En este sentido, el ejercicio profesional, los conocimientos teóricos y prácticos que podamos tener de una rama del conocimiento no son suficientes para ejercer a cabalidad la docencia en los distintos niveles educativos. La enseñanza exige mucho más. Serán entonces necesarios conocer principios básicos de pedagogía, criterios de evaluación académica, manejo de grupos, aplicación de tecnologías de la información y comunicación, usos de bases de datos de bibliotecas; y además, considerar y reconocer que los estudiantes han desarrollado nuevos y diversos métodos de aprendizaje, a la luz de las nuevas necesidades de este mundo globalizado y tecnológico.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes

Entre las ventajas que podemos obtener o definir de los cursos de formación, podemos mencionar las siguientes, de acuerdo a MAD Comunicación (2005):

- *“Ayuda a adquirir conocimientos, destrezas, habilidades.*
- *Ayuda a integrarse en su equipo de trabajo, y en su empresa, en nuestro caso la educativa.*
- *Ayuda a conocer nuevas tecnologías y formas de trabajar para mantenerse y conservar su puesto de trabajo.*
- *Ayuda en su desarrollo personal y profesional.*

- *Ayuda a participar en la empresa educativa, mejorando procesos y aportando ideas.*
- *Mejora el nivel de eficiencia en su área”*

Evidentemente, existirán cierto tipo de barreras e inconvenientes como resultado de un proceso de formación o capacitación, dentro de la empresa.

Entre los más notorios podemos encontrar las siguientes, según MAD Comunicación (2005):

- *“Temor o miedo de que la empresa en general exija más a los trabajadores.*
- *La creencia de que la adquisición de nuevos conocimientos y saberes tendrán como consecuencia aumentos salariales o promociones.*
- *La oposición de los jefes para prescindir de su personal para la asistencia a las actividades formativas.*
- *La no implicación de los jefes en el apoyo a las acciones formativas de su equipo de trabajo.*
- *Miedo de los participantes a no cumplir con las expectativas puestas por la empresa en la acción formativa.*
- *Desconfianza de los jefes y participantes en la utilidad de la acción formativa.*
- *Resistencia de los participantes a la aplicación de técnicas innovadoras y nivel de cambio”.*

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Para establecer el proceso de implementación de cursos formativos, requiere del análisis de ciertos aspectos generales y otros específicos, para tener en cuenta.

Para Tejada y Navío (2004), *“El subsistema institucional, representado por la política institucional y la política formativa es un elemento a tener presente en el proceso de elaboración de planes y programas de formación. La política formativa es una síntesis de las necesidades detectadas previamente por los profesionales en un contexto determinado. Decimos síntesis porque selecciona aquellos aspectos que provienen del análisis y que pueden ser “sometidos” a formación. La política*

formativa se configura, de este modo, en una declaración de intenciones formativas que puede ser concretada en diferentes programas formativos y para diferentes colectivos, trabajando con propósitos, con contenidos y con actividades diferenciadas en cada caso. No obstante, la política formativa no sólo deriva del proceso de evaluación, análisis, detección o estudio de necesidades, sino que, además, deriva de una determinada política institucional que le da concreción, contextualización, realismo y que le marca un determinado carácter al proceso educativo en una determinada institución y más si, como se apunta, todo ello está sustentado, institucionalmente hablando, en un modelo propio de calidad”.

Se debe entender entonces, en base a esta afirmación, que la configuración de un plan de formación institucional debe estar configurada en base a las necesidades propias de una organización – o sus partes constitutivas- de manera de poder sustentar los objetivos trazados en el mismo.

En este sentido, la gestión de formación en una empresa u organización, estará dependiendo de un grupo promotor, designado por la Dirección para determinar y ejecutar estos procesos.

“Considerando la opinión de Tejada y Navío (2004): El punto de partida en la elaboración de un plan o de un programa de formación debe estar en la determinación de las necesidades. Esto, además se torna más importante aún en los ámbitos de educación no formal, entendidos como aquellos que se encuentran fuera del control y/o supervisión del sistema educativo pero que, aún así, cumplen con dos de las reglas más importantes de la didáctica: la intencionalidad y el sistematismo.

Con independencia de otro tipo de consideraciones, partimos de integrar la consideración de necesidades como una evaluación del contexto general, como una sus dimensiones fundamentales.

Como destacan Gairín et al. (1995:98), El análisis de necesidades es una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación”. Permite con ello orientar el proceso de planificación, dirigir procesos de cambio, justificar la toma de decisiones. Por tanto, han de ser circunscritas a un contexto y momento dado, ya que pueden cambiar o ser diferentes en otras situaciones”.

Así y basado en lo que menciona Chiavenato (2007), el ciclo de los planes de formación está formado por cuatro etapas:

- La detección de la necesidades de formación
- Los planes y programas de formación
- La implementación de la capacitación
- La evaluación de los resultados de la capacitación.

Barrero (2001), indica que: *“Para el diseño del programa formativo tiene especial relevancia el enfoque meta cognitivo (McKeachen, 1999) de la auto-construcción de las estrategias del programa las cuales van a permitir que los formandos administren de forma ejecutiva los procesos cognitivos que se corresponden con las competencias observables que se van a desarrollar”*. Además presenta un cuadro donde resume la estructura de un programa de formación, con los siguientes puntos:

- Evaluación de necesidades y recursos
- Análisis de la experiencia disponible
- Creación y selección de estrategias
- Diseño del programa formativo
- Implementación práctica del programa.

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

Gairín (2011) menciona que: *“La formación de profesores adecuada exige que sus docentes actúen de una manera competente y con el mismo modelo que quieren enseñar, combinen los aprendizajes conceptuales con las prácticas profesionales, utilicen estrategias y procedimientos de la sociedad del conocimiento, impulsen la práctica reflexiva individual y en grupo, y fomenten al máximo el aprendizaje permanente que relaciona profesionales en distintos momentos de su vida laboral. Conseguirlo ha de ser una tarea común y combinada de acciones desde el sistema, los centros educativos, los agentes sociales y el propio profesorado”*.

En el contexto general de la capacitación y formación profesional, de lo cual no está exento en docente, podemos anotar varios aspectos que definen la importancia de esta formación profesional, a más de las mencionadas en el punto 2.5.2, tenemos, las referentes a las que obtiene la empresa, según MAD comunicaciones (2005):

- *“Ayuda a satisfacer las necesidades institucionales.*
- *Proporciona ayuda para consolidar y transmitir la cultura de la empresa y sus objetivos*
- *Proporciona ayuda para alcanzar mayor nivel de competitividad, productividad, rentabilidad y CALIDAD de la educación.*
- *Ayuda a adaptarse a los cambios del entorno.*

2. METODOLOGÍA

2.1. Contexto

Para el desarrollo del presente trabajo, veremos algunos detalles de la Institución Educativa donde se realizó la investigación. Se trata de la Unidad Educativa Intisana, es una institución de carácter particular ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Quito, Parroquia Cochapamba, en el sector norte de la ciudad. Como Unidad Educativa cuenta con Educación General Básica y Bachillerato Unificado en ciencias. Tiene 46 años de labores y un sistema de educación diferenciada por sexos, con estudiantes solo varones.

Una particularidad es que es el primer colegio ecuatoriano con Bachillerato Internacional, aplicando el Programa del Diploma a todo el alumnado del bachillerato.

El sector social al que brinda sus servicios educativos es medio alto, lo que asegura buenas condiciones de aprendizaje a sus estudiantes. Las instalaciones físicas y tecnológicas están acorde a las necesidades de este grupo humano, pues posee laboratorios de ciencias, de computación, canchas deportivas, auditorios, etc.

La jornada de trabajo es de 07h30 hasta las 15h00, teniendo recreos y tiempo para almuerzo y refrigerio. Además, de actividades extracurriculares, para los que desean, hasta las 16h00.

Un alto porcentaje de docentes trabajan a tiempo completo, inclusive en las actividades extracurriculares, y tiene encargos adicionales a dictar las clases propiamente dichas.

La institución se encuentra ubicada dentro de la zona urbana, pero rodeada por un cinturón de sectores que combinan población con distintos niveles socio-culturales, la mayoría es de nivel medio bajo, bajo. Como parte de su esquema de “responsabilidad social”, la institución brinda educación a estos sectores circundantes, de escasos recursos, en jornadas vespertina y nocturna, en las mismas instalaciones. En general, algunos docentes colaboran en esta actividad social.

Como parte del sistema del Bachillerato Internacional, los docentes deben cumplir cierto tipo de perfil y cualificación profesional que permita, a la Institución, lograr los objetivos educativos y formativos que este sistema internacional, de acreditación de la calidad de educación, brinda y requiere.

2.2. Participantes

En el desarrollo del proceso de investigación, participaron los docentes y autoridades de la institución, así como también personas que colaboraron en la logística y tabulación del cuestionario.

Así, los docentes, en su totalidad varones, pues es parte de la política institucional como parte del Modelo Educativo (ED), con edades diversas en la que se combina juventud con experiencia. Entre los docentes se encontraban algunas de las autoridades del Colegio, completando un grupo general de veinte y dos profesores, a los que se les sumaron dos profesores más que laboran a tiempo parcial en la institución.

Dentro del conjunto de colaboradores estuvieron los encargados de la logística interna de la institución, los mismos que dieron su aporte en las reuniones de introducción, explicación y desarrollo de la encuesta. En base a los parámetros indicados en la Guía Didáctica, referidos al número de la muestra, nos acogimos al trabajo con todos los docentes de bachillerato.

Se nos explicó que la gestión interna se realiza en base a distintos niveles de gestión, en relación a lo dispuesto en el Reglamento a la LOEI. Pero que, adicionalmente, existen docentes que colaboran con algunos encargos puntuales en base a las necesidades de su Proyecto Educativo.

Estos encargos, además de los académicos, también requieren de ciertos perfiles y características para poder ser asumidos y ejecutados, ya que tienen que ver con el seguimiento personal a los estudiantes tanto en lo Académico como en el humano personal. Requiriendo condiciones especiales de gestión, así como la empatía con los estudiantes y padres de familia. De allí que, como se verá más adelante, las necesidades formativas serán muy variadas.

Así podemos observar en las siguientes tablas cierta información que nos puede permitir evidenciar y valorar el grupo de personas con las que se realizó la presente investigación. En la Tabla # 01, podemos observar le personal que estuvo relacionado directamente con la investigación, con un total de veinte y nueve personas.

Tabla 01: Participantes

Personal	Cantidad
Docentes	24
Rector	1
Secretario General	1
Coordinador de sistemas y asistente	2
Investigador	1
Total	29

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

A continuación analizaremos detalles específicos del personal docente que contestó el cuestionario de investigación, así tenemos:

Tabla 02: Género de los Docentes

Opción	f	%
Masculino	24	100,0
Femenino	0	0,0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 02 nos muestra el Género de los docentes, se observa claramente un aspecto importante, que forma parte de la filosofía de la Institución. El 100% de los docentes tienen género masculino, pues la institución investigada, tiene el carácter de Particular y con Educación diferenciada por género. Existe una institución paralela que brinda a las familias, en este mismo esquema, la educación de estudiantes de género femenino, con los mismos principios filosóficos y la misma calidad en la educación.

El siguiente grupo de tablas, se enmarcan en aspectos que más adelante nos permitirán llegar a conclusiones importantes sobre las necesidades formativas de los docentes encuestados. Estos aspectos son:

- Estado civil
- Edad de los docentes
- Cargo que desempeña
- Tipo de relación laboral
- Tiempo de dedicación laboral
- Nivel más alto de formación académica

Entonces tenemos:

Tabla 03: Estado civil

Estado Civil	f	%
Soltero	4	16,7
Casado	20	83,3
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Es interesante observar, en la tabla # 03 y gráfica (en anexo), el comportamiento de esta variable en particular; así, notamos que la gran mayoría de los encuestados (el 83,3%), es casada. El 16,7% es soltero. Este tipo de detalles puede relacionarse con algún comportamiento en los procesos laborales y evidentemente en el de formación. Pues puede resultar más fácil implementar procesos formativos con los docentes solteros, mientras que la respuesta de los docentes casados podría ser radicalmente opuesta.

Tabla 04: Edad

Edad	f	%
20-30	3	12,5
31-40	7	29,2
41-50	11	45,8
51-60	2	8,3
61-70	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

En el Contexto de la edad de los encuestados, también observamos una predominancia del grupo de docentes cuyas edades está entre 41- 50 años de edad (45,8%); seguido por un grupo de docentes cuyas edades oscilan entre los treinta y uno y cuarenta años (29,2%). Este detalle puede ser de gran importancia al momento de generar las conclusiones y recomendaciones, pues pueden resultar que es muy conveniente o no implementar planes formativos dedicados a los intereses de cada uno de los docentes encuestados.

Tabla 05: Cargo

Cargo	f	%
Docente	18	75
Técnico Docente	0	0
Docente con funciones administrativas	6	25
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Al igual que las anteriores, respecto al Cargo, en la tabla # 05, el 75% de docentes no tienen otras obligaciones, mientras que el 25%, realizan también funciones administrativas.

Tabla 06: Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	f	%
Contratación indefinida	23	95,8
Nombramiento	0	0
Contratación Ocasional	0	0
Reemplazo	0	0
No contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 06 muestra la relación laboral que los docentes tienen con la Institución Educativa analizada. Se observa que el 95,8% de los docentes indican tener un contrato indefinido. Lo que da a entender que el docente goza de los beneficios laborales que esto significa, a más de la estabilidad laboral. Evidentemente este aspecto nos permite definir estrategias en cuanto a los procesos de Capacitación posteriores, de manera de poder contar con todos los docentes de la institución en el corto y mediano plazo.

Tabla 07: Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	f	%
Tiempo Completo	21	87,5
Medio tiempo	3	12,5
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 07 nos indica el número de horas que el docente dedica a su labor de enseñanza y otras obligaciones propias de sus encargos. Así, nos muestra que le 87,5% de los profesores mencionan trabajar a tiempo completo, mientras que el 12,5% lo hace a medio tiempo o tiempo parcial.

Esto nos da a entender que las actividades docentes y aquellas que son propias de una institución educativa, se pueden llevar con cierta normalidad y orden, y que los esfuerzos por alcanzar los objetivos y metas del colegio, se pueden lograr más fácilmente, ya que se cuenta con un grupo de docentes con un nivel de dedicación alto.

Tabla 08: Nivel de formación más alto

Formación Docente		
Nivel de formación más alto	f	%
Bachillerato	2	8,3
Nivel técnico o tecnológico	1	4,2
Lic. Ing. Eco. Arq. (tercer nivel)	17	70,8
Especialista	1	4,2
Maestría	2	8,3
PhD	0	0
Otros	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 08, nos permite visualizar el nivel de formación profesional que los docentes de esta Institución Educativa poseen. Claramente, se observa en la tabla y en el gráfico, que el 70,8% de los docentes tienen un título profesional de tercer nivel. Aún existen docentes que

poseen únicamente títulos de bachiller, el 8,3% de profesores. Una conclusión básica será entonces, el incluir a este grupo de maestros, a procesos de capacitación que les permita acceder a títulos de mayor nivel de perfeccionamiento y se cumplan con las disposiciones de la autoridad educativa.

2.3. Diseño y métodos de investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción.

Para Hernández (2006), sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio.

2.3.1. Diseño de la investigación

Según Tardif, M. (2004), “El proceso a desarrollar en la presente investigación, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos), que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación”.

2.3.2. Métodos de investigación

Entre los diversos métodos de investigación, podemos mencionar los siguientes:

- **Analítico**

Según Hurtado León & Toro Garrido (2007), en éste método, se inicia desde la descomposición mental del objeto de estudio en partes menores o componentes con el fin de conocer con mayor detalle sobre el objeto. *“La finalidad del análisis radica, pues, en conocer las partes de un todo, determinar los nexos y relaciones que hay entre ellas y las leyes que rigen su desarrollo”.*

El aporte de esta metodología, radica en el hecho de poder entender el comportamiento del conglomerado de docentes de una institución educativa en particular, como lo es centro motivo de la investigación; así como de su entorno y características básicas y las condiciones concretas que lo conforman. Este conocimiento de las partes, nos permitió visualizar el contexto individual y particular, en el que se desarrolló la investigación de las necesidades formativas.

- **Sintético**

Para Gago, F. M. (2006), éste método, al contrario del analítico, se encarga de unificar las partes en un todo, *“une lo general y lo singular, la unidad y la multiplicidad en un todo concreto”*

Aunque es contrario al analítico, es complementario en el proceso de investigación. Así, el aporte que brindó esta metodología, radica en el hecho de establecer parámetros, estrategias y condiciones al global de los encuestados en la institución, en la búsqueda de un entendimiento general de tema de investigación.

- **Deductivo**

Hurtado (2007), plantea que éste método es un proceso mental de razonamiento lógico, que parte de premisas generales o universales hasta llegar a una conclusión o premisa particular, de tal forma que se puede formular un juicio a partir de otros. La conclusión a la que se llega no es otra cosa que la decisión sobre el grado de certeza que posee una afirmación general o hipótesis.

Es evidente que el proceso de manejo de la información, su tabulación e interpretación, nos ha permitido llegar a ciertas conclusiones, en relación a los aspectos estudiados y consultados, partiendo de lo general hasta llegar a la particularización de los eventos.

- **Inductivo**

De manera contrapuesta al método deductivo, éste método, siento también un proceso de razonamiento lógico, parte del análisis de aspectos particulares hasta llegar a una conclusión general. Operativamente, la observación de múltiples hechos aislados, su relación, interacción, permite definir o inferir sobre un fenómeno general que contemple los anteriores. Por otro lado, y de manera complementaria, el análisis de los datos nos ha permitido definir una relación entre eventos de manera que, tomando en

consideración aspectos particulares, hemos podido generalizar ciertas conclusiones.

- **Hermenéutico**

Para Pérez Romero (2004), los resultados obtenidos a través de este método, se basan en la teoría y seguimiento de uno o varios casos, por cierto tiempo, de manera de poder inferir generalizaciones sobre toda la población de la cual fueron tomadas las muestras de estudio.

- **Estadístico**

Para De la Mora (2006), este método particular, que también se maneja como técnica se utiliza para recopilar, elaborar e interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos y de su posterior organización, análisis e interpretación. Sin lugar a dudas este método y/o procedimiento, colaboró fundamentalmente en el esquema total de la investigación. Así, el análisis de las encuestas, y en concreto de los datos obtenidos a través del cuestionario, no ha permitido definir comportamiento de carácter estadístico de los resultados, para luego interpretarlos, concluir y recomendar.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

Entre los distintos tipos de técnicas que pueden emplearse en el proceso de investigación tenemos:

- **Observación Directa**

En esta técnica, como su nombre lo indica, se observa el fenómeno en estudio y se recogen la mayor cantidad de datos posibles, los mismos que serán luego interpretados. Puede ser directa o indirecta. Es directa cuando el investigador, quien observa, se encuentra en contacto con el fenómeno que se está estudiando. La observación requiere que el investigador tenga claro lo que desea observar y la información que es pertinente para el estudio.

Esta técnica permitió observar el comportamiento de los docentes encuestados, de manera de tener las herramientas adecuadas para matizar, en un sentido constructivo, las acciones tanto de los docentes, como de los

directivos de la institución e inclusive el proceso mismo de investigación y toma de datos.

- **Encuesta**

Esta técnica está destinada a obtener información y datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Se pretende que el encuestado tenga la seguridad de poder expresar libremente sus opiniones y de una manera impersonal, de manera que el resultado de la investigación sea confiable. Sin lugar a dudas, el aporte de esta técnica es fundamental en el proceso de investigación, la misma que se realizó e implementó a través del Cuestionario.

- **Lectura**

Ávalos González (2004), menciona que: la lectura como técnica de investigación, *“debe ser reflexiva, analítica y crítica, para desarrollar conocimientos, estructurar ideas y emitir juicios objetivamente”*. Esto con el fin de poder asegurar que la información y datos obtenidos de la lectura sean confiables y además pertinentes a la investigación.

En efecto, la técnica de la Lectura, es muy importante, ya que permite fundamentar las condiciones y aspectos relacionados con el ámbito de la investigación; así como, nos permite generar una conciencia de cuál debe ser el alcance de la investigación. Y Sobre todo nos enriquece en la medida en que la información que se lee sea oportuna y valiosa en el momento de alcanzar las metas y objetivos trazados en la investigación.

- **Mapas Conceptuales**

Los mapas conceptuales, son una herramienta gráfica que permite interrelacionar conceptos referidos a un conocimiento en particular. Las relaciones gráficas pueden formar proposiciones concretas.

En concreto, esta técnica nos ayudó en el proceso de referencia del Marco Teórico. De manera de poder ordenar ideas y estructurar algunos detalles de la investigación de forma referencial.

- **Organizadores Gráficos**

Son herramientas gráficas, donde se pueden ordenar elementos conceptuales; y donde se pueden representar los conocimientos.

Para Campos Arenas (2005), los Organizadores gráficos son *“una representación esquemática que presenta las relaciones jerárquicas y paralelas entre los conceptos amplios e inclusivos, y los detalles específicos”*

Al igual que los anteriores, los organizadores gráficos fueron una técnica más, pero en el contexto de la investigación, nos permitió ordenar ideas, y otro tipo de cuestiones que se presentaron a lo largo del estudio.

2.4.2. Instrumentos de investigación

En términos generales, el instrumento empleado para la investigación es un cuestionario que consta de varias partes entre las que se encuentran los siguientes aspectos:

- 1) Datos Institucionales
 - a. Generalidades
 - b. Detalles para el caso de Bachillerato Técnico
- 2) La información general del Investigado
 - a. Generalidades
 - b. Detalles básicos de su ejercicio docente
- 3) La formación Docente
 - a. Situación personal de su formación profesional
 - b. Relación de su titulación con el ámbito educativo
 - c. Requerimiento y proyección de estudios de 4° nivel
- 4) Cursos y Capacitaciones.
 - a. Características de los cursos realizados
 - b. Características de los cursos dictados
 - c. Necesidades, características y preferencias de capacitación.
 - d. Limitaciones, motivaciones y especificaciones para montar o realizar cursos de capacitación.
- 5) Detalles sobre la capacitación impulsada por las autoridades de la institución donde labora el encuestado.
- 6) Datos relacionados con la práctica pedagógica.

De esta forma, los instrumentos planteados para la investigación, nos permiten realizar el estudio, de cada uno de los instrumentos, y plantear posibles recomendaciones sobre la elaboración de un plan de Capacitación docente.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano

En este aspecto, cabe mencionar que fue necesaria la colaboración de personal capacitada en:

- Manejo de tecnología: computador, proyectores, herramientas de internet.
- Personal para la impresión y edición del material de la encuesta.
- Además de la colaboración del personal de la Institución, para la gestión interna en el proceso de inducción y elaboración de la toma de muestras (encuestas, cuestionarios)

2.5.2. Materiales

Fueron necesarios:

- Computadores
- Proyectores (Infocus)
- Material de Oficina: Papel, lápices, esferográficos
- Instalaciones: auditorio, aulas, pupitres
- Varios: pizarra, marcadores, etc.
- Transporte

2.5.3. Económicos

En lo referente a los recursos económicos, los costos se centraron fundamentalmente al material de oficina y semejantes que se necesitaron y el transporte. Con un monto no mayor a los \$50 USD.

Tabla 09: Relación de costos del proceso de investigación

Item	Cantidad	Valor
Copias de Cuestionario	50	2,50
Carpetas	25	25,00
Lápices/esferográficos	25	6,25
Transporte (taxis)	6	15,00
TOTAL		48,75

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C

2.6. Procedimiento

En cuanto al procedimiento para la presente investigación, se siguieron los siguientes pasos:

- En primer lugar se presentó la solicitud escrita, a las autoridades del Plantel (Colegio Intisana), para realizar la investigación. Esto motivo la necesidad de entrevistas personales con directivos de la Institución, con el fin de informar y explicar el alcance, las características y posibles ventajas de la investigación y su efecto en el entorno educativo general y particular del centro educativo.
- Una vez aprobada la solicitud, para realizar la investigación en el Colegio Intisana, se iniciaron los trabajos previos para la organización y aplicación del instrumento de investigación. En otras palabras el proceso inicial de planificación, que consistió en: Establecer fechas y horarios de las reuniones y talleres con los docentes, la elaboración y preparación del material escrito para la investigación, etc.
- Concluida la segunda fase, y luego de la convocatoria a iniciar la sensibilización y diálogo inicial con los profesores, se procedió a la socialización de los objetivos de la investigación con los docentes de Bachillerato, en colaboración con personal del Colegio.
- Como cuarto paso, estableciendo la importancia del trabajo que se iba a realizar, y después de lograr la aceptación y actitud favorable de los docentes, procedimos a la cumplimentación de los cuestionarios por parte de los docentes indicados en la muestra.
- La tabulación de datos, resultó ser una tarea extensa en el proceso de adquisición de datos y su posterior análisis, pues, aunque el número de encuestados no era muy grande, el número de preguntas y elementos del cuestionario requirieron de una gran concentración por parte del investigador. Afortunadamente se contaba con matrices apropiadas para desarrollar esta tabulación

- Finalmente y como elemento fundamental está la elaboración y presentación del informe final. En este documento se establecen los aspectos teóricos, el análisis de resultados de la investigación, y las conclusiones a las que se llegaron. La estructura de dicho informe tuvo la colaboración y el asesoramiento permanente y eficaz de la Directora de Tesis.

3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Tabla 10: Su título tiene relación con el Ámbito educativo

Formación Docente

Su título tiene relación con el Ámbito educativo	f	%
Licenciado en educación	8	33,3
Doctor en educación	1	4,2
Sicólogo educativo	1	4,2
psicopedagogo	5	20,8
Otros	9	37,5
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 10, nos ayuda a visualizar el tipo de título profesional que tienen los profesores de la institución y su relación con el ámbito educativo.

Así, el 33,3% tiene una licenciatura en educación, el 20,8% en psicopedagogía, y lo que llama la atención es que el 37,5% de encuestados, tienen profesiones que no están vinculadas a educación. Evidentemente, el panorama de este último grupo mencionado, nos obliga a estructurar un programa de capacitación, en el cual se aborden los aspectos pedagógicos y didácticos para asegurar la Calidad en la Educación.

Tabla 11: Su profesión tiene relación con otras profesiones

Formación Docente

Su Titulación de pregrado tiene relación con otras profesiones	f	%
Ingeniero	6	25
otros	2	8,3
no contesta	16	66,7
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 11, nos muestra las profesiones de los docentes de la institución, cuya titulación de pregrado no está relacionada con el ámbito educativo (tabla # 9).

Así, el 25% de los encuestados, indican tener una instrucción superior relacionada con las ingenierías; y el 8,3%, relacionadas con otras profesiones.

El gran porcentaje de “no contesta”, debe estar relacionado con titulaciones de pregrado relacionados con el ámbito educativo.

En conclusión, el 33,3% de los docentes de Bachillerato de esta institución, debe tener una cierta necesidad de capacitación docente en temas relacionados con el ámbito educativo.

Tabla 12: Relación del Post grado (4° nivel)

Formación Docente		
Relación del Post grado (4° nivel)	<i>f</i>	%
Ámbito educativo	2	8,3
Otros ámbitos	2	8,3
no contesta	20	83,3
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Esta tabla nos permite visualizar el tipo de orientación que poseen los docentes, respecto de su titulación de post grado. Esta información es complementaria a la mostrada en la tabla # 11.

Así, el 8,3% de los encuestados, tienen estudios de 4° nivel relacionados con el ámbito educativo; el mismo número y porcentaje, con otros ámbitos.

El gran porcentaje, 83,3%, representan aquellos que tienen titulaciones de 3° nivel o menores.

Este parámetro puede servir de referencia específica para establecer una meta institucional sobre la capacitación docente, cara a promover estudios de post grado en la mayoría del resto de profesores de bachillerato y probablemente de la institución.

De manera complementaria, la información presentada en la tabla # 13 nos muestra el interés que el personal docente de la institución en estudio tiene por una preparación de 4° nivel.

Tabla 13: Agrado por seguir estudios de 4° nivel

Formación Docente

Agrado por seguir estudios de 4° nivel	f	%
Si	24	100
no	0	0
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

El 100% de los encuestados muestra su agrado por seguir estudios de 4° nivel.

En conclusión, existe una gran aceptación, y por tanto una relativa motivación inicial, para seguir capacitándose y preparándose profesionalmente.

Este aspecto significa un gran avance pues ayuda a generar alternativas e incentivos, hacia los profesores, que permitan y favorezcan el crecimiento profesional de ellos y la elevación de los estándares educativos de la institución.

Tabla 14: Agrado por seguir estudios de 4° nivel

Formación Docente

En qué le gustaría formarse (4° nivel)	f	%
Maestría	12	50
PhD	6	25
Ambas: Maestría y PhD	5	20,8
No contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Esta tabla # 14 nos ayuda a analizar el tipo de capacitación de 4° nivel estaría dispuestos, los docentes de esta institución, a seguir.

Con una gran mayoría, el 50% de los encuestados mencionar tener preferencia por seguir (estudiar) una Maestría; mientras que, el 25% de los encuestados indican que prefieren seguir un Doctorado o PHD.

En conclusión, hay una mayor probabilidad de aceptación de cursos de Maestría en áreas del ámbito educativo, por lo que las expectativas de éxito en la capacitación pertinente también son altas.

Tabla 15: Importancia de seguir capacitándose en temas educativos

Cursos y Capacitaciones		
Importancia de seguir capacitándose en temas educativos	<i>f</i>	%
Si	23	95,8
No	0	0
No contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

En la tabla # 15 podemos observar el nivel de importancia que los docentes de la institución dan al proceso de “seguir” capacitándose en temas educativos.

Es notoria la respuesta pues el 95,8% de los docentes han respondido positivamente, no hay una respuesta negativa, y el 4,2 % simplemente no responde.

Por esta razón, se concluye que existe un buen ambiente y la aceptación docente para presentar un plan de capacitación en la institución, en relación a temas educativos.

Tabla 16: ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

Cursos y Capacitaciones		
¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?	<i>f</i>	%
Presencial	3	12,5
Sema presencial}	4	16,7
A distancia	4	16,7
Virtual / Vía internet	8	33,3
Presencial y semipresencial	1	4,2
Presencial o Virtual	1	4,2
A distancia o Virtual	3	12,5
No contestan	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 16 nos presente algunas alternativas del cómo, los docentes de la institución, les gustaría recibir una capacitación.

El mayor porcentaje, en las respuestas, corresponde a una capacitación Virtual/vía internet, con el 33,3% de los encuestados. Con porcentajes apreciables también aparecen: A distancia y Semipresencial con el 16,7% cada una.

Existen respuestas dobles, las cuales nos dan una idea de que algunos profesores podrían realizar capacitaciones de manera indistinta, según sus intereses.

Tabla 17: Horarios de los cursos Presenciales o Sema presenciales
Cursos y Capacitaciones

Horarios de los cursos Presenciales o Sema presenciales	f	%
Lunes a viernes	7	29,2
finde de semana	4	16,7
No contesta	13	54,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C

En esta tabla # 17, se pueden observar las tendencias sobre los horarios, que los docentes, prefieren para sus capacitaciones.

Llama la atención el gran porcentaje de “no contesta” con un 54,2%; a eso le sigue las capacitaciones durante la semana laborable, entre lunes y viernes, con el 29,2%, mientras que para el fin de semana con el 16,7%.

En relación a estos resultados, la gran mayoría no define un horario para sus capacitaciones, pudiendo ser este un limitante para la organización de un plan de capacitación.

La información mostrada en la tabla # 18 indica la preferencia en temas de capacitación, se puede observar que el 66,7% de los docentes seleccionan la capacitación en “nuevas tecnologías aplicadas a la educación”; el 50%, prefieren también “gerencia y gestión educativa”; el 45,8%, “pedagogía educativa”. En conclusión, existe una amplia gama de preferencias que pueden ser combinadas para elaborar un plan de capacitación general docente.

Tabla 18: ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?*

Cursos y Capacitaciones

¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?*	f	%
Pedagogía educativa	11	45,8
Teorías del aprendizaje	5	20,8
Valores y educación	6	25
Gerencia y gestión educativa	12	50
Psicopedagogía	4	16,7
Métodos y recursos didácticos	6	25
Diseño y Planificación curricular	7	29,2
Evaluación del Aprendizaje	4	16,7
Políticas educativas para la administración	5	20,8
Temas relacionadas con la materia a su cargo	7	29,2
Formación en temas de mi especialidad	8	33,3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	16	66,7
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	9	37,5
Total	24	100

* respuestas múltiples

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 19 nos muestra el tipo de “obstáculos” que los docentes de esta institución piensan o tienen para poder capacitarse.

Tabla 19: ¿Cuáles son los obstáculos para capacitarse?*

Cursos y Capacitaciones

¿Cuáles son los obstáculos para capacitarse?*	f	%
Falta de tiempo	19	79,2
Altos costos	13	54,2
Falta de información	2	8,3
Falta de apoyo	0	0
Falta de temas	6	25
No le interesa capacitarse	0	0
No contesta	0	0
Total	24	100

* respuestas múltiples

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

El 79,2% de los encuestados, piensan que el principal obstáculo para capacitarse en la “falta de tiempo”, lo que podría justificar las respuestas observadas en la tabla # 21; por otro lado,

el 54,2%, piensa que son los “altos costos” de la capacitación; y un 25% argumenta que “faltan temas” de capacitación.

Será necesario estudiar las causas de la falta de tiempo o eventualmente generar la apertura institucional sobre la necesidad de capacitación que tienen los docentes, y la generación de políticas que motiven al docente a capacitarse, lo que irá en beneficio de la institución.

Tabla 20: Motivos para los cursos y capacitaciones*

Cursos y Capacitaciones

Motivos para los cursos y capacitaciones*	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	9	37,5
Falta de cualificación profesional	9	37,5
Necesidad de capacitación continua y permanente	20	83,3
Actualización de leyes y reglamentos	7	29,2
Requerimientos personales	5	20,8
otros	1	4,2
No contesta	0	0
Total	24	100

* respuestas múltiples

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

En esta tabla # 20 se presentan los motivos que, a conciencia de los encuestados, son los motivos fundamentales para capacitarse.

Así, el 83,3%, indica que el principal motivo es “la necesidad de capacitación continua y permanente”; le sigue un 37,5% que piensa que los motivos pueden ser: “la aparición de nuevas tecnologías” y “la falta de cualificación personal”; el 29,2%, por “la actualización de leyes y reglamentos”; y un 20,8%, por “requerimientos personales”.

En conclusión, la gran mayoría de docentes está consciente de la necesidad de capacitarse y vinculan esta necesidad a tres elementos puntuales, que pueden ser combinados el momento de establecer un plan de capacitación docente.

Tabla 21: Motivos para asistir a cursos de capacitación*

Cursos y Capacitaciones

Motivos para asistir a cursos de capacitación*	f	%
Relación del curso con la actividad docente	14	58,3
El prestigio del ponente	2	8,3
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen mi ascenso profesional	7	29,2
La facilidad de horarios	2	8,3
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	19	79,2
Otros	0	0
No contesta	0	0
Total	24	100

* respuestas múltiples

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 21 nos indica los motivos que tienen los docentes para asistir a cursos de capacitación.

Así, el 79,2% indica que le “gusta capacitarse”; el 58,3% menciona que “por la relación del curso con la actividad docente”; y un 29,2%, menciona que la capacitación “Favorece mi ascenso profesional”.

En este sentido, existen elementos importantes sobre la motivación específica para asistir a una capacitación. Por lo tanto, el plan de capacitación debe combinar ésta características de manera de satisfacer favorablemente el ámbito motivacional de los docentes.

Tabla 22: Aspectos de mayor importancia en un curso de capacitación

Cursos y Capacitaciones

Aspectos de mayor importancia en un curso de capacitación	f	%
Teóricos	0	0
Técnico prácticos	1	4,2
Ambos	23	95,8
no contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 22 nos muestra la importancia que el docente brinda a los aspectos tratados en las capacitaciones entre los “teóricos y los técnicos prácticos”.

Así, el 95,8% de los encuestados, indica que ambos aspectos son importantes; mientras que, apenas el 4,2%, menciona que los aspectos técnicos prácticos son los más importantes.

Podemos concluir que los cursos de capacitación que deben ser implementados deben abarcar “ambos” aspectos para que tengan la trascendencia e importancia en el grupo docente.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo

Tabla 23: *La persona en el contexto formativo*

		1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	2	10	7	5	0	24
2	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	1	6	10	7	0	24
3	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	1	6	8	9	0	24
4	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	4	7	12	1	24
5	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)	0	1	5	9	9	0	24
6	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	1	3	9	11	0	24
	MEDIA	0,00	1,00	5,67	8,33	8,83	0,17	24
	PORCENTAJE	0,00	4,00	24,00	35,00	37,00	1,00	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C

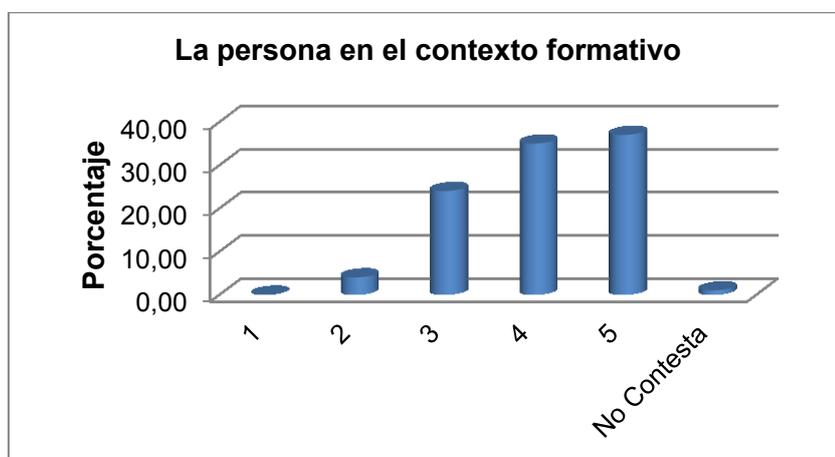
Se han considerado seis aspectos para que conformen el ámbito de “La persona en el contexto formativo”. En este sentido, observamos en la tabla # 23, que la mayor frecuencia media es de 8,83, el cual corresponde a una puntuación de 5 en la escala correspondiente. Muy cerca se encuentra la frecuencia media de 8,33, en la puntuación de 4.

Esto puede significar que los docentes tienen una visión fuerte de lo que significa la persona en el contexto formativo. El valor medio de este aspecto general lo obtenemos por la razón entre la sumatoria de los productos entre frecuencia media y la puntuación respectiva; y es el número de la muestra, es decir:

Entonces:

$$\bar{x} = 4,02$$

Lo que es equivalente a un 80,42 %. Sin embargo, existirán aspectos concretos que requieran de un análisis particular.



En las gráficas podemos observar la relación de medias y porcentajes que tiene todo este ámbito, mostrando claramente la ponderación alta que han otorgado los docentes a estos aspectos, en concreto.

3.2.2. La organización y la formación

Tabla 24: La institución en que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

Respecto de la Institución educativa

La institución en que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años	F	%
Si	20	83,3
No	4	16,7
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 24 nos muestra información referente a la existencia o no de cursos de capacitación propiciados por la institución, en los dos últimos años.

Así, existe un 83,3% de respuestas positivas; mientras que el 16,7% responde que no.

Podemos concluir que existe un esquema básico de capacitación propiciado por la institución pero que no abarca a todos los docentes, en lo que respecta al periodo de tiempo indicado: los dos últimos años.

Tabla 25: Conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando cursos o seminarios de capacitación.

Respecto de la Institución educativa

Conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando cursos o seminarios de capacitación.	f	%
Si	14	58,3
No	9	37,5
No contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 25 nos da una idea sobre la percepción de los docentes respecto a los planes de capacitación que los directivos de la institución están desarrollando.

En este sentido, el 58,3% de los encuestados indica que si conocen sobre procesos de capacitación; mientras que el 37,5% indica que no.

En conclusión, se nota que no existe una debida socialización de los planes y procesos de capacitación que elaboran o desarrollan los directivos de la institución, pues hay un gran porcentaje de docentes que indican no conocerlos.

Tabla 26: Si hay cursos, estos se realizan en función de:

Respecto de la Institución educativa

Si hay cursos, estos se realizan en función de:	f	%
Áreas del conocimiento	9	37,5
Necesidades de actualización curricular	9	37,5
Leyes y reglamentos	9	37,5
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma Curricular	5	20,8
Planificación y programación curricular	8	33,3
otros	0	0
no Contesta	4	16,7
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La información mostrada en la tabla, hace referencia al contenido o aspectos tratados en las capacitaciones propiciadas por la institución.

Así, el 37,5% indica que los temas se relacionan con: “áreas del conocimiento”, “Necesidades de actualización curricular” y “Leyes y reglamentos”. Por otro lado, el 33,3% concuerda que los cursos tratan temas de “planificación y programación curricular”.

Por lo tanto, se nota que la institución está preocupada en mantener actualizado al personal docente en aspectos inherentes al proceso educativo en general, sin embargo no hay nada respecto a la capacitación específica de las asignaturas o temas complementarios a la realidad educativa, como por ejemplo las TICs.

Tabla 27: Los directivos de su institución fomentan la participación de profesores en curso que promueven su formación permanente

Respecto de la Institución educativa

Los directivos de su institución fomentan la participación de profesores en curso que promueven su formación permanente	f	%
Siempre	11	45,8
Casi siempre	7	29,2
A veces	6	25
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

En esta tabla podemos observar la percepción de los docentes sobre si los directivos fomentan la participación de profesores en cursos de formación permanente.

Así, el 45,8% de los encuestados indica que “siempre” los directivos fomentan la participación en cursos de formación; el 29,2%, menciona que “casi siempre” y el 25% que 2ª veces”.

Esta relación nos da una pauta de que las políticas de formación y motivación no se aplican a todos los docentes por igual, quizá en relación a sus encargos y funciones; y por otro lado, no existe una política de información y socialización de cómo se fomenta la participación en curso de formación a los docentes.

Tabla 28: **La organización y la formación**

		1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	1	4	10	9	0	24
2	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	2	3	10	5	4	0	24
3	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	1	5	8	9	1	24
4	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	1	5	9	9	0	24
5	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	2	0	2	13	7	0	24
6	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	1	7	6	8	0	24
7	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	1	2	9	12	0	24
8	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	2	6	10	5	0	24
9	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	2	5	8	9	0	24
10	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	2	5	9	8	0	24
11	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	1	4	7	12	0	24
12	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	2	2	10	10	0	24
13	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	2	2	10	9	0	24
14	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	4	2	7	11	0	24
15	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	5	5	6	7	0	24
16	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	2	2	12	8	0	24
	MEDIA:	0,56	1,88	4,25	8,69	8,56	0,06	24
	PORCENTAJE %	2,00	8,00	18,00	36,00	36,00	0,00	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

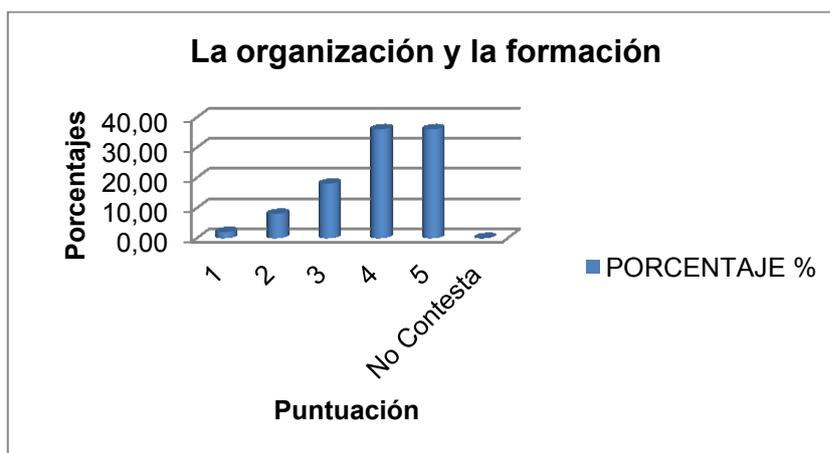
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Basándonos en la información mostrada en la tabla # 28, podemos notar la valoración significativa entre los niveles 4 y 5, donde las medias de las frecuencias alcanzan valores de 8,69 y 8,56 respectivamente. En este sentido se podría entender que los docentes tienen una comprensión de éste ámbito: “la organización y la formación”. Aunque existen aspectos de baja frecuencia, no dejan de ser importantes dentro del contexto del análisis, pues pueden servir de referencia para generar planes de mejora o procesos de capacitación docente.

Siguiendo el mismo análisis, que se aplicó para los datos de la tabla # 21, obtenemos que la media de puntuación sea:

$$\bar{x} = 3,94$$

Lo que equivale al 78,85%. Es evidente que hay aspectos cuya valoración hacen que el promedio general baje. Este comportamiento lo podemos observar en los siguientes gráficos:



3.2.3. La tarea educativa

Tabla 29: Las materias que imparte tienen relación con su preparación profesional

Las materias que imparte tienen relación con su preparación profesional	<i>f</i>	%
si	21	87,5
no	3	12,5
no contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 29 nos muestra la relación entre las materias impartidas y la profesión que tiene el docente. Este aspecto es muy importante pues nos deja ver qué tipo de profesionales se están encargando del proceso de enseñanza aprendizaje, así como de las eventuales necesidades de capacitación que pueda tener el cuerpo docente de la institución. Así, el 87,5 % de los docentes afirma que las materias impartidas tienen relación con su profesión, mientras que el 12,5 % indica que las materias que imparte NO están relacionadas con su profesión.

En conclusión, se necesitará una comparación de los parámetros indicados en esta tabla con otros relacionados con la capacitación y profesionalización docente.

Tabla 30: Año de Bachillerato en que imparte su asignatura

Año de Bachillerato en el que imparte su asignatura	<i>f</i>	%
un solo año: 1° o 2° o 3°	12	50
Dos años: 1° y 2°, o 1° y 3°, o 2° y 3°,	6	25
Los tres años de bachillerato: 1° y 2° y 3°	5	20,8
No contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

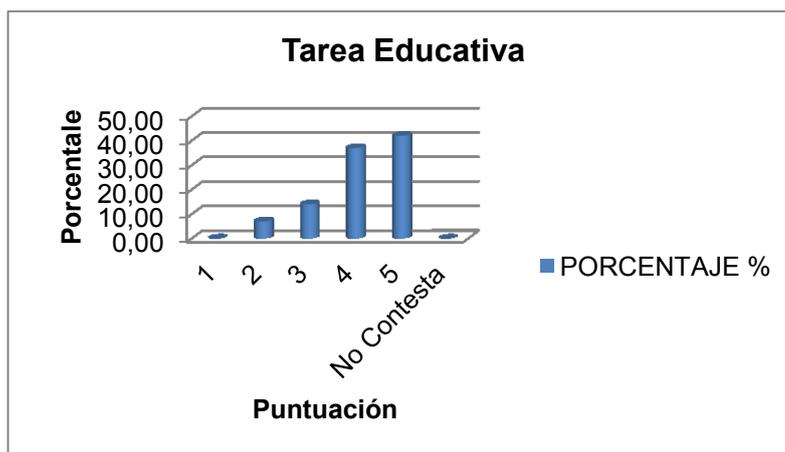
Esta tabla nos indica la distribución de los docentes en relación a los curso de bachillerato. Se nota que una gran mayoría, el 50% de los docentes, solo dan clases en UN curso, el 25% dan clases en DOS cursos y 20,8% en tres cursos, el 4,2% no contesta.

Estos datos nos revelan la cantidad de cursos y programas que los docentes deben llevar a cabo en sus procesos pedagógicos.

Tabla 31: Tarea educativa

		1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	1	3	8	12	0	24
2	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	1	5	12	6	0	24
3	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	7	11	6	0	24
4	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	1	6	6	11	0	24
5	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	1	2	10	11	0	24
6	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	4	4	9	6	0	24
7	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	1	1	7	15	0	24
8	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	1	5	6	12	0	24
9	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	1	5	7	11	0	24
10	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	1	4	9	10	0	24
11	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	2	7	9	6	0	24
12	Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	2	7	8	7	0	24
13	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	1	0	8	15	0	24
14	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	3	1	7	13	0	24
15	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	2	3	8	11	0	24
16	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	1	4	11	8	0	24
17	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	4	3	9	8	0	24
18	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	2	2	12	8	0	24
19	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	1	2	13	8	0	24
20	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	2	1	10	11	0	24
21	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	2	1	7	14	0	24
22	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	2	3	7	12	0	24
	MEDIA:	0,05	1,64	3,45	8,82	10,05	0,00	24
	PORCENTAJE %	0,00	7,00	14,00	37,00	42,00	0,00	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
 Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.



La tabla # 31 y los gráficos asociados nos muestran el comportamiento de los docentes en cuanto a este ámbito: “tarea educativa”. Donde las puntuaciones alcanzan una frecuencia media de 8,82 y 10,05, para 4 y 5 puntos respectivamente. No cabe duda que en los aspectos relacionados directamente con las actividades docentes, los aspectos pedagógicos y otros similares son de alta valoración y ejecución en el desempeño docentes. Sin embargo, pueden existir elementos que requieran de nuestra atención. Por tanto, siguiendo el análisis de las tablas similares, obtenemos que la media de la puntuación es de:

$$\bar{x} = 4,13$$

Que equivale al 82,65 %, lo que significa que las áreas docentes están siendo tomadas en cuenta por los docentes. No obstante, puede ser necesario generar actividades de mejora y fortalecimiento en algunos aspectos.

3.3. Los cursos de formación

Tabla 32: Número de cursos en los dos últimos años

Cursos y Capacitaciones

Número de cursos en los dos últimos años	f	%
1	3	12,5
2	7	29,2
3	5	20,8
4	3	12,5
6	2	8,3
7	1	4,2
10	1	4,2
no contesta	2	8,3
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Las siguientes tablas muestran, información relativa a los Cursos y Capacitaciones realizados en un periodo de tiempo específico, en el caso de la tabla # 14, se refiere a los dos últimos años.

Así, 29,2% de los encuestados mencionan que han tenido por lo menos 2 cursos en los dos últimos años; el 20,8%, indica que han tenido por lo menos 3 cursos de capacitación en los dos últimos años. Solamente el 8,3% no menciona haber tenido algún curso de capacitación en el tiempo estipulado.

Podemos concluir que existe cultura de capacitación permanente.

Tabla 33: Total de horas de capacitación

Cursos y Capacitaciones

Total de horas de capacitación	f	%
0 - 25 horas	3	12,5
26 - 50 horas	5	20,8
51 - 75 horas	5	20,8
76 - 100 horas	5	20,8
más de 100 horas	3	12,5
no contesta	3	12,5
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 33 nos muestra el total de horas de capacitación que los docentes han tenido en estos últimos dos años. Así, un 20,8% de encuestados indican que el número de horas de capacitación están entre 26 y 50 horas; un grupo similar, indica que son de 51 y 75 horas; y por último un tercer grupo que las horas de capacitación están entre las 76 y 100 horas.

Concluimos que el rango preferido para capacitación está comprendido entre las 26 y 100 horas.

Tabla 34: Tiempo en el realizó el último curso

Cursos y Capacitaciones

Tiempo en el realizó el último curso	f	%
0 - 5 meses	12	50
6 - 10 meses	0	0
11 - 15 meses	7	29,2
16 - 20 meses	1	4,2
21 - 24 meses	2	8,3
más de 25 meses	1	4,2
no contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla nos indica el tiempo requerido para las capacitaciones, medido en meses.

Entonces, el 50% han realizado sus cursos durante 0 a 5 meses; por otro lado, el 29,2 % han realizado sus capacitaciones en periodos entre los 11 a 15 meses.

En conclusión, los docentes de este centro educativo, realizan cursos de capacitación de corto y mediano tiempo.

Tabla 35: Auspicio del último curso

Cursos y Capacitaciones

Auspicio del último curso	f	%
Gobierno	1	4,2
Institución donde trabaja	13	54,2
Beca	0	0
Por cuenta Propia	7	29,2
No contesta	3	12,5
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La tabla # 35 nos indica el tipo de auspicio que el docente ha recibido para su capacitación profesional.

En este sentido, el 54,2% de los encuestados indican que, han recibido auspicio de la Institución donde trabajan; mientras que el 29,2% lo han realizado por cuenta propia.

Se concluye que, si bien la institución está preocupada por elevar el trabajo profesional, hay también docentes que se han organizado adecuadamente, para que la capacitación sea permanente. Esto brinda oportunidades de gestión en el equipo directivo, para la adecuada planificación y motivación de cursos de capacitación.

Tabla 36: Ha impartido cursos en los dos últimos años

Cursos y Capacitaciones

Ha impartido cursos en los dos últimos años	f	%
si	7	29,2
no	16	66,7
no contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

La presente tabla, nos indica si el docente encuestado tiene la posibilidad o brinda curso de capacitación a terceros, dentro de un periodo de dos últimos años.

Así tenemos que el 66,7% de los docentes, no dictan o ha impartido cursos. El 29,2% si ha impartido algún curso en este periodo.

Podemos concluir que existen cierta cantidad de docentes con experiencia para llevar a cabo un proceso de capacitación entre sus compañeros. Y otro tanto que simplemente se preparará para recibir la capacitación.

De forma paralela al análisis realizado por estos tres aspectos, podemos observar una tabla comparativa donde se relacionan y especifican sus datos cuantitativos. Esto nos ayudará a sacar las conclusiones respectivas, así como también las recomendaciones necesarias en cuanto al problema de investigación planteado y a las preguntas de investigación que nos hemos hecho.

Tabla 37: Análisis de Formación, Media por puntuación

análisis de la formación	Media Obtenida por puntuación					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Tarea educativa</i>	0,05	1,64	3,45	8,82	10,05	0,00	24,00
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0,00	1,00	5,67	8,33	8,83	0,17	24,00
<i>La organización y la formación - planificación</i>	0,56	1,88	4,25	8,69	8,56	0,06	24,00

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Tabla 38: Análisis de Formación, Porcentaje por puntuación

análisis de la formación	Porcentaje por puntuación					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Tarea educativa</i>	0,00	7,00	14,00	37,00	42,00	0,00	100,00
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0,00	4,00	24,00	35,00	37,00	1,00	100,00
<i>La organización y la formación - planificación</i>	2,00	8,00	18,00	36,00	36,00	0,00	100,00

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Con el fin de poder aclarar los contenidos de las tablas 37 y 38, que son un resumen de las anteriores. Mostraremos un esquema de las medias por aspecto que tienen cada una de las relaciones generales, es decir de: La tarea educativa, la organización y formación-planificación y los aspectos de profesionalización.

Así en la tabla 37 observamos las medias que tienen cada aspecto, la gran mayoría sobre pasan los 4 puntos, sin embargo algunos de los parámetros encuestados, que son menores a 3 puntos, si consideramos las preguntas de investigación propuestas para este trabajo: ¿Las técnicas y estrategias de la labor educativa son las adecuadas para que el estudiante aprenda? ¿La formación profesional del docente es la adecuada? ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato? ¿La formación de pregrado ha sido suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?, pueden estar representadas en estos elementos, y la respuesta a cada una de ellas por igual.

Así tenemos:

Tabla A: Medias de los puntajes por cada aspecto referido a la práctica pedagógica

La persona en el contexto formativo		Media	%
1	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	3,63	72,50
2	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	3,96	79,17
3	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	4,04	80,83
4	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución	4,17	83,33
5	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	4,08	81,67
6	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	4,25	85,00
MEDIA GENERAL:		4,02	80,42

Tabla B: Medias de los puntajes por cada aspecto referido a la práctica pedagógica

La organización y la formación		Media	%
1	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	4,13	82,50
2	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	3,25	65,00
3	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	3,92	78,33
4	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	4,08	81,67
5	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	3,96	79,17
6	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	3,71	74,17
7	Describe las funciones y cualidades del tutor	4,33	86,67
8	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	3,67	73,33
9	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	4,00	80,00
10	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	3,96	79,17
11	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	4,25	85,00
12	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	4,17	83,33
13	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	4,00	80,00
14	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	4,04	80,83
15	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	3,54	70,83
16	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	4,08	81,67
MEDIA GENERAL:		3,94	78,85

Tabla C: Medias de los puntajes por cada aspecto referido a la práctica pedagógica

	Tarea educativa	Media	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	4,29	85,83
2	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	3,96	79,17
3	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	3,96	79,17
4	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	4,13	82,50
5	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	4,29	85,83
6	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	3,63	72,50
7	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	4,50	90,00
8	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	4,21	84,17
9	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	4,17	83,33
10	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	4,17	83,33
11	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	3,79	75,83
12	Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	3,83	76,67
13	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	4,54	90,83
14	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	4,25	85,00
15	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	4,17	83,33
16	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	4,08	81,67
17	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3,88	77,50
18	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	4,08	81,67
19	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	4,17	83,33
20	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	4,25	85,00
21	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	4,38	87,50
22	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	4,21	84,17
	MEDIA GENERAL:	4,13	82,65

Los campos marcados muestran aspectos que evidentemente tuvieron una cantidad apreciable de puntuaciones medianas o bajas. En vista de esto, la apreciación de los docentes, respecto de estos ámbitos, llega a ser una de los elementos para construir mejoras y planes de capacitación y formación docente. Además, se pueden corroborar algunas de las afirmaciones y conclusiones de tablas anteriores

En el anexo 6.5 podemos observar las tablas particulares de cada uno de los aspectos relacionados con la “práctica pedagógica”, y que se resumen en las tablas A, B y C

En relación a estos datos podemos tomar en cuenta los siguientes elementos:

La edad de los docentes de Bachillerato encuestados se encuentran ubicados entre los 41 y 50 años de edad, esto puede ser un factor importante al momento de tomar decisiones pues se refiere a una generación donde los procesos educativos y formativos no han sido desarrollados en su totalidad de manera vinculada a la tecnología. Por ahora no podemos afirmar que no estén familiarizados completamente con estas herramientas, sin embargo es considerada una realidad.

Otro elemento importante a mencionar es el número de docentes que ocupan cargos administrativos, pudiendo ser ésta otra limitación en cuanto a la dedicación para sacar adelante procesos de enseñanza- aprendizaje , tanto como docente, como en el caso de incursionar en procesos formativos.

El nivel de formación de los docentes, en relación al pregrado, tiene un porcentaje importante, pudiendo ser este un elemento positivo. Sin embargo también hay un número considerable de docentes cuya profesión no se relaciona directamente con el ámbito educativo.

En este sentido, la pregunta correspondiente a ¿la formación docente es adecuada?, puede ser respondida parcialmente; al igual que la pregunta. En este mismo sentido se establece que existe un número de docentes, aunque pequeño pero siempre importante, que dictan asignaturas que no están relacionadas con su preparación profesional. Además, otra respuesta que podemos dar en este análisis tiene relación con el número de capacitaciones que tienen los docentes, la mayoría han tenido menos de cuatro en dos años, acumulando menos de 75 horas, en este periodo, lo que estaría en déficit frente al estándar que ha puesto el Ministerio de Educación del Ecuador que es de sesenta horas anuales.

De forma correspondiente, a la pregunta ¿la formación de pregrado ha sido suficiente para incursionar en el ámbito docente?, la respuesta es parcial, pues no todos los profesores de bachillerato de esta institución tienen títulos con relación a la educación, hay un buen número de Ingenieros.

En relación a las necesidades de formación de los docentes, hay algunos parámetros como: el 100% de ellos tienen la expectativa de seguir alguna maestría y consideran valioso el seguir capacitándose permanentemente. Vinculado a esto la capacitación virtual o por internet, representa una buena opción para una gran parte de los docentes, sin embargo, y como elemento complementario a esta afirmación, se podría entender

como una forma de opción ante un posible limitante en el manejo de la tecnología, por parte de aquellos que no eligieron esta respuesta.

Un elemento importante para poder responder a la pregunta ¿las técnicas y estrategias de la labor educativa son las adecuadas para que el estudiante aprenda?, puede encontrar su respuesta en la afinidad que tiene una gran mayoría de los docentes para elegir como una alternativa de curso de capacitación es la “Nuevas tecnologías aplicadas a la educación”; así como “la aparición de nuevas tecnologías”. Por otro lado se encuentra el hecho de que un buen número de docentes dictan clases en los tres niveles de bachillerato, lo que en el sentido de la estrategia organizativa, no siempre será favorable a la enseñanza del docente y peor al aprendizaje del estudiante.

La falta de tiempo y los horarios pueden ser un gran obstáculo para iniciar o mantenerse en procesos de formación permanente. Por otro lado, aspectos como el gusto por capacitarse, la temática relacionada con el ejercicio profesional, la importancia de cubrir temas desde lo teórico a lo práctico hacen que los docentes se motiven a realizar cursos formativos.

Se nota que la institución favorece el desarrollo profesional a través de cursos de capacitación, sin embargo, parece no existir un adecuado proceso de información y seguimiento en el que se puedan incluir a todos los docentes de bachillerato.

La capacitación propiciada por el centro cubre temas específicos, que pueden estar relacionados con las necesidades inmediatas de la institución, pero que pueden o no generar valor agregado a las necesidades de los docentes, motivo de este estudio.

Por otro lado, si consideramos los aspectos relacionados con la práctica pedagógica, señalados en las tablas A, B y C, y que una puntuación menor a 4 puede ser un criterio para establecer puntos de mejora o por lo menos de análisis, tenemos que necesitamos observar detenidamente los siguientes puntos:

- **Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante**
- *Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)*
- **Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)**
- *Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato*
- *Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa*

- *Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa*
- ***Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)***
- *La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país*
- ***Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)***
- *Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula*
- *Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal*
- ***Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos***
- *Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva*
- *Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)*
- *Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres*

No cabe duda que estos aspectos se reflejan en cada una de las preguntas de investigación, ya sea por la necesidad de formación, ya sea por el desconocimiento del ámbito pedagógico, ya sea por las necesidades de aprender y aplicar nuevas estrategias o por el nivel de formación inicial de los docentes.

Se han resaltado con “negrilla” aquellos que han tenido los más bajos promedios, sin embargo, todos son fundamentales para el trabajo docente y la presente investigación.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- ✓ Un porcentaje apreciable de docentes de la institución requiere de capacitación en temas relacionados con la educación, ya que el 37,5% de los encuestados indican tener una titulación de pregrado que no está vinculada con los procesos docentes propiamente dichos.
- ✓ Existe un grupo de docentes cuyas actividades educativas no están relacionadas con su preparación académica.
- ✓ Es evidente la necesidad de capacitación, del cuerpo docente en general, en temas educativos actuales, ya que aproximadamente el 83% no posee estudios de 4° nivel, el promedio de edad está en aproximadamente los 45 años y casi el 50% de los encuestados no ha realizado actualizaciones en el último año y medio.
- ✓ Existe una buena disposición de los docentes y directivos hacia la capacitación, lo que permite incorporar alternativas en este sentido: el 95,8% de los encuestados tienen claro sobre la importancia de seguir capacitándose.
- ✓ Es posible diseñar un programa de capacitación para los docentes en formatos semi presenciales y vía on line. Existe una gran apertura en capacitación virtual on line (33,3%), a distancia o semipresencial (33,4%); y de hacerlo entre semana (29,2%).
- ✓ Las necesidades de formación que los docentes de esta Institución Educativa, están acorde con los requerimientos de la práctica docente siendo las más nombradas: Pedagogía educativa (45,8%) y Nuevas tecnología aplicadas a la educación (66.7%)
- ✓ La falta de tiempo (79,2%) y los altos costos (54,2%), son los factores más importantes que limitan los procesos de capacitación de los docentes.
- ✓ La institución educativa tiene preocupación por los procesos de formación docente. El 83,3% de los encuestados afirman que el Colegio Intisana propicia cursos de formación, relacionados con: conocimientos específicos, leyes y reglamentos, planificación y Necesidades de actualización curricular; lo que fomenta una cultura de formación permanente.

- ✓ La dedicación a procesos de capacitación y formación, que llevan a cabo los docentes de Bachillerato de la institución en estudio, no cumple con los actuales requerimientos de la legislación educativa ecuatoriana, que establece un estándar de sesenta horas anuales para cada uno de los docentes.

- ✓ No existe un sistema de comunicación efectivo desde el ámbito directivo. Algunos docentes indican no conocer o conocer poco sobre aspectos relacionados con los planes de formación y capacitación profesional, que tiene o lleva a cabo la institución.

4.2. RECOMENDACIONES

- ✓ Recomendar a los directivos de la institución, la generación de un perfil de necesidades de formación relacionado con la capacitación previa de los docentes de bachillerato.
- ✓ Analizar y apoyar las alternativas de mejora, en cuanto a capacitación de aquellos docentes cuya formación docente previa no está vinculada a la educación, y que pueden aportar efectivamente en la institución. Además, ver los medios apropiados para que la definición de los distributivos se ajusten a los requisitos educativos del bachillerato.
- ✓ Configurar un plan de profesionalización docente, priorizando los requerimientos institucionales, considerando las necesidades educativas, el nivel de preparación y la edad de los beneficiarios.
- ✓ Mantener los niveles de motivación y apertura respecto de la capacitación, por parte de los docentes de bachillerato, a través de estrategias adecuadas de promoción, financiamiento y otro tipo de beneficios y recompensas, en el plano del manejo de los recursos humanos.
- ✓ Analizar alternativas de capacitación y formación que tomen en cuenta los factores y aspiraciones de los docentes, en cuanto a tiempo, estructura y metodología se refiere. No obstante, la institución podrá definir los cursos y talleres que requiera para cumplir con sus objetivos y metas organizacionales.
- ✓ De acuerdo a la investigación y análisis de datos, se recomienda la capacitación docente en dos ámbitos puntuales: 1) Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación y 2) Pedagogía, priorizadas en ese orden; como una respuesta a la preferencia e interés de los docentes del bachillerato.
- ✓ Es necesario establecer políticas adicionales de apoyo a los procesos de capacitación y formación en los que los docentes puedan estar interesados, de manera que se asegure el tiempo de dedicación y las formas de financiar los mismos. Pueden ser atractivos planes de financiamiento como 50 -50, donde la institución asuma la mitad de los costos y los docentes la otra mitad; o la realización de cursos o talleres “in situ”, que facilitan el manejo de tiempos y logística.
- ✓ Mantener la política de capacitación permanente de los docentes.

- ✓ Asegurar los medios para que todos los docentes puedan cumplir con el mínimo de sesenta horas de formación anuales, que la legislación educativa ecuatoriana tiene prevista para los profesionales de la educación.

- ✓ Mejorar o establecer los canales de comunicación y la socialización adecuados y efectivos, de los proyectos de profesionalización, que la Organización tiene prevista en su Plan Estratégico.

5. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1. Tema del curso

Cómo integrar las TICs en la gestión docente y asegurar el aprendizaje

5.2. Modalidad de estudios

El curso de formación de docentes, del colegio Intisana, en las TICs se llevará a bajo la modalidad semipresencial.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo General

Integrar las nuevas tecnologías en el proceso educativo, liderado por los docentes de Bachillerato, para asegurar el aprendizaje de los estudiantes y las buenas prácticas educativas.

5.3.2. Objetivos Especificos

- Dotar a los docentes de nuevas herramientas para la gestión educativa.
- Fomentar una cultura abierta a las nuevas tecnologías, como herramienta básica del ámbito educativo.
- Desarrollar destrezas inherentes al uso de las TICs, que permitan, a los estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad educativa, la resolución de los problemas cotidianos que se presentan.
- Responder al plan de mejoras de la institución donde se realizó la investigación de “necesidades de formación”

5.4. Dirigido a:

5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

El curso de formación está dirigido a docentes que poseen experiencia y trayectoria profesional, de manera que poseen las habilidades para realizar la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje, así como el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes. En este sentido se plantea que la capacitación debe tener una característica mixta, entre cursos de nivel 2 y nivel 3

5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Entre los requisitos técnicos que los destinatarios deben poseer está:

- Computador
- Acceso a internet
- Manejo de las herramientas de ofimática
- Uso apropiado del hardware

5.5. Breve descripción del curso

El curso será dictado de manera conjunto y a través de convenio, por el Instituto superior INTITEC y la Institución Educativa.

En líneas generales, el curso intenta brindar las herramientas necesarias para poder incorporar la tecnología en la práctica pedagógica. En este sentido, en el Módulo 0 se abordan “aspectos básicos de las TIC’s”, para dejar claros algunos conceptos de los que significan las Tecnologías de la Información y Comunicación, y estableciendo el vínculo con la práctica docente. En el Siguiendo Módulo, se abordan los “entornos de aprendizaje” y las herramientas que pueden emplearse para el diseño e implementación de de estos entornos, y que son fundamento de la interacción. El Módulo 2, está orientado al manejo concreto de la información dentro de diversos ambientes y herramientas digitales: procesos de búsqueda, almacenamiento, clasificación, captura y edición de documentos, videos, clips, etc.

Aunque todos los módulos tienen un carácter práctico, el módulo 3, está orientado a la aplicación de los conocimientos adquiridos hasta ese momento, a través de la creación de ambientes que permiten compartir y difundir la información en el ámbito educativo. El siguiente módulo, se encarga de temas relacionados con la seguridad en el manejo de la información que se maneja en la red, inclusive los relacionados con los datos personales, las contraseñas, derechos de autor, etc.

Para finalizar, el último módulo, brinda una visión particular en el uso de las plataformas diseñadas para el e-learning, concretamente con Moodle y Emodo.

5.5.1. Contenidos del curso

5.5.1.1. MÓDULO 0. Aspectos básicos de las TICs

5.5.1.2. MÓDULO 1. Los Entorno de Aprendizaje Personales (EAP)

- a. Cómo utilizar un Entorno de Aprendizaje Personales (EAP) como educador
- b. Qué herramientas te pueden ayudar a construir tu EAP

- Redes sociales
- Micro blogging
- Perfiles profesionales
- Blogs
- RSS Reader
- Nings
- Marcadores sociales (Diigo, Delicious, Symbaloo)
- YouTube para escuelas y Vimeo
- Audio libros y podcasts
- Seminarios online
 - Google hangout
 - Skype en el aula
- MOOCs
- Google Alertas

5.5.1.3. MÓDULO 2. Estrategias para la gestión de la información digital y en papel

- a. Búsqueda rápida y fiable de información y contenido educativo
 - Trucos y técnicas avanzadas de búsqueda en Google
 - Ebooks y audio libros gratuitos: Google Books, Amazon, ivoox y más
 - Sitios web más útiles para educadores
- b. Captura y gestión de información en formato digital y en papel
 - Funciones desconocidas para navegar la Web a mayor velocidad
 - Técnicas y herramientas imprescindibles (Evernote, Pocket, Apps móviles, extensiones,...)
 - Captura de contenido web
 - Captura de archivos
 - Captura de audio
 - Captura de notas escritas y papeles
 - Captura de imágenes y fotografías
 - Captura de videos
 - Captura para lectura offline
- c. Organización personal y curación de contenidos educativos
 - Poner orden en el correo electrónico: Gmail
 - Servicios de almacenamiento en la nube
 - Evernoteb

- Uso de etiquetas como sistema de clasificación de contenidos
 - Dropbox
 - Google Drive
 - Herramientas de curación de contenidos
 - Uso de YouTube EDU para guardar y compartir videos
- d. Creación y presentación de lecciones audiovisuales y videos para involucrar a los estudiantes
- Creación y edición de video tutoriales para un aprendizaje multimedia
 - Creación de infografías sin saber diseño gráfico: Presentación de datos
 - Creación de mapas mentales
 - Creación y edición de podcasts con dispositivos móviles
 - Creación de encuestas y evaluaciones online
 - Uso de herramientas de anotación
 - Uso de herramientas de colaboración para la construcción y edición de textos

5.5.1.4. MÓDULO 3. Compartir y difundir contenido educativo dentro y fuera del aula.

- Blog de aula: WordPress
- Plugins imprescindibles para el blog de aula
- Creación de una wiki
- Creación de un sitio web
- Compartir libretas en Evernote y Dropbox
- Redes sociales para compartir e intercambiar experiencias

5.5.1.5. MÓDULO 4. Pautas de seguridad digital en la red

- Netiqueta: Pautas de comportamiento en la red
- Consejos de seguridad para proteger tu imagen en Internet
- Cómo gestionar contraseñas seguras
- Respetar la legalidad y los derechos de autor
- Herramienta
- s de gestión y control de Internet en el aula

5.5.1.6. MÓDULO 5. Manejo de Plataformas de e-Learning

- a. Ventajas de la utilización de Moodle como recurso educativo
- b. Primeros pasos con Moodle
 - Tipos de perfiles de acceso
 - Navegación básica
 - Entorno de un curso
 - Bloques /Módulos
 - Recursos y actividades
 - Operaciones básicas
- c. Configuración de un curso
 - Ajustes generales del curso
 - Resumen del curso / Formato del curso
 - Número de semanas/temas. Temas ocultos
 - Opciones acerca de las calificaciones y los informes de actividad
 - Trabajo con grupos dentro del curso
 - Personalización del entorno
- d. Diseño del curso en Moodle
 - Tipos de perfiles de acceso
 - Cabecera o título del curso
 - Generación de los módulos
 - Integración de contenido eLearning en la plataforma
 - Subida simple de archivos
 - Enlaces a URL
 - Elaboración de lecciones
 - Actividades disponibles
- e. Elaboración básica de cuestionarios
 - Tipos de preguntas
 - Configuración de un cuestionario
- f. Herramientas de comunicación en Moodle
 - Foros

- Chat
- Correo interno
- Mensajería

g. Herramientas de seguimiento y evaluación

- Evaluación de las tareas
- Evaluación de los cuestionarios
- Seguimiento básico del alumno

5.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

El curso de formación lo llevará a cabo un equipo de instructores, con el fin de abarcar las temáticas y enfoque apropiados, es decir:

Instructor 1:

Posee experiencia en el manejo del software y hardware que se requiere para este tipo de curso de formación. Además conocer del ámbito educativo y la problemática concreta de la institución.

Instructor 2:

Posee experiencia en el manejo de las TICs, forma parte de un equipo de docentes pertenecientes al instituto tecnológico INTITEC, instituto que brinda la capacitación en diversas áreas del conocimiento.

Instructor 3:

Posee experiencia en el manejo de las TICs aplicadas en el aula, profesional con amplia experiencia docente y en el desarrollo de aplicaciones informáticas.

5.5.3. Metodología

Ya que uno de los factores limitantes para los docentes es el tiempo a disponer, el curso se ha planteado en la modalidad de semipresencial y/o virtual, aprovechando las características del EDMODO, con el fin de vincular progresivamente a ambientes más completos.

Al curso se lo ha dividido en varios “módulos” de aprendizaje, de tal manera de ir enfocando diferentes elementos relacionados con las TICs, desde los conceptos básicos sobre las Nuevas Tecnologías y su impacto en la educación hasta el manejo de plataformas interactivas u otras herramientas. En concreto se ha definido seis módulos.

Las competencias que se desean desarrollar están de acuerdo a las planteadas por la UNESCO (2008), en su documento “Estándares de competencias en TIC para docentes”.

Cada uno de los módulos contará con un material de referencia, los temas serán abordados de manera magistral y se pondrán en práctica en base a actividades planificadas para dicho efecto.

Se consolidará el conocimiento con trabajos desarrollados por los docentes, de acuerdo a una guía específica preparada por el instructor. De tal forma que se cumplan los objetivos propuestos. Estas actividades estarán vinculadas con los contenidos del módulo y las realidades de cada docente en el aula.

5.5.4. Actividades

Como se indica en el numeral anterior, el curso está dividido por módulos, que para el efecto del aprendizaje de los temas son seis. Cada uno de los módulos tiene cinco actividades concretas:

- Inicio del Módulo
- Clase 1
- Clase 2
- Clase 3
- Elaboración y presentación de los trabajos realizados a distancia.

Se prevé que en la primera actividad, Inicio del Módulo, el instructor mostrará el alcance de contenidos, objetivos y el marco teórico de los temas a tratar, también se explicará la metodología, etc.

En las actividades indicadas como “clase 1,2 y 3”, se desarrollarán los contenidos del módulo directamente en los laboratorios de computación y/o con las herramientas tecnológicas necesarias para cada caso. Es evidente que el ámbito del aprendizaje es fundamentalmente práctico, por lo que se espera la

participación de todos los docentes, así como de sus aportes y experiencias desde el punto de vista didáctico y pedagógico, en los ejemplos que se planteen.

En la última actividad, que básicamente se desarrolla a distancia y de manera paralela a las otras actividades, pretende hacer que el docente vaya aplicando sus nuevos conocimientos a través de las tareas enviadas y eventualmente aplicarlas en clase.

Como actividades complementarias están los espacios destinados para la inauguración y clausura del curso de capacitación, así como también aquellos espacios que los instructores puedan requerir para alguna evaluación o actividad especial relacionada con el curso.

5.5.5. Evaluación

La evaluación tendrá una estructura continua, y estará vinculada con el avance de las actividades de cada módulo, tanto en las actividades presenciales, como en las actividades a distancia.

A discreción del instructor, se puede definir algún tipo de evaluación presencial, siempre en el contexto del uso de las TICs, ya sea de diagnóstico y/o sumativa.

La acreditación del curso será el reflejo de lo actuado durante todos los módulos, en base a la praxis elaborada para el efecto

5.6. Duración del curso

La duración total del curso de formación docente, es de 60 horas reloj, por lo que se destina aproximadamente 10 horas para cada módulo, sin embargo esto puede variar en relación al avance y respuesta del grupo de docentes.

Ya que la modalidad es semipresencial, se considera que de las 10 horas que el docente dedica al estudio de cada módulo, cuatro son presenciales y las seis restantes a distancia.

5.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Adelante podemos observar el cronograma de actividades que se desarrollará en el curso de formación, junto con los responsables y los recursos necesarios. La temporización es genérica, de forma mensual, para de poder adaptarla a los requerimientos de la institución.

	Actividad	Responsables	Recursos	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0	Inicio de curso /presentación	Autoridades e instructores	Auditorio																								
1	Inicio Módulo 1	Instructor 1, 2 o 3	Aulas y/o Laboratorios de computación, Infocus, Pizarras y materiales de oficina	x																							
2	Clase 2_M1				x																						
3	Clase 3_M1					x																					
4	Clase 4_M1						x																				
5	Elaboración y presentación de trabajos a distancia	Docente	EDMODO	x	x	x	x																				
6	Inicio Módulo 2	Instructor 1, 2 o 3	Aulas y/o Laboratorios de computación, Infocus, Pizarras y materiales de oficina				x																				
7	Clase 2_M2							x																			
8	Clase 3_M2								x																		
9	Clase 4_M2									x																	
10	Elaboración y presentación de trabajos a distancia	Docente	EDMODO					x	x	x	x																
11	Inicio Módulo 3	Instructor 1, 2 o 3	Aulas y/o Laboratorios de computación, Infocus, Pizarras y materiales de oficina								x																
12	Clase 2_M3											x															
13	Clase 3_M3												x														
14	Clase 4_M3													x													
15	Elaboración y presentación de trabajos a distancia	Docente	EDMODO									x	x	x	x												
16	Inicio Módulo 4	Instructor 1, 2 o 3	Aulas y/o Laboratorios de computación, Infocus, Pizarras y materiales de oficina												x												
17	Clase 2_M4															x											
18	Clase 3_M4																x										
19	Clase 4_M4																	x									
20	Elaboración y presentación de trabajos a distancia	Docente	EDMODO													x	x	x	x								
21	Inicio Módulo 5	Instructor 1, 2 o 3	Aulas y/o Laboratorios de computación, Infocus, Pizarras y materiales de oficina																x								
22	Clase 2_M5																			x							
23	Clase 3_M5																				x						
24	Clase 4_M5																					x					
25	Elaboración y presentación de trabajos a distancia	Docente	EDMODO																	x	x	x	x				
26	Inicio Módulo 6	Instructor 1, 2 o 3	Aulas y/o Laboratorios de computación, Infocus, Pizarras y materiales de oficina																				x				
27	Clase 2_M6																							x			
28	Clase 3_M6																								x		
29	Clase 4_M6																									x	
30	Elaboración y presentación de trabajos a distancia	Docente	EDMODO																					x	x	x	x
31	Clausura de curso / Acreditación	Autoridades e instructores	Auditorio																								x

5.8. Costos del curso

El cálculo de costos es aproximado, considerando valores en cuanto a otro tipo de capacitaciones realizadas con anterioridad por la institución investigada.

Sin embargo del detalle, existe la posibilidad de gestionar, a través de convenios u otras figuras, el financiamiento del curso.

El Instituto Tecnológico INTITEC, puede colaborar con el financiamiento del curso en un porcentaje que estaría por definir. Además la Institución Educativa, dentro de sus políticas de crecimiento profesional, considera cubrir o financiar los costos de capacitación de sus docentes hasta en un 50% del valor total.

A continuación mostramos la tabla de referencia donde se detallan los gastos y el costo total del curso:

Tabla 39: Gastos y costo total del curso

Detalle	cantidad	valor unitario	valor final
Costo de hora de formación (incluida la elaboración de tareas y evaluación de trabajos)	24	75	1800
Material didáctico y folletería	24	5	120
Material de oficina en general	1	30	30
Refrigerios o similares	720	0,5	360
Imprevistos	1	190	190
		TOTAL	2500

5.9. Certificación

En cuanto a la acreditación, en líneas generales, se considerará probado con el 90% de asistencia en todo el curso, o en su defecto, a asistir a tres de las cuatro clases presenciales de cada uno de los módulos.

Y paralelamente a obtener, como mínimo, el 70% en promedio de las calificaciones en los trabajos y evaluaciones presentados, de cada módulo. Pudiéndose incorporar medidas de recuperación de notas, a discreción de los instructores.

El INTITEC, Instituto Tecnológico Superior, será el organismo que avala el curso y quien otorga la certificación correspondiente con un Diploma en el que se incluyen también el número de horas de capacitación.

5.10. Bibliografía

Fracchia, C., Acuña, A., Alonso, A., & Plaza, M. (2009). Formación de docentes para el empleo de TICS en los procesos de enseñanza aprendizaje. *Segundas Jornadas de Educación Mediada por Tecnología*, 205 - 212.

Galvis PAnqueva, A. (Junio de 2002). *www.educoas.org*. Obtenido de Aprender y enseñar en compañía y con apoyo de TICs: http://www.educoas.org/portal/docs/Aprender_enseniar_en_compania.pdf

Martínez, F. (2010). *Nuevas Tecnologías y Educación*. Madrid: Pearson.

Martínez, F., & Jaramillo, F. (2011). *Tecnología Educativa para la Gestión*. Loja: UTPL.

Ministerio de Educación, E. (2012). *Introducción a las Tecnologías de la información y la comunicación*. Quito: ME.

Orellana, V. (2010). *¿Cómo utilizar la tecnología en el aula?* Quito: Santillana.

Santamaría Lancho, M. (14 de 10 de 2013). *www.unedcoma.es*. Obtenido de TICs para enseñar y aprender: <https://unedcoma.es/course/tics-para-ensenar-y-aprender/>

UNESCO. (2008). *Estándares de Competencias en TIC para Docentes*. Londres: UNESCO.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávalos González, M. (2004). *Metodología de las ciencias*. Guadalajara: UMBRAL.
- Campanero, M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: NARCEA.
- CAmos Arenas, A. (2005). *Mapas Conceptuales, Mapas Mentales y otras formas de representación del conocimiento*. Bogotá: ARTE JOVEN.
- CHAVARRÍA, M. (2011). *Educación en un mundo globalizado*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL.
- De la Mora, M. (2006). *Metodología de la Investigación, Desarrollo de la Inteligencia*. México: Thompson.
- Fracchia, C., Acuña, A., Alonso, A., & Plaza, M. (2009). Formación de docentes para el empleo de TICS en los procesos de enseñanza aprendizaje. *Segundas Jornadas de Educación Mediada por Tecnología*, 205 - 212.
- Galvis PAnqueva, A. (Junio de 2002). *www.educoas.org*. Obtenido de Aprender y enseñar en compañía y con apoyo de TICs: http://www.educoas.org/portal/docs/Aprender_enseniar_en_compania.pdf
- Gago, F. M. (2006). *LA dirección pedagógica en los institutos de Enseñanza Secundaria, un estudio sobre el liderazgo educacional*. Madrid: SOLANA E. .
- Gairín, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Gairín, J. (2011). *Formación de profesores basada en competencias*. Barcelona: Bordón.
- Griffin, R. (2005). *Negocios*. México: Pearson.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las Organizaciones; construyendo confianza*. Madrid: PEARSON.
- Hurtado León, I., & Toro Garrido, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC.
- Jaramillo Serrano, F. A. (2012). *Proyectos de Investigación I*. Loja: EDILOJA.
- Martínez, F. (2010). *Nuevas Tecnologías y Educación*. Madrid: Pearson.
- Martínez, F., & Jaramillo, F. (2011). *Tecnología Educativa para la Gestión*. Loja: UTPL.
- MAD COMUNICACIÓN. (2005). *EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA, Guía Práctica para su Elaboración y Desarrollo*. Madrid: FC Editorial.
- Ministerio de Educación, d. E. (2011). *Estándares de Calidad Educativa, Estándares del desempeño Directivo*. Quito: ME.

- Ministerio de Educación, E. (2012). *Introducción a las Tecnologías de la información y la comunicación*. Quito: ME.
- Orellana, V. (2010). *¿Cómo utilizar la tecnología en el aula?* Quito: Santillana.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: PEARSON.
- Santamaría Lancho, M. (14 de 10 de 2013). *www.unedcoma.es*. Obtenido de TICs para enseñar y aprender: <https://unedcoma.es/course/tics-para-ensenar-y-aprender/>
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. NARCEA.
- Tejada, J., & Navío, A. (2004). *Elaboración de Planes, Programas y Cursos de Formación*. Barcelona: CIFO.
- UNESCO. (2008). *Estándares de Competencias en TIC para Docentes*. Londres: UNESCO.

7. ANEXOS

- A. Carta de solicitud personal (copia simple)
- B. Carta de solicitud UTPL (copia simple)
- C. Cuestionarios de “Necesidades de Formación”
- D. Referencias fotográficas
- E. Tablas particulares de cada uno de los aspectos relacionados con la “práctica pedagógica”

ANEXO A: CARTA DE SOLICITUD PERSONAL

Quito, 12 de abril de 2013

Señor

Arq. Enrique Pérez García

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTISANA

Presente.-

De mis consideraciones:

En mi condición de persona allegada a tan prestigiosa institución educativa, tengo el grato honor de saludarle y de desearle invaluables éxitos en su loable gestión.

Estoy realizando una maestría de Gestión y Desarrollo, para poder titularme es necesario realizar una investigación de alto nivel, ojalá con impacto y trascendencia nacional. Mi vocación ha sido la docencia, y mi trabajo lo he orientado y diseñado en esa línea, por ello he pensado en el colegio que Ud. dirige, para solicitarle de las manera más encarecida me faculte aplicar a los señores profesores, una encuesta para fundamentar mi investigación de campo.

En el caso de aceptar mi requerimiento, la encuesta se aplicará en la primera semana laborable del mes de enero del año en curso. He de agradecerle que se sirva designar a una persona adecuada para que se encargue de llevar adelante aplicación del instrumento.

Obviamente que el análisis de sus resultados, de hecho, redundarán en beneficio profesional del valioso equipo docente de su institución.

En espera de merecer una atención preferente a mi pedido, le anticipo mis debidos reconocimientos de gratitud.

ATENTAMENTE,


Ing. Diego Astudillo C.

CI: 1707873533



Marfes 18-Dic-2012.

ANEXO B: CARTA DE SOLICITUD UTPL

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

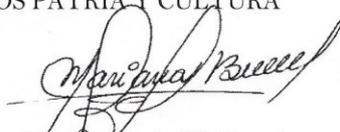
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Recibido
Martes 11 Dic 2012.


ANEXO C: CUESTIONARIO DE “NECESIDADES DE FORMACIÓN”



CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____						
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6		
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conserjería		4	
e. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O S	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											
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): _____											
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas				8	
2.4. Tipo de relación laboral:											
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:											
Tiempo completo			12	Medio tiempo				13	Por horas		14

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO D: REFERENCIAS FOTOGRÁFICAS



Fotografía # 1: Vista Panorámica del Colegio Intisana (Unidad Educativa Particular)



Fotografía # 2: Trabajo con grupo de docentes de Bachillerato.



Fotografía # 3: Socialización de la encuesta, trabajo con docentes



Fotografía # 4: Trabajo con docentes de bachillerato, trabajo de reflexión



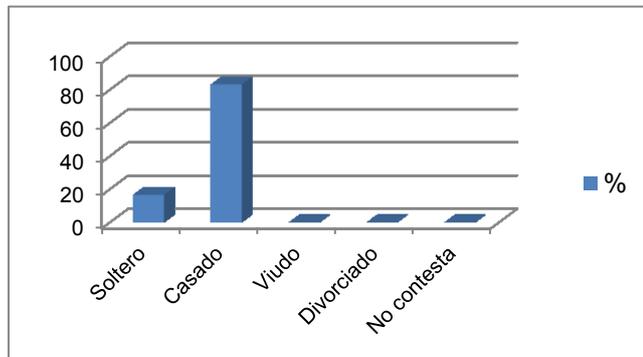
Fotografía # 5: Previas al proceso de cumplimentación del Cuestionario



Fotografía # 6: Previas al proceso de Cumplimentación del Cuestionario

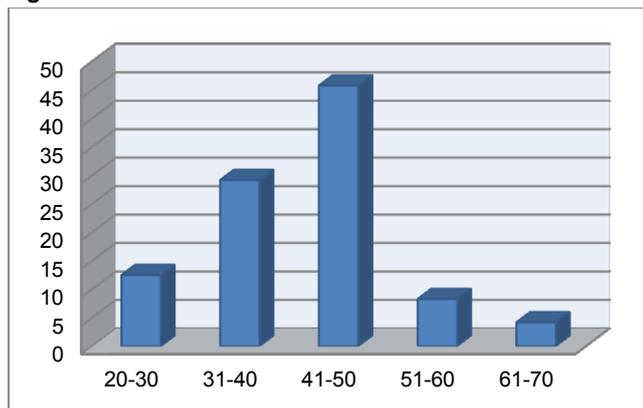
ANEXO E: GRÁFICAS RELACIONADAS CON CADA UNO DE LOS ASPECTOS

Figura T-03: Estado civil



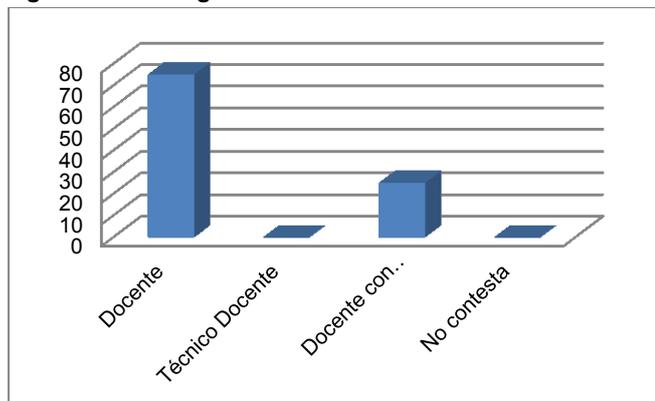
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T-04: Edad



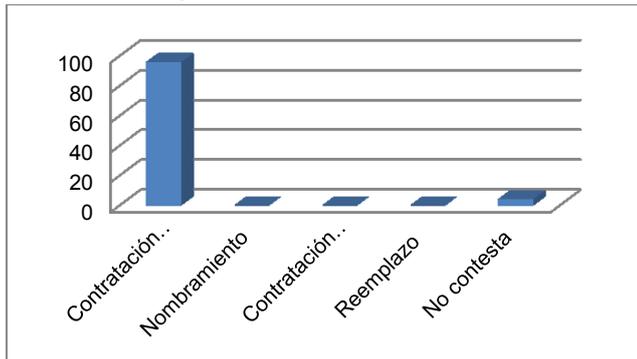
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T-05: Cargo



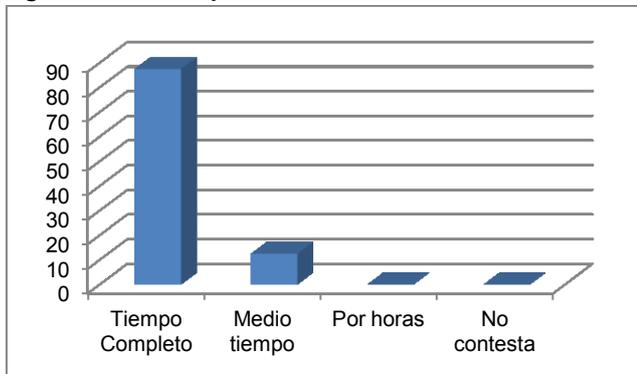
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 06: Tipo de relación laboral



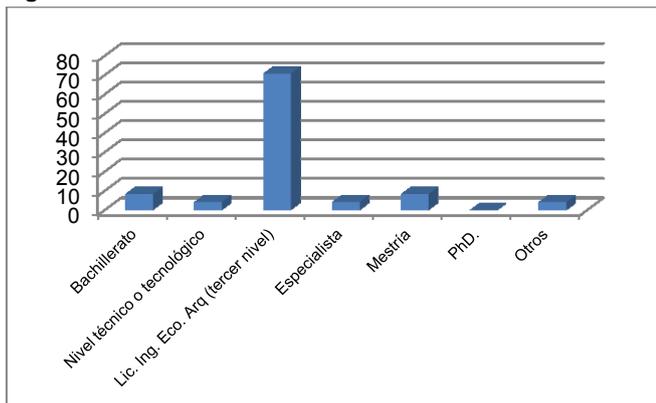
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 07: Tiempo de dedicación



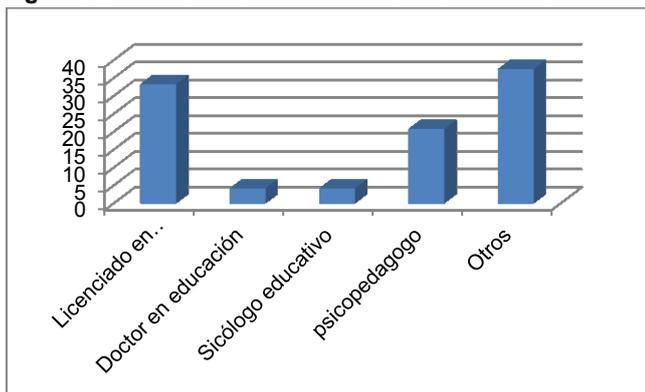
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 08: Nivel de formación más alto



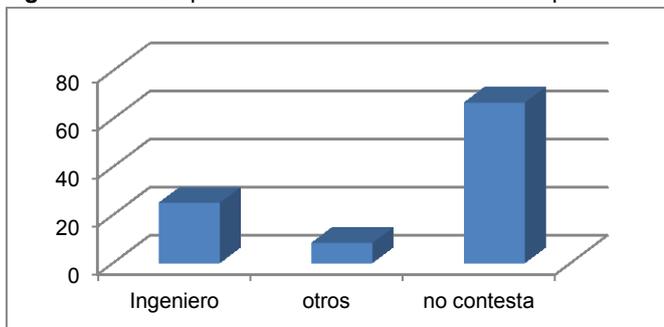
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 10: Su título tiene relación con el Ámbito educativo



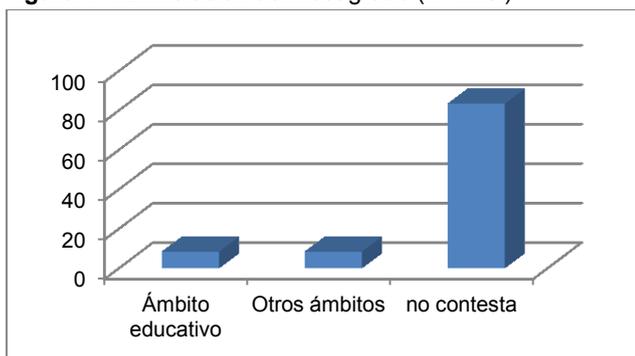
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 11: Su profesión tiene relación con otras profesiones



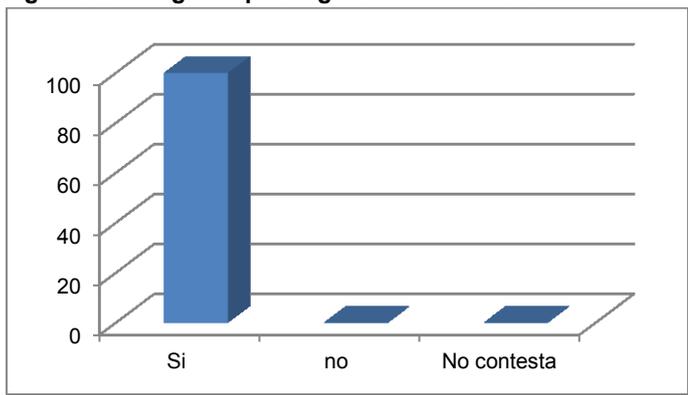
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 12: Relación del Post grado (4° nivel)



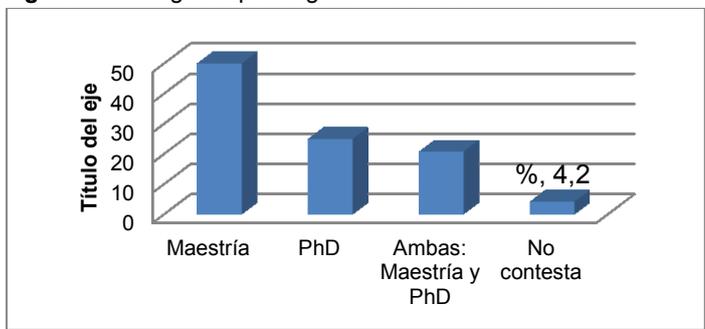
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 13: Agrado por seguir estudios de 4° nivel



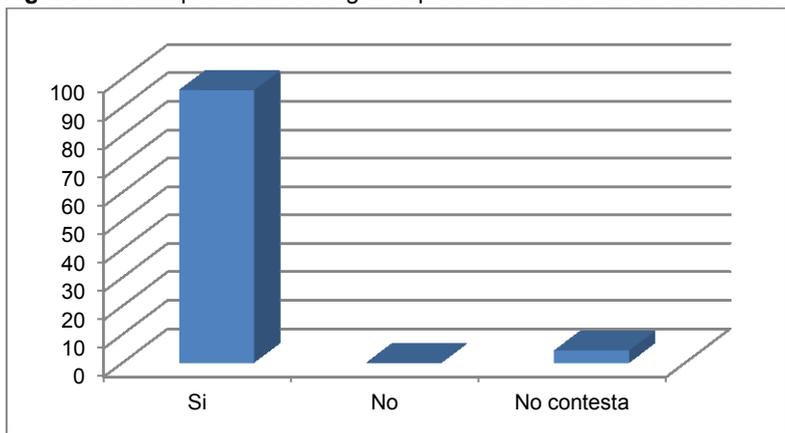
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 14: Agrado por seguir estudios de 4° nivel



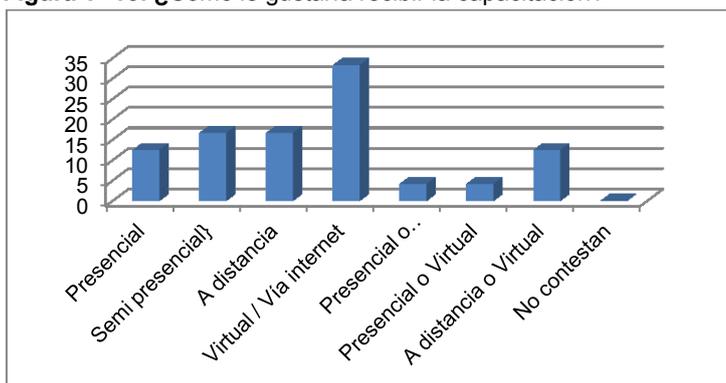
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 15: Importancia de seguir capacitándose en temas educativos



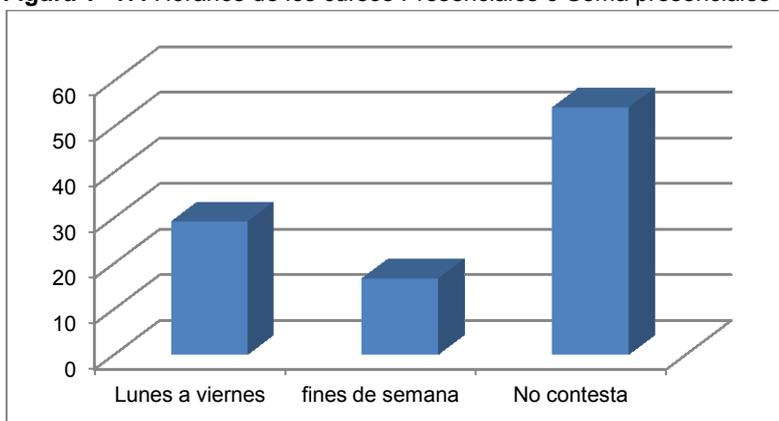
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 16: ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?



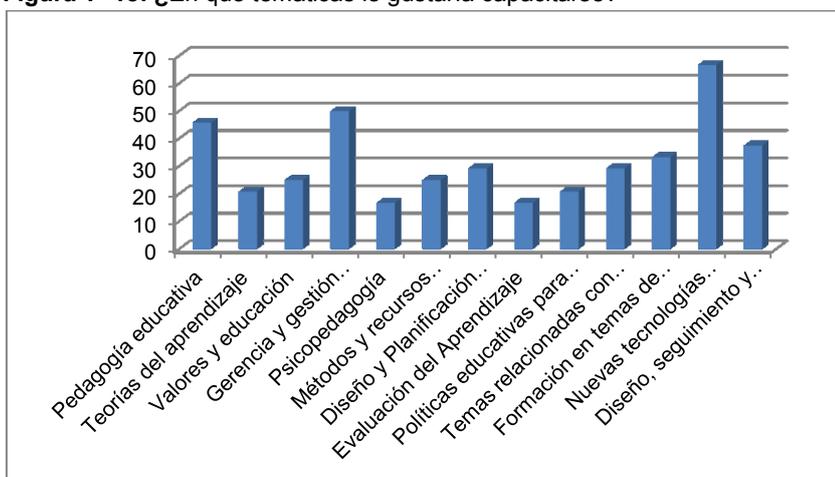
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 17: Horarios de los cursos Presenciales o Sema presenciales



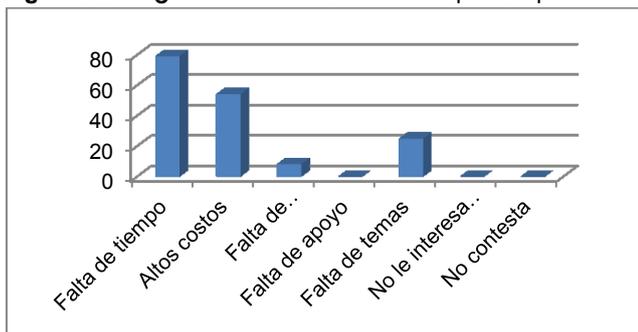
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 18: ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?*



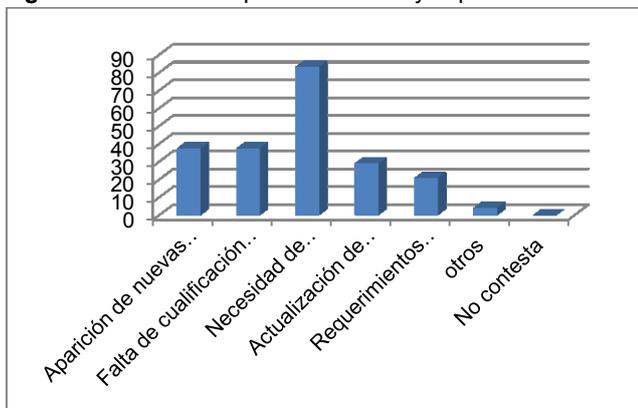
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 19: ¿Cuáles son los obstáculos para capacitarse?*



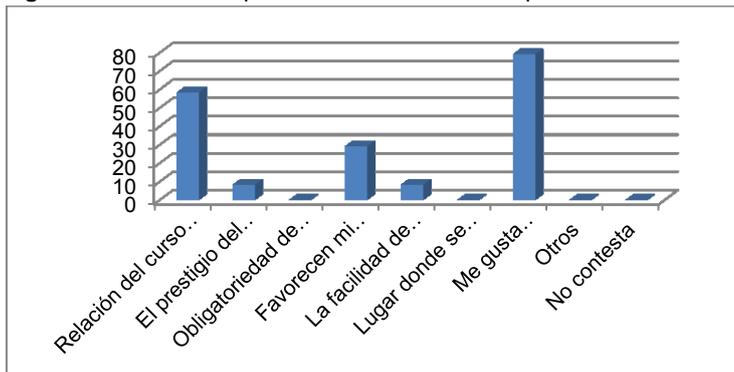
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 20: Motivos para los cursos y capacitaciones*



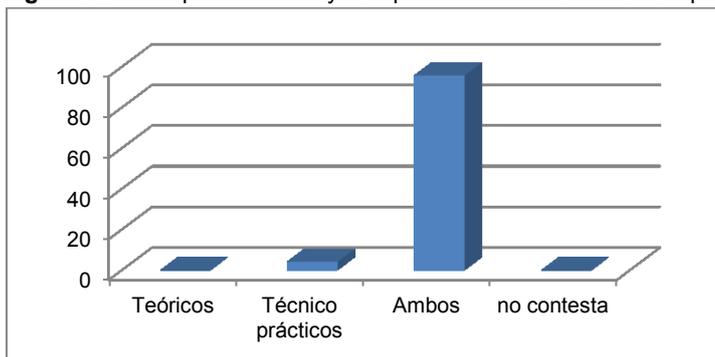
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 21: Motivos para asistir a cursos de capacitación*



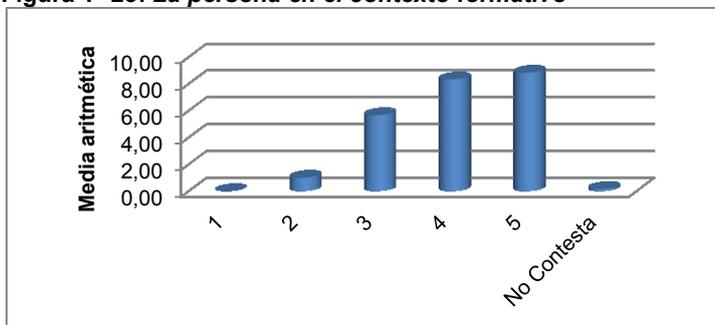
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 22: Aspectos de mayor importancia en un curso de capacitación



Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 23: La persona en el contexto formativo



Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 24: La institución en que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

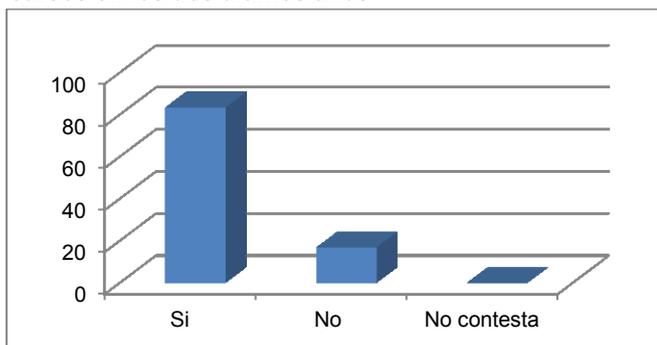
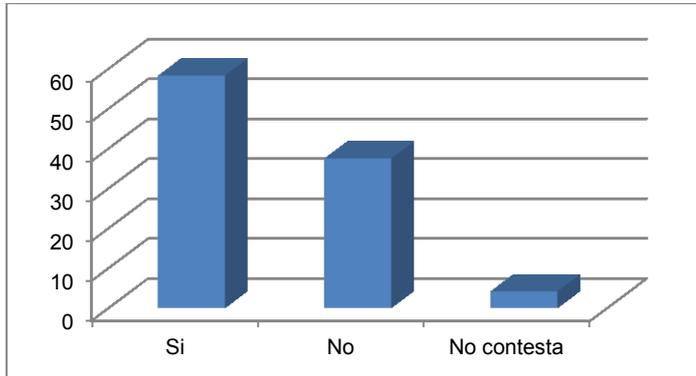
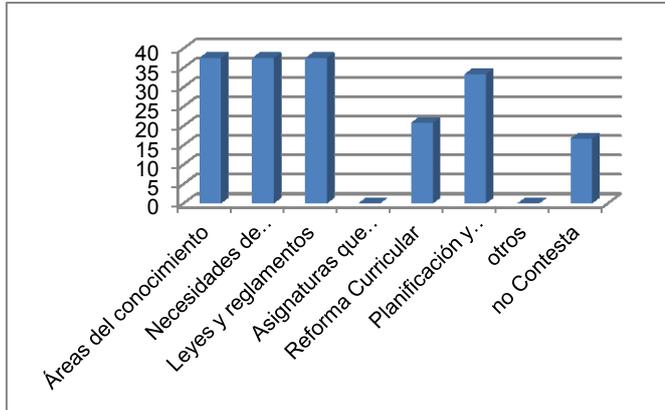


Figura T- 25: Conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando cursos o seminarios de capacitación.



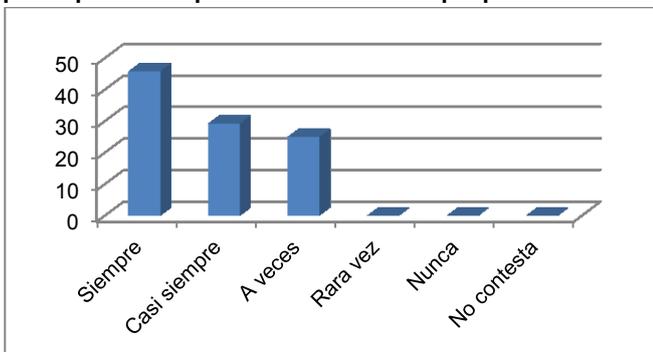
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 26: Si hay cursos, estos se realizan en función de:



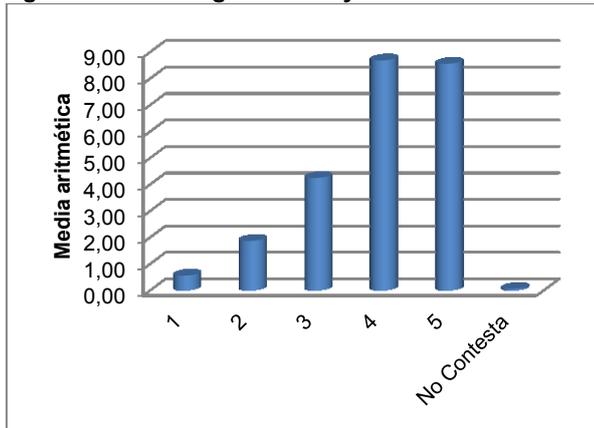
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 27: Los directivos de su institución fomentan la participación de profesores en curso que promueven su



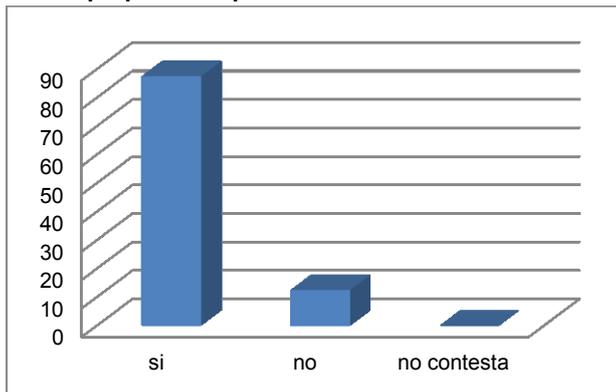
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 28: La organización y la formación



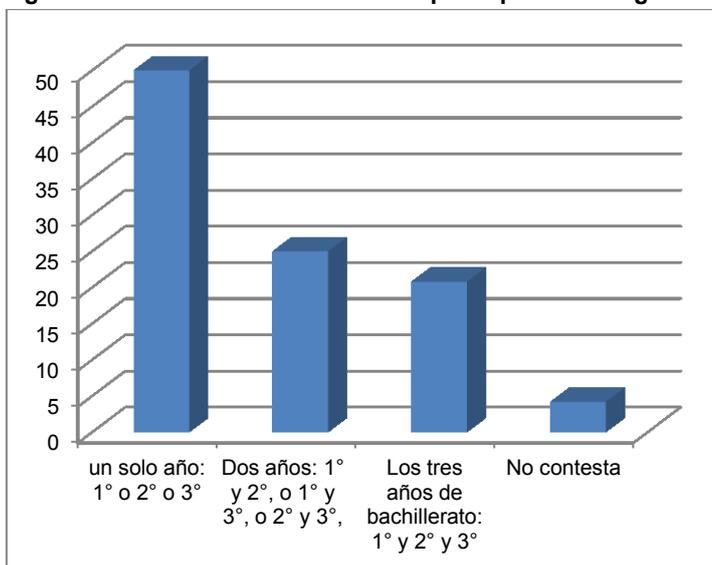
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 29: Las materias que imparte tienen relación con su preparación profesional



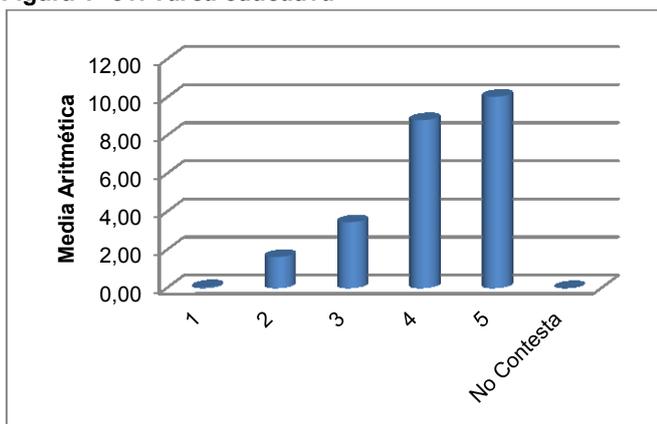
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 30: Año de Bachillerato en que imparte su asignatura



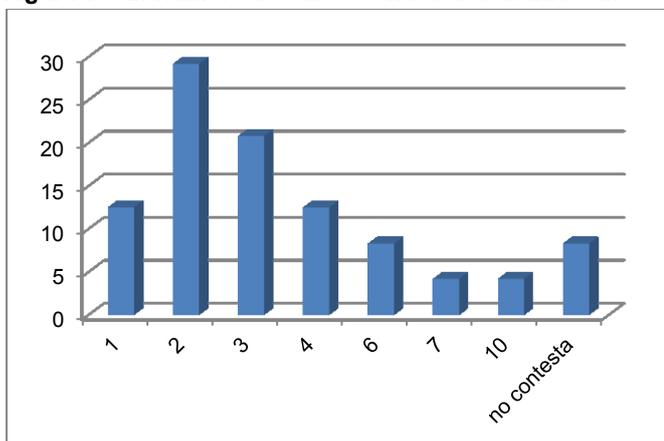
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 31: Tarea educativa



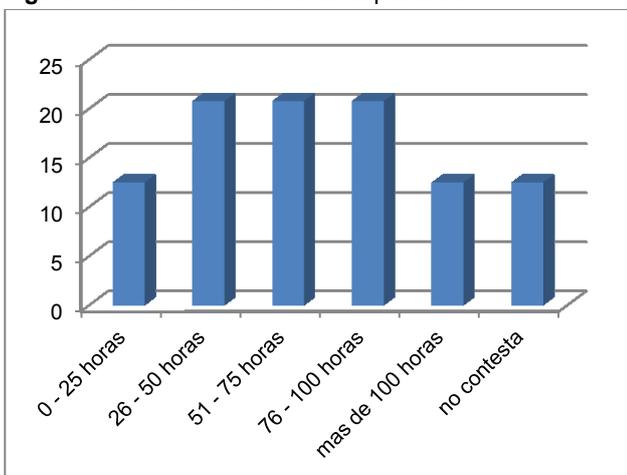
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 32: Número de cursos en los dos últimos años



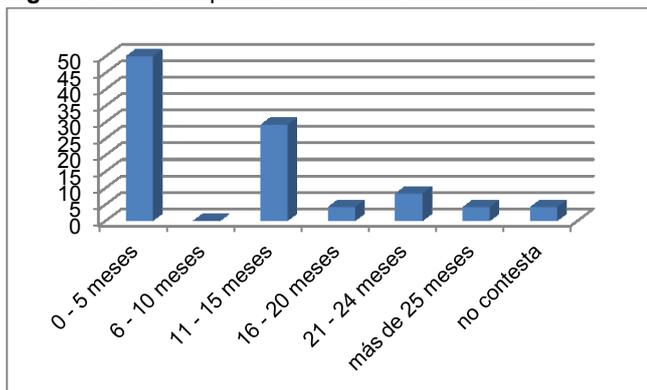
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 33: Total de horas de capacitación



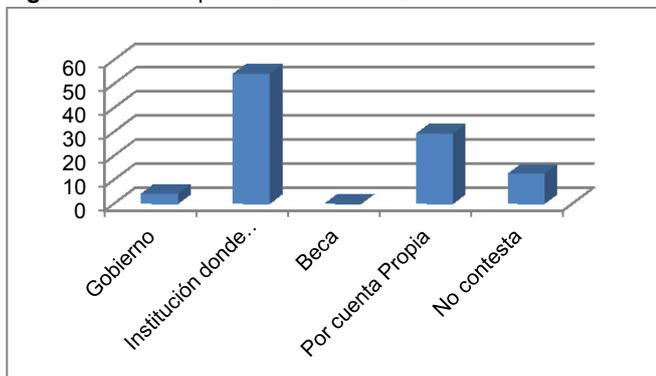
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 34: Tiempo en el realizó el último curso



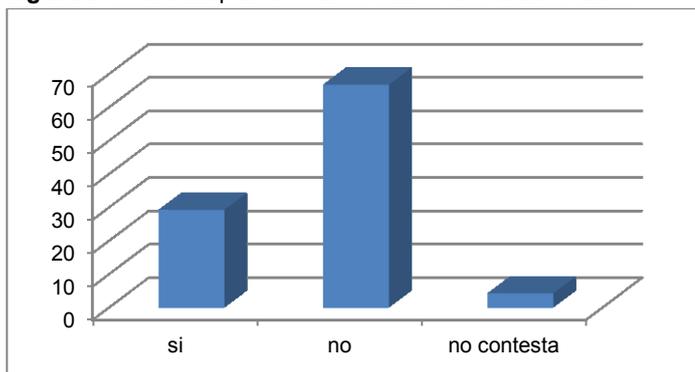
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 35: Auspicio del último curso



Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

Figura T- 36: Ha impartido cursos en los dos últimos años



Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

ANEXO F: TABLAS PARTICULARES DE CADA UNO DE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA “PRÁCTICA PEDAGÓGICA”

Tabla F01: Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato

1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	3	12,5
4	8	33,3
5	12	50
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

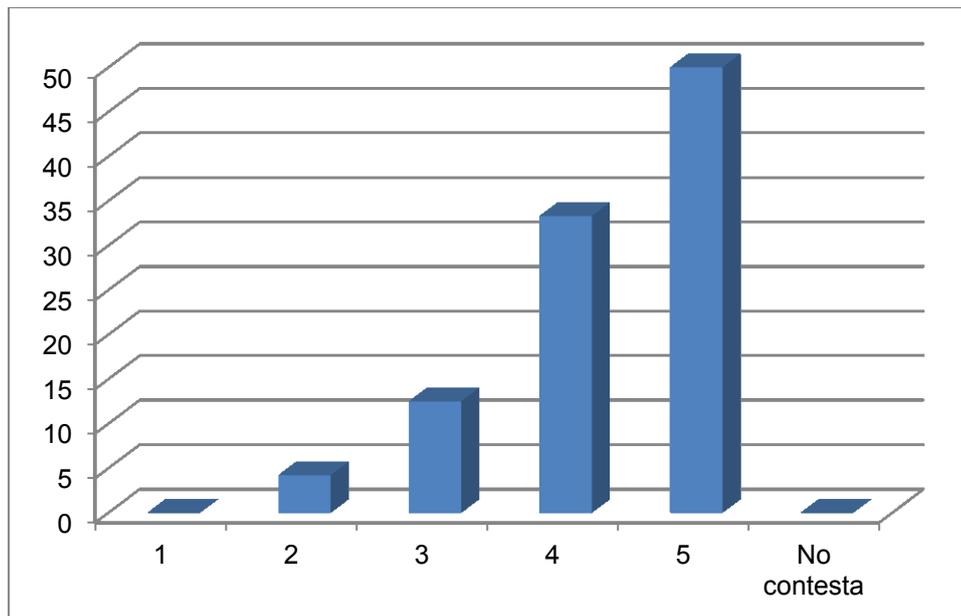


Tabla F02: Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)

En lo referente a su práctica pedagógica

2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	4	16,7
4	10	41,7
5	9	37,5
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

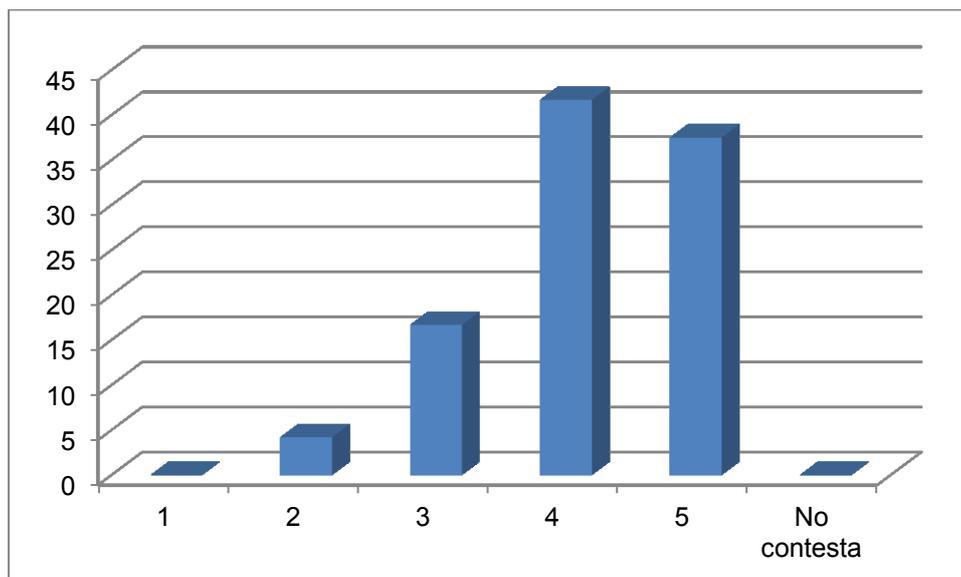


Tabla F03: Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)

En lo referente a su práctica pedagógica

3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	f	%
1	2	8,3
2	3	12,5
3	10	41,7
4	5	20,8
5	4	16,7
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

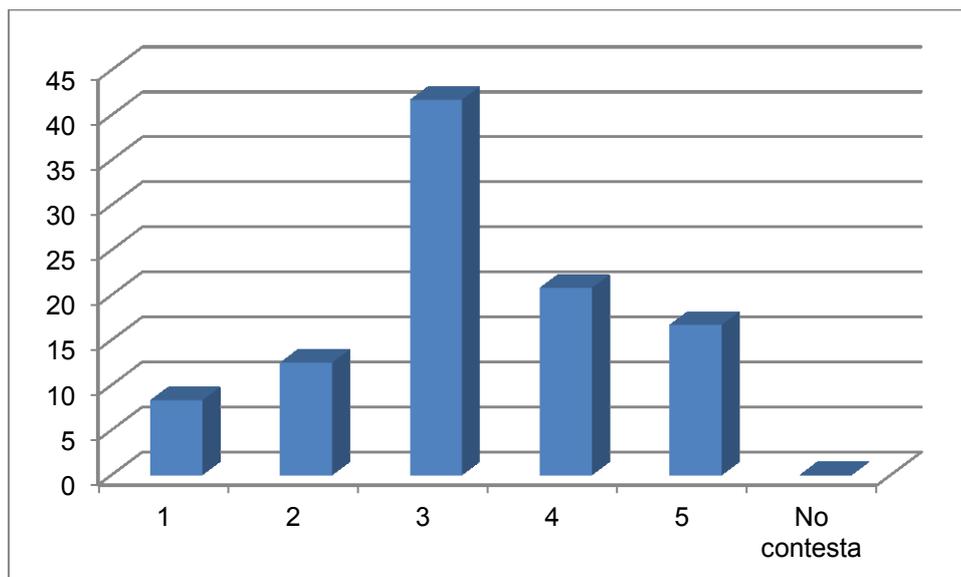


Tabla F04: Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato
En lo referente a su práctica pedagógica

4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	5	20,8
4	8	33,3
5	9	37,5
No contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

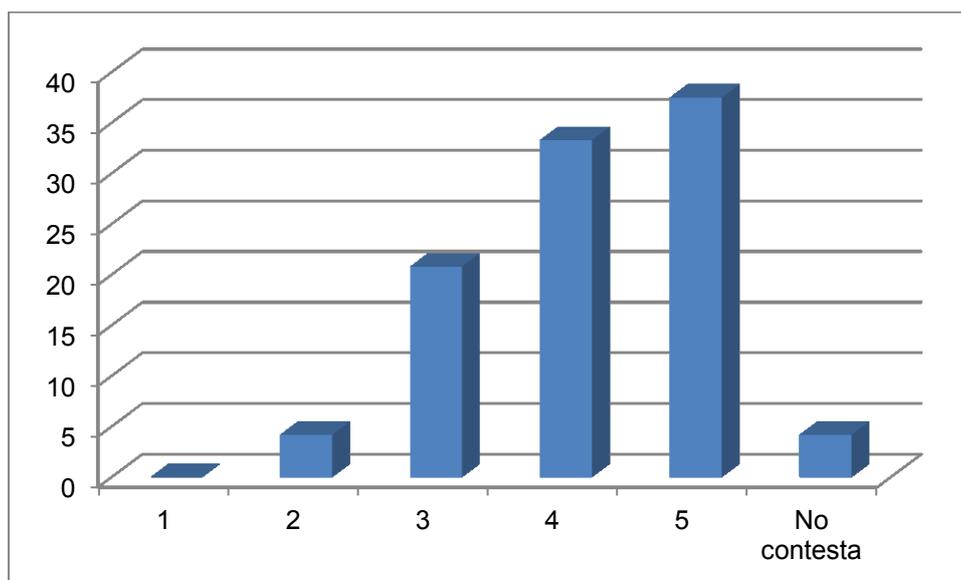


Tabla F05: Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)

En lo referente a su práctica pedagógica

F. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	5	20,8
4	9	37,5
5	9	37,5
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

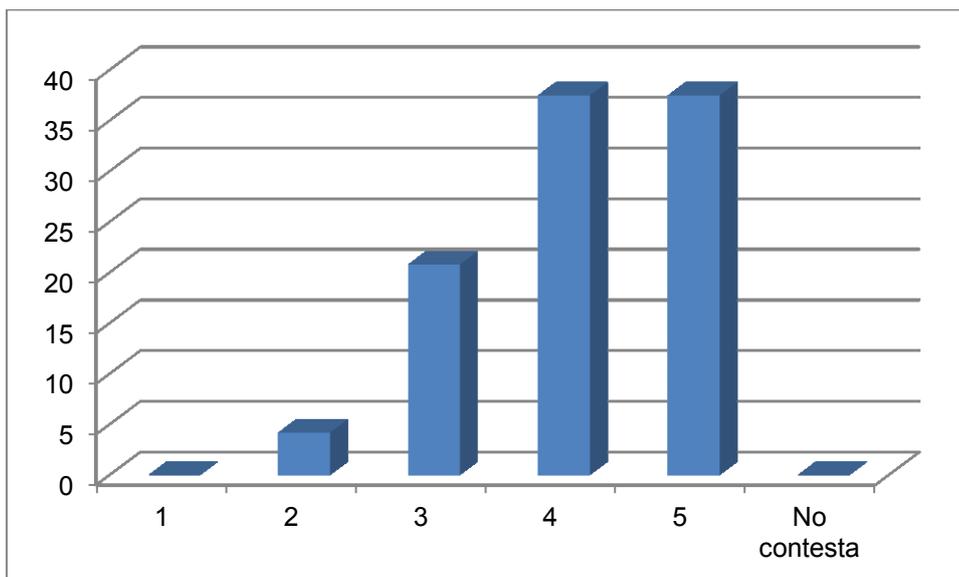


Tabla F06: Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa
En lo referente a su práctica pedagógica

G. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	f	%
1	2	8,3
2	0	0
3	2	8,3
4	13	54,2
5	7	29,2
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

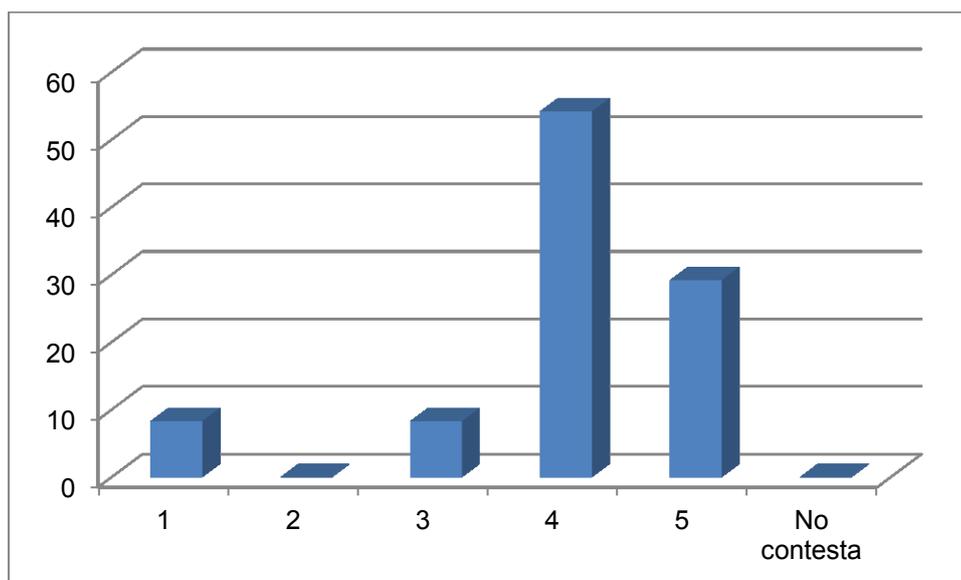


Tabla F07: Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa

En lo referente a su práctica pedagógica

H. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	<i>f</i>	%
1	2	8,3
2	1	4,2
3	7	29,2
4	6	25
5	8	33,3
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

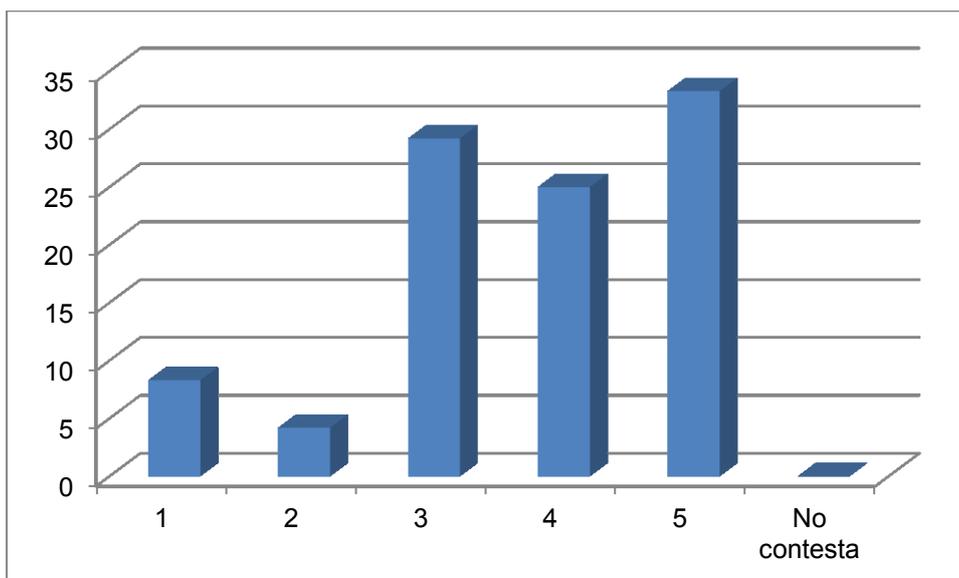


Tabla F08: Describe las funciones y cualidades del tutor

En lo referente a su práctica pedagógica

8. Describe las funciones y cualidades del tutor	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	2	8,3
4	9	37,5
5	12	50
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

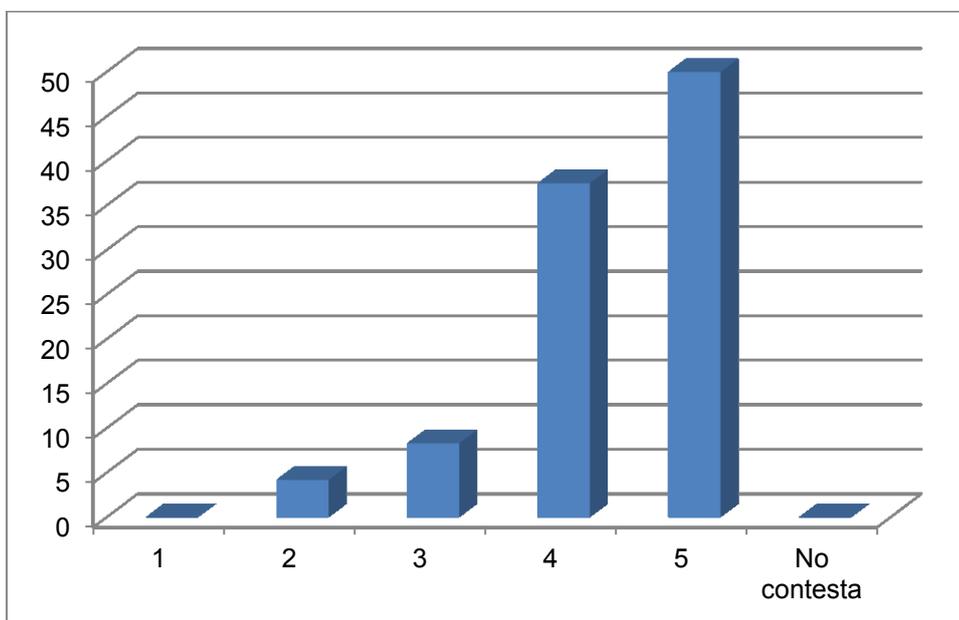


Tabla F09: Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula
En lo referente a su práctica pedagógica

9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	5	20,8
4	12	50
5	6	25
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

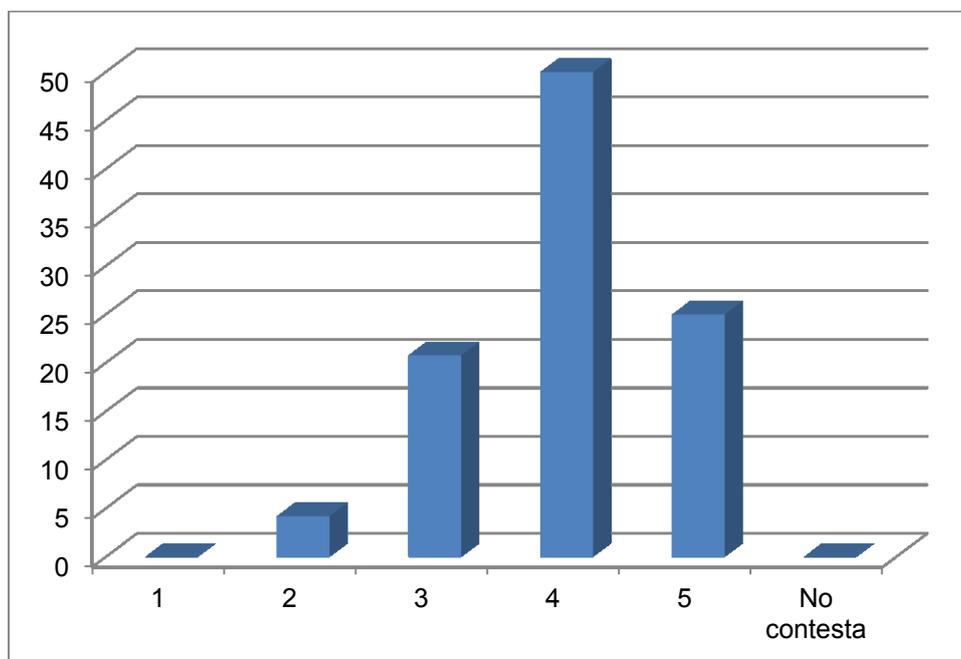


Tabla F10: Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal
En lo referente a su práctica pedagógica

10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	<i>f</i>	%
1	0	0
2	0	0
3	7	29,2
4	11	45,8
5	6	25
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

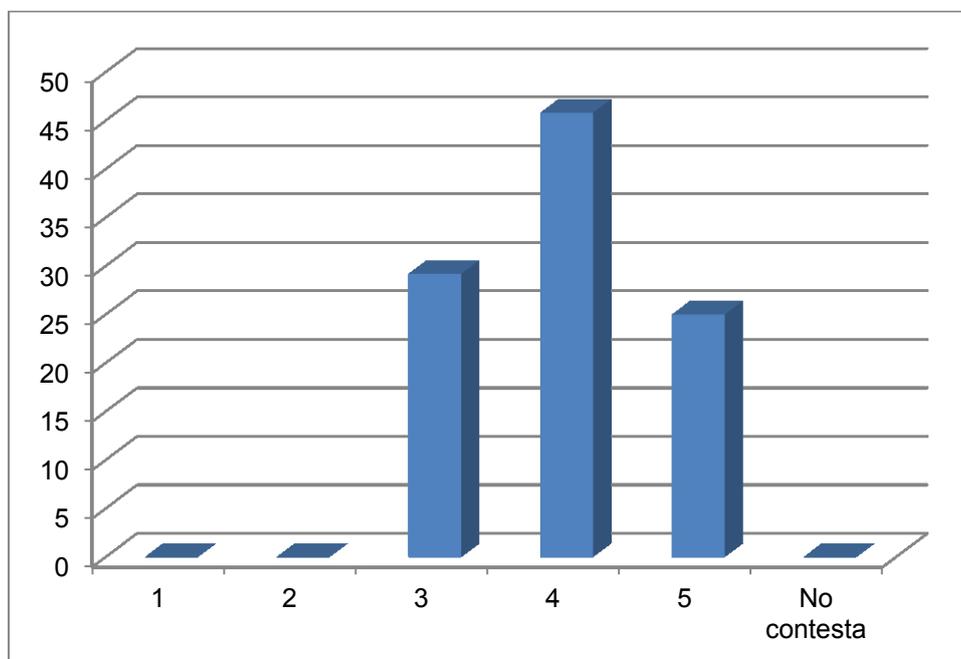


Tabla F11: Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente
En lo referente a su práctica pedagógica

11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	6	25
4	6	25
5	11	45,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

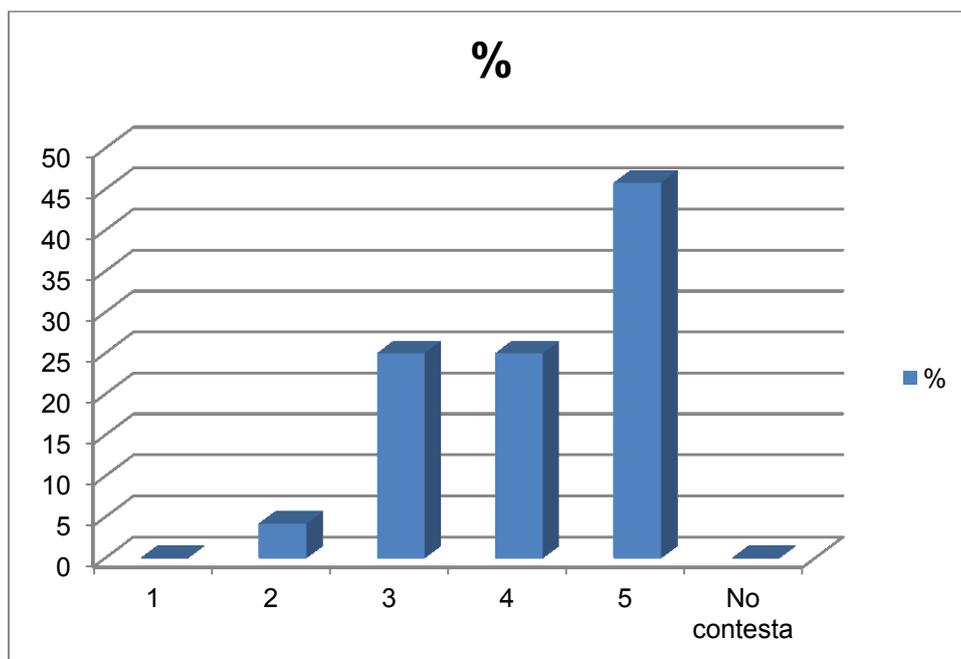


Tabla F12: Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos
En lo referente a su práctica pedagógica

12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	2	8,3
4	10	41,7
5	11	45,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

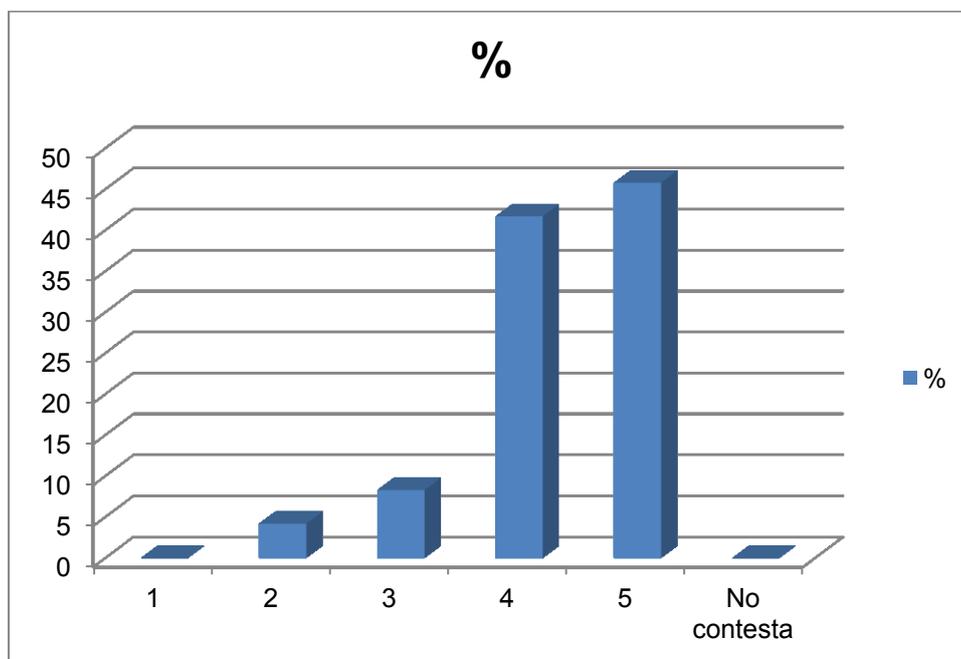


Tabla F13: Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante
En lo referente a su práctica pedagógica

13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	10	41,7
4	7	29,2
5	5	20,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

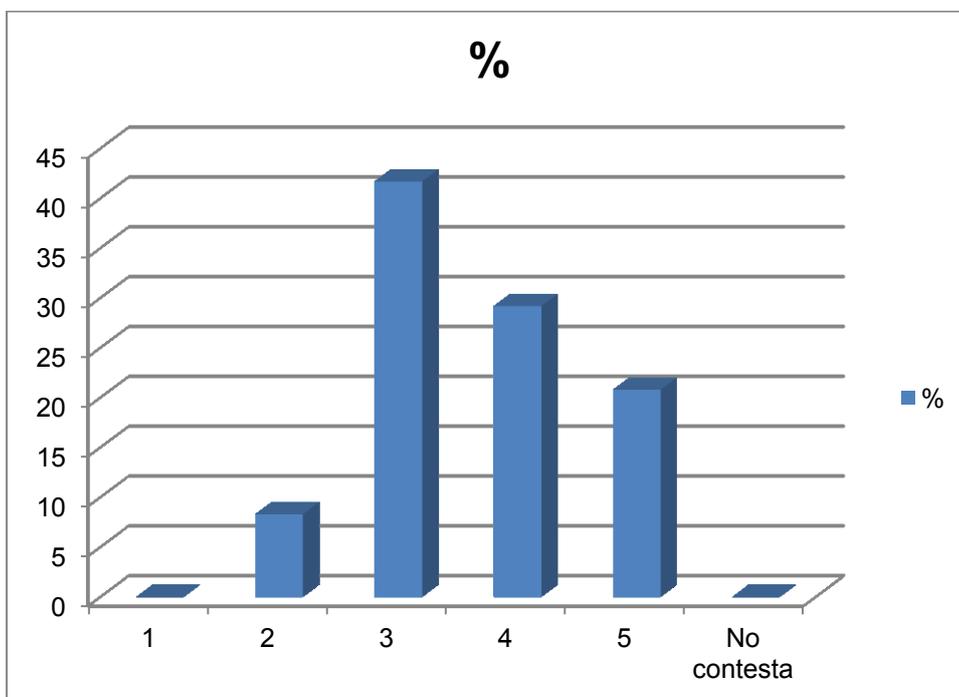


Tabla F14: Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)

En lo referente a su práctica pedagógica

14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	<i>f</i>	%
1	1	4,2
2	2	8,3
3	6	25
4	10	41,7
5	5	20,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

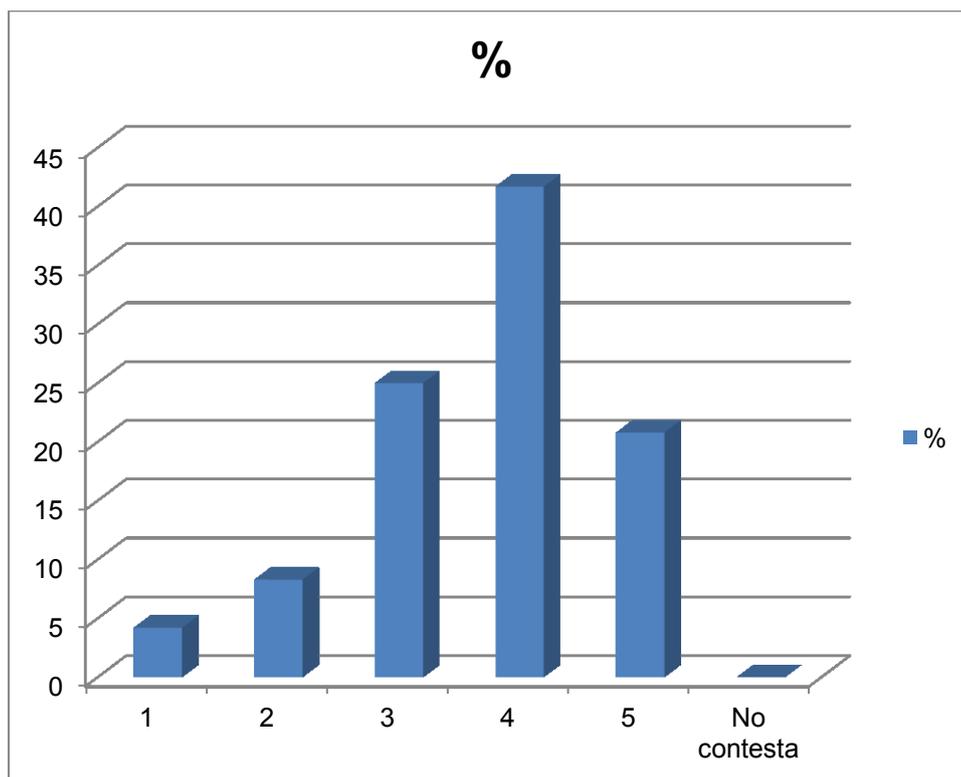


Tabla F15: Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)

En lo referente a su práctica pedagógica

15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	6	25
4	10	41,7
5	7	29,2
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

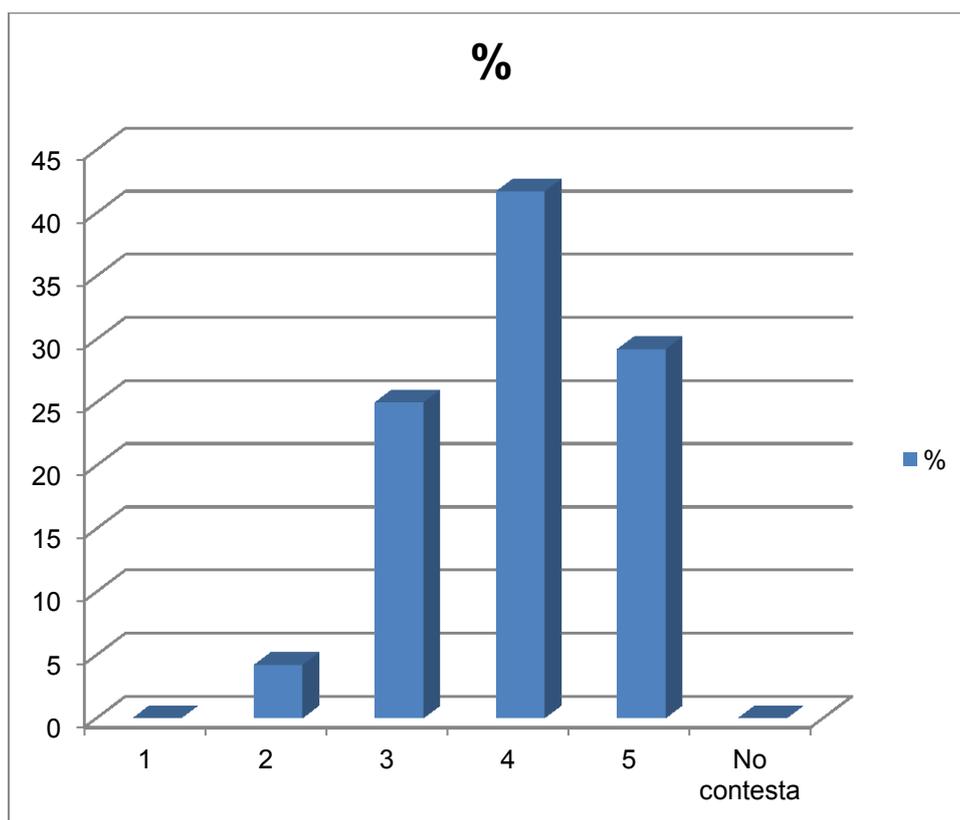


Tabla F16: Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)

En lo referente a su práctica pedagógica

16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	5	20,8
4	8	33,3
5	9	37,5
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

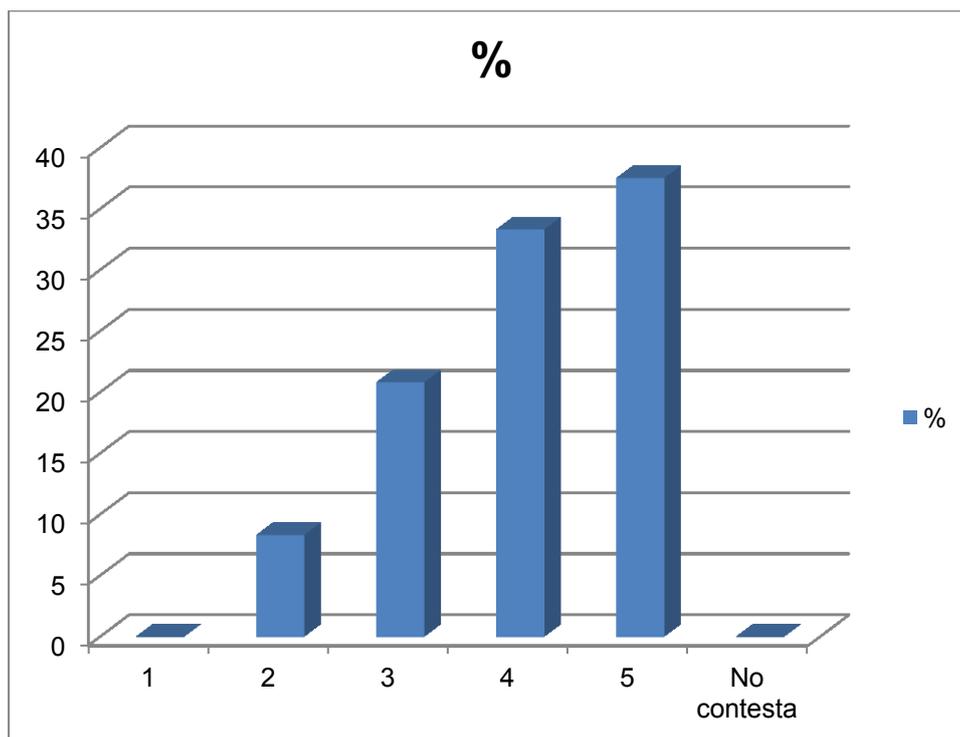


Tabla F17: Percibe con facilidad problemas de los estudiantes

En lo referente a su práctica pedagógica

17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	6	25
4	8	33,3
5	9	37,5
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

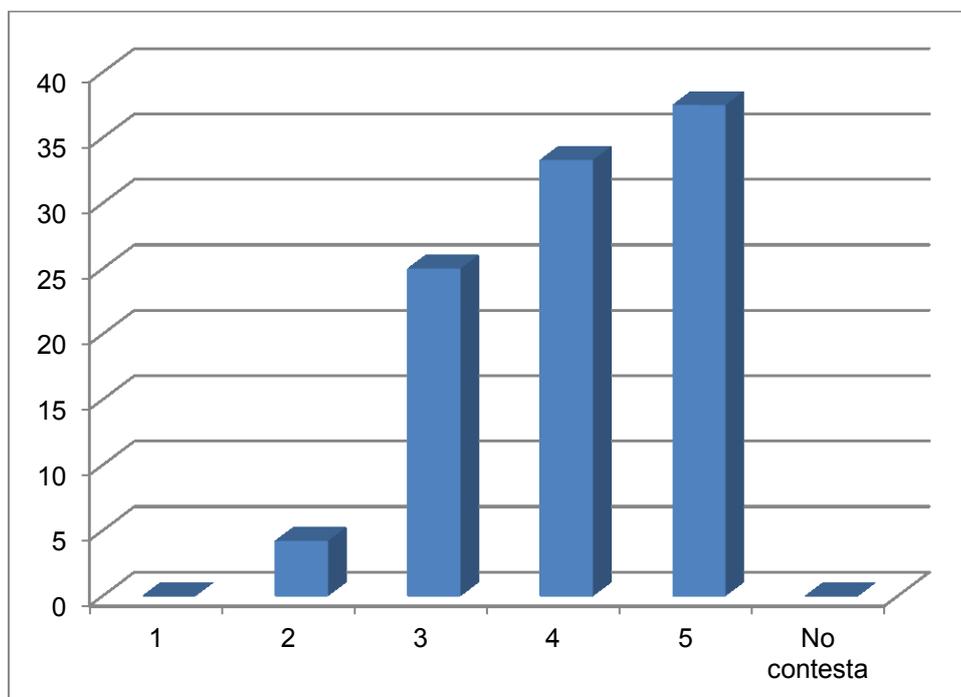


Tabla F18: La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país

En lo referente a su práctica pedagógica

18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	5	20,8
4	9	37,5
5	8	33,3
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

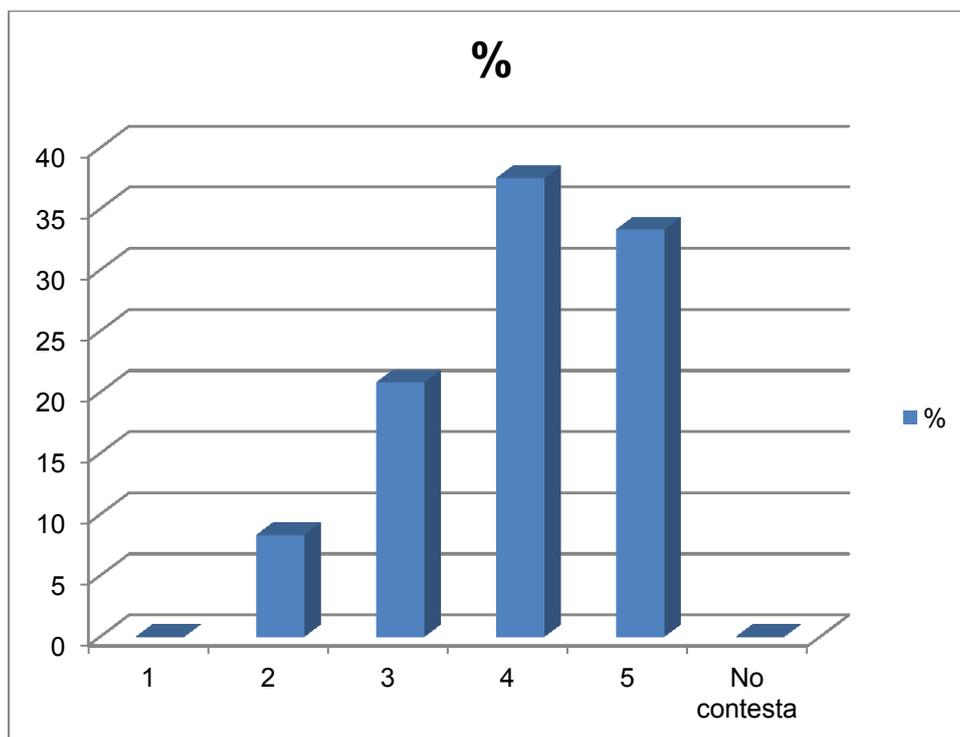


Tabla F19: Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos

En lo referente a su práctica pedagógica

19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	<i>f</i>	%
1	1	4,2
2	4	16,7
3	4	16,7
4	9	37,5
5	6	25
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

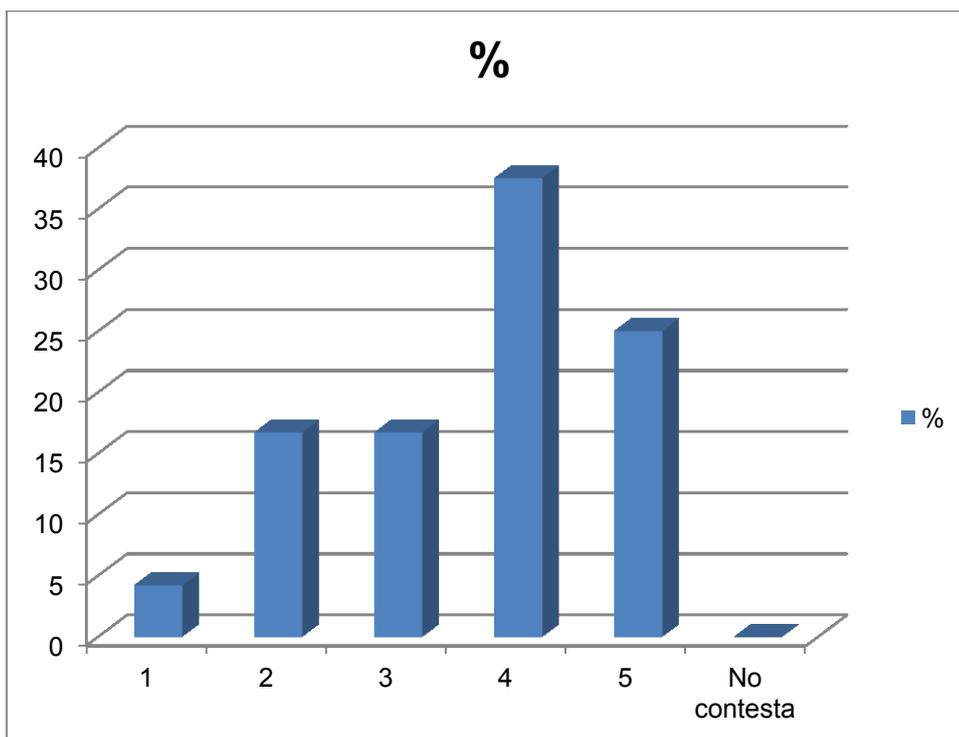


Tabla F20: Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida

En lo referente a su práctica pedagógica

20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	1	4,2
4	7	29,2
5	15	62,5
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

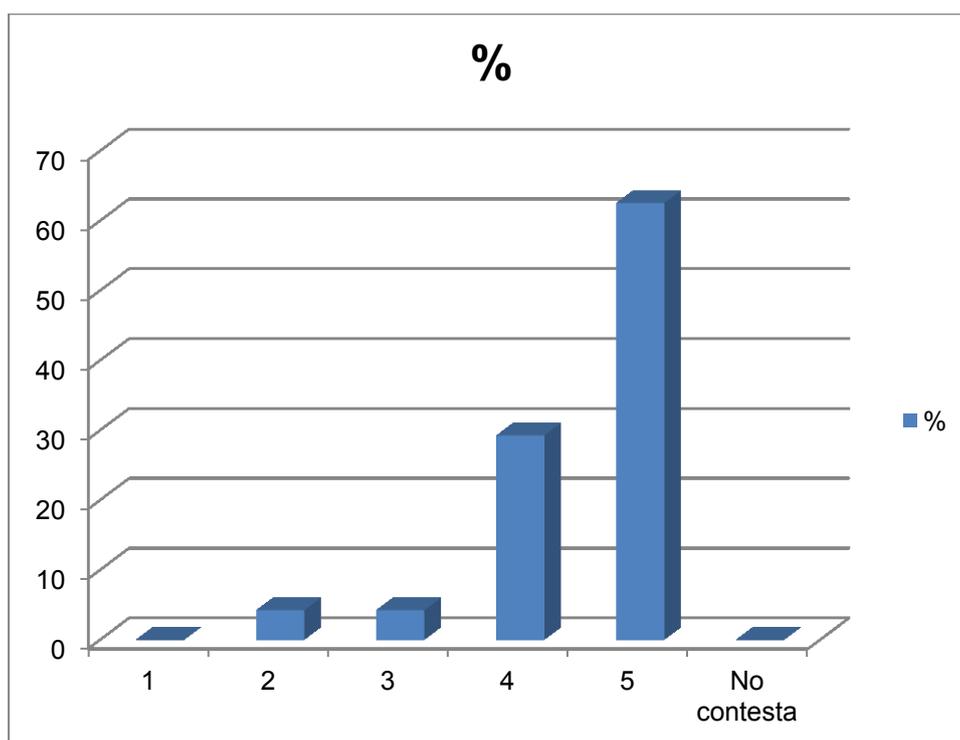


Tabla F21: Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución

En lo referente a su práctica pedagógica

21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	<i>f</i>	%
1	0	0
2	0	0
3	4	16,7
4	7	29,2
5	12	50
No contesta	1	4,2
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
 Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

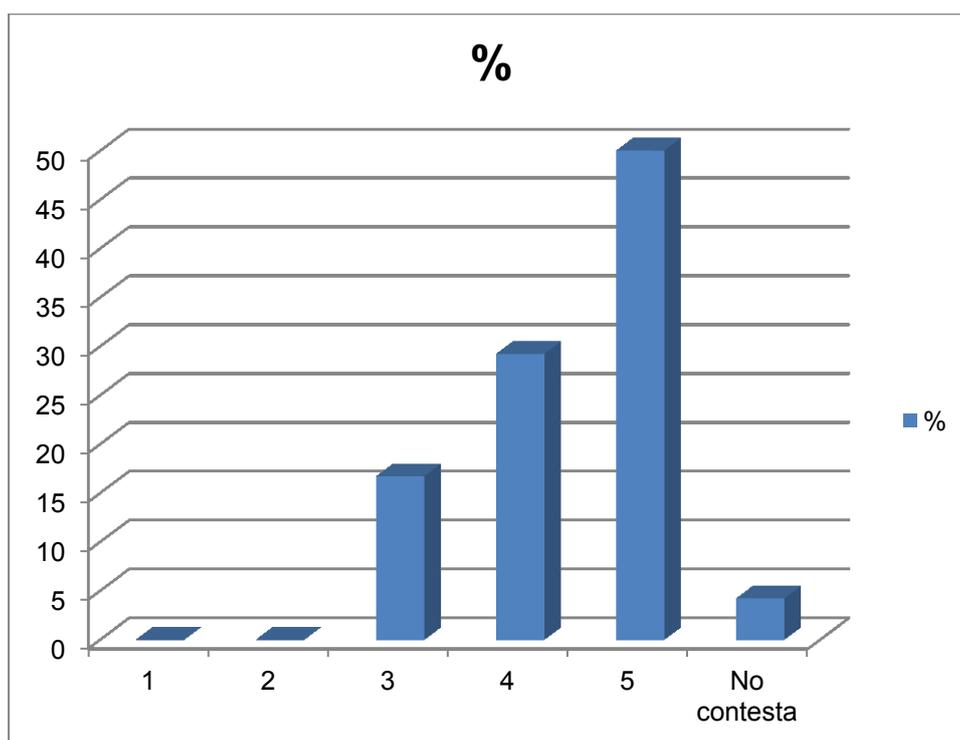


Tabla F22: La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes

En lo referente a su práctica pedagógica

22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	4	16,7
4	7	29,2
5	12	50
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

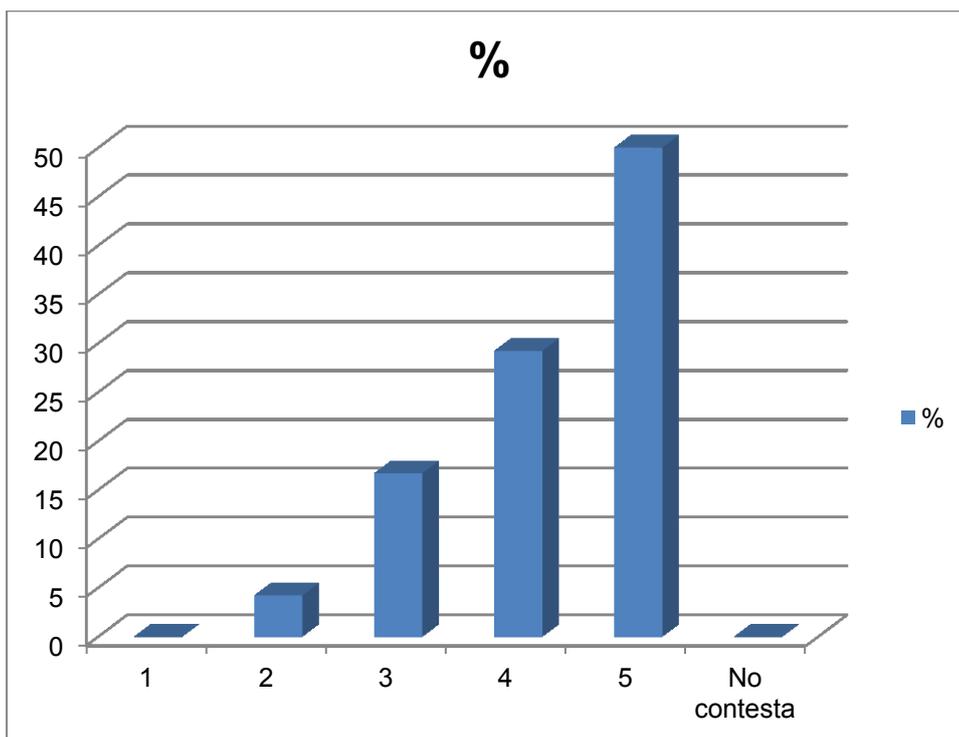


Tabla F23: Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes

En lo referente a su práctica pedagógica

23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	5	20,8
4	6	25
5	12	50
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

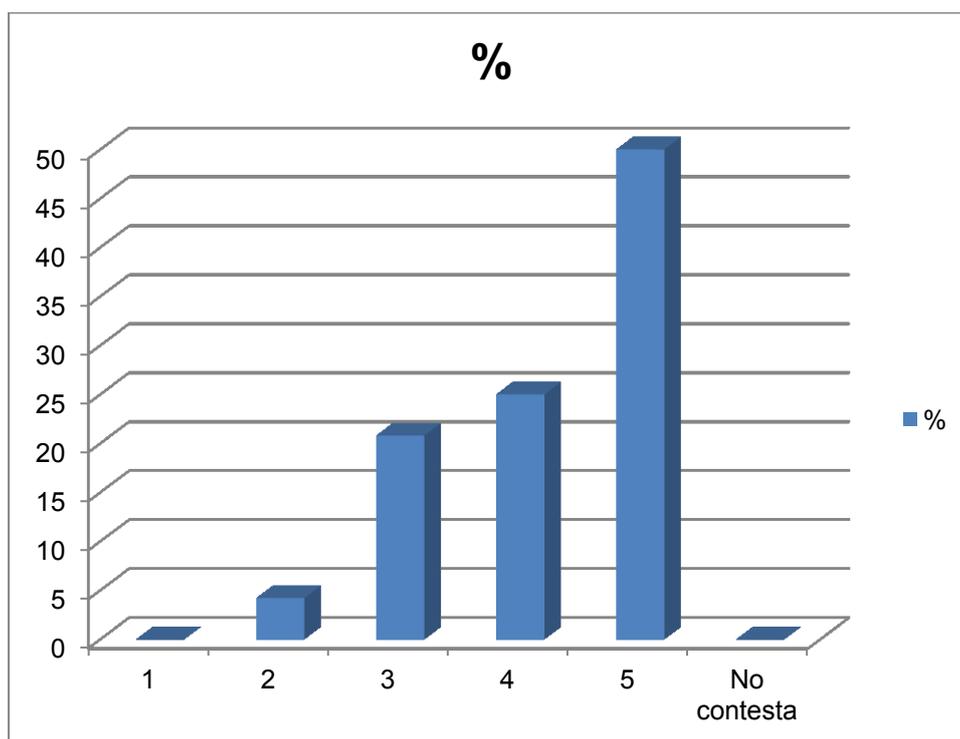


Tabla F24: El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa

En lo referente a su práctica pedagógica

24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	5	20,8
4	7	29,2
5	11	45,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

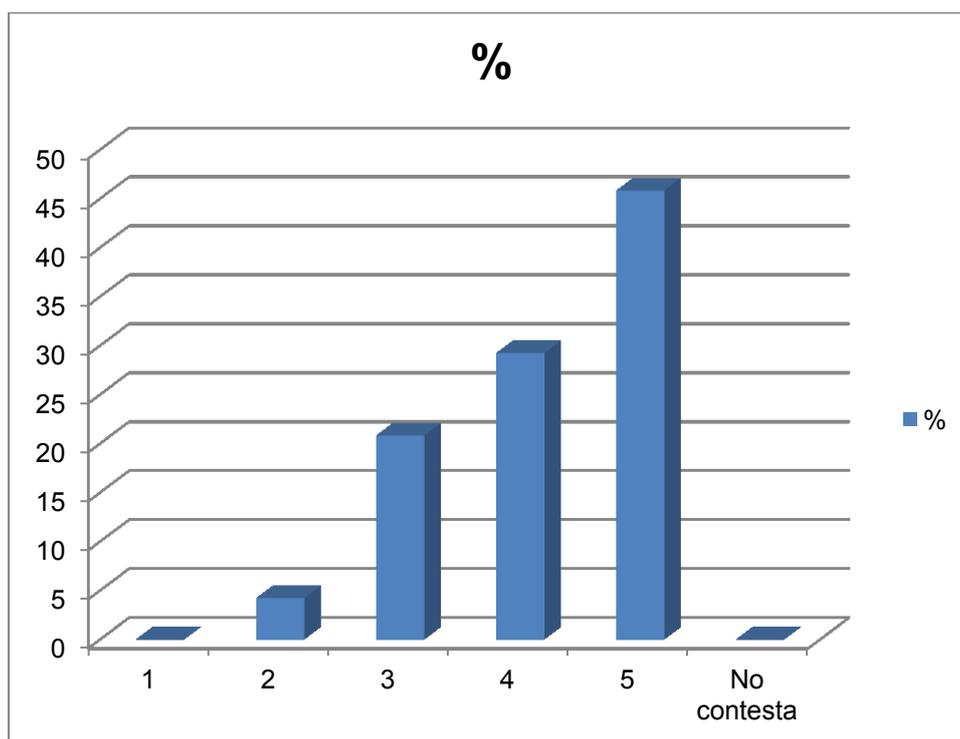


Tabla F25: Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s

En lo referente a su práctica pedagógica

25. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	4	16,7
4	9	37,5
5	10	41,7
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

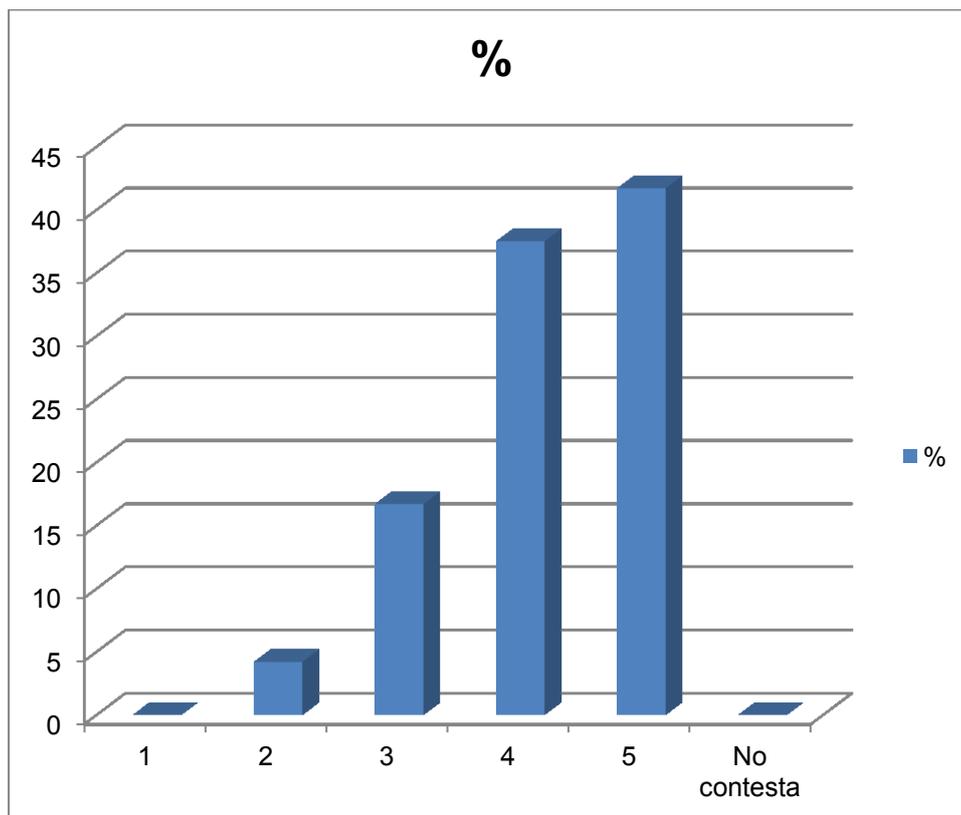


Tabla F26: Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)

En lo referente a su práctica pedagógica

26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	5	20,8
4	9	37,5
5	9	37,5
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

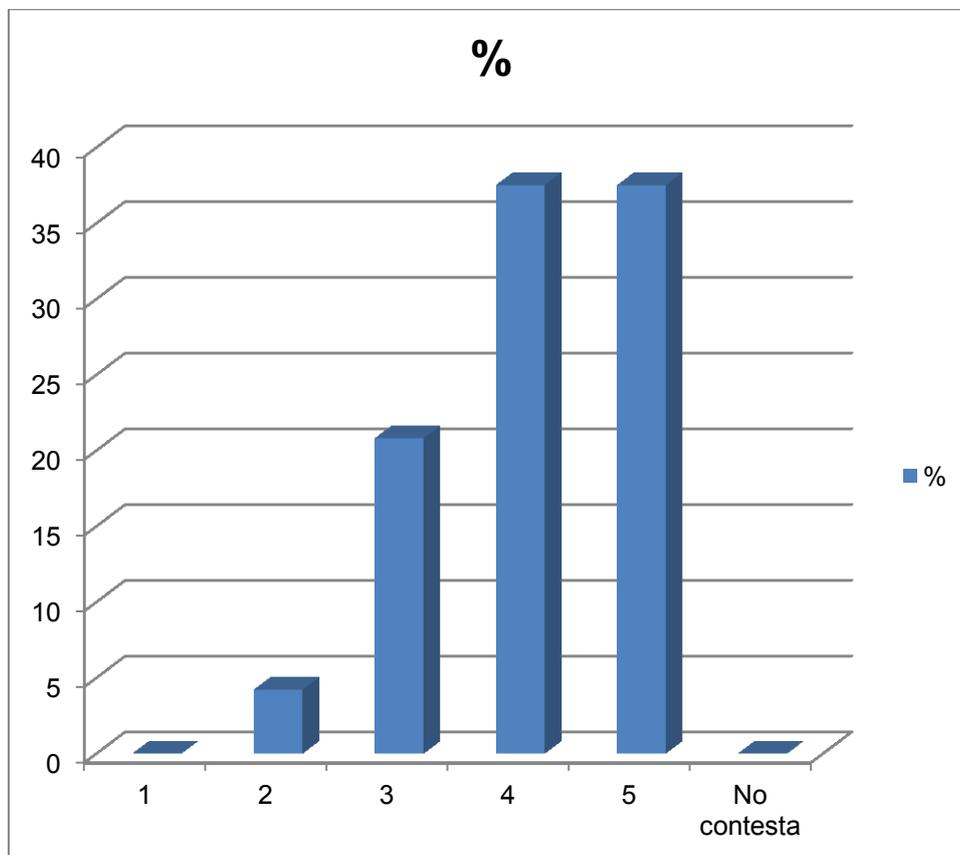


Tabla F27: Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva

En lo referente a su práctica pedagógica

27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	7	29,2
4	9	37,5
5	6	25
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

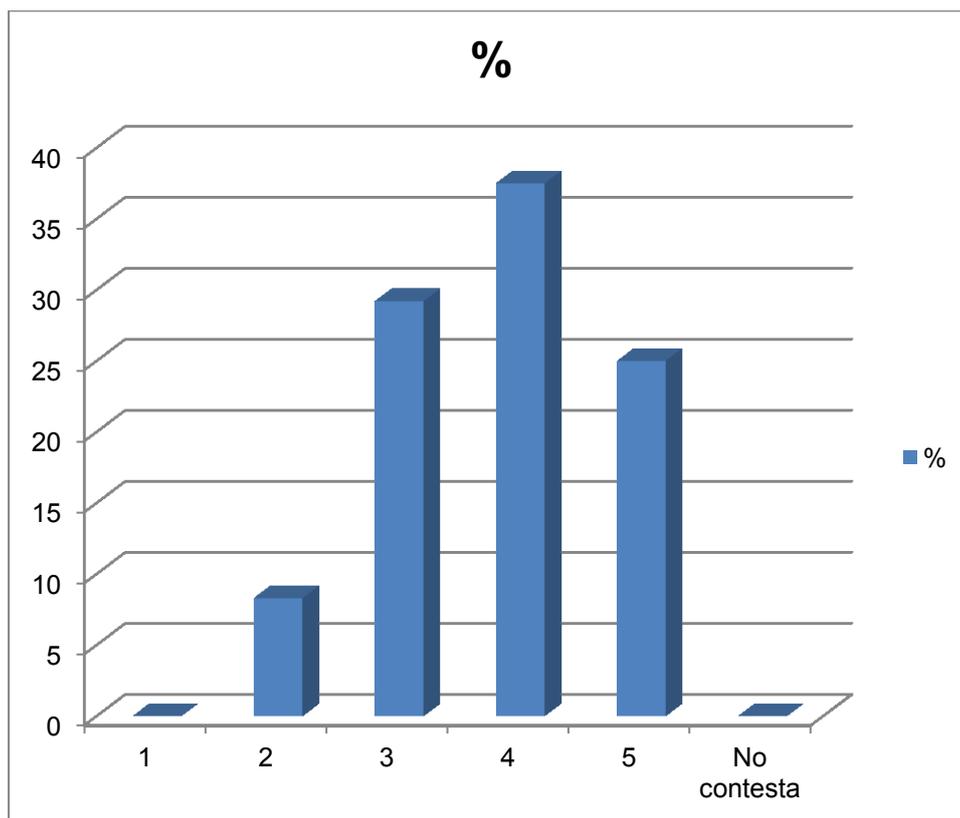


Tabla F28: Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)

En lo referente a su práctica pedagógica

28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	f	%
1	0	0
2	2	8,3
3	7	29,2
4	8	33,3
5	7	29,2
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

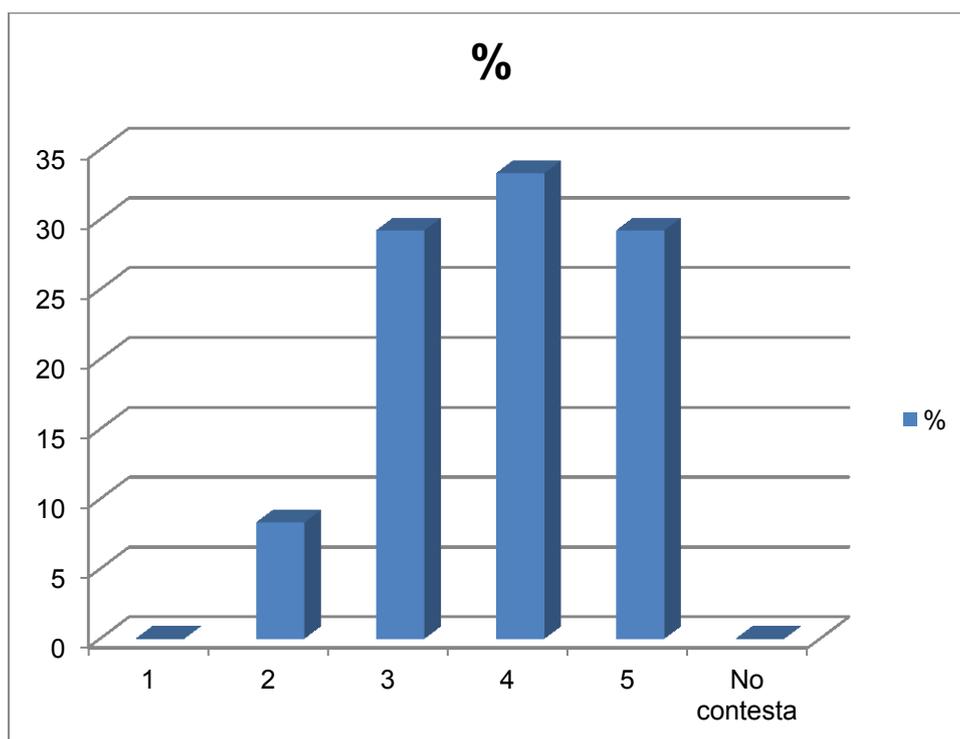


Tabla F29: Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje
En lo referente a su práctica pedagógica

29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	3	12,5
4	9	37,5
5	11	45,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

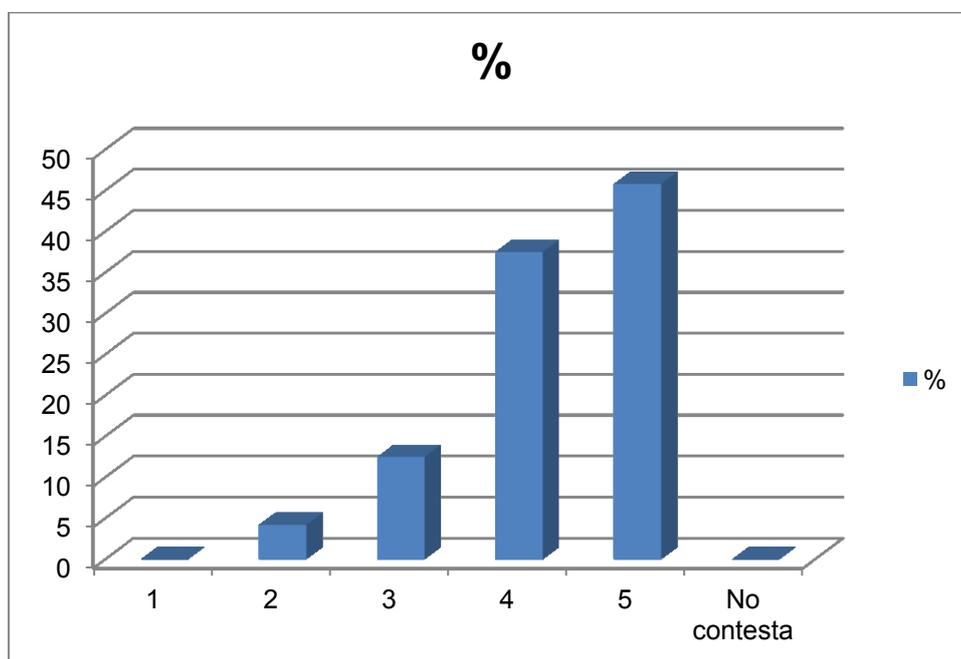


Tabla F30: Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula
En lo referente a su práctica pedagógica

30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	2	8,3
4	10	41,7
5	10	41,7
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

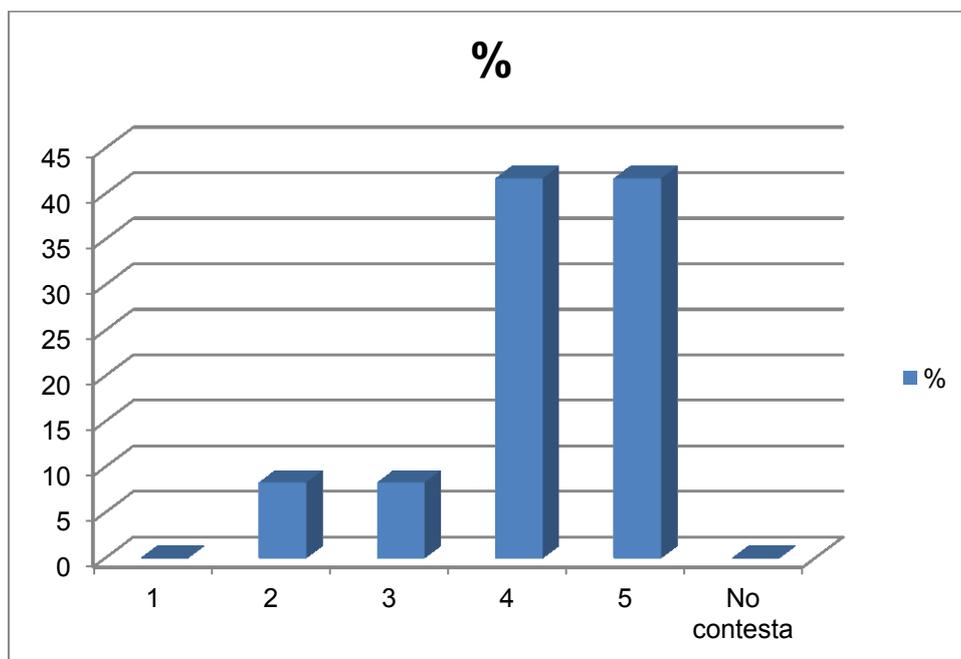


Tabla F31: Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos
En lo referente a su práctica pedagógica

31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	0	0
4	8	33,3
5	15	62,5
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

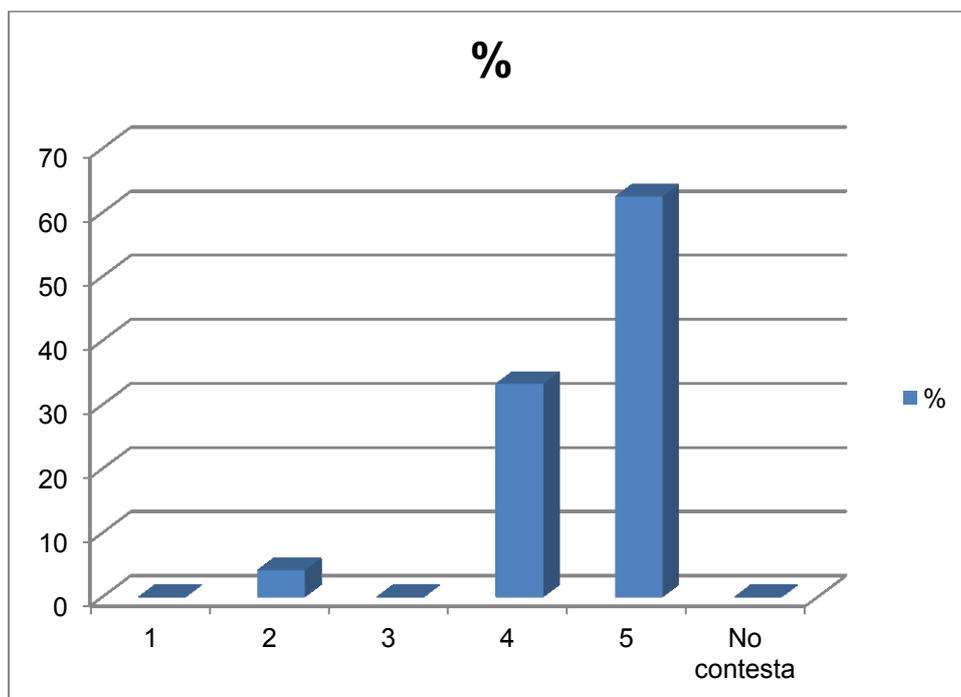


Tabla F32: Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)

En lo referente a su práctica pedagógica

32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	<i>f</i>	%
1	0	0
2	3	12,5
3	1	4,2
4	7	29,2
5	13	54,2
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

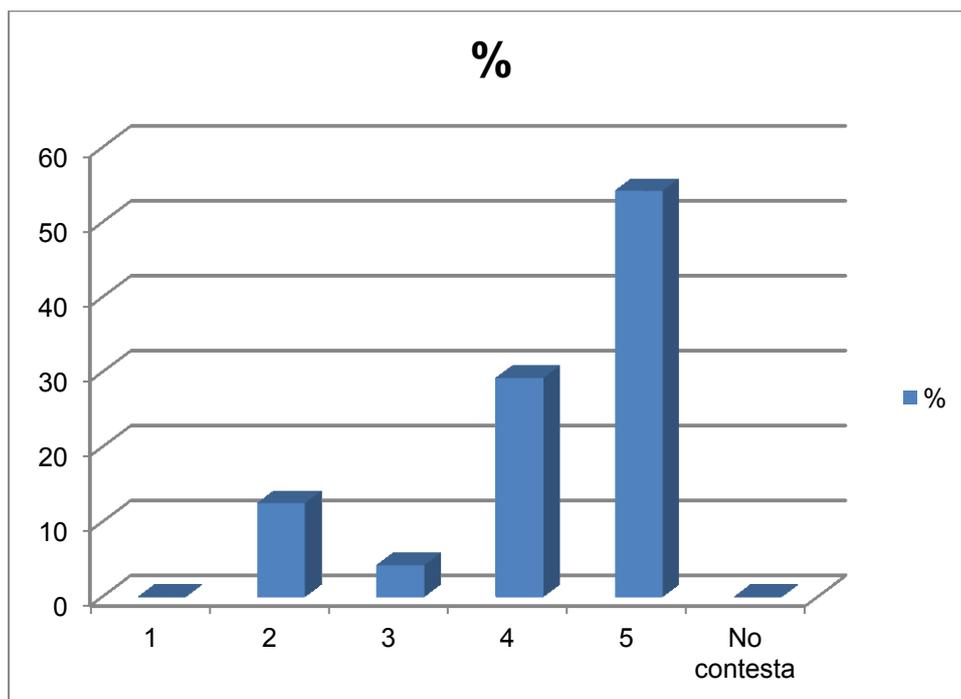


Tabla F33: Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas
En lo referente a su práctica pedagógica

33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	3	12,5
4	8	33,3
5	11	45,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

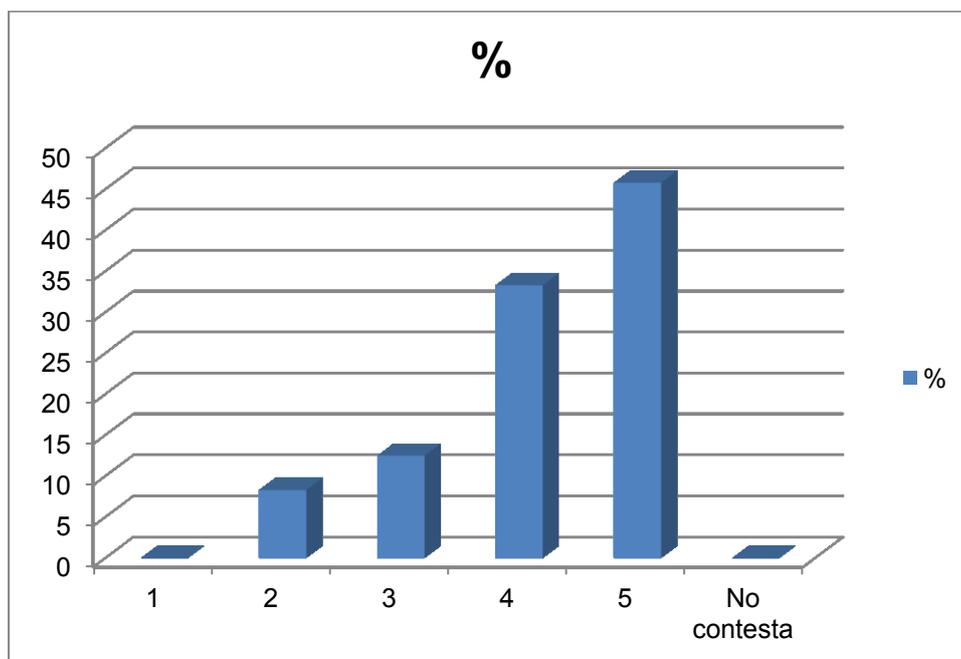


Tabla F34: Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)

En lo referente a su práctica pedagógica

34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	f	%
1	0	0
2	1	4,2
3	4	16,7
4	11	45,8
5	8	33,3
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

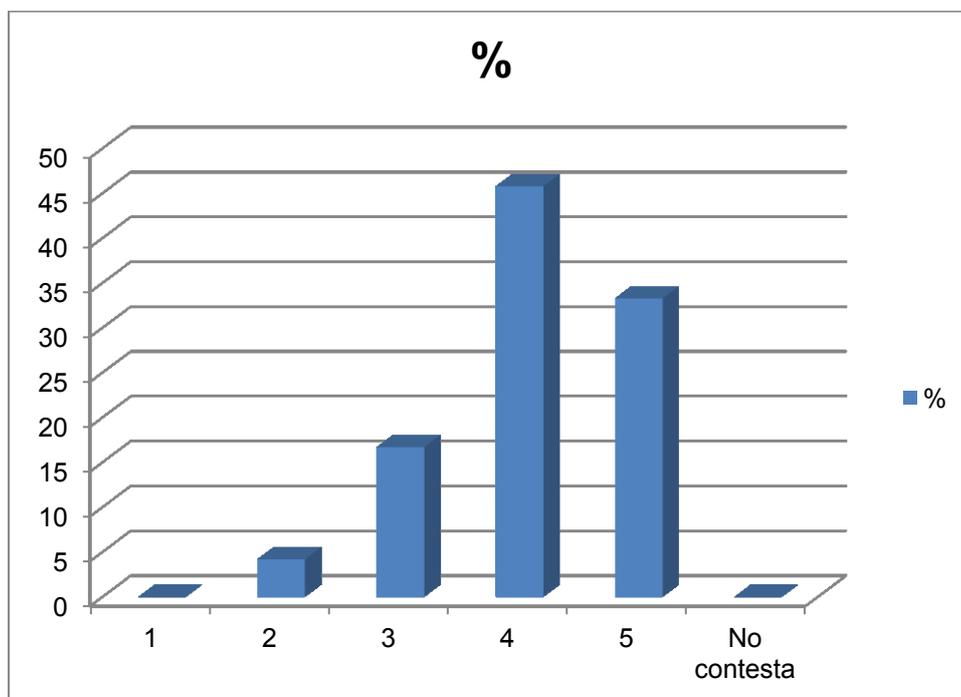


Tabla F35: Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)

En lo referente a su práctica pedagógica

35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	<i>f</i>	%
1	1	4,2
2	2	8,3
3	2	8,3
4	10	41,7
5	9	37,5
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

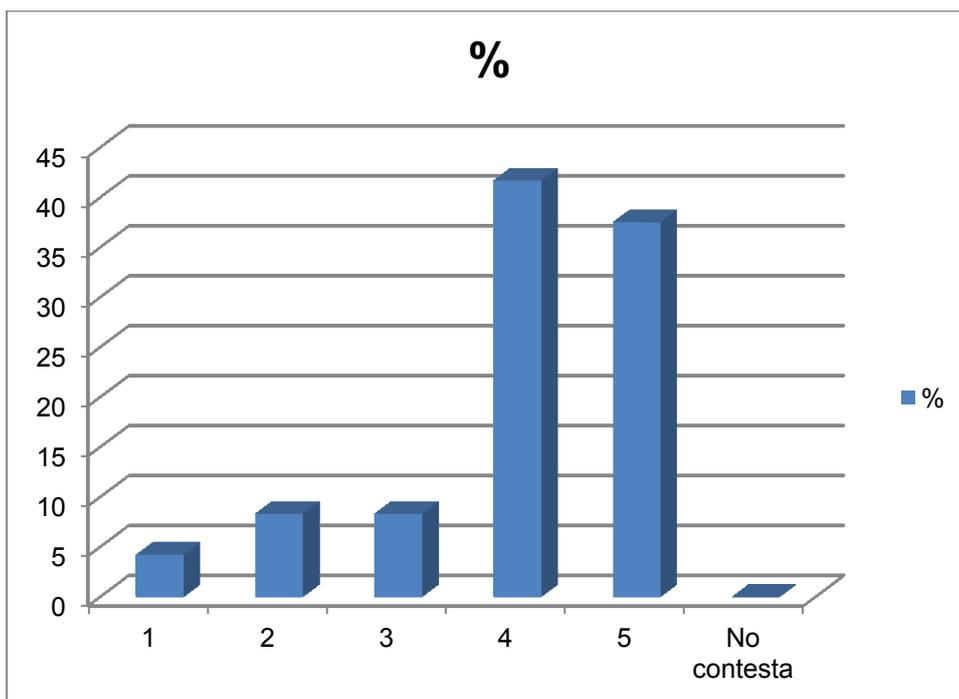


Tabla F36: Diseña planes de mejora de la propia práctica docente
En lo referente a su práctica pedagógica

36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	<i>f</i>	%
1	0	0
2	4	16,7
3	2	8,3
4	7	29,2
5	11	45,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

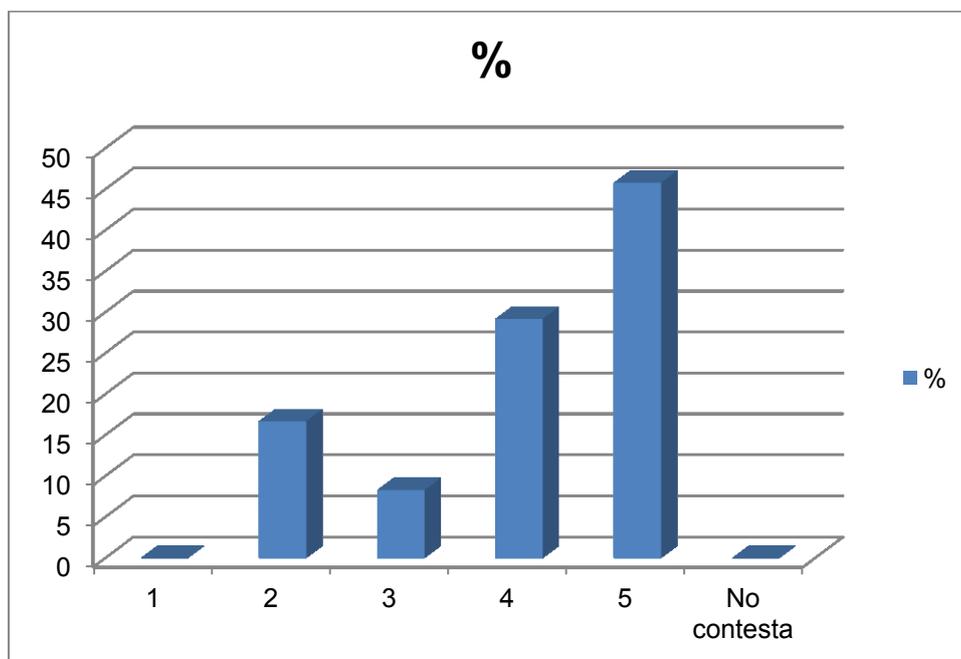


Tabla F37: Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres

En lo referente a su práctica pedagógica

37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	<i>f</i>	%
1	0	0
2	4	16,7
3	3	12,5
4	9	37,5
5	8	33,3
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

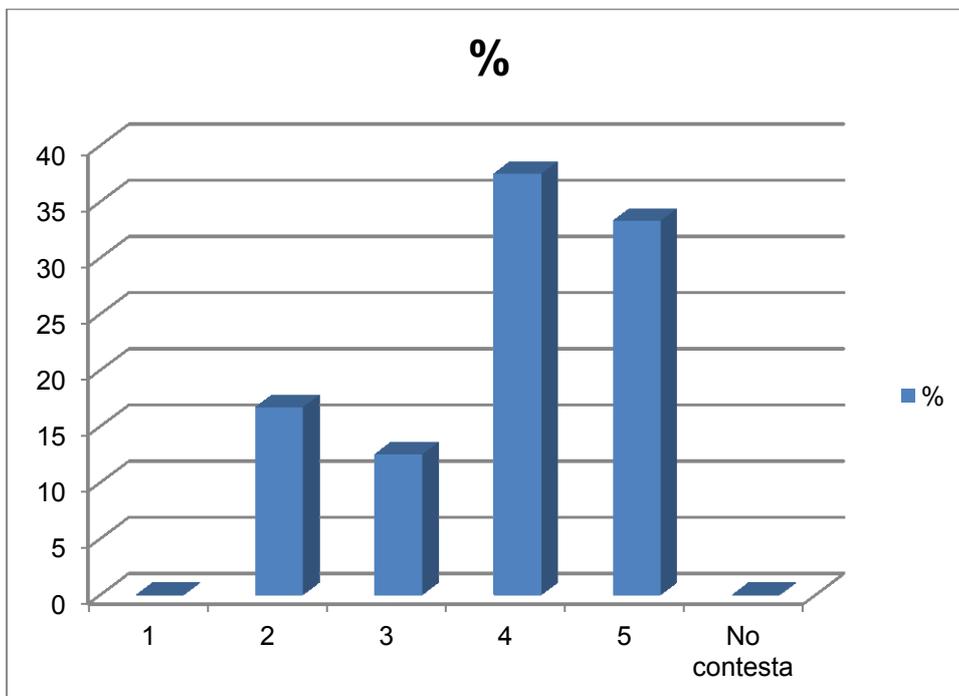


Tabla F38: Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)

En lo referente a su práctica pedagógica

38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	<i>f</i>	%
1	1	4,2
2	5	20,8
3	5	20,8
4	6	25
5	7	29,2
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

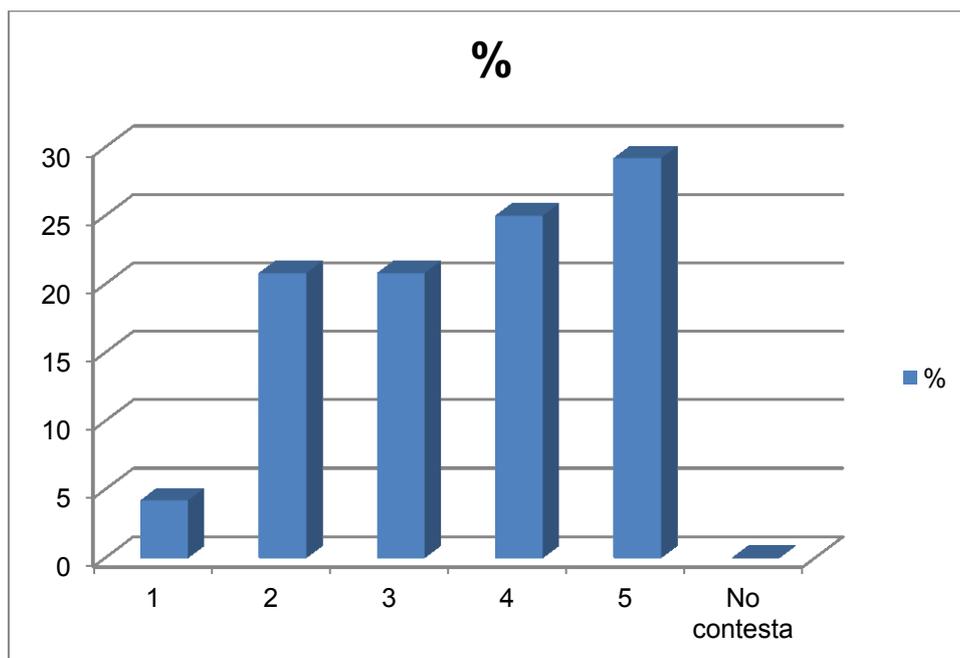


Tabla F39: Utiliza adecuadamente la técnica expositiva

En lo referente a su práctica pedagógica

39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	f	%
1	0	0
2	2	8,3
3	2	8,3
4	12	50
5	8	33,3
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

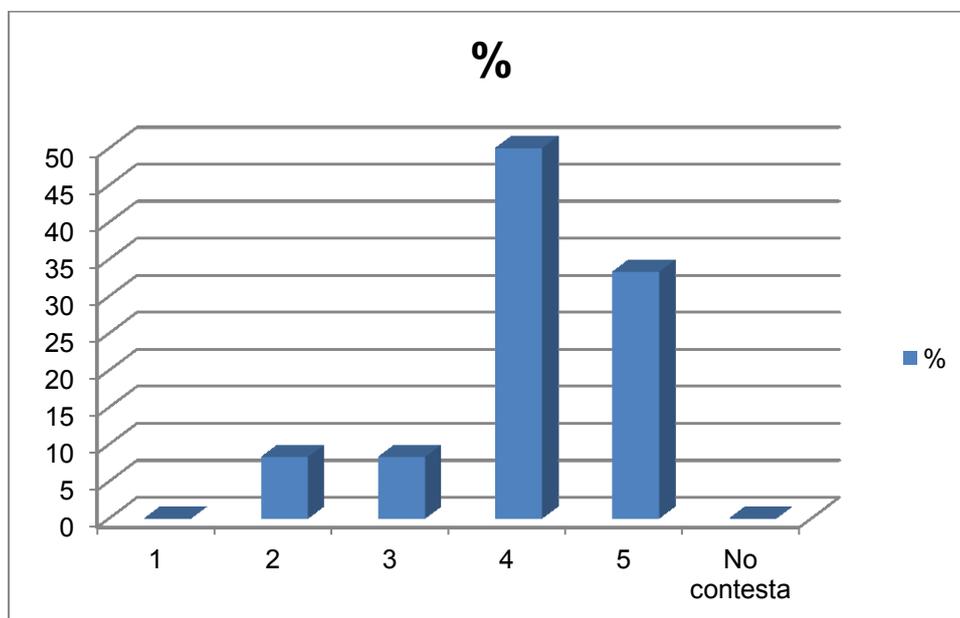


Tabla F40: Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura
En lo referente a su práctica pedagógica

40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	2	8,3
4	12	50
5	8	33,3
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

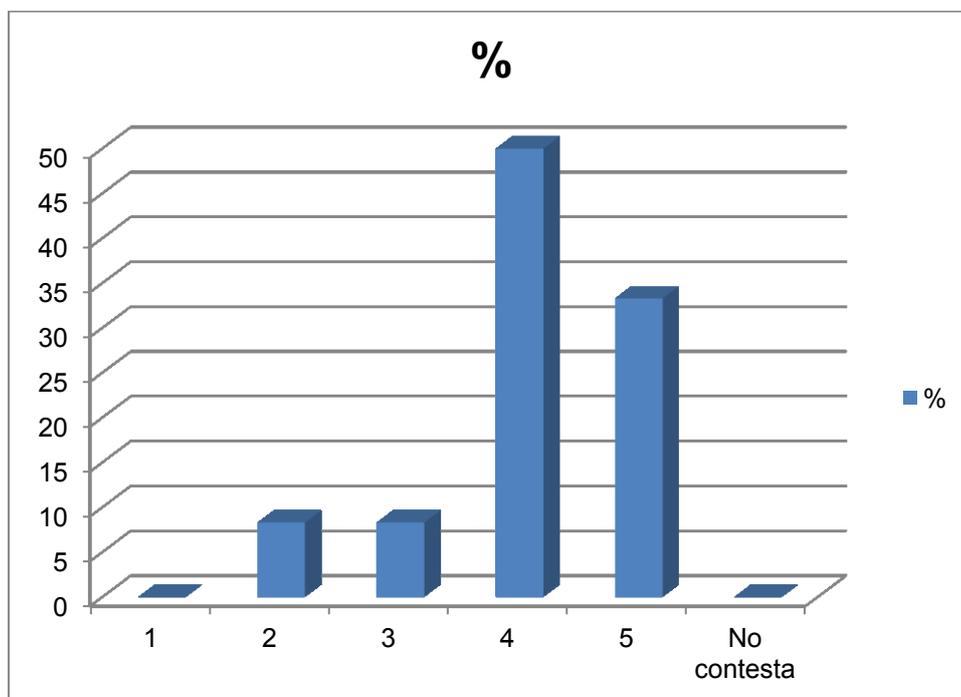


Tabla F41: Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje

En lo referente a su práctica pedagógica

41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	<i>f</i>	%
1	0	0
2	1	4,2
3	2	8,3
4	13	54,2
5	8	33,3
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

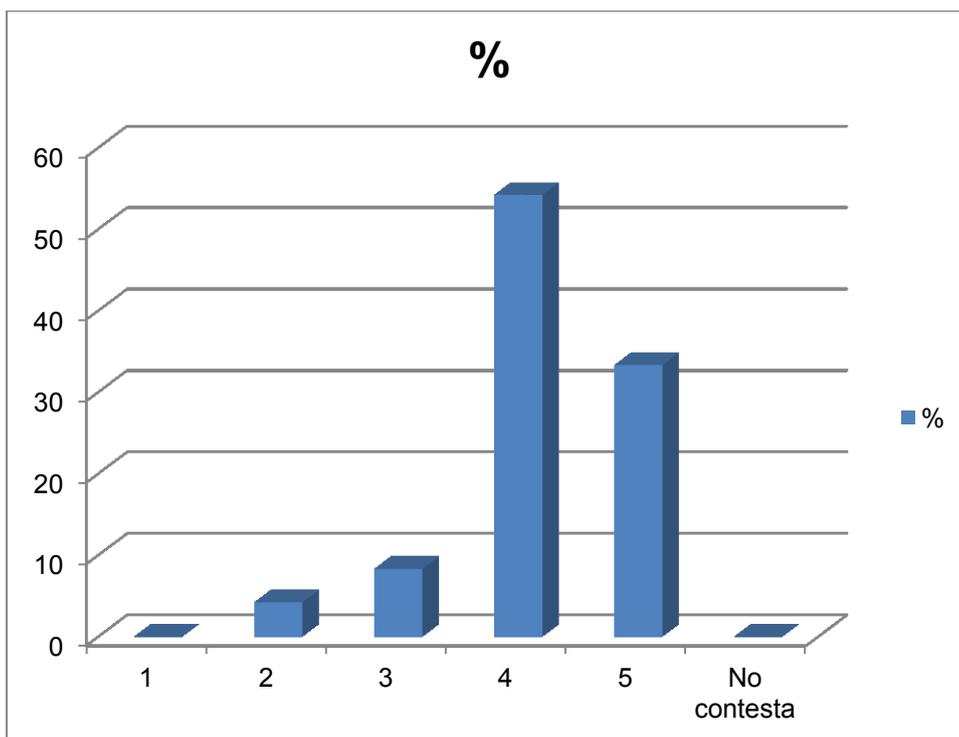


Tabla F42: El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente

En lo referente a su práctica pedagógica

42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	1	4,2
4	10	41,7
5	11	45,8
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

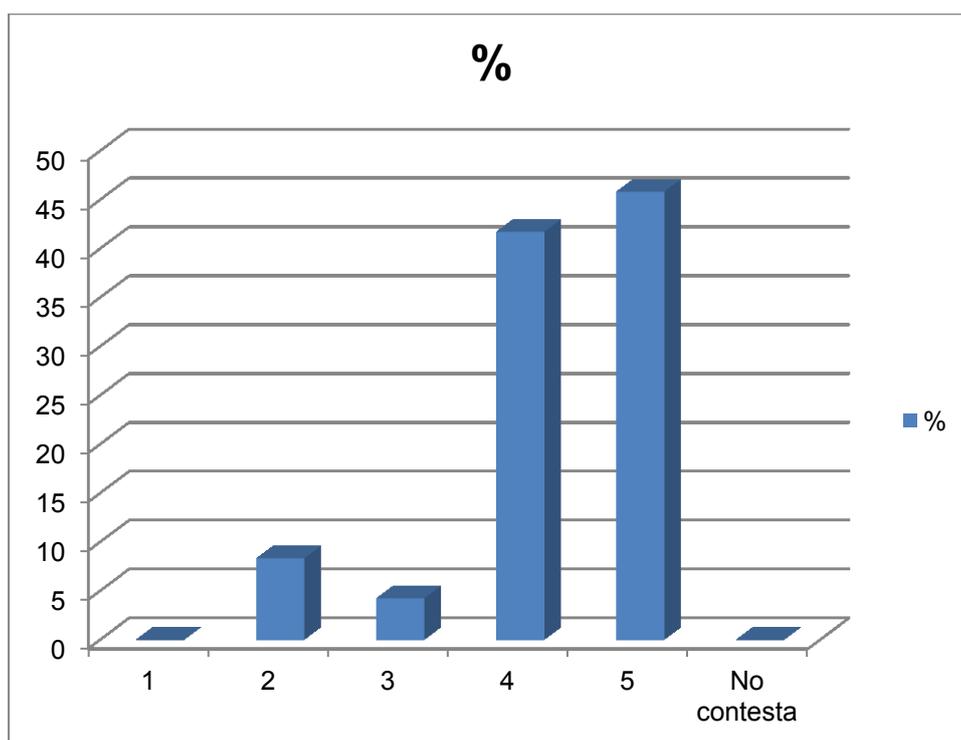


Tabla F43: Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes

En lo referente a su práctica pedagógica

43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	1	4,2
4	7	29,2
5	14	58,3
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

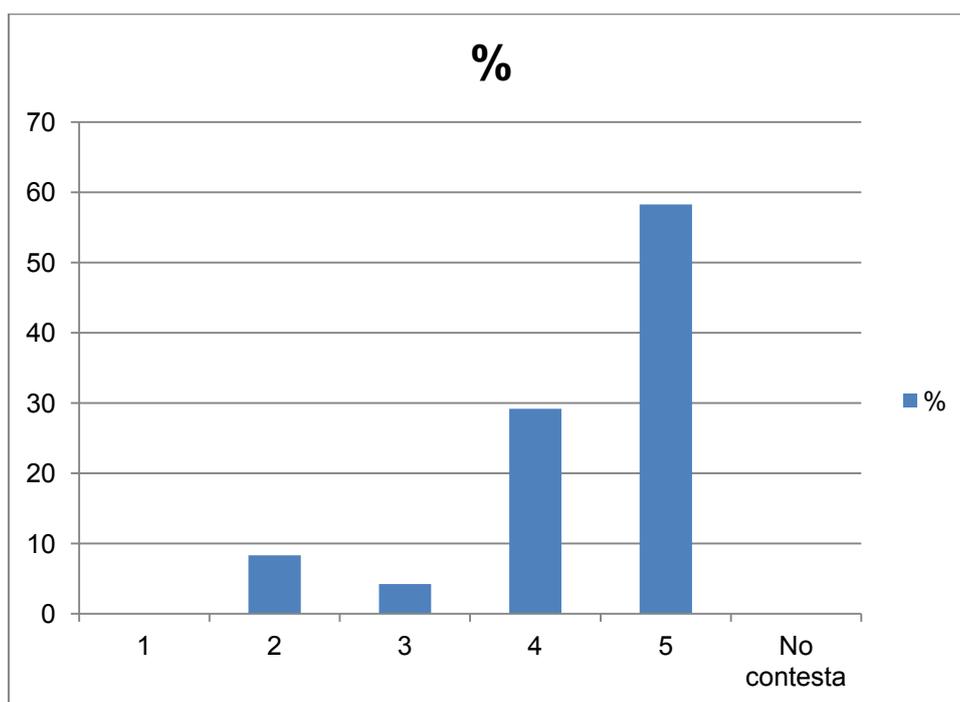


Tabla F44: Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación
En lo referente a su práctica pedagógica

44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	<i>f</i>	%
1	0	0
2	2	8,3
3	3	12,5
4	7	29,2
5	12	50
No contesta	0	0
Total	24	100

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaborado por: Ing. Diego Astudillo C.

