



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
Popular Particular Laico Latinoamericano, de la provincia de Pichincha,
cantón Quito, periodo lectivo 2012 –2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Donoso Coronel, Mónica Adriana. Dra.

DIRECTOR: Cevallos Ponce, Patricio Alfredo. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ponce Cevallos Patricio Alfredo.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, de la provincia de Pichincha, cantón Quito, periodo lectivo 2012 –2013” realizado por Donoso Coronel Mónica Adriana, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Donoso Coronel Mónica Adriana declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, de la provincia de Pichincha, cantón Quito, periodo lectivo 2012 –2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Cevallos Ponce Patricio director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Autor Donoso Coronel Mónica Adriana
Cédula 070188672-3

Dedicatoria

A mi Godach

Agradecimiento

A los directivos y docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano por la oportunidad de desarrollar el presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORIA Y CECIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Roset, de Kaufman de D’Hainaut, de Cox y deductivo)	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	9
1.2.1 Análisis organizacional	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su Proyección	10
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	10
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	10
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	11
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	12
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)	14
1.2.2 Análisis de la persona	18
1.2.2.1 Formación profesional	18
1.2.2.1.1 Formación inicial	18
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	19
1.2.2.1.3 Formación técnica	19
1.2.2.2 Formación continua	20
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	20
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	20
1.2.2.5 Características de un buen docente	22
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	23
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	23
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	26
1.2.3.1 La función del gestor educativo	26
1.2.3.2 La función del docente	27
1.2.3.3 La función del entorno familiar	28
1.2.3.4 La función del estudiante	29
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	30

1.3 Cursos de formación	32
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	32
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	33
1.3.3 Diseño, planificación y recursos formativos	36
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	37
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	39
2.1 Contexto.....	40
2.2 Participantes.....	42
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	45
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	46
2.5 Recursos.....	47
2.6 Procedimiento.....	47
CAPÍTULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	49
3.1 Necesidades formativas.....	50
3.2 Análisis de la formación.....	58
3.2.1 La organización y la formación	58
3.2.2 La tarea educativa.....	65
3.3 Cursos de formación.....	66
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE.....	70
4.1 Tema del curso.....	71
4.2 Modalidad de estudios.....	71
4.3 Objetivos.....	71
4.4 Dirigido a:.....	72
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	72
4.4.2 Requisitos técnicos de los destinatarios.....	72
4.5 Breve descripción del curso.....	72
4.5.1 Contenido del curso.....	72
4.5.2 Metodología.....	73
4.5.3 Evaluación.....	74
4.6 Duración del curso.....	77
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	77
4.8 Costos del curso.....	82
4.9 Certificación.....	82
4.10 Bibliografía.....	82
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS.....	90

RESUMEN

La investigación sobre “Diagnóstico de necesidades de formación docente” se realizó en el Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, institución ubicada en la comuna Lumbisí, de la ciudad de Quito, a 6 docentes del Bachillerato Técnico. Las orientaciones disciplinarias para este estudio se validaron abordando tres categorías conceptuales: las necesidades de formación, el análisis de las necesidades de formación desde el punto de vista organizacional, la tarea educativa y la persona.

El estudio buscó diagnosticar las necesidades docentes de la institución, para presentar opciones de capacitación. Los resultados evidenciaron la necesidad de formación en el tema de planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos y sociales, y es alrededor del mismo, que se plantea una capacitación semipresencial, para un nivel 2 de formación. La metodología de aprendizaje del curso, busca la reflexión de los diferentes contenidos planteados a partir de las preguntas esenciales de cada tema o temas planificados, lo que refuerza el desarrollo del pensamiento crítico.

PALABRAS CLAVES: Educación General Unificada (EGU), Bachillerato General Unificado (BGU), Bachillerato en Ciencias, Bachillerato Técnico, Actualización Curricular, Necesidades Formativas, Educación, Recursos humanos, Liderazgo educativo, Gestor educativo.

ABSTRACT

In order to issue the 'Gerencia y Liderazgo Educacional' Master's Degree, we have been asked by UTPL to be part of the "Diagnóstico de necesidades de formación docente" research, which took place at Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano located in Lumbisí, Quito. It was directed to six technical school teachers. Three categories were taken in consideration to validate disciplinary requirements: the need to form teachers, the organizational needs analysis of training, the tutor's job and the tutor itself.

The study, sought to diagnose the needs the teachers of the institution in order to present professional development in planning, execution and monitoring educational and social projects and taking consideration this needs, around it, a semi-face training arises, for level 2 training the of professional development. The learning methodology of the course pursues the thought of the different contents brought up from the essential questions of each theme which reinforces the development of critical thinking.

KEYWORDS:

Education Unified Overall, General Unified School, Bachelor of Science, Technical Bachelor, Updated Curriculum, Training needs, Education, Educational leadership, Human Resourser, Education Manager.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en el Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano de la ciudad de Quito, Parroquia Cumbayá, Barrio Lumbisí, a los docentes del Bachillerato Técnico, para diagnosticar sus necesidades de formación.

Este tema de investigación se ocasiona a partir de algunos problemas presentados como producto de un cambio de política en el tema educativo y específicamente desde la aplicación de la “Actualización Curricular” que el Ministerio de Educación ha implementado, luego de la realización de una evaluación a la Reforma Curricular de 1996. Sobre la base de estos resultados, elaboró la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (EGB) y el Bachillerato General Unificado (BGU), la cual entró en vigencia desde septiembre de 2010. Una de las razones por las cuales se aplicó un nuevo programa de estudios y, tiene relación con el tema de investigación, fue que en la anterior oferta de Bachillerato Técnico las opciones de educación superior eran escasas para sus graduados, pues éstas estaban limitadas al área de su especialización.

Actualmente, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización. La justificación para un Bachillerato Unificado y no uno por especializaciones es que así se busca garantizar la equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones posteriores a su graduación.

Para alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario realizar un cambio de concepción pedagógica. En este contexto, en los siguientes capítulos, en el marco teórico se trata sobre el deber que el estudiante tiene es decir, recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda.

El aprendizaje, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida cotidiana de los estudiantes. El papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje y, realizar un adecuado proceso de evaluación, para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

Es así que la UTPL, para otorgar la titulación de Master en Gerencia y Liderazgo Educativo, planteó esta investigación, basada en el “Diagnóstico de necesidades de formación docente”, y fue totalmente factible, ya que no se presentó ningún inconveniente en relación al acceso a la institución educativa donde se permitió la investigación.

Dentro de la metodología, se tomaron como base algunas orientaciones disciplinarias para que este estudio tenga validez, abordando tres categorías conceptuales: Las necesidades de formación, el análisis de las necesidades de formación desde el punto de vista organizacional, de la tarea educativa y de la persona y, los cursos de formación.

Se han planteado algunas preguntas directrices como: ¿Está capacitado el profesor de bachillerato, para responder a los lineamientos expuestos para la malla curricular propuesta? ¿La formación profesional del docente es la adecuada? ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato técnico?, entre otras.

La presente investigación fue de tipo investigación-acción y se produjo dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad de los docentes, apoyada por las técnicas de observación directa y encuesta principalmente. El objetivo de la presente investigación fue diagnosticar las necesidades docentes de esta institución de bachillerato técnico, para presentar de acuerdo a sus necesidades, una opción de capacitación a este grupo de profesionales en específico.

Se ha tomado en cuenta la importancia y la utilidad que para los docentes significa el conocer y dominar la técnica de elaboración de proyectos, se presentan los contenidos a manera de preguntas, que sirven como pautas para organizar ideas, precisar objetivos y desarrollar actividades. El curso presenta esquemas generales para concretar y precisar lo que se quiere realizar, hacer efectivas las decisiones tomadas y seguir pautas de acción que permitan obtener resultados determinados. Los objetivos del curso son, capacitar a los docentes en el manejo de estrategias para planificar, ejecutar y realizar el seguimiento de proyectos educativos y sociales, y valorar la utilidad del desarrollo de proyectos en la vida personal y laboral de los docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

En el marco del desarrollo de la Actualización Curricular, se promueven los procesos de capacitación, autoevaluación y evaluación institucional y docente. Los cambios se evidencian en todos los niveles educativos y en el caso de esta investigación se relacionan con la unificación del Bachillerato. Las modificaciones se han basado en teorías, y aportes científicos relacionados a las necesidades de formación del docente desde el proceso de formación hasta su profesionalización. Se revisarán de manera conceptual los términos, tipos, formas de evaluación, modelos que conforman las necesidades de formación en todos los niveles de aprendizaje y de manera específica en los niveles docentes.

1.1 Necesidades de formación.

1.1.1 Concepto.

Varios autores han definido las necesidades de formación coincidiendo alrededor de una discrepancia entre resultados. El término necesidad se refiere a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Kaufman (1982) o Witkin (1996), lo consideran así, para estos autores la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También Alvira (1991) considera en ese sentido, que la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

En relación al término necesidad cuando se une con el calificativo formativa y se refiere a la práctica docente, se limita el contenido de la misma, haciendo referencia a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza. En términos generales, la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente (Reyes, 2010). Las necesidades de formación son un concepto muy amplio, entendiéndolas inicialmente como un requerimiento formativo derivado del análisis de la práctica y de la detección de problemas específicos en el desarrollo de ésta.

Las necesidades de capacitación se establecen por medio de un análisis detallado y meticuloso del desempeño laboral, esta acción permitirá obtener una muestra de un momento determinado que produce la descripción de una situación real, la que deberá compararse con la situación ideal que se ha establecido. Este análisis se debe realizar a las personas que forman parte de una organización o institución, para poder obtener información verosímil y organizar planes de trabajo que permitan cumplir objetivos personales e institucionales. En conclusión, la oportuna detección de las necesidades de

capacitación permite el fortalecimiento del desempeño de las personas y como consecuencia el beneficio de la organización en la que laboran.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Según Witkin (1996) se distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.

- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.

- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.

- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.

- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

Según D'Hainaut, (1979) se establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que escapan de la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan.

Según D'Hainault (1979) se establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, pero son prácticas para nuestra labor investigativa.

La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes. Similar a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de Moroney (1977), quien expone cuatro tipos de necesidades:

- Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera, es decir la necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.

- Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto.

- Necesidad relativa, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Colen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- Necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

La evaluación puede ser entendida en función de alguna de las cuatro perspectivas siguientes:

- a) Como estimación del nivel de logro de los objetivos propuestos previamente o bien como el nivel de desempeño de las conductas pretendidas. Esta visión sobrevalora los momentos inicial y final en los que se establecen las metas y se valora su consecución, respectivamente.
- b) Como proceso de valoración o asignación de mérito a un objeto (programa, centro, actuación, resultado).
- c) Como proceso orientado a facilitar o promover la toma de decisiones posterior acerca del objeto evaluado u otros que se relacionan o asocian con él de manera más o menos directa.
- d) Como proceso que sintetiza dos o las tres tendencias conceptuales anteriores.

Constituye, pues, la acepción más comprensiva e integradora, a la vez que también la más actual. Tejada (1999), situándose en esta última tendencia, concibe la evaluación como un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Los principales medios para llevar a cabo este análisis y poder determinar las necesidades de capacitación son: la evaluación del desempeño, observación, cuestionarios, solicitud de supervisores y gerentes, reuniones entre departamento o áreas académicas, examen de empleados, modificación del trabajo y entrevistas de salida. La detección oportuna de necesidades de capacitación ayuda a fortalecer el desempeño de los docentes y en consecuencia se ve beneficiada la institución educativa y la sociedad.

Es finalidad básica de la evaluación de necesidades el proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción.

La evaluación de necesidades formativas implica trabajar en estrecha relación con el diseño, desarrollo y evaluación de programas y planes educativos, permitiendo una educación y formación pedagógica y al mismo tiempo una evaluación de la misma.

La detección de necesidades utiliza diversos instrumentos metodológicos y requiere, además, de la planificación previa del proceso de recolección, análisis e interpretación de los datos. La validez del proceso radica en la planificación sistemática que detecta las necesidades específicas de cada caso, con ellos se pueden especificar las actividades, las fuentes de investigación y los instrumentos que definen las bases de la información que se ha obtenido. Los procedimientos metodológicos para la evaluación de necesidades son elaborados a partir de las propuestas elaboradas por Witkin (1996), Pérez de Campanero (1991).

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas dependerán del diagnóstico institucional y del diagnóstico personal que de ellas se realice y serán clasificadas en: necesidades de conocimientos de las materias/ciencias de su competencia, por ejemplo ciencias exactas, ciencias sociales, idiomas, etc., necesidades de aptitudes para enseñar, por ejemplo un evento de formación y perfeccionamiento pedagógico, y necesidades de actitudes, por ejemplo una convivencia entre docentes, un curso de relaciones humanas, etc.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

Para esta investigación se han tomado en cuenta los modelos de destacados investigadores como:

Modelo de A. Rosset: este modelo toma en cuenta algunos elementos como:

- Situación desencadenantes: de dónde partimos y hacia dónde vamos, identificando situaciones desencadenantes, la selección y diseño de herramientas y la búsqueda de las fuentes de información.

- Tipos de información que se busca: que sea óptima, real, sentida, tomando en cuenta los factores que la producen y que se la compare con el ideal o lo que se quisiera obtener.

Modelo de Kaufman (1982), señala los siguientes elementos a tomar en cuenta en el análisis de necesidades de formación:

- Los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser (real vs. ideal), en torno a:
 - Entradas
 - Procesos
 - Salidas
 - Resultados finales
 - Priorización de necesidades

En lo referente a las etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman, podemos anotar:

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Este es el más representativo de los modelos deductivos. Está basado en la utilización de métodos cuantitativos y estadísticos partiendo de fenómenos observables a los cuales se les puede medir, analizar matemáticamente y controlarlos experimentalmente.

Modelo de Cox (1984), sus elementos principales:

- Institución
- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas percibidos por el profesional y por los implicados

- Características de los implicados
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

Modelo D'Hainaut (1979) Los tipos de necesidades fundamentales se clasifican en cinco dimensiones:

- Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las necesidades de las personas, vienen a ser de índole individual, mientras que las necesidades de los sistemas afectan a la presencia o a la labor correcta de un sistema de referencia. A menudo encontramos conflictos entre las necesidades propias y las necesidades de los sistemas de pertenencia. Cuando nos encontramos en estos casos, se pueden establecer numerosas maneras de poder que eludan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares se refieren a individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. Si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales se puede confundir con las necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.
- Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. Las necesidades pueden o no estar vigentes, es posible que más bien se la encuentre en un futuro. Es decir las necesidades pueden ser esperadas en un momento distinto al presente.

Por lo tanto el modelo que presenta D'Hainaut evidencia una supremacía en las necesidades individuales o personales frente a las necesidades grupales o colectivas, como un principio importante que debe ser tomado en cuenta en los análisis al respecto de este tema.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

En relación a las necesidades de formación son las investigaciones y propuestas de Kauffman (1982), las que han influenciado en los modelos que han analizado las necesidades de formación en el ámbito educativo. Este autor considera importante partir de del análisis de las discrepancias entre dónde se encuentran las necesidades formativas en la actualidad y dónde deberían estar.

Es importante definir cuál es la finalidad de evaluar las necesidades de formación, así lo asegura Wyson (1983) quien afirma que una finalidad básica de un análisis de necesidad reside en auxiliar a los docentes a tomar adecuadas decisiones para mejorar su práctica. La planificación de la formación docente es importante y constituye un primer paso, partiendo de la realidad de la persona y también de la institución interesada en proporcionar esa formación, de esa manera se definen las políticas y opciones de formación.

El diagnóstico y la información que se obtenga como resultado de la investigación al respecto, permitirán definir cuáles son las necesidades de formación, estableciendo las prioritarias que responderán a las competencias requeridas por los docentes de cada nivel.

1.2.1 Análisis organizacional.

Conceptualmente el análisis organizacional es una disciplina que ofrece una variedad de modelos, técnicas y herramientas para poder tratar problemas internos y externos de cualquier organización. El especialista es el gestor organizacional es la persona que debe encargarse de apelando los marcos conceptuales de la disciplina, para ello debe implementar sus conocimientos en planificación estratégica, Harrinton (1993), establece que es el proceso de determinación de las metas de la organización y de las estrategias adecuadas para alcanzarlas, elaborando un FODA de la organización y en este caso relacionado a la educación de la institución educativa.

Para emprender con el análisis de las necesidades de formación, se debe primeramente analizar a la organización o institución educativas, sin perder de vista, que este tipo de instituciones son un sistema de procesos, con objetivos generales y específicos, con una visión y una misión definidas. El comportamiento organizacional de la institución educativa tiene relación estrecha con el diagnóstico de necesidades formativas. De allí que se debe partir un análisis profundo de la realidad interna y externa de la institución educativa como paso previo al descubrimiento de necesidades de formación docente.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

La Educación es un derecho universal y una de las obligaciones del Estado, en ese sentido, ha sido preocupación de los diferentes gobiernos de todos los países. Es necesidad permanente de todas las instituciones a cargo de la educación, mantenerse a la vanguardia del desarrollo tecnológico, como punto de partida del desarrollo social, económico y político de todas las naciones. La proyección de la educación es la capacitación y formación de las competencias de sus estudiantes, para prepararlos a un mundo globalmente competitivo, tecnificado y veloz en sus producciones.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Los objetivos que persigue una institución educativa son las metas que se propone a corto, mediano y largo plazo. Estas aspiraciones pueden ser observadas de diversas maneras: cuantitativas, cualitativas, de cantidad, de tiempo, económicas y políticas. Como especifica Steiner (1998), las metas organizacionales a corto plazo, son consideradas de menos de un año, a mediano plazo, alcanzables en un tiempo mayor a un año y a largo plazo, aquellas que se busca alcanzar en un tiempo mayor a tres años, normalmente cinco años si se trata de metas de tipo estratégico.

Las metas se traducen en términos cuantitativos y de tiempo, cuando se especifican cantidades y un plazo para que se cumplan los objetivos. Es importante anotar que el cumplimiento de las metas a corto plazo permiten el logro de las metas a mediano plazo y estas a su vez, el alcanzar de las metas a largo plazo.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Toda institución es un sistema, con sus propios procesos, como un conjunto organizado, lógica y sistemáticamente estructurado y todas las actividades que se realizan necesitan de recursos para lograr sus objetivos. Los recursos pueden ser clasificados, de manera general en: humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

- Recursos humanos: se considera al talento humano necesario para el cumplimiento de la misión institucional: directivos, administrativos, docentes, personal de servicio.
- Recursos materiales: son las edificaciones, instalaciones, infraestructura, vehículos, aulas, escritorios, pizarras, medios tecnológicos, textos, materiales de escritorio, etc.

- Recursos financieros: es el capital, los recursos económicos, el flujo de caja y todo lo concerniente al patrimonio institucional.
- Recursos tecnológicos: son las plataformas virtuales, sistemas electrónicos, sistemas multimedios, aulas virtuales, sistemas informáticos y todo cuanto contribuya al desarrollo tecnológico institucional.

Para Pérez y Maldonado (2004), en la consecución de los objetivos institucionales es importante contar con una infraestructura adecuada, con docentes, personal administrativo, dinero, computadoras, sistema informático, escritorios, libros, textos. Por lo tanto, los recursos institucionales son indispensables para que una institución educativa cumpla adecuadamente su misión.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

Según Tejedor (1990), el liderazgo nace del reconocimiento que hace un grupo determinado, a un individuo, que demuestra tener cualidades que le permiten asumir el control sobre ese grupo, esto motiva a que los integrantes del mismo lo sigan. El concepto de liderazgo se transforma, vinculado con ideologías de diferentes signos y orientaciones y el concepto de “poder” o capacidad de influir sobre otros. En ese sentido podemos encontrar varios modelos de liderazgo, pero se considerarán los más definidos:

- Liderazgo autoritario, unidireccional, es aquel en donde el líder es quien tiene toda la potestad para la toma todas las decisiones. Este tipo de líder se concentra en gobernarse a sí mismo, en otras palabras que el poder ilimitado se concentre principalmente en una sola persona, teniendo el poder de tomar las diferentes decisiones ella sola, cumple el rol de asignar las diferentes tareas a realizar y cómo estarán compuestos los diferentes grupos a trabajar.

Como expone González (2003), se encuentran varios tipos de liderazgo:

- Liderazgo democrático, en donde los miembros de un grupo determinado participan de la toma de decisiones. El líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.

- Liderazgo liberal, en donde el líder no ejerce sus funciones, y delega toda la responsabilidad al grupo. Adopta un papel pasivo, ni juzga, ni evalúa las acciones del grupo. Dentro del mismo se goza de total libertad.

A nivel educativo surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus estudiantes. El liderazgo educativo debe buscar la eficacia mayor a través de los propios recursos docentes, creatividad, exploración de conocimientos, incentivando el esfuerzo de los estudiantes. El modelo democrático del líder es el que se espera que se ponga en práctica en el sistema educativo. El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus estudiantes una relación de reflexión, capaz de sentir las necesidades de sus estudiantes. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del alumno, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes.

Es por ello importante considerar, que el liderazgo educativo debe basarse en el desarrollo del pensamiento crítico y democrático de los docentes y por ende de los estudiantes. Para González (2003), el auténtico líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya. Así el logro de la calidad educativa requiere de un maestro innovador y con actitud de liderazgo, que tenga la apertura de un aprendiz permanente, que cifre expectativas de aprendizaje en sus estudiantes, que estimule el aprendizaje ponderando su autoestima. La educación necesita de maestros líderes que hagan surgir de su subconsciente la voluntad y la motivación para desempeñarse con eficiencia, que quiera lo que haga y contagien con su entusiasmo a sus estudiantes para que aprendan. Gracias a estos maestros líderes podemos esperar verdaderos cambios en la educación.

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

Con la Actualización Curricular, el Ministerio de Educación busca un cambio en el bachillerato ecuatoriano. La adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes de los estudiantes han sido tomadas en cuenta como ejes primordiales. Esta visión de aprendizaje forma la personalidad de los estudiantes, quienes podrán aplicar lo aprendido en su vida tanto dentro como fuera del aula.

Según la LOEI (2010) y el MINEDU desde hace tres años, El BGU o Bachillerato General Unificado, es el nuevo programa de estudios creado con el propósito de ofrecer un

mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

En la página web del MINEDU (2013) podemos encontrar los objetivos del BGU, que son preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios. En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

En el Bachillerato Técnico los estudiantes que opten por este tipo de educación, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU pueden desarrollar las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. En primer y segundo año, los estudiantes deberán cumplir 10 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida. En tercer año, deberán cumplir 25 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida.

Las figuras profesionales en las diferentes áreas de estudio son:

En el Área técnica

- Bachilleratos Técnicos Agropecuarios
- Bachilleratos Técnicos Industriales
- Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios
- Bachilleratos Técnicos Polivalentes

El BGU busca que los bachilleres tengan una educación completa en todas las ciencias, para evitar que tomen la decisión de seguir una carrera desafortunadamente apenas a los catorce años de edad. La justificación para un bachillerato unificado y no uno por especializaciones es que así se busca garantizar la equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones posteriores a su graduación.

Los conocimientos y destrezas tienen una base común para todos los bachilleres, independientemente del tipo de bachillerato que elijan y así, les permitirá por igual continuar con estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

Este título de Bachiller servirá para que los estudiantes ingresen a la universidad y en septiembre de 2014, los institutos superiores estarán listos para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Todas estas reformas están recogidas en el Plan Nacional para el Buen Vivir (2009 - 2013), y uno de los objetivos es que las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

En conclusión, el nuevo enfoque del currículo permite a estos jóvenes colocarse a la misma altura y en estrecha relación con la realidad universal.

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

La Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador – LOEI (2010), ha introducido reformas revolucionarias en la educación ecuatoriana. El Art. 2 de la LOEI, que establece los principios en los cuales se asienta esta ley:

- “Universalidad
- Educación para el cambio
- Libertad
- Interés superior de los niños, niñas y adolescentes
- Atención prioritaria
- Desarrollo de procesos
- Aprendizaje permanente
- Inter aprendizaje y multi aprendizaje
- Educación en valores
- Educación libre de violencia de género
- Enfoque en derechos
- Igualdad de género
- Educación para la democracia

- Comunidad de aprendizaje
- Participación ciudadana
- Corresponsabilidad
- Motivación
- Evaluación
- Flexibilidad
- Cultura de paz y solución de conflictos
- Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos
- Equidad e inclusión
- Calidad y calidez
- Integralidad
- Laicismo
- Interculturalidad y plurinacionalidad
- Identidades culturales
- Plurilingüismo
- Pluralismo político e ideológico
- Articulación
- Unicidad y apertura
- Obligatoriedad
- Gratuidad
- Acceso y permanencia
- Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas
- Escuelas saludables y seguras
- Convivencia armónica
- Pertenencia”

Con relación a las necesidades de formación docente la LOEI, se han encontrado los siguientes artículos pertinentes a la evaluación de la calidad educativa y a las necesidades de formación:

“Art. 6.- Obligaciones del Estado:

e) Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación;

Art. 7 – Derechos de los estudiantes:

b. Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación;

Art. 10 – Derechos de los docentes...

a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;

Art. 11 – Obligaciones de los docentes....

k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;

Art. 19 – OBJETIVOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN

... Se consideran también índices de calidad por medio de los resultados de la evaluación de desempeño del personal y por los logros educativos y comunitarios de los establecimientos.

Art. 31.- Competencias del Consejo Académico del Circuito Educativo Intercultural y o Bilingüe...

d. Elaborar estrategias de mejora continuas del área pedagógica incluyendo el desarrollo profesional de directivos y docentes;

Art. 34.- Funciones del gobierno escolar.- El gobierno escolar tiene las siguientes funciones:...

h. Participar en la evaluación de los directivos y docentes de los establecimientos educativos e informar a la autoridad competente;

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.”

Los artículos mencionados se refieren a la necesidad de que el personal docente y administrativo se integre a una capacitación continua e integral, para el desarrollo de las competencias necesarias, para realizar su trabajo con altos índices de eficiencia. Este proceso de capacitación docente, se ha establecido como obligatorio a todo nivel, con materias pedagógicas generales y con especializaciones, según el área laboral, además de temas como didáctica del desarrollo del pensamiento crítico, base de una pedagogía de formación de líderes y emprendedores. La capacitación docente será tomada en cuenta en los concursos de merecimiento para acenso de categoría y para obtención de cargos pedagógicos – administrativos. Los articulados de la Constitución referidos, son el marco legal para el desarrollo de la capacitación docente, y garantizan la eficiencia de la labor educativa, en beneficio de la comunidad y de la sociedad.

1.2.2 Análisis de la persona.

En el análisis de las necesidades formativas es importante hacer un estudio de la persona, que en el ámbito educativo es el docente. Este análisis se centra en las necesidades reales de cada maestro, definiendo cuáles son las que hay que priorizar para mejorar la calidad de su trabajo, permitiendo de esta manera optimizar también el nivel de su satisfacción. A partir de estas definiciones se pueden planificar guías formativas que incluyan una formación general y una complementaria de acuerdo al campo de especialización de cada docente.

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación profesional consiste en todos los estudios y aprendizajes que permitan al individuo insertarse y actualizarse en sus funciones laborales, aumentando, complementando y adecuando su conocimiento y sus competencias en el transcurso de su vida. En este sentido normalmente se encuentran dos tipos de formación profesional:

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Su objetivo es la inserción laboral, es conducirse en un sistema educativo que le permita obtener competencias, mediante una formación sistémica y el seguimiento de un modelo de profesión ligado a la práctica y reflexión continuas sobre la misma. Cuando hablamos de formación inicial nos referimos a los pocos años de docencia al futuro que el individuo tiene para desarrollarse en esta labor. Los docentes aprenden su labor en las universidades que ofrecen esta formación, por ello estas instituciones tiene una importante responsabilidad en la influencia del pensamiento y práctica de los profesores que inician su vida laboral, son un aporte trascendente en su desempeño.

Rosa María Torres (1999) afirma que la diversidad de ofertas, modalidades, contenidos, pedagogías y tecnologías en relación a la formación docente facilita la posibilidad de dar respuesta a los perfiles y necesidades de cada contexto, y que cierta unidad y coherencia son imprescindibles. Por ello en nuestro país, la LOEI ha establecido la implementación de la Universidad Pedagógica en la provincia del Cañar, para ser una institución de formación docente que responda a las políticas de Estado en relación a la mejora de la educación y al Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Es una propuesta al colectivo de recursos humanos, el objetivo es la adquirir mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador a la plaza de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva busca un aumento de su capacidad laboral. La formación profesional a nivel docente es un proceso sistemático, planificado y organizado, que se construye a nivel de contenidos, enfoques, metodologías, con una perspectiva individual y grupal en el camino de la formación docente.

En la LOEI (2010) se establece que la formación del profesorado es una actividad que puede ser de formación a distancia, asistencia a cursos específicos, o un grupo de docentes para realizar actividades de desarrollo profesional centradas en sus intereses y necesidades, y adaptada al contexto en el que estos trabajan, fomentando la participación y reflexión. La misma comprende una formación integral del maestro en las competencias ligadas a su misión, y necesita del aprendizaje de la planificación, organización y desarrollo de los procesos docentes, para garantizar que se mantenga el interés por la calidad de la enseñanza, la aplicación de nuevas estrategias y el establecimiento de estímulos para su mejora.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Como afirma el MINEDU en su página electrónica, la formación técnica busca ese saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

La formación técnica profesional comprende un amplio espectro de cualidades relativas a varias actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios, encontramos técnicos agrícolas, ganaderos, eléctricos, de transporte y comunicaciones, de informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Para el MINEDU y el SENEYCYT, el otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales están encaminados a brindar una formación en la cual los estudiantes se apropien de los conocimientos, actitudes, habilidades, valores éticos y culturales que

correspondan a un eficiente perfil profesional, integrado no solo por los campos de formación general, ciencia y tecnología, sino también a desarrollar las prácticas profesionales con dominio técnico apropiado para poder insertarse en el sector profesional.

1.2.2.2 Formación continua.

La formación continua consiste en los diversos conocimientos y la adquisición de competencias y desarrollo de capacidades que todos los individuos tenemos a lo largo de nuestra vida y en los diferentes períodos de nuestro desarrollo evolutivo. Es así que se definen de diferentes maneras estos períodos.

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

Gracias a la formación y ejercicio laboral, los docentes pueden manejar conceptos científicos, modelos de enseñanza, técnicas y herramientas de enseñanza y aprendizaje. Su experiencia les permite asumir o rechazar principios o procedimientos que enriquecen su práctica laboral. La motivación, los intereses personales del docente, las expectativas y los valores personales, son aspectos que permiten generar en el aula, espacios de diálogo y ambientes adecuados para el proceso de enseñanza y aprendizaje significativos.

En este sentido, las diferentes investigaciones desarrolladas acerca de las ideas que tienen los docentes sobre ciencia, enseñanza y aprendizaje (Porlán, 1998; Reyes, 1999), como lo menciona Francisco Ruiz (2006) en su artículo, muestran en un alto porcentaje, cómo en el ejercicio docente se refleja concepciones de ciencia adquiridas a través de una formación académica recibida en las instituciones educativas y que inevitablemente inciden no sólo en el desempeño docente en su conducta en el aula y el ambiente de clase sino también, como lo manifiesta Lederman (1992), citado en Angulo (2002), influyen en las concepciones que los estudiantes van incorporando en su estructura cognitiva.

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

La formación que debe tener un profesional de la educación comprende desde una capacitación centrada en unas cuantas técnicas pedagógicas y algo de conocimiento del contenido, a un complejo proceso de apoyo al desarrollo profesional de los educadores.

Según el programa del Si Profe del MINEDU, esto quiere decir que debe pasar por varias etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional.

En la actualidad en nuestro país y a nivel mundial, se espera que todos los maestros cuenten con el conocimiento y las destrezas que les permitirán trabajar con estudiantes de distintas procedencias culturales, raciales, socioeconómicas, lingüísticas y familiares, y tengan las competencias necesarias para atender el importante crecimiento en términos de la diversidad de niños y jóvenes que asisten a todos los tipos de instituciones educativas.

Los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en conocimiento pedagógico general incluyen conocimientos de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción, de la organización del aula, y del conocimiento de los estudiantes y su aprendizaje.

El conocimiento de las materias de estudio, incluye conocimientos del contenido, equivalente al conocimiento de una disciplina. El conocimiento del contenido pedagógico es decir de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento de los programas y de materiales curriculares.

Por otro lado el conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus alumnos, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales. Por lo tanto debe tenerse un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.

Es importante también tomar en cuenta la necesidad de preparar a los docentes mediante la práctica como elemento de la formación docente conservando ésta un alto valor; de hecho, todos estos programas requieren que los maestros estudiantes enseñen por lo menos un semestre.

A nivel mundial y también en nuestro país, las instituciones de formación docente están adoptando el aprendizaje en servicio como un componente de sus programas ya que, al centrarse no solamente en el aprendizaje del estudiante sino también en el fortalecimiento

de la comunidad, a ello el MINEDU lo ha denominado Acción Social, y es obligatoria práctica para obtener el título de Bachiller del Ecuador.

Los docentes, además de prepararse para enseñar a niños y jóvenes con una gran cantidad de habilidades, procedencias, destrezas lingüísticas, etcétera, en nuestro también enfrentan el desafío que representa la presencia de la tecnología en la vida de los estudiantes. Por lo tanto los maestros, no solamente debes saber cómo usar las nuevas tecnologías en el aula, sino que deben además saber cómo enseñarle a sus estudiantes su utilización. La profesión de educador implica el desarrollo permanente de capacitaciones con base en la evaluación del desempeño de cada docente.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

El Ministerio de Educación de nuestro país publica en su página web las características de un buen docente, con ello, marca los objetivos de formación profesional y los estándares docentes, sin alejarse, para nada de los estándares internacionales de los docentes. Como toda entidad de estructuración pedagógica en la actualidad, ha tomado mucho del pensamiento del filósofo francés Edgar Morín (1999), y especialmente su obra titulada, los Siete saberes para la educación del futuro. Para esta entidad, un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza – aprendizaje de calidad.

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

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

En los últimos 20 años a nivel mundial y recientemente en nuestro país, la docencia ha comenzado a ser reconocida como una profesión y los docentes a recibir el mérito, respeto y reconocimiento entregado a profesionales. El desarrollo profesional docente definitivamente ha reemplazado a la capacitación docente. Se ha reconocido un incremento en la solidez de la formación académica de los candidatos que ingresan al campo de la educación. Los candidatos a maestro deben tener, como mínimo, un diploma de educación secundaria y una trayectoria académica consolidada.

Actualmente se exige a los maestros una educación más formal, para la educación superior se exige como mínimo el título de Magíster. Se exige que los candidatos a maestro posean vastos conocimientos en una disciplina específica o su área de especialización y no sólo tener conocimientos y destrezas pedagógicas y de enseñanza de tipo general, para ello se proponen cursos de capacitación docente gratuitos (MINUDU, 2013) en el programa Si Profe. Como ya lo hemos nombrado anteriormente, las instituciones de educación superior, universidades e institutos pedagógicos siguen siendo las entidades principalmente responsables por la formación de docentes.

En esta área en nuestro país se presentan los mayores cambios. Se espera que en su calidad de profesional, el docente está preparado para llegar a ser un experto en el campo de la enseñanza, el aprendizaje y en la producción y el uso de la investigación en estas áreas. En la actualidad, se está poniendo gran énfasis en desarrollar el conocimiento que el docente tiene sobre su materia de estudio, la inserción escolar a niños y adolescentes con capacidades especiales y con problemas pedagógicos. Los docentes también deben estar preparados para responder a las necesidades de la comunidad dentro de la cual trabaja y ante temas particularmente sensitivos de justicia social.

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

La educación en el país cuenta con los siguientes niveles y modalidades de estudio: educación inicial, básica, bachillerato y Universidad, LOEI (2010). Según la LOEI, la Educación Inicial se desarrolla desde los 3 hasta los 5 años de edad del niño/a y no es una parte obligatoria en la educación de nuestro país. Está considerada como parte de un desarrollo temprano. Este acompañamiento en el desarrollo integral de las niñas y niños menores de 5 años, busca potenciar su aprendizaje por medio de experiencias significativas y oportunas, en ambientes que permitan su bienestar.

Mediante la exploración, la experimentación, el juego y la creatividad, los niños y las niñas de esta edad en interacción con sus pares aprenden de la naturaleza y su cultura. Sus padres, familiares y otras personas de su entorno son importantes para darles cuidado, protección y afecto. Así se garantiza la formación de niñas y niños felices y saludables. El Ministerio de Educación, en el Proyecto Educación Inicial de Calidad con Calidez, trabaja por el desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, atendiendo su aprendizaje, apoyando su salud y nutrición, y promoviendo la inclusión, la interculturalidad, el respeto y cuidado de la naturaleza, y las buenas prácticas de convivencia.

La Educación General Básica corresponde desde 1º año de básica, niñas y niños alrededor de 5 años, hasta 10º año de básica, es decir la edad de 14 años. La Educación General Básica en el Ecuador contiene diez niveles de estudio, desde primero de básica hasta completar el décimo año. Los jóvenes están preparados, para continuar los estudios de Bachillerato y para participar en la vida política y social, conscientes de su rol histórico como ciudadanos ecuatorianos.

Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida natural y social. Los objetivos planteados con la Actualización Curricular para los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación General Básica se plantean buscando ciudadanos capaces de:

- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.

- Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y el mundo contemporáneo a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.
- Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

Se puede considerar a la Educación Inicial como el servicio educativo que se brinda a niños menores de cuatro años de edad, con el propósito de potencializar su desarrollo integral, debemos entender al desarrollo como un proceso integral que estudia la percepción, pensamiento, lengua, entre otros del ser humano y lo ve como una interrelación entre unidades, en un ambiente educativo y afectivo, que le permitirá al niño adquirir todas las habilidades, hábitos y valores personales, así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias en su desempeño personal y social.

En el nivel de Educación Básica se busca responder a las necesidades básicas de aprendizaje, tanto generales universales, como particulares de los individuos en su contexto socioeconómico y cultural; ambas orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de la persona y de su comunidad. Se enfatiza en el desarrollo de las estructuras y habilidades intelectuales que permiten el aprendizaje continuo, más que en la adquisición de información. También se promueve el desarrollo de la personalidad y de los valores básicos para la realización e identidad personal y social.

El Bachillerato permite continuar con estudios superiores o incorporarse a la actividad laboral. Esta educación culmina con el grado de Bachiller. El Bachillerato General Unificado tiene una duración de tres años de estudio y busca fortalecer la formación integral de la personalidad del educando para que participe en activa y creadora en el desarrollo de la comunidad, además de contribuir a la formación integral del educando, en razón de sus inclinaciones vocacionales y las necesidades del desarrollo socioeconómico del país. Por lo tanto el desarrollo educativo también está garantizado en la ley, que busca la formación de

manera íntegra en el individuo, para que pueda ser un ente de producción y un aporte no solo en el campo económico, sino en el sociocultural de nuestro país.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Frecuentemente escuchamos que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores, pero para ella se combinan muchos elementos más, los familiares, el entorno, los medios de comunicación, entre otros. Por lo que la educación es una tarea que no se acaba a lo largo de toda la vida y que es responsabilidad de las varias instituciones de la sociedad: familia, escuela, religión y política. Para Tamayo y Peñaloza (2009), en la formación docente, es una necesidad construir ambientes educativos de calidad.

Es por ello que la educación no la podemos tomar solo como un proceso de construcción teórica, ya que abarca distintos niveles de la realidad social en donde se conjugan modelos educativos, instrumentos de valoración, orientaciones y funciones que determinan la forma de actuar de la sociedad a partir de las situaciones normativas, contextuales y culturales pero enmarcadas en diversos ambientes de formación, de desarrollo laboral y trabajo colegiado y de participación individual y social. Dentro del sistema social es importante definir a la función educativa escolarizada, que es la que busca orientar la responsabilidad como una agencia socializadora, eso es el salón de clases, la familia, el grupo social o de trabajo, o todas estas dentro de la función social de la educación.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El gestor educativo es la persona que en toda institución educativa debe atender los imprevistos, gestionándolos con las destrezas y estrategias adecuadas. En gestor educativo evidencia en sus acciones su estilo personal y sus habilidades sociales, enmarcadas en las políticas de la institución en la que labora. Por ello para la mejor formación y desempeño del gestor educativo debe contar con las siguientes características:

- Conocimiento profesionalizado de pedagogía, un contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.
- Conocimiento práctico profesional: es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares: qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Es un saber que se basa en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica. Configura el núcleo central del modelo didáctico del profesor que utiliza para diseñar y

evaluar la acción, por lo que es un saber que orienta la práctica y que sirve para su análisis y transformación.

- Conocimiento experiencial: es un saber hacer en la acción que permanece implícito y no es verbalizado, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

Como señala Gutiérrez, estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones: (Gutiérrez, 2001). No cabe duda el valor socializador de la educación, y la importancia del docente que es un gestor, que integra y aporta a todas las situaciones educativas, con su planificación, seguimiento y evaluación del proceso educativo, abarcando además los distintos espacios: el normativo, social, político, cultural, económico y tecnológico.

1.2.3.2 La función del docente.

El docente juega un fundamental papel en la escuela, ya que su función es transmitir habilidades, generar conocimientos y desarrollar actitudes para un cambio social. Es por lo anteriormente mencionado, que el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que le permite establecer una relación entre teoría y práctica, además favorecer la socialización y profesionalización de su labor docente.

Para Marquéz (2000) las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

- “Diagnóstico de necesidades
- Preparación de clases
- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes
- Motivar al alumnado

- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad
- Ofrecer tutoría y ejemplo
- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado
- Colaboración en la gestión del centro
- Contar las competencias básicas en Tics”.

Por otro lado, según la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, el trabajo del maestro se ha reconocido como algo bastante más complejo que simplemente transmitir información específica y saber enseñar, razón por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva.

Resultado de ello, la mayoría de las instituciones formadoras de docentes han implementado una serie de programas en ese sentido y añaden con intenso énfasis, la necesidad de aprender temas relacionados con la administración de pruebas y en la evaluación del rendimiento, la mayoría de los programas hacen hincapié en la enseñanza de las materias de estudio por encima del desarrollo de las destrezas prácticas o de otros elementos que forman parte de este listado.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Respecto a los fines de la familia, es importante diferenciar entre las referidas al propio sistema familiar y las que hacen referencia al sistema social al que pertenece. En cuanto al propio sistema familiar, lo prioritario es la satisfacción de necesidades materiales, biológicas, psicológicas, sociales, educativas, etc. y la socialización educación, desarrollo personal - social, etc., teniendo como base un conjunto de creencias de sus miembros.

La estructura familiar o el conjunto de interacciones que se dan entre los miembros crean los posibles subsistemas familiares que dependen de las circunstancias y la perspectiva se ha entendido: el conyugal, parental, filial, de hermanos, de autonomía, de cuidados mutuos, afectivo-empático, etc. Y se manifiesta y aprecia fundamentalmente a través de tres procesos que propician su dinámica: la comunicación, es decir el intercambio de significativo verbal, gestual o físico, el desarrollo de roles, que es el procedimiento por el que se ejerce un papel que permite ordenar de una determinada forma las relaciones

entre los miembros y la gestión de normas como un proceso que afirma la dinámica de mantenimiento de la familia y que refleja de manera observable parte del sistema de creencias.

En la opinión de Lacasa (2000), no hay que priorizar solamente el conocimiento escolar sino de además de facilitar las habilidades mentales como por ejemplo la descontextualización, sino de reconocer que cada escenario educativo, en este caso la familia, tiene sus peculiaridades y que el conocimiento que se adquiere en ellos es inseparable de un conjunto de prácticas. Estas prácticas son las que permiten establecer nexos comunitarios y de práctica social.

Es una aportación importante y enriquecedora, respecto al del contexto familiar en relación con la Educación, la que realiza la profesora Ceballos (2006). En su propuesta señala tres grandes bloques de dimensiones:

- Física (tipo de vivienda, barrio, canales de comunicación, recursos educativos), sociodemográfica (situación económica, nivel cultural, composición, salud, etc. y organizacional alrededor de la organización, actividades cotidianas, distribución de roles, tareas y funciones, relación con otros contextos, etc.
- Cognitivo - educativas, como las creencias, metas y prácticas educativas, ideología y valores.
- Procesuales, como la comunicación, el estilo relacional y clima afectivo, estrategias de resolución de conflictos, competencias emocionales, comunicativas y sociales.

En cuanto a las finalidades hacia el sistema social al que pertenece, el entorno familiar tiende a la mejora y desarrollo de la propia sociedad o comunidad a través de la funciones como la reproducción y emancipación de miembros en el caso de que se trate de una familia con hijos, la relación con otros sistemas familiares y la propia participación social. Además, que de este entorno como medio ambiente de cada individuo, aportará al desarrollo máximo o no del individuo en el campo educativo y social.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La función del estudiante cambia significativamente dependiendo del tipo de modelo y de los ambientes de aprendizaje, puede ser un rol pasivo o un actor con un rol muy activo e importante. Pero se busca con un buen modelo de docente que nuestros estudiantes

sean comprometidos con el proceso de aprendizaje y tengan las siguientes características, las mismas que según la LOEI (2010), deben ir adquiriéndolas en su desarrollo educativo:

- Que los estudiantes se hagan cargo de su propio aprendizaje y sean autorregulados. Ellos definan los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entiendan qué actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usen estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

- Que sean motivados por el aprendizaje, comprometidos encuentren placer y excitación en el aprendizaje. Posean una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.

- Que sean colaborativos y entiendan que el aprendizaje es social. Estén “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tengan empatía por los demás y tengan una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Además tengan la habilidad para identificar las fortalezas de los demás y sus propias debilidades.

- Que usen estrategias para resolver problemas, continuamente desarrollen y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante. Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

En conclusión es de entender, en términos prácticos, frente a la diaria labor docente, que un buen alumno es aquel que es consciente que está en un aula en la que debe expresarse y dejar a sus compañeros que lo hagan. Que se esfuerza en trabajar y aprender lo necesario para adquirir unos conocimientos mínimos útiles en su desarrollo cognitivo. Que respeta a sus profesores, les pide las cosas de manera respetuosa y no arremete a su integridad física ni psíquica y que comprende que él o ella no es quien dirige la clase, sino el profesor.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Hoffmann y McGuire, (2009), hacen una serie de sugerencias para las labores docentes. Consideran especialmente la relación personal maestro - estudiante, como un elemento que beneficia a ambas partes, y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira

al docente y quiere alcanzar su nivel de comprensión. El docente ayuda al estudiante a caminar por el camino hacia el conocimiento que en ocasiones puede tornarse aburrida y/o difíciles. El docente debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Los estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje se desarrolla en etapas y que la memorización es solo una de ellas y que no basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas para que no se transformen en memorizadores, sino en individuo auto dirigido, con criterio y argumentos en sus ideas.

Por otro lado cuando el docente presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta - cognición, es decir pensar sobre su propio pensamiento, cambian sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces. Hoffman y McGuire (2009), también afirman que en muchas ocasiones los docentes abusamos de la evaluación absoluta, nos valemos de muchos exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio, esta acción es inadecuada. Los estudiantes y el maestro deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento de los alumnos a la hora de lograr cierto número de competencias.

Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso de sus materias en el año lectivo, solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de sus compañeros. Los alumnos que más se esfuerzan serán los que comprendan y dominen sus materias, y así alcanzarán mejores calificaciones.

En relación con los docentes, la labor diaria se facilita con la empatía, ya que los estudiantes responden mejor cuando saben que su maestro se preocupa por ellos y por su aprendizaje. La interacción mediante el trabajo en grupos es necesaria, ya que mejora y facilita al aprendizaje, así mismo, anima a los alumnos, mejora su autoestima, les hace sentir que son responsables sus propios éxitos en el aprendizaje.

La experiencia docente permite apreciar que los estudiantes pueden mejorar utilizando estrategias de aprendizaje como: tomar notas a mano, resolver problemas propuestos, como preguntas esenciales, incluso cuando también se ofrecen las soluciones posteriormente. Su resolución o contestación requiere revisar textos y luego permite

comparar el enfoque, con sus experiencias o conocimiento previo.

Los docentes debemos reforzar en nuestros estudiantes la idea de que la importancia del esfuerzo en el trabajo que se pone y no la calificación obtenida. Lo importante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final. También para aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, cada estudiante debe aprender a hacer las cosas por sí mismo, como en colaboración con otros. Las evaluaciones de los trabajos en grupo deben tener un componente individual en la que debe formar parte íntegra la demostración de los resultados que uno ha aprendido gracias al estudio en grupo.

Provocar discusiones entre los miembros del grupo permite discernir qué papeles han tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada. Frente a los diferentes estilos de aprendizaje que poseen los estudiantes, visual, auditivo, verbal, kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes.

En conclusión, los docentes también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza para sus estudiantes. Como elementos de la comunidad educativa y de la sociedad, los docentes debemos estar claros sobre las diversas posibilidades de enseñanza y aprendizaje, y aprovechar al máximo los recursos con los que contamos para alcanzar los mejores niveles de conocimiento y competencias propios y de nuestros estudiantes.

1.3 Cursos de formación.

Parte indispensable en el proceso de adquisición de competencias profesionales docentes son los cursos de formación, en esta investigación se presentará la definición y su importancia para poder cubrir las necesidades de los docentes.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Los cursos de formación profesional son instrumentos necesarios para aumentar la competitividad en toda sociedad. Además cualifican al profesional para desempeñar un trabajo de calidad. Es importante reflexionar en este sentido, ya no solo se habla de contenidos a conseguir a través de una serie de objetivos, se trata de las competencias o las capacidades de poner en práctica conocimientos, habilidades y valores de manera

integral en las diferentes situaciones que tenemos los individuos en nuestra vida cotidiana.

La formación profesional ha estado tradicionalmente más cerca de la empresa, su vinculación con el entorno productivo ha sido crucial para su desarrollo. Así mientras otros estudios postobligatorios como bachillerato, universidad, han enfocado su dirección a inculcar a sus estudiantes una serie de contenidos científicos, la formación profesional ha enseñado a sus educandos a saber hacer.

Organismos internacionales como UNESCO (1996), han propuesto algunas características que pretenden orientar los perfiles de futuros docentes, entre ellos: el dominio de los contenidos disciplinarios y pedagógicos propios de su ámbito de enseñanza, la modificación sustantiva del rol que tradicionalmente ha cumplido como transmisor, para convertirse en un facilitador y mediador entre los contenidos escolares y los aprendizajes de los alumnos, potenciando su capacidad de discernir, seleccionar los contenidos escolares asociándolos a los conocimientos y saberes locales, haciendo uso de las pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo con el que trabaja.

Así, se propone una pedagogía activa, que se funda en el diálogo constante, en la vinculación entre la teoría y la práctica, atendiendo a la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo, cuyo desenlace previsto es la puesta en marcha de nuevas ideas, así como la generación de proyectos innovadores.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

En la web se pueden encontrar muchas opciones de consulta sobre estos temas, llama la atención el contenido Montaña (2008), que resume y plantea una serie de argumentos alrededor de las ventajas de cada modalidad de aprendizaje. Para Montaña (2008), a la formación profesional docente puede accederse por medio de una formación presencial, a distancia, online o mixta. No hay una modalidad que se imponga frente a otra, ya que cada una tiene sus ventajas e inconvenientes, dependiendo del perfil del docente - estudiante, metodología, contenido del curso, etc. Pero lo que resulta innegable es que la aportación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha ampliado la oferta formativa y flexibilizado su acceso.

Las principales características que harán que el docente se decida por un curso u otro o una modalidad u otra, son su costo, posibilidad y facilidad de desplazamiento, horarios, actualización de los materiales, contenidos y excelencia de los docentes y adecuada y oportuna tutoría. Es importante anotar que las nuevas Tecnologías de la

Información y Comunicación (TIC) han compatibilizado la formación y han facilitado el diseño de nuevas modalidades de impartición e-learning, a través de simuladores, comunicación en red, videoconferencia, chat y foros. Se pueden encontrar sintetizadas las siguientes características de las diferentes modalidades de formación:

✓ Presencial, la más aconsejable para el aprendizaje de áreas relacionadas con la atención directa de personas en situación de dependencia. Imprescindible para mejorar habilidades.

- Ventajas: el contacto directo entre profesor y los estudiantes. Es la más interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos. Recomendable para aquellas personas que no tienen hábito de lectura ni de estudio. La resolución de dudas es más rápida y efectiva. El profesor siempre está disponible.

- Inconvenientes: Suele ser más costosa que otras modalidades. Su flexibilidad es escasa, tiene una clara limitación geográfica y horaria. El ritmo de trabajo lo impone el profesor.

✓ A distancia, los estudiantes reciben el material didáctico al comienzo del curso, que suele constar de un manual dirigido al autoaprendizaje con ejercicios prácticos, con contenidos interactivos y pruebas de evaluación. Además, esta modalidad suele facilitar al alumno un tutor que atiende consultas, resuelve dudas, propone ejercicios prácticos y hace un seguimiento del proceso de aprendizaje. La retroalimentación, se contempla de diferentes vías de comunicación entre profesor y estudiante: teléfono, correo electrónico y web. Y como elemento de apoyo, estos cursos suelen incluir el acceso a un aula virtual de formación que pone a disposición de los estudiantes servicios como: contenidos interactivos multimedia, biblioteca, archivador electrónico, foros de debate, tablón de anuncios, correo electrónico. Esta modalidad es muy útil para adquirir conocimientos técnicos o para mejorar la gestión educativa.

- Ventajas: los cursos a distancia no requieren la presencia física del docente-estudiante en una clase o centro de formación tradicional, lo que permite compatibilizar su formación con otras actividades. El estudiante puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso. Suele ser la modalidad más económica. Buena para alumnos autodidactas.

- Inconvenientes: el contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y online. Por consiguiente, la resolución de dudas es más lenta. Poco aconsejable para

personas sin hábitos de lectura o estudio. Se necesita un ordenador con conexión a Internet. Requiere más autodisciplina.

✓ Online o e-learning, optimiza al máximo las posibilidades que ofrecen las Tic's. Materiales interactivos y actividades, tanto individuales como grupales, se combinan para que el alumno participe de forma activa y sea el protagonista de su proceso formativo. El docente - estudiante cuenta, además, con un equipo pedagógico especializado: profesores expertos en las diferentes materias resuelven dudas, corrigen y evalúan las actividades prácticas; y asesores pedagógicos motivan y orientan al alumno en su proceso formativo y realizan el seguimiento de su participación. Además, esta modalidad suele ofrecer también un tutor y un aula virtual. Hay expertos que defienden que se generalice la implantación de la realidad virtual. Sin embargo, actualmente no es viable para aquellas acciones formativas que requieran la interacción entre personas. De hecho, esta modalidad es la más difícil de implementar porque demanda una participación más activa, tanto de los estudiantes como de los docentes, y una tecnología más avanzada que no siempre es dominada por el alumno.

- Ventajas: las mismas que los cursos a distancia en cuanto a que no requieren la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horaria. Al emplear diferentes soportes y medios, el alumno tiene más recursos que ayudan a la asimilación de los contenidos. Algunos cursos online incluyen clases presenciales.

El tutor o docente guía al estudiante en el proceso de aprendizaje. Perfecto para alumnos autodidactas. Interacción con otros alumnos a través de foros, chat, videoconferencia, etc. Además, las actividades que se proponen suelen ser simulaciones que preparan mejor al alumno para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales. Gran variedad de materiales disponibles, que se pueden adaptar y actualizar.

- Inconvenientes: el contacto con el profesor para resolver dudas es más limitado: tutorías por teléfono y/o online. La resolución de dudas es más lenta. Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio. El alumno necesita ordenador y conexión a internet. Asimismo, requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es la modalidad que más autodisciplina demanda. Hay quien no se siente cómodo con la interacción virtual. Si la comunicación no es efectiva, el estudiante puede sentirse aislado.

Es así que, en la actualidad se puede optar por un curso online, porque las materias

impartidas no requiere de una interacción personal. Pero de no ser así, se torna necesario recibir clases presenciales y prácticas. Dependiendo de la modalidad del curso se puede determinar el éxito o fracaso de una acción formativa, claro está que es indispensable, como se ha mencionado anteriormente, el perfil del alumno, su destreza en el manejo de las TIC's y sus aspiraciones profesionales.

1.3.3 *Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.*

En el documento de la planificación de la formación, de José Tejada Fernández y Antonio Navío Gámez, (2004) se puede encontrar que el diseño, planificación y recursos de cursos formativos comprende cuatro niveles diferenciados de planificación. Éstos poseen algunas diferencias en cuanto a las fases y/o elementos que la componen.

Se debe hacer una correlación entre los distintos niveles mencionados anteriormente y el nombre que se suele utilizar para referirnos al documento o diseño de planificación correspondiente a cada nivel, aquí se desarrollan las distintas fases o niveles, desde la primera, que es el plan de formación estratégica, la segunda que consiste en la gestión de programas de formación, la tercera relacionada a las acciones de formación en el nivel técnico y a nivel formativo de las sesiones formativas, que sería un cuarto nivel.

Por las lecturas realizadas se puede deducir que parte importante en el diseño, planificación se deben iniciar estas actividades con el análisis de necesidades formación, esto como un análisis previo a la planificación. Esta actividad permite determinar los objetivos del plan de formación de cualquier instituto educativo y en cualquier modalidad.

Este primer paso permite saber cuáles son las necesidades de formación en el mercado laboral, determinando las realidades y cambios a los que se han enfrentado y en el futuro tendrán que enfrentarse los individuos interesados en su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance. En un segundo ciclo, es importante determinar los objetivos de formación, para cubrir con los programas adecuados. Estos programas de formación deben estar respaldados por los requisitos legales y los objetivos educativos de los planes nacionales de educación y formación. Están compuestos por los bloques de aprendizaje y sus acciones de formación. Las acciones de formación se constituyen en cada uno de los cursos, con sus objetivos, contenido curricular, indicadores de evaluación.

En cualquier modelo de enseñanza, se requiere organización y planificación, incluyendo un diseño de instrucciones para los docentes, tutores, instructores, facilitadores que van a impartir el curso. Es importante este ambiente instruccional, ya que debe ser

visto como un sistema, que relaciona todos sus componentes entre sí: el instructor, los aprendices, los contenidos y materiales, las estrategias, medios y/o tecnologías. El enfoque de la instrucción cambia hacia presentaciones multimedia, aprendices comprometidos y a una sincronización cuidadosa de presentación de información de calidad. Cuando se estén revisando los materiales, medios y estrategias, tradicionales usados en el salón de clase, considerar formas de ilustrar conceptos o temas claves usando tablas, figuras, audio, video, otras representaciones multimedia.

Planificar actividades en las que se fomenten la comunicación, interacción e interactividad entre todos los participantes o elementos del proceso, estudiantes, docentes, institución, entre otros. No sólo el instructor tiene que planificar su interacción sino que también se debe planificar cómo va a ser la interacción por parte de los estudiantes, y esta planificación implica proveer todo el entrenamiento necesario para que los estudiantes participen de este tipo de actividades. La planificación de actividades que les permitan a los estudiantes trabajar en grupo, en forma cooperativa y/o colaborativa. Estos componentes deben interactuar en forma eficiente para producir experiencias de aprendizaje de calidad, según Moore & Kearsley, (1996).

Otra parte indispensable en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en el diseño y planificación de los cursos formativos es la evaluación. Heinich, Molenda, Russell y Smaldino (1996) establecen que para que se dé un aprendizaje exitoso es de vital importancia determinar qué cosas deben ser mejoradas. La evaluación permite revisar la instrucción, y la revisión de la instrucción ayuda a asegurar los resultados finales del proceso de enseñanza y aprendizaje.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Frente a los desfases de los conocimientos puestos en juego en la formación, se han propiciado muchos debates, críticas y recomendaciones para mejorar la calidad educativa y profesional, todo esto por la trascendental importancia de la formación profesional en la docencia. Organismos internacionales como UNESCO (1996), han propuesto algunas características que pretenden orientar los perfiles de futuros docentes, entre ellos: el dominio de los contenidos disciplinarios y pedagógicos propios de su ámbito de enseñanza, la modificación sustantiva del rol que tradicionalmente ha cumplido como transmisor, para convertirse en un facilitador y mediador entre los contenidos escolares y los aprendizajes de los alumnos, potenciando su capacidad de discernir, seleccionar los

contenidos escolares asociándolos a los conocimientos y saberes locales, haciendo uso de las pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo con el que trabaja.

Así, se propone una pedagogía activa, que se funda en el diálogo constante, en la vinculación entre la teoría y la práctica, atendiendo a la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo, cuyo desenlace previsto es la puesta en marcha de nuevas ideas, así como la generación de proyectos innovadores.

La formación del profesional imprescindible para re entender lo que implica formarse como docente en este inicio de siglo. Esta formación debe ofrecer al docente - estudiante los elementos teóricos, metodológicos y experienciales que permitan analizar las dimensiones y niveles que estructuran el trabajo docente, con la finalidad de acercarlo a lo que será su actividad profesional. Abordar al sujeto y su formación profesional como docente permite que el estudiante haga una reflexión de su elección profesional y la analice para encontrar razones y condiciones socio - históricas que determinan su inclinación por ser maestro. Así mismo, propicia la discusión y diálogo colectivo sobre las funciones y problemas de la docencia en el actual contexto que permitan reconocer la complejidad de esta profesión.

Las herramientas para la reflexión y el análisis de la formación y profesionalización docente, se convierten en un referente importante tanto para el curso de observación y análisis de la práctica educativa, como para el de panorama actual de la educación a todo nivel en nuestro país. También, es importante considerar que todos los cursos que constituyen la malla curricular, aportan de manera gradual y específica, las bases para el logro de las competencias profesionales.

En conclusión, se puede decir que es importante que se promueva la movilidad de los docentes entre programas, opciones y niveles formativos educación a distancia, universidad virtual, programas que combinan carreras de corta y mediana duración, así como el desarrollo de esquemas académico – administrativos que permitan fortalecer formaciones comunes entre carreras, generar nuevos campos de formación para la atención de las demandas emergentes del conocimiento y de la sociedad para lograr el uso más eficiente de los recursos, los tiempos, los modos y los espacios para aprender. Es por ello trascendente y necesario reconocer y diagnosticar la formación y la experiencia personal.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

La investigación mediante la aplicación de cuestionarios se realizó en el Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, iniciándose con el contacto con los directores de la institución, quienes informaron que el Colegio se fundó en el año 2002. Es una institución particular, que fue creada para dar un servicio de educación popular laica, al valle de Cumbayá, en el sector de la comuna de Lumbisí.

Tabla No. 1

Pregunta 1.3 Tipo de Institución	f	%
Fiscal	0	00,00
Fiscomisional	0	00,00
Municipal	0	00,00
Particular	6	100,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

El resultado obtenido a esta pregunta es que el 100% contestaron que es una institución particular, que está dentro de las regulaciones que permite el MINEDU y dentro espectro de la investigación solicitada.

Tabla No. 2

Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece	f	%
Bachillerato en ciencias	0	00,00
Bachillerato Técnico	6	100,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

El tipo de bachillerato que se ofrece en esta institución es de carácter técnico, cumpliendo el requisito propuesto por la UTPL para esta investigación.

Tabla No. 3

Pregunta 1.4.1 Bachillerato Técnico Agropecuario	F	%
Producción Agropecuaria	0	00,00
Transformados y elaborado lácteos	0	00,00
Transformados y elaborados cárnicos	0	00,00
Conservería	0	00,00
TOTAL	0	00,00
Bachillerato Técnico Industrial	f	%
Aplicación de proyectos de construcción	0	00,00
Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	0	00,00
Electrónica de consumo	0	00,00
Industria de confección	0	00,00
Mecanizados y construcciones metálicas	0	00,00
Chapistería (latonería) y pintura	0	00,00
Electromecánica automotriz	6	100,00
Climatización	0	00,00
Fabricación y montaje de muebles	0	00,00
Mecánica	0	00,00
Cerámica	0	00,00
Mecánica de aviación	0	00,00
Calzado y marroquinería	0	00,00
TOTAL	6	100,00
Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y servicios	f	%
Comercialización y ventas	0	00,00
Alojamiento	0	00,00
Comercio exterior	0	00,00
Contabilidad	0	00,00
Administración de sistemas	0	00,00
Restaurante y bar	0	00,00
Agencia de viajes	0	00,00
Cocina	0	00,00
Información y comercialización turísticas	0	00,00
Aplicaciones informáticas	0	00,00
Organización y gestión de la secretaria	0	00,00
TOTAL	0	00,00
Bachillerato Técnicos Polivalentes	f	%
Contabilidad y Administración	0	00,00
Industrial	0	00,00
Informática	0	00,00
TOTAL	0	00,00
Bachilleratos Artísticos	f	%
Escultura y arte gráfico	0	00,00
Pintura y cerámica	0	00,00
Música	0	00,00
Diseño gráfico	0	00,00
TOTAL	0	00,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

Como evidencian los resultados, la institución ofrece Bachillerato Técnico, en Electromecánica automotriz en un 100% a sus estudiantes. Este tipo de instituciones son acreditadas por el Ministerio de Educación del Ecuador, amparadas por la LOEI y con una certificación de BGU.

2.2 Participantes.

Tabla N° 4

Pregunta 2.1 Género	F	%
Masculino	6	100,00
Femenino	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

El número total de participantes investigados es de 6, de los cuales el 100% representan al género masculino, siendo esta una característica generalizada de los profesores de Bachillerato Técnico Electromecánico.

Tabla N° 5

Pregunta 2.3 Estado civil	F	%
Soltero	1	16,64
Casado	5	83,33
Viudo	0	00,00
Divorciado	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

El estado civil de los docentes en un 83% son casados y el 16% representan un estado civil de soltería. Lo que nos indica una clara responsabilidad de los profesionales que mantienen un hogar en su gran mayoría.

Tabla N° 6

Pregunta 2.2. Edad en años cumplidos	f	%
20-30 años	4	66,66
31-40	2	33,33
41-50	0	00,00
51-60	0	00,00
61-70	0	00,00
Más de 71 años	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaboradas por Dra. Adriana Donoso.

Las edades de los docentes investigados fluctúan en su mayoría en el rango de los 20 a los 30 años, en un 66% lo que indica que su experiencia docente y el nivel formativo los ubica entre el Nivel Dos, que significa que al menos poseen una trayectoria y experiencia profesional de 3 a 5 años, por lo que los docentes necesitan ampliar las habilidades para planificación, selección de materiales y la evaluación de sus estudiantes, para mejorar su proceso de aprendizaje. Y en un Nivel Tres, en un 33% con una experiencia superior a los 5 años, lo que les permite desarrollar aspectos especializados como el diseño del material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes. Estos resultados evidencian la necesidad de un programa de capacitación continua que les permita mejorar y actualizar sus conocimientos pedagógicos y técnicos.

Tabla Nº 7

Pregunta 2.3 Cargo que desempeña	f	%
Docente	2	33,33
Técnico docente	4	66,67
Docente en funciones administrativas	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

La mayoría de docentes, es decir en un 66% desempeñan un cargo Técnico Docente, lo que refleja que su área de especialización está enfocada a las necesidades que la institución oferta a los estudiantes, es decir la especialización técnica. El 33% de los encuestados son desempeñan el cargo de docentes, reflejando sus conocimientos solamente en el ámbito pedagógico.

Tabla Nº 8

Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral	f	%
Contratación indefinida	2	33,33
Nombramiento	4	66,67
Contratación ocasional	0	00,00
Docente con funciones administrativas	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

La mayoría de los docentes es decir un 66% mantienen una relación laboral de tipo Nombramiento y un 33% Contratación indefinida a tiempo completo, lo que indica que los docentes tienen estabilidad laboral, permitiendo un bienestar en los maestros, lo que mejora las condiciones para su capacitación y desarrollo profesional, enmarcados en la relación de dependencia privada y todas las regulaciones vigentes en el Código Laboral.

Tabla N° 9

Pregunta 2.6. Tiempo de dedicación	f	%
Tiempo completo	6	100,00
Medio tiempo	0	00,00
Por horas	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

Todos los docentes es decir el 100% dedican tiempo completo de su trabajo diario a la Institución, esta situación que mejora las condiciones de estabilidad laboral, por otro lado puede ser un limitante para su capacitación y desarrollo profesional.

Tabla N° 10

Pregunta 3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee:	f	%
Bachillerato	0	
Nivel técnico o tecnológico superior	2	33,33
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	4	66,67
Especialista (4to nivel)	0	00,00,
Maestría (4to nivel)	0	00,00
PhD (4to nivel)	0	00,00
Otros	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

La mayoría de docentes es decir un 66% poseen una formación académica de tercer nivel, y un nivel técnico o tecnológico superior, lo que indica que están capacitados para impartir las clases de su especialidad en el Bachillerato Técnico. La formación técnica busca el saber técnico y tecnológico, con sustento teórico, científico de base, que permite intervenciones técnicas específicas en procesos productivos, concierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en la producción electro - automotriz.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

El presente es un trabajo de tipo investigación - acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, ellas se vinculan estrechamente para en una necesidad de conocimiento y con el propósito de obtener efectos objetivos y medibles. El estudio es una de las herramientas que permite diagnosticar el estado del desarrollo intelectual y social. La investigación - acción, es la planificación, las estrategias, la observación, reflexión y cambio, que se dan en el momento de indagar. La investigación - acción es como un ciclo, porque se comienza de un punto, que son las estrategias para estudiar el problema, la planificación etc. Llegando a la reflexión y tomando un cambio. Aquí es donde se ve el ciclo de la exploración, al llegar a una reflexión se produce un nuevo problema haciendo que comience un nuevo ciclo de investigación.

Este estudio se caracterizó por ser:

- Transaccional - transversal puesto que se recogen datos en un momento único dentro de la labor de los docentes del Colegio Particular Popular Laico Latinoamericano.
- Es un estudio exploratorio ya que partió de una exploración inicial, y a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtuvo los datos relevantes que hicieron posible el análisis de los mismos para planificar una acción que ayude a cubrir las necesidades más urgentes.
- Es un estudio descriptivo pues se describió la situación tal y como estuvo en el período académico 2012 - 2013 donde se logran obtener los datos necesarios para hacerlo.

El proceso se desarrolló como parte del diseño metodológico, estuvo basado en un enfoque cuantitativo debido a que la información obtenida se cuantificó y luego se tabularon los datos obtenidos de las respuestas de los docentes de la institución. Estas respuestas se presentan en las tablas estadísticas y en la representación gráfica de los análisis de los resultados.

De acuerdo con la naturaleza de ésta investigación, los objetivos, los recursos y la población, se utilizaron los siguientes métodos:

- ✓ Método Analítico: consistió en la separación de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Este método permitió conocer

más del objeto de estudio, con lo cual se pudo: explicar, hacer analogías, comprender mejor el comportamiento de los investigados y establecer conclusiones.

- ✓ Método sintético: radicó en unir todas sus partes, a partir de los elementos diferenciados por el análisis, mediante una exposición metódica y breve, se elaboró un resumen. Es un procedimiento mental que busca la comprensión total y condensada en todas sus partes.
- ✓ Método inductivo - deductivo: se fundamentó en el razonamiento que lleva de lo particular a lo general o de una parte a un todo. Permite inducir, es decir, ir más allá de lo evidente. La generalización de los eventos y la deducción llevan de lo general a lo particular o de lo complejo a lo simple. Ambas formas de inferencia alcanzan el mismo propósito aun cuando el punto de partida sea diferente.
- ✓ Método Estadístico: se aplicó en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Con ello se comprobó, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Las características que adoptaron los procedimientos propios del método estadístico dependieron del diseño de investigación seleccionado por la UTP.

2. 4 Técnicas e instrumentos de investigación.

En cuanto a las técnicas se utilizaron:

La observación directa, que permitió obtener información visual de tal manera que se pudo monitorear a los docentes sometidos al proceso de investigación. Las encuestas, que según Naresh K. Malhotra, (1999) son entrevistas con un número de personas utilizando un cuestionario prediseñado y mediante el cual se obtuvo información específica.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó:

a) Cuestionario como un instrumento de investigación de carácter cualitativo. En su construcción se consideraron preguntas cerradas, abiertas o mixtas. Se utilizó al inicio del proceso. Fue ventajoso ya que requirió de un menor esfuerzo por parte de los encuestados, quienes se limitaron a las respuestas de la muestra, fue fácil de llenar, mantuvo a los sujetos en el tema, fue relativamente objetivo, es de clasificar y analizar.

b) Matriz de resultados, instrumento de organización y clasificación que permitió una vez aplicados los cuestionarios, recolectar los datos de manera secuencial y ordenada, clasificarlos y evidenciar de forma numérica la información obtenida, para poder elaborar los

cuadros y tablas de porcentajes, consiguiendo los resultados, el diagnóstico y la preparación de conclusiones.

c) Tablas y gráficos Excel, utilizados antes y durante el proceso de elaboración del diagnóstico, análisis y discusión de resultados. Permitieron crear de forma digital los cuadros y los gráficos de acuerdo a los porcentajes que se obtuvieron de los datos ingresados a partir de la matriz de resultados. Las tablas y el gráfico, consistieron en el resumen de un conjunto de datos, atendiendo a varios criterios de agrupación.

2.5 Recursos.

Los recursos utilizados para llevar a cabo esta investigación son:

Talento Humano: Una investigadora y seis docentes encuestados.

Materiales: 1 Computadora, 1 impresora a color, 100 de hojas papel bond A 4 75 gramos, 6 esferográficos, materiales de escritorio, transporte particular, comunicación telefónica e internet, copias, electricidad.

Institucionales: Sala de profesores del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano.

Económicos: Total \$ 70,00.

2.6 Procedimiento.

El proceso de aplicación de instrumentos consistió en reunir a los docentes, previa a la entrevista con el Rector del establecimiento, quien autorizó la aplicación de los cuestionarios a los profesores del Bachillerato Técnico. En la fecha acordada, y luego de las horas de clases regulares, se procedió a la aplicación de los mismos, por parte de la investigadora, en la sala de profesores, tomando un tiempo de aproximadamente un 20 minutos para la su completa realización.

Los docentes se mostraron dispuestos a colaborar, y entusiasmados por conocer los resultados, pues consideraron que los mismos, darían pauta para recibir capacitación por parte de la institución. Además, supieron manifestar que su mayor interés era no tener la obligación de movilizarse a otro establecimiento para poder realizar cualquier tipo de formación.

Posteriormente, y siguiendo las indicaciones de la UTPL, se utilizó la matriz de resultados para recoger los datos de los cuestionarios y con los mismos se procedió a registrarlos en el instrumento Excel de creación de tablas y gráficos. Finalmente con la información obtenida, se establecieron conclusiones y recomendaciones.

Con los resultados y luego del análisis de las necesidades de los docentes, se desarrolló el curso de formación docente y se propuso a los directivos del plantel, quienes se mostraron interesados y se acordó la aplicación del mismo, en el transcurso del primer quimestre del año lectivo 2013 - 2014, previo el acuerdo del cronograma, que dependerá del calendario escolar establecido por el MINEDU, ya que en el proceso de cambios que se han establecido por parte del correspondiente distrito escolar, no se podía realizar ninguna otra capacitación que no sea la aprobada para el presente año lectivo. Finalmente, y cumpliendo las fechas establecidas por la UTPL, se procedió a elaborar el presente informe de la investigación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas.

Tabla Nº 11

Pregunta 3.2.1 Su titulación en pregrado, tiene relación con:	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	4	66,67
Doctor en educación	0	00,00
Psicólogo educativo	0	00,00
Psicopedagogo	0	00,00
3.2.2.Otras profesiones:		
Ingeniero	2	33,33
Arquitecto	0	00,00
Contador	0	00,00
Abogado	0	00,00
Economista	0	00,00
Médico	0	00,00
Veterinario	0	00,00
Otras:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

La mayoría de docentes investigados 66% cuentan con una titulación en pregrado relacionada al ámbito educativo, con una licenciatura en educación. Una minoría se relaciona con otras profesiones el 33%, en este caso a la especialización técnica, pues son ingenieros. Estos resultados responden, como la teoría nos indica y Colen (1995) afirma, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes: las necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes, y las necesidades del profesorado, son originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido. Por lo tanto la mayoría cumplen con los requisitos de especialización pedagógica, que requiere en la actualidad el MINEDU, para la práctica docente y para la categorización de la institución educativa.

Tabla Nº 12

Pregunta 3.3 Si posee titulación de postgrado (4to nivel), este tiene relación con:	f	%
Ámbito educativo	0	00,00
Otros ámbitos	0	00,00
No contesta	6	100,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

Con respecto a la titulación de postgrado el 100% no contestan a esta pregunta. Lo que se puede interpretarse como una clara respuesta a que el nivel de estudios solo llega por ahora al tercer nivel, evidenciándose la necesidad de una formación continua con una titulación superior de especialidad más específica.

Tabla Nº 13

Pregunta 3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:	f	%
Si	3	50,00
No	3	50,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

A esta pregunta el 50% contestó que si le resulta atractivo continuar con los estudios hasta el cuarto nivel, el otro 50% contestó que no tiene interés en continuar los estudios. Lo que evidencia que existe una falta motivacional para poder culminar los estudios y la especialización, posiblemente por razones económicas o familiares.

Según Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) se pueden distinguir cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, pero son prácticas para nuestra labor investigativa. Que en este caso refleja que la mitad de los investigados tiene una necesidad sentida y expresada de obtener un título de cuarto nivel.

Tabla Nº 14

Pregunta 3.4.1 Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:		
Maestría	2	33,33
PhD	3	50,00
No contesta	1	16,66
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

En esta pregunta de filtro se encuentra una falta de concordancia a la a las respuestas de la pregunta anterior, ya que solo el 50% contestó que si tiene interés lo que representa 3 personas y en los resultados de esta pregunta la contestación la dieron 5 personas encuestadas. En relación a este porcentaje se evidencia que la titulación de cuarto nivel de su interés es el Doctorado que en nuestro país para la especialidad técnica aún no se oferta en las instituciones superiores.

Tabla Nº 15

Pregunta 4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:	f	%
Si	6	100,00
No	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

Los resultados de estas preguntas reflejan que el 100% de los docentes investigados si están interesados en un programa de formación continua, relacionada a los temas educativos, entendiéndose no solo los temas de su especialidad sino en los ámbitos pedagógicos de planificación, didáctica, currículo, evaluación, tecnología, etc. Según D'Hainaut, (1979) se establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas: las necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas, las necesidades particulares frente a necesidades colectivas, las necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes, las necesidades actuales frente a necesidades potenciales, las necesidades según el sector en que se manifiestan. Estos resultados evidencian una necesidad de capacitación en los docentes, y tiene relación directa con las preguntas esenciales que motivaron la presente investigación, es decir en esta institución se evidencia esa necesidad.

Tabla Nº 16

Pregunta 4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)	F	%
Presencial	1	16,66
Semipresencial	2	33,33
A distancia	1	16,66
Virtual/por internet	2	33,33
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

En relación a las alternativas capacitación, el 33% prefieren semipresencial y virtual por internet, el 16% considera que la alternativa es presencial y a distancia. Se evidencia que dentro de las ofertas educativas de especialización, las alternativas semipresenciales y virtuales son bastante aceptadas y demandadas respondiendo al ritmo de vida y a los requerimientos laborales de la sociedad moderna. La oferta educativa se dirige a un segmento importante de profesionales con estos intereses y la capacidad de manejar estos medios tecnológicos de comunicación. Esta modalidad es muy útil para adquirir conocimientos técnicos o para mejorar la gestión educativa. Entre las ventajas podemos encontrar que los cursos a distancia no requieren la presencia física del docente-estudiante en una clase o centro de formación tradicional, lo que permite compatibilizar su formación con otras actividades. El estudiante puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso. Suele ser la modalidad más económica. Buena para alumnos autodidactas. Se debe tomar en cuenta que el contacto con el profesor es más limitado por las tutorías por teléfono y online. Por consiguiente, la resolución de dudas es más lenta, poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio, se necesita un ordenador con conexión a Internet y se requiere más autodisciplina.

La capacitación virtual, optimiza al máximo las posibilidades que ofrecen las Tic's, los materiales interactivos y actividades, tanto individuales como grupales, se combinan para que el alumno participe de forma activa y sea el protagonista de su proceso formativo. Hay expertos que defienden que se generalice la implantación de la realidad virtual. Sin embargo, actualmente no es viable para aquellas acciones formativas que requieran la interacción entre personas. De hecho, esta modalidad es la más difícil de implementar porque demanda una participación más activa, tanto de los estudiantes como de los docentes, y una tecnología más avanzada que no siempre es dominada por el alumno.

Tabla No. 17

Pregunta 4.4.1 Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:		
De lunes a viernes	1	16,66
Fines de semana	3	50,00
No contesta	2	33,33
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

En relación a los cursos presenciales o semipresenciales, la alternativa seleccionada con la más alta frecuencia se refiere a un horario de fin de semana con el 50% respondiendo de igual manera a las demandas laborales, cabe recalcar que en esta institución laboran a tiempo completo y que esta alternativa es la que mejor se adapta a sus necesidades de capacitación. El 33% no contesta y el 16% considera de lunes a viernes la alternativa de estudio adecuada.

Tabla Nº 18

Pregunta 4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse (puede señalar más de una alternativa)	f	%
Pedagogía educativa	2	33,33
Teorías del aprendizaje	0	00,00
Valores y educación	0	00,00
Gerencia/Gestión educativa	0	00,00
Psicopedagogía	0	00,00
Métodos y recursos didácticos	0	00,00
Diseño y planificación curricular	0	00,00
Evaluación del aprendizaje	1	16,66
Políticas educativas para la administración	0	00,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	33,33
Formación en temas de mi especialidad	1	16,66
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	00,00
Diseño, seguimiento y evaluación en proyectos	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

Un alto porcentaje de docentes, es decir el 33% prefiere capacitaciones relacionadas a la pedagogía educativa y los temas de su especialidad. Demostrando el interés y la necesidad de mantenerse actualizados en temas que mejoren su desempeño laboral, estos resultados evidencian también la necesidad de capacitación en las actualizaciones de modelos educativos que incluyan didáctica y evaluación en el aula. Cabe anotar que, organismos

internacionales como UNESCO (1996), han propuesto algunas características que pretenden orientar los perfiles de futuros docentes, entre ellos: el dominio de los contenidos disciplinarios y pedagógicos propios de su ámbito de enseñanza, la modificación sustantiva del rol que tradicionalmente ha cumplido como transmisor, para convertirse en un facilitador y mediador entre los contenidos escolares y los aprendizajes de los alumnos, potenciando su capacidad de discernir, seleccionar los contenidos escolares asociándolos a los conocimientos y saberes locales, haciendo uso de las pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo con el que trabaja. Así, se propone una pedagogía activa, que se funda en el diálogo constante, en la vinculación entre la teoría y la práctica, atendiendo a la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo, cuyo desenlace previsto es la puesta en marcha de nuevas ideas, así como la generación de proyectos innovadores.

Tabla N° 19

Pregunta 4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale una de tres alternativas)	f	%
Falta de tiempo	3	50,00
Altos costos de cursos o capacitaciones	3	50,00
Falta de información	0	00,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	0	00,00
Falta de temas acordes con su preferencia	0	00,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	00,00
Otros motivos:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaboradas por Dra. Adriana Donoso.

La totalidad de docentes consideran que la falta de tiempo en un 50% y los altos costos de cursos o capacitaciones en el otro 50% son los obstáculos que se presentan para tomar la decisión de involucrarse en un proceso de capacitación. Los altos costos de los cursos de formación a nivel pre y postgrado no pueden ser costeados por los docentes en universidades privadas, ya que las responsabilidades familiares no permiten contar con un rubro mayor para educación. Por otro lado las mismas responsabilidades laborales y familiares limitan el tiempo disponible para la formación continua.

Tabla Nº 20

Pregunta 4.7 Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones (señale las alternativas de su preferencia)	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	4	66,66
Falta de cualificación profesional	1	16,66
Requerimientos personales	1	16,66
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	00,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	00,00
Otros:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

La mayoría de docentes es decir un 66% consideran que la aparición de nuevas tecnologías son los motivos por los que se imparten cursos y capacitaciones. Aunque los cursos de capacitación no solo son alrededor de las nuevas tecnologías, sino de las teorías, métodos, técnicas nuevas o tendencias de actualidad, por sus mejores resultados en el desarrollo académico, para docentes y estudiantes de todos los niveles educativos. Los docentes responden a las necesidades de tecnificación que la sociedad moderna demanda por el alto grado de propuestas tecnológicas para la comunicación.

Tabla Nº 21

Pregunta 4.8 Cuáles son los motivos por los que Ud. asiste a cursos/capacitaciones:	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	4	66,66
El prestigio del ponente	1	16,66
Obligatoriedad de asistencia	0	00,00
Favorecen mi ascenso profesional	1	16,66
La facilidad de horarios	0	00,00
Lugar donde se realizó el evento	0	00,00
Me gusta capacitarme	0	00,00
Otros:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

Los encuestados respondieron en un 66% que los motivos para asistir a los cursos son los relacionados con su actividad docente, evidenciándose una clara motivación de preparación en el área docente, para mejorar su labor docente en la institución. La calidad del trabajo en el ámbito educativo es un tema de prioridad para el MINEDU como parte del Plan Nacional del Buen Vivir, que busca no solo el cumplimiento adecuado de un derecho universal sino poder competir en el ámbito mundial cumpliendo los estándares internacionales que garanticen una mayor productividad en los profesionales. Esta motivación a la capacitación

en relación a la actividad docente replica también, a la necesidad de responder adecuadamente a la evaluación docente obligatoria establecida en la LOEI (2012) para ubicar a nivel de establecimiento educativos particulares en una categoría que permita establecer el costo de las pensiones o colegiatura de los estudiantes. El nivel de conocimientos de los docentes que es evaluado por el MINEDU, fija estándares básicos en modelos pedagógicos, en didácticas de diferentes materias, en lectura comprensiva, en el desarrollo del pensamiento crítico, legislación escolar y en temas de inclusión y diferenciación de capacidades especiales. Es por ello que es obligatorio que toda institución educativa mantenga docentes capacitados y actualizados con estos requerimientos, de esta manera los docentes pueden garantizar su estabilidad laboral.

Tabla Nº 22

Pregunta 4.9 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación:	f	%
Aspectos teóricos	1	16,66
Aspectos técnicos/prácticos	5	83,33
Ambos	0	00,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

La mayoría de docentes es decir el 83% consideran importante asistir a cursos y capacitaciones que tengan relación con su actividad docente diaria, así se evidencia el interés y la necesidad de parte de los docentes de mantenerse actualizados y especializarse en su desarrollo laboral, en aspectos técnicos/prácticos, respondiendo a su campo de especialidad que en este caso es la electromecánica automotriz. Como Rosa María Torres (1999) afirma, la diversidad de ofertas, modalidades, contenidos, pedagogías y tecnologías en relación a la formación docente facilita la posibilidad de dar respuesta a los perfiles y necesidades de cada contexto, y que cierta unidad y coherencia son imprescindibles. Por ello en nuestro país, la LOEI ha establecido la implementación de la Universidad Pedagógica en la provincia del Cañar, para ser una institución de formación docente que responda a las políticas de Estado en relación a la mejora de la educación y al Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

3.2 Análisis de la formación.

3.2.1 La organización y la formación.

Tabla Nº 23

Pregunta 5.1 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:	f	%
Si	4	66,66
No	2	33,33
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

En el análisis de la formación de los docentes en relación a la institución educativa, los docentes en su mayoría 66% indican que la misma ha propiciado cursos en los dos últimos años, se deduce que la institución responde a los requerimientos del MINEDU.

Actualmente se exige a los maestros una educación más formal, para la educación superior se exige como mínimo el título de Magíster. Se exige que los candidatos a maestro posean vastos conocimientos en una disciplina específica o su área de especialización y no sólo tener conocimientos y destrezas pedagógicas y de enseñanza de tipo general, para ello se proponen cursos de capacitación docente gratuitos (MINUDU, 2013) en el programa Si Profe. Como ya lo hemos nombrado anteriormente, las instituciones de educación superior, universidades e institutos pedagógicos siguen siendo las entidades principalmente responsables por la formación de docentes.

Tabla N° 24

Pregunta 5.2 En la actualidad, conoce Ud. Si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:	f	%
Si	5	83,33
No	1	16,66
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

De los encuestados el 83% es decir la mayoría responden positivamente sobre el conocimiento de que las autoridades de la institución están ofreciendo proyectos, cursos, seminarios de capacitación docente, cabe anotar que las instituciones particulares están tomadas en cuenta para que reciban cursos de capacitación de manera gratuita en los programas Si Profe, que se ofertan a lo largo del año y que beneficia a todas las instituciones educativas. Lo que se significa que la institución educativa, cumple con los requerimientos del MINEDU, al ofertar capacitación docente, de acuerdo a las necesidades y capacidad de la institución.

Tabla N° 25

Pregunta 5.2.1 En caso existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:	f	%
Áreas del conocimiento	2	33,33
Necesidades de actualización curricular	0	00,00
Leyes y reglamentos	0	00,00
Asignaturas que Ud. Imparte	1	16,66
Reforma curricular	2	33,33
Planificación y Programación curricular	1	16,66
Otros:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

Los encuestados en un 33% contestaron que prefieren cursos de formación en las áreas del conocimiento y de la reforma curricular, con un 16% prefiere en el área que imparte su asignatura. Esto indica la verdadera preocupación por lograr un nivel de formación de acuerdo a las regulaciones vigentes y necesidades de la institución.

Tabla N° 26

Pregunta 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	f	%
Siempre	0	00,00
Casi siempre	3	50,00
A veces	3	50,00
Rara vez	0	00,00
Nunca	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso.

Los encuestados respondieron a esta pregunta que en un 50% casi siempre y a veces, lo que nos demuestra una clara preocupación de parte de las autoridades en lograr que su personal docente se encuentre actualizado con la información que en el campo educativo se genera día a día. Es de suma prioridad para las autoridades de la institución y que deben comunicar de una manera más efectiva a sus docentes la necesidad de capacitación y formación, además de proporcionarles los medios y el tiempo para estas actividades. Es importante tomar en cuenta que los directivos de las instituciones educativas deben responder a las necesidades básicas de aprendizaje, tanto generales universales, como particulares de los individuos en su contexto socioeconómico y cultural; ambas orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de la persona y de su comunidad. Se enfatiza en el desarrollo de las estructuras y habilidades intelectuales que permiten el aprendizaje continuo, más que en la adquisición de información. También se promueve el desarrollo de la personalidad y de los valores básicos para la realización e identidad personal y social. Y con la capacitación docente garantizar que el bachillerato permita continuar con estudios superiores o incorporarse a la actividad laboral.

Tabla N° 27

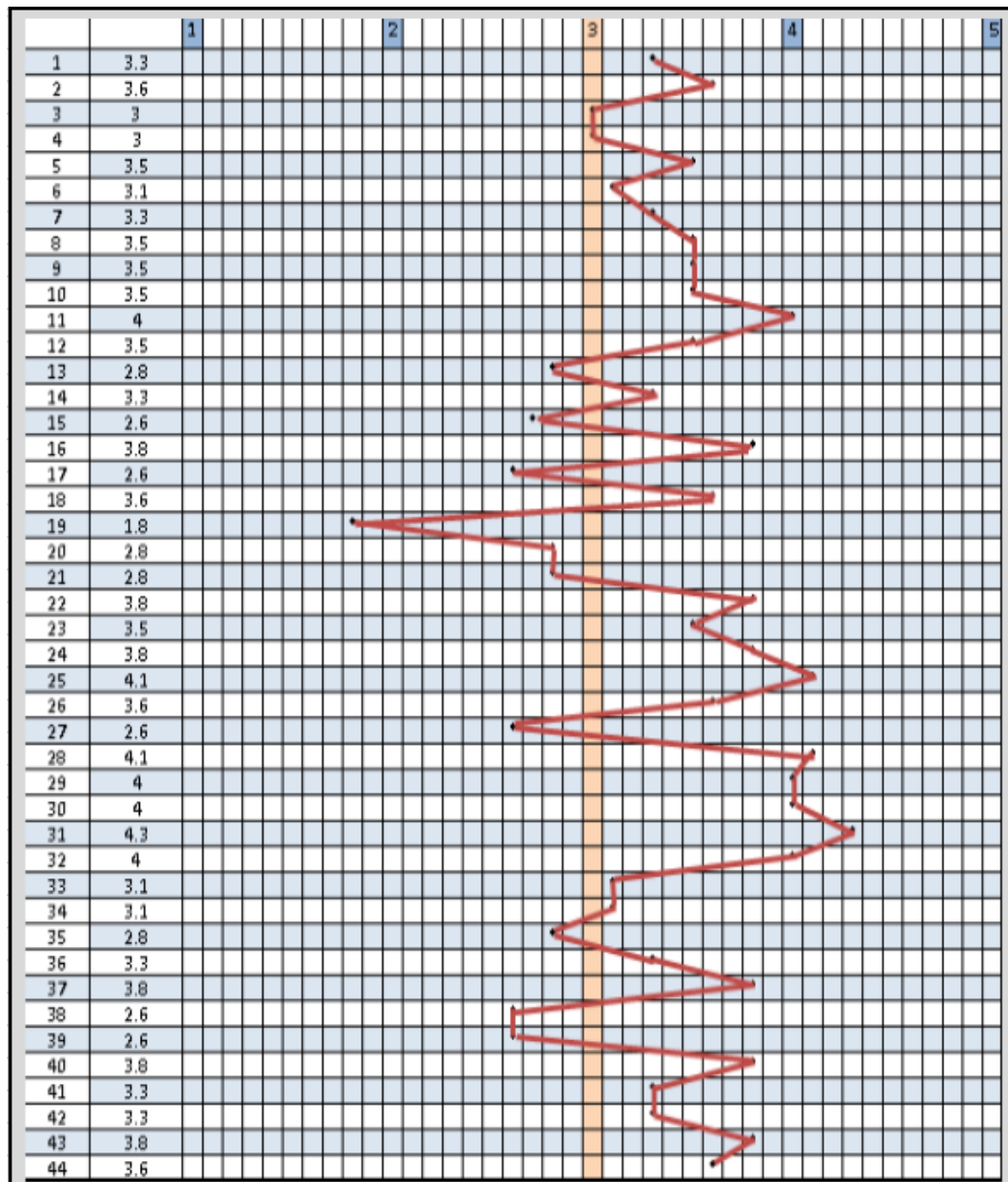
Pregunta 6.1 En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

item	f					%
	1	2	3	4	5	
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato		1	2	3		100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)			2	4		100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)		1	1	2	1	83,33
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza del bachillerato		1	1	2	1	83,33
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)			3	3		100
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por ellos directivos de la institución educativa			3	2		83,33
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución		1	2	3		100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor			3	3		100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			3	3		100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			3	3		100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente		1	2	3		100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos		1	1	4		100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1		4	1		100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)		1	2	3		100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)		1	3	2		100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.			2	3	1	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes		1	1	4		100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país		1	2	1	2	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	5				100
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida		1	5			100
21. Cuando se presentan los problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución			3	2		83,33
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			2	3	1	100

23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			3	3		100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa			2	3	1	100
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas			2	1	3	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1		1	3	1	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una evaluación especial e inclusiva	1		3		1	83,33
28. Realiza la planificación macro y micro curricular(bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)			2	1	3	100
29. Considera que los estudiantes son los artífices de su propio aprendizaje			1	4	1	100
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1		1	2	2	100
31. Elabora pruebas para la elaboración del aprendizaje de los alumnos			1	2	3	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, vídeos)			2	2	2	100
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			2	2	1	83,33
34. Aplicas técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)			2	2	1	83,33
35. Analiza la estructura organizativa constitucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	1	1	2	2		100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente			4	2		100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres			2	3	1	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	2		4			100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1		2	2		83,33
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			1	5		100
41. Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje	1		1	4		100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica constante	1		2	3		100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			1	5		100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			1	3	2	100

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso

Figura No. 1 Tabla Nº 27



Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso

El tema de la práctica pedagógica en los docentes evidencia en la investigación una valoración baja de la media, que es de 3, en la pregunta 19, referente a la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, con una valoración de 1,8 sobre 5. Otras valoraciones bajo la media, que se repiten con mayor frecuencia son las relacionadas a las preguntas 17 o la percepción de problemas en los estudiantes, pregunta 27 o la planificación de las clases de acuerdo a los requerimientos de

la educación inclusiva, pregunta 38 o el diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, asignatura y profesor y, la pregunta 39 o la adecuada utilización de la técnica expositiva, con una valoración de 2.6 sobre 5.

Se puede destacar que la tarea educativa transforma al docente en un gestor educativo quien es la persona que en toda institución educativa debe atender los imprevistos, gestionándolos con las destrezas y estrategias adecuadas. El gestor educativo evidencia en sus acciones su estilo personal y sus habilidades sociales, enmarcadas en las políticas de la institución en la que labora. Por ello para la mejor formación y desempeño del gestor educativo debe contar con las siguientes características: conocimiento profesionalizado de pedagogía, un contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje; conocimiento práctico profesional que es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Todo esto basado en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica. Así se configura en el núcleo central del modelo didáctico del profesor que utiliza para diseñar y evaluar la acción, por lo que es un saber que orienta la práctica y que sirve para su análisis y transformación. Por otro lado debe también contar con el conocimiento experiencial que es un saber hacer en la acción que permanece implícito y no es verbalizado, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

Como señala Gutiérrez, estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones: (Gutiérrez, 2001). No cabe duda el valor socializador de la educación, y la importancia del docente que es un gestor, que integra y aporta a todas las situaciones educativas, con su planificación, seguimiento y evaluación del proceso educativo, abarcando además los distintos espacios: el normativo, social, político, cultural, económico y tecnológico. Estos serían los campos pedagógicos que reflejan mayor debilidad en los conocimientos de los docentes. Por lo tanto y tomado en cuenta las propuesta de Kauffman (1982) y las de Wyson (1983) en relación a las necesidades de formación es importante considerar y partir del análisis de las discrepancias entre dónde se encuentran las necesidades formativas en la actualidad y dónde deberían estar. La planificación de la formación docente es relevante y constituye un primer paso, partiendo de la realidad de la persona y también de la institución interesada en proporcionar esa formación, de esa manera se definen las políticas y opciones de formación.

3.2.2 La tarea educativa.

Tabla N° 28

Pregunta 2.6 Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional:	f	%
Si	6	100,00
No	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso

Los docentes investigados en su totalidad, el 100% imparten materias que tienen relación con su formación profesional, estos resultados indican que todos los docentes han desarrollado una experiencia para poder impartir las materias técnicas como es un requisito para el desempeño en área ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño. Es importante considerar que a la educación no la podemos tomar solo como un proceso de construcción teórica, ya que abarca distintos niveles de la realidad social en donde se conjugan modelos educativos, instrumentos de valoración, orientaciones y funciones que determinan la forma de actuar de la sociedad a partir de las situaciones normativas, contextuales y culturales pero enmarcadas en diversos ambientes de formación, de desarrollo laboral y trabajo colegiado y de participación individual y social. Dentro del sistema social es importante definir a la función educativa escolarizada, que es la que busca orientar la responsabilidad como una agencia socializadora, eso es el salón de clases, la familia, el grupo social o de trabajo, o todas estas dentro de la función social de la educación.

Tabla N° 29

Pregunta 2.7 Año/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	f	%
1º	2	33,33
2º	2	33,33
3º	2	33,33
No contesta	0	00,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso

De los resultados obtenidos del 100%, el 33% se divide en los 1º, 2º y 3º de bachillerato, encontrando que los docentes investigados se distribuyen equitativamente sus actividades en los niveles que la institución mantiene. Todos estos campos son importantes en el desarrollo de la actividad educativa, tanto para fortalecer el dominio y capacidades de los docentes, como para desarrollar las habilidades y capacidades de los estudiantes, que deben estar preparados para enfrentes su mundo académico, social y laboral en el presente y el futuro. Este diagnóstico y la información obtenida como resultado de la investigación permiten definir cuáles son las necesidades de formación, estableciendo las prioritarias que responderán a las competencias requeridas por los docentes de cada nivel.

3.3 Cursos de Formación.

Tabla No. 30

Pregunta 4.1.1 Número de cursos realizados en los dos últimos años	f	%
0-2	1	16,67
3-5	2	33,33
No contesta	3	50,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso

De los encuestados a la pregunta de los cursos que realizaron en los últimos dos años solo el 16% contestó de 0 a 2 cursos, el 33% contestó en el rango de 3 a 5 cursos en los dos últimos años y el 50% no contestaron a esta pregunta. Lo que significa que la mitad de los encuestados si han mantenido capacitación al menos de un curso en los dos últimos años. Esto muestra un interés por parte de los encuestados en su formación continua, pero revela al mismo tiempo un porcentaje importante de encuestados que no contestan a esta pregunta.

Tabla No. 31

Pregunta 4.1.2 Total en horas aproximado	f	%
0-25 horas	1	16,67
26-50 horas	0	00,00
51-75 horas	1	16,67
76-100 horas	1	16,67
Más de 100 horas	0	00,00
No contesta	3	50,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso

A esta pregunta los encuestados respondieron en un 16% que entre el rango de 0 a 25 horas, el 16% al rango de 26 a 50 horas, el 16% al rango de 76 a 100 horas y el 50% que hace referencia a que no participaron de las capacitaciones que en la pregunta anterior no contestaron. Lo que implica que la formación continua de los docentes no ha sido una capacitación formal a largo plazo, es decir no han realizado estudios formales certificados por las instituciones de educación superiores. Ya que estas presentan programas presenciales y semi presenciales o virtuales, que tienen una duración para una titulación, de dos años, divididos en semestres o en créditos de al menos de 32 horas.

Tabla Nº 22

Pregunta 4.1.3 Hace qué tiempo se realizó	f	%
0-5 meses	3	50,00
6-10 meses	0	00,00
11-15 meses	0	00,00
16-20 meses	0	00,00
21-24 meses	0	00,00
Más de 25 meses	0	00,00
No contesta	3	50,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso

La respuesta del 50% que si se capacitó la realizó entre el rango de los 0 a 5 meses lo cual demuestra una clara preocupación en la actualización que los organismos de control están sugiriendo. El otro 50% no contestaron a esta pregunta. Se puede deducir que quienes han realizado una capacitación lo han hecho en un tiempo reciente, demostrando su interés por mantener su formación continua, frente a las ofertas educativas de instituciones públicas y privadas de educación superior.

Tabla N° 23

Pregunta 4.1.4.1 Lo hizo con auspicio de		
El gobierno	0	00,00
De la institución donde usted labora	1	16,66
Beca	0	00,00
Por cuenta propia	2	33,33
Otros	0	00,00
No contesta	3	50,00
TOTAL	6	100,00

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano, elaborada por Dra. Adriana Donoso

Los encuestados a esta pregunta respondieron en un 16% que la propia institución financió la capacitación, el 33% lo realizó por cuenta propia y el 50% no contestó a esta pregunta. Se evidencia que la institución patrocinó solamente a un funcionario de los encuestados para la capacitación, lo que refleja una falta de apoyo económico por parte de la institución, siendo esta una razón por la cual posiblemente los docentes no accedan con mayor facilidad a cursos de formación continua o a adquirir un título de tercer o cuarto nivel. Cabe anotar que las diferentes investigaciones desarrolladas acerca de las ideas que tienen los docentes sobre ciencia, enseñanza y aprendizaje muestran en un alto porcentaje, cómo en el ejercicio docente se refleja concepciones de ciencia adquiridas a través de una formación académica recibida en las instituciones educativas y que inevitablemente inciden no sólo en el desempeño docente en su conducta en el aula y el ambiente de clase sino también influyen en las concepciones que los estudiantes van incorporando en su estructura del conocimiento. La formación que debe tener un profesional de la educación comprende desde una capacitación centrada en unas cuantas técnicas pedagógicas y algo de conocimiento del contenido, a un complejo proceso de apoyo al desarrollo profesional de los educadores. Los docentes de la institución evidencian una clara necesidad de capacitación pero a bajo costo y en la misma institución educativa.

La formación del profesional imprescindible para re entender lo que implica formarse como docente en este inicio de siglo. Esta formación debe ofrecer al docente - estudiante los elementos teóricos, metodológicos y experienciales que permitan analizar las dimensiones y niveles que estructuran el trabajo docente, con la finalidad de acercarlo a lo que será su actividad profesional. Abordar al sujeto y su formación profesional como docente permite que el estudiante haga una reflexión de su elección profesional y la analice para encontrar razones y condiciones socio - históricas que determinan su inclinación por ser maestro. Así

mismo, propicia la discusión y diálogo colectivo sobre las funciones y problemas de la docencia en el actual contexto que permitan reconocer la complejidad de esta profesión.

Las herramientas para la reflexión y el análisis de la formación y profesionalización docente, se convierten en un referente importante tanto para el curso de observación y análisis de la práctica educativa, como para el de panorama actual de la educación a todo nivel en nuestro país. También, es importante considerar que todos los cursos que constituyen la malla curricular, aportan de manera gradual y específica, las bases para el logro de las competencias profesionales.

Es importante que se promueva la movilidad de los docentes entre programas, opciones y niveles formativos educación a distancia, universidad virtual, programas que combinan carreras de corta y mediana duración, así como el desarrollo de esquemas académico – administrativos que permitan fortalecer formaciones comunes entre carreras, generar nuevos campos de formación para la atención de las demandas emergentes del conocimiento y de la sociedad para lograr el uso más eficiente de los recursos, los tiempos, los modos y los espacios para aprender. Es por ello trascendente y necesario reconocer y diagnosticar la formación y la experiencia personal.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE

Como resultado de la Tabla No. 27, dentro de los temas del análisis de la formación y de la tarea educativa, y relacionado a la práctica pedagógica de los docentes encuestados, bajo los lineamientos planteados por la UTPL, mediante la asignatura de Proyecto de Investigación II, páginas 38 a la 43 de la Guía Didáctica, y tomando en cuenta que el Colegio Popular Particular Latinoamericano cuenta con los recursos institucionales necesarios, como la teoría lo indica en el caso de Pérez y Maldonado (2004), en la consecución de los objetivos institucionales es importante contar con una infraestructura adecuada, con docentes, personal administrativo, dinero, computadoras, sistema informático, escritorios, libros, textos. Por lo tanto, los recursos institucionales son indispensables para que una institución educativa cumpla adecuadamente su misión. La formación profesional a nivel docente es un proceso sistemático, planificado y organizado, que se construye a nivel de contenidos, enfoques, metodologías, con una perspectiva individual y grupal en el camino de la formación docente. Se plantea el siguiente curso de formación docente:

4.1. Tema del curso.

Proyectos educativos y sociales: planificación, ejecución, seguimiento.

4.2. Modalidad de estudios.

Semipresencial

4.3. Objetivos.

4.3.1 Objetivo general

Desarrollar un programa de capacitación de alto nivel para cubrir las necesidades de los docentes y poder apoyar en su desarrollo pedagógico profesional de una manera acertada, para que los beneficiarios de este proceso, los estudiantes eleven el nivel y puedan salir del bachillerato a triunfar en la sociedad y actividad que seleccione para su futuro.

4.3.2 Objetivos específicos

- Cognitivo: Capacitar a los docentes en el manejo de estrategias para planificar, ejecutar y realizar el seguimiento de proyectos educativos y sociales.
- Procedimental: Aplicar diferentes instrumentos de planificación, ejecución y evaluación de proyectos.

- Actitudinal: Valorar la utilidad del desarrollo de proyectos en la vida personal y laboral.

4.4. Dirigido a:

Docentes del Colegio Particular Popular Laico Latinoamericano.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel Dos: Dirigido a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3- 5 años. Este nivel de curso permitirá ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus estudiantes y pos de mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2. Requisitos técnicos de los destinatarios.

Computadora con manejo de herramientas como Word, Excel, internet.

4.5. Breve descripción del curso.

El curso está basado en la Guía para diseñar proyectos sociales y culturales, Cómo elaborar un proyecto, escrita por Ezequiel Ander-Egg y María José Aguilar Idañez (2005). Tomando en cuenta la importancia y la utilidad que para los docentes significa el conocer y dominar la técnica de elaboración de proyectos, se presentan los contenidos a manera de preguntas, que sirven como pautas para organizar ideas, precisar objetivos y desarrollar actividades. El curso presenta esquemas generales para concretar y precisar lo que se quiere realizar, hacer efectivas las decisiones tomadas y seguir cursos de acción que permitan obtener resultados determinados.

4.5.1. Contenidos del curso.

Contiene cuatro temas relacionados con contenidos planteados como preguntas, y actividades que permitirán elaborar proyectos, y al mismo tiempo, preparar un portafolio de trabajos y rúbricas de autoevaluación. Los temas generales son:

Tema 1: Portafolio y rúbricas de autoevaluación.

¿Cómo preparar un portafolio de actividades y evaluación?

Tema 2: Precisiones conceptuales y operativas.

¿Qué significa elaborar y diseñar proyectos? ¿Cuáles son las diferencias entre plan, programa, proyecto, actividad y tarea? ¿Qué es un proyecto? ¿Cuáles son los requisitos para la buena elaboración de un proyecto?

Tema 3: Guía para la elaboración de proyectos.

- Denominación y naturaleza del proyecto: ¿qué se quiere hacer? ¿por qué se hace el proyecto? ¿qué impacto se espera lograr? ¿para qué se hace el proyecto? ¿cuánto se quiere hacer? ¿qué servicios o necesidades se cubrirán? ¿a quién va dirigido? ¿qué resultados se obtendrán de estas actividades?
- Especificación operacional de las actividades y tareas a realizar: ¿con qué acciones se generan los productos? ¿qué actividades son necesarias?
- Métodos y técnicas: ¿cómo se hace?
- Calendario de actividades: ¿cuándo ocurrirá?
- Determinación de recursos: ¿quiénes y con qué se realizará el proyecto? ¿qué insumos se necesitan?
- Cálculos de costos y elaboración de presupuesto: ¿cuánto cuesta?
- Organización y gestión del Proyecto: ¿cómo se gestionará y organizará el proyecto?
- Evaluación del proyecto: ¿cómo se medirá la proyección hacia las metas?
- Pre-requisitos para el logro e impacto del Proyecto: ¿qué relación existe entre medios-fines-condiciones?

Tema 4: Esquema general para el diseño de un Proyecto. Anexos.

Texto Básico:

Ander-Egg, E. Aguilar Idañez, M.J. (2005). *Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales* (18.a Edición) Argentina: Lumen/Hvmanitas.

4.5.2. Metodología.

En el transcurso de las semanas que dura el curso, se realizarán lecturas que permitirán la reflexión de los diferentes contenidos planteados a partir de las preguntas esenciales de cada tema o temas planificados, lo que refuerza el desarrollo del pensamiento crítico. Las tareas consisten en resúmenes de las lecturas y sus respectivos razonamientos y ejemplos. Se evaluará a los docentes, su capacidad de reflexión, de cuestionamiento y de relación entre conceptos. Los docentes elaborarán además un portafolio personal de evaluación y expondrán por grupos un proyecto final.

4.5.3. Evaluación.

El curso se calificará sobre 100 puntos. Los docentes deben participar activamente en las reflexiones de las clases, su puntual asistencia y participación tienen un valor de 20 puntos. Las tareas deberán ser entregadas semanalmente. Una vez revisadas deberán ser archivadas en su portafolio, para obtener 40 puntos, se tomará en cuenta la precisión, claridad, capacidad de análisis y de síntesis. Los proyectos y su exposición serán evaluados sobre 40 puntos.

La rúbrica de asistencia y participación tiene una valoración de 20 puntos con los siguientes ítems:

20 -17 puntos	<ul style="list-style-type: none"> -Participación pertinente, activa, lidera la discusión. -Domina el tema propuesto, logra conectar y explicarlo en sus diferentes aspectos. -Viene preparado a la clase con los textos leídos, con apuntes, preguntas, interrogantes, observaciones, propuestas, ejemplos. Se refiere a las lecturas con una visión crítica, demostrando análisis y reflexión. -Presenta una actitud positiva, escucha y respeta la opinión de sus compañeros/instructor. Demuestra mentalidad abierta, fomenta un buen clima de aprendizaje. -Ha faltado menos de 2 veces. -Llega puntualmente.
16-13 Puntos	<ul style="list-style-type: none"> -Participación oportuna, aporta buenos elementos. -Demuestra conocimientos generales del tema, logra explicarlo relacionando los diferentes aspectos de este. -Casi siempre viene preparado a clases, con los textos leídos, con apuntes, preguntas, ejemplos. Se refiere a las lecturas, analizando y

	<p>reflexionando, demostrando buen entendimiento de las mismas.</p> <p>-Presta atención a los distintos participantes, en general demuestra mentalidad abierta y en general contribuye a fomentar un buen clima de aprendizaje.</p> <p>-Ha faltado más de 2 veces.</p> <p>-Ha sido impuntual pocas veces.</p>
12-9 Puntos	<p>-Participación esporádica.</p> <p>-Demuestra conocimientos superficiales del tema.</p> <p>Algunas veces viene preparado a clases, con los textos leídos, con apuntes, preguntas, ejemplos. Se refiere a las lecturas en algunas ocasiones.</p> <p>-Presta atención a los distintos participantes ocasionalmente y a veces contribuye a fomentar un buen clima de aprendizaje.</p> <p>-Ha faltado más de 3 veces.</p>
8-5 Puntos	<p>-Participación limitada.</p> <p>-Demuestra conocimientos mínimos del tema.</p> <p>-Pocas veces viene preparado a clases.</p> <p>-En general no presta atención a los distintos participantes, interrumpe en ocasiones y no suele contribuir a fomentar un buen clima de aprendizaje.</p> <p>-Ha faltado más de 5 veces.</p>
4-0 Puntos	<p>-Participación casi nula, o no lo hace de manera lógica.</p>

	<p>-No se refiere a las lecturas.</p> <p>-No viene preparado a clases.</p> <p>-No presta atención a los distintos participantes, interrumpe y distrae. No suele contribuir a fomentar un buen clima de aprendizaje.</p> <p>-Ha faltado más de 6 veces.</p>
--	--

El portafolio es un instrumento de evaluación con tres propósitos:

1. Como evidencia de progreso.
2. Como evidencia de habilidades y destrezas aprendidas.
3. Como evidencia sumativa del aprendizaje.

Los participantes irán construyendo su propio portafolio de evaluación que será aplicado desde el inicio del curso, con los siguientes ítems:

Criterios	El propósito del portafolio	El contenido del portafolio
Excelente	Está totalmente alineado con los objetivos del curso y es una propuesta de evaluación que promueve el aprendizaje significativo, desarrollando el pensamiento crítico.	Contiene todos los elementos: <ul style="list-style-type: none"> - 20 preguntas esenciales - 2 Consultas en internet - 1 Artículo - 2 Esquema del Proyecto
Suficiente	Guarda coherencia con los objetivos del curso	Contiene 3 de los elementos del curso
Insuficiente	No guarda coherencia con los	Contiene menos de 3 elementos,

	objetivos	no se ve que se cumplan con claridad su propósito
--	-----------	---

4.6. Duración del curso.

El curso tiene una duración de 60 horas, organizado en 10 semanas semi presenciales. Los participantes deberán trabajar 6 horas semanales. Las semanas de trabajo presencial, serán de 3 horas en la institución y complementarán con 3 horas en casa, estas son las semanas 1, 6, 8, 9 y 10.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

Semana	Temas	Actividades
Semana 1	Tema 1. Portafolio y rúbricas de autoevaluación.	Tarea: Lectura páginas 13-28. Texto Ander-Egg, E. Aguilar, M.J. (2005). <i>Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales</i> . Iniciar con la preparación del portafolio. Reflexiona: ¿Cómo preparar un portafolio de actividades y evaluación? ¿Qué valor tiene el manejo de estos instrumentos en el aprendizaje?
Semana 2	Tema 2: Precisiones conceptuales y operativas.	Tarea: Lectura páginas 13-28. Texto Ander-Egg, E. Aguilar, M.J. (2005). <i>Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales</i> . Iniciar con la preparación del portafolio. Contestar las preguntas esenciales. ¿Qué significa elaborar y diseñar proyectos? ¿Cuáles son las diferencias entre plan, programa, proyecto, actividad y

		<p>tarea? ¿Qué es un proyecto?</p> <p>¿Cuáles son los requisitos para la buena elaboración de un proyecto?</p> <p>Utiliza técnicas de resumen: esquemas, párrafos, cuadros sinópticos, o mapas conceptuales, incluir la tarea en el portafolio. Reflexiona. ¿Por qué es importante aplicar proyectos a cualquier nivel?</p>
Semana 3	Tema 3: Guía para la elaboración de proyectos. Denominación y naturaleza del proyecto	<p>Tarea: Lectura páginas 31-45. Texto Ander-Egg, E. Aguilar, M.J. (2005). <i>Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales</i>. Contestar las preguntas esenciales: ¿qué se quiere hacer? ¿por qué se hace el proyecto? ¿qué impacto se espera lograr? ¿para qué se hace el proyecto? ¿cuánto se quiere hacer? ¿qué servicios o necesidades se cubrirán? ¿a quién va dirigido? ¿qué resultados se obtendrán de estas actividades?</p> <p>Utiliza técnicas de resumen: esquemas, párrafos, cuadros sinópticos, o mapas conceptuales, incluir la tarea en el portafolio. Reflexiona: ¿qué importancia tienen las metas de un proyecto en relación a los beneficiarios del mismo?</p>
Semana 4	Tema: Especificación operacional de las actividades y tareas a realizar.	<p>Tarea: Lectura páginas 46-50. Texto Ander-Egg, E. Aguilar, M.J. (2005). <i>Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y</i></p>

		<p><i>culturales</i>. Contestar las preguntas esenciales ¿con qué acciones se generan los productos? ¿qué actividades son necesarias. Consultar en internet: métodos, técnicas y calendarios de los proyectos, mínimo tres fuentes, citadas con normas APA 6. Utiliza técnicas de resumen: esquemas, párrafos, cuadros sinópticos, o mapas conceptuales, incluir la tarea en el portafolio Reflexiona: ¿por qué es importante planificar un calendario de actividades?</p>
Semana 5	Tema: Determinación de recursos: cálculo de costos y elaboración de presupuesto.	<p>Tarea: Lectura páginas 51-58. Texto Ander-Egg, E. Aguilar, M.J. (2005). <i>Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales</i>. Contestar las preguntas esenciales ¿quiénes y con qué se realizará el proyecto? ¿qué insumos se necesitan? ¿Cuánto cuesta? Investigar en internet 1 proyecto educativo y 1 proyecto social, comparar con el texto y elaborar un cuadro comparativo de características encontradas, incluir la tarea en el portafolio.</p>
Semana 6 Presencial	Tema: Organización, gestión y evaluación del Proyecto: ¿cómo se gestionará y organizará el proyecto?	<p>Tarea: Lectura páginas 59-66. Texto Ander-Egg, E. Aguilar, M.J. (2005). <i>Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales</i>. Contestar las preguntas</p>

		<p>esenciales ¿cómo se gestionará y organizará el proyecto? ¿cómo se medirá la proyección hacia las metas? Utiliza técnicas de resumen: esquemas, párrafos, cuadros sinópticos, o mapas conceptuales, incluir la tarea en el portafolio. Revisión de portafolio, rúbrica de participación en clase.</p>
Semana 7	Tema: Pre-requisitos para el logro e impacto del Proyecto	<p>Tarea: Lectura páginas 67-71. Texto Ander-Egg, E. Aguilar, M.J. (2005). <i>Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales</i>. Contestar la pregunta esenciales ¿qué relación existe entre medios-fines-condiciones?. Utiliza técnicas de resumen: esquemas, párrafos, cuadros sinópticos, o mapas conceptuales, incluir la tarea en el portafolio. Traer un artículo del internet sobre el tema y elaborar un comentario escrito sobre esta lectura.</p>
Semana 8 presencial	Tema 4: Esquema general para el diseño de un Proyecto. Anexos.	<p>Tarea: Lectura páginas 73-128. Texto Ander-Egg, E. Aguilar Idañez, M.J. (2005). <i>Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales</i>. Conformar grupos de 3 estudiantes para preparar dos proyectos, uno educativo y uno social aplicando el Esquema general para el diseño de un Proyecto.</p>

Semana 9 presencial	Tema: Aplicación del Esquema general para el diseño de un Proyecto.	Tarea: Preparar la exposición de los proyectos utilizando los recursos técnicos requeridos para el curso. Trabajo en grupo que debe ser incluido en el portafolio personal.
Semana 10 Presencial	Tema: Proyectos educativos y sociales	Exposiciones de proyectos, revisión de portafolios, retroalimentación.

4.8. Costos del curso.

El curso debe ser autofinanciado por cada participante en los costos de los materiales. Las instalaciones serán un aporte por parte de la institución educativa.

Materiales	Valor
Copias textos de lectura	\$ 3,00
Anillado	\$ 1,50
Carpeta para el portafolio	\$ 0,50
Hojas papel bond	\$ 0,50
TOTAL	\$ 5,50

El costo total del curso por docente es de \$5,50 dólares.

4.9. Certificación.

Los estudiantes recibirán una certificación de aprobación del curso con un mínimo de 70 puntos:

Rúbrica de participación en clases	20 clases	20 puntos
Portafolio	20 Preguntas esenciales	20 puntos
	2 Consultas en internet	5 puntos
	1 Artículo	5 puntos
	2 Esquema del Proyecto	10 puntos
Proyecto Educativo	Exposición	20 puntos
Proyecto Social	Exposición	20 puntos
	TOTAL	100 puntos

4.10. Bibliografía.

Ander-Egg, E. Aguilar idañez, M.J. (2005). *Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales* (18.a Edición) Argentina: Lumen/Hvmanitas.

<http://jonathan.mueller.faculty.nocrt.edu/toolbox/index.htm>

CONCLUSIONES

Cabe anotar que se han tomado como base algunas orientaciones disciplinarias para que este estudio tenga validez, abordando tres categorías conceptuales: las necesidades de formación, el análisis de las necesidades de formación desde el punto de vista organizacional, de la tarea educativa y de la persona, y los cursos de formación.

- Por lo tanto se concluye este trabajo investigativo, dando contestación al 100% de las preguntas que se formularon en el instrumento de investigación, se evidencia que el grupo de docentes del Colegio Popular Laico Latinoamericano, si están capacitados como profesores de bachillerato técnico y responden a los lineamientos expuestos en la malla curricular propuesta por el MINEDU.
- Así mismo, las técnicas y estrategias de la labor educativa son las adecuadas para que el estudiante aprenda de una forma didáctica y experiencial, logrando de esta manera mejorar las condiciones de los estudiantes para, una vez obtenido su título de bachiller, ingresen a estudios superiores o a actividades laborales relacionadas al campo electro-automotriz.
- Se evidencia por una baja valoración sobre la media, que los aspectos de tipo pedagógico didáctico, (2,6/3 pregunta 15, Figura 1, Tabla 27) son una preocupación para los docentes, especialmente relacionados al tema de detección de problemas en los estudiantes, (2,6/3 pregunta 17, Figura 1, Tabla 27) inclusión educativa, (2,6/3 pregunta 27, Figura 1, Tabla 27) el diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (2,6/3 pregunta 38, Figura 1, Tabla 27) y una adecuada utilización de la técnica expositiva, (2,6/3 pregunta 39, Figura 1, Tabla 27).
- Se establecen parámetros muy por debajo de la media en cuanto a la planificación, ejecución y seguimiento de los proyectos económicos, sociales, culturales o educativos con un (1,8/3 pregunta 19, Figura 1, Tabla 27) que se relaciona directamente con una falta de capacitación específica en la elaboración de proyectos, se concluye que tiene una falencia, por lo tanto se convierte en una necesidad de formación docente actual de los profesores del bachillerato técnico de esta institución educativa.

- Referente a la elaboración de pruebas para el aprendizaje de los alumnos, se determina que tienen el mejor puntaje, (4,3/3 pregunta 31, Figura 1, Tabla 27) sobre la media prospectada. Demostrando un claro enfoque a la evaluación hacia los estudiantes del conocimiento que se imparte en el campo de especialización de la institución.
- En lo respecta a la formación y capacitación de los encuestados en un 50% no contestaron las preguntas formuladas, lo que demostró que realmente estos docentes no se involucraron en la actualización de conocimientos para estar acordes con los cambios que se están ejecutando en el sistema educativo.
- Se comprueba que la formación de pregrado ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente, en el Colegio Particular Laico Latinoamericano, lo que demuestra, que la selección del personal docente (66,67%, Tabla N° 10) para el bachillerato técnico (66,67%, Tabla N° 7) por parte de los directivos de la institución, ha sido la adecuada y tiene la apertura para que sus docentes sean capacitados permanentemente en programas educativos (83,83% Tabla N° 14), para beneficio de toda la comunidad educativa y en servicio de la colectividad.
- Se demuestra que existe un marcado interés por parte de los docentes en asistir a cursos y capacitaciones (66,66%, Tabla N° 11) y consideran que un curso de capacitación en aspectos técnicos prácticos es el de su preferencia (83,33%, Tabla N° 12).

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que surgen de las conclusiones anteriores se plantean en base a las categorías conceptuales ya expuestas y que se establecen de la siguiente manera:

- ✓ Que se mantenga la capacitación de los docentes en la especialización técnica, apoyada por los directivos de la institución, que deberán aprovechar los cursos y temas de capacitación que el MINEDU propone permanentemente a los docentes, no solo de instituciones del Estado sino de tipo particular, como es el caso del Colegio Particular Laico Latinoamericano.
- ✓ Que se potencien las capacidades de los docentes en los aspectos de tipo pedagógico didáctico, relacionados al tema de detección de problemas en los estudiantes, inclusión educativa, el diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente y una adecuada utilización de la técnica expositiva.
- ✓ Que frente a la necesidad de capacitación en el tema específico de la planificación, ejecución y evaluación de proyectos, los directivos permitan gestionar un curso específico para los docentes en esta área. Por lo tanto, se presenta la propuesta del curso de Planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos y sociales, que ubicado en Nivel Dos, está dirigido a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3 - 5 años. Con este curso se pretenden ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus estudiantes y pos de mejorar el proceso de aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

Ancess, J. (2001). *Teacher learning at the intersection of school learning and student outcomes*. Nueva York, Teachers College Press.

Ander-Egg, E., Aguilar Idañez, M.J. (2005). *Cómo elaborar un proyecto, guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. Argentina: Lumen/Hvmanitas.

Bausela, E. (2002). *Diseño y aplicación de un cuestionario de detección de necesidades de orientación psicológica en un grupo de alumnos/as de la universidad de León en fase piloto*, en Revista de psicodidáctica, 115-130.

Blacio, G. (1992). *La didáctica general*. Loja: UTPL.

Ceballos, E. Recuperado de: http://www.uv.es/relieve/v12n1/relievev12n1_4.htm.

Cox, J. (1972). *Regression models and life tables [with discussion]*. New York: Springfield.

D'Hainaut, L. (1983). *Los fines y objetivos de la Educación*. Paris: Labor-Nathan.

Durstelesr, J. C. (s.f.). everyoneweb.com. Recuperado el 14 de marzo de 2013, de <http://everyoneweb.com/WA/DataFileluismartintrujillo/ElaborarMapasConceptuales.pdf>

González, M., y Raposo, M. (2008). *Necesidades formativas del profesorado universitario en el contexto de la convivencia europea*. Revista de la Investigación Educativa, Vol. 26 (2), pp285-306.

González, MT. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares Dimensiones y Procesos*. España: Pearson.

Importancia de la lectura. Recuperado de:

<http://www.importancia.org/lectura.php#ixzz2M3EpXHlb>

Harrinton, J. (1993). *Mejoramiento de los procesos de las empresas*. Bogotá: McGraw-Hill.

Hewton, E. (1988): *School focused staff development*. Londres: The Falmer Press.

Hoffmann, R., McGuire, S. (2009). *Teaching and Learning Strategies That Work*. Nueva York: Letters.

Kauffman, R. (1979). *Needs Assessment Concept and Application*, New York: Educational Technology Publications.

Lacasa, P. (2000) Entorno familiar y educación escolar. La intersección de dos escenarios educativos. En C. Coll, J. Palacios y A. Marchesi (Eds.) (2000/ en prensa). *Desarrollo psicológico y educación, II. Psicología de la Educación*. Madrid: Alianza.

Landolfi, H. (2010). *La esencia del liderazgo, claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo*. Buenos Aires: Dunken.

Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. Recuperado de: <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

Mapas conceptuales. Recuperado de:

http://redescolar.ilce.edu.mx/redescolar/biblioteca/articulos/mapas_conceptuales.pdf

, MINEDU. (2013). <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>

Martín, E. Manso J., Pérez, E. y Álvarez, N. (2010). *La formación y el desarrollo profesional de los docentes*. Madrid: Instituto de evaluación y asesoramiento educativo.

Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. Recuperado de: <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

Matos, L. (1971). *Compendio de didáctica general*. Argentina: De Kapelusz.

Método científico. Recuperado de

http://humanidades.cchs.csic.es/cchs/web_UAE/metodo/metodo.htm

Moncayo, M. (2012). *Los organizadores gráficos*. Recuperado de:

http://www.planamanecer.com/recursos/docente/bachillerato/articulos_pedagogicos/noviembre/organizadores_graficos.pdf

Montaño, L. (2011). *Método Hermenéutico*. Recuperado de: <http://lorefilosofia.aprenderapensar.net/2011/10/08/metodo-hermeneutico/>

Moore, M. Kearsley, G. (1996). *Distance education: A systems view*. Boston: Wadsworth Publishing.

Plan nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Recuperado de:
http://www.planificacion.gob.ec/wp.content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir_%28version_resumida_en_espanol%29.pdf

Pérez Campanero, M.P. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.

Pérez de Maldonado, I y Maldonado, M. (2004). *Análisis Organizacional en Instituciones Educativas*. Revista Encuentro Educativo. Maracaibo, LUZ, Facultad de Humanidades y Educación. Vol. 11, pp.448-459.

Pichardo, P. J. (1999). redescolar.ilce.edu.mx/rede: (Jertalhum, Editor) Recuperado el 26 de marzo de 2013, de:

http://redescolar.ilce.edu.mx/redescolar/biblioteca/articulos/mapas_conceptuales.pdf

Planeación estratégica. Recuperado de:

<http://planeacionestrategica.blogspot.es/1236115440/>

Formación docente. Recuperado de:

www.iipebuenosaires.org.ar/system/files/.../informe05_formdocente.pdf

Ruiz, F. (2006). *Ideas de Ciencia y su incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado de:

[200.21.104.25/latinoamericana/downloads/Latinoamericana2\(1\)_5.pdf](http://200.21.104.25/latinoamericana/downloads/Latinoamericana2(1)_5.pdf)

Ruiz, R. (2007). Historia y evolución del pensamiento científico. Recuperado de:

<http://htéxico, pp 115-tp://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.2.htm>

Roald, H. y Sandra Y, (2009). *Teaching and Learning Strategies That Work*. Nueva York: Letters Science.

Sánchez, Ma. F. (1998). *Las funciones y necesidades de la orientación en la Universidad. Un estudio comparativo sobre las opciones de universitarios y profesionales*, en Revista de Orientación y Psicopedagogía, 87-106.

Steiner, G. (1998). *Planificación estratégica, lo que todo director debe saber*. México: CECSA.

Stufflebeam, D. (1987) *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Madrid: Paidós

Tedesco, J. (1994). *El nuevo pacto educativo, educación en Sociedad Moderna*. Madrid: Araya.

Tejedor, F. (1990). *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*, en *Revista de Investigación Educativa*, 8, (16) 15-37.

Pérez Campanero, M.P. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socio-educativa*. Madrid: Narcea.

Witkin, B. (1996). *Planning and conducting needs assessment. A practical guide*. California: SAGE Publications.

Zabalza Beraza, M.A. (2003) *Las competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

ANEXOS

Anexo 1. Fotografías del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano.

Anexo 2. Petición de autorización al Rector de la Institución Educativa.

Anexo 3. Cuestionario: “Necesidades de Formación” docentes del Bachillerato.

Anexo 4. Carta Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano.

Anexo 1: Fotografías del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano.



El Colegio Particular Laico Latinoamericano, se encuentra ubicado en la calle Alfonso Lamiña, Barrio Lumbisí, Parroquia Cumbayá, Quito.



La institución es una Unidad Educativa que ofrece Bachillerato Técnico en Electromecánica Automotriz.



Talleres de Electromecánica Automotriz del Colegio Particular Laico Latinoamericano.



Vista de los talleres de Electromecánica Automotriz. Vista desde el segundo piso del edificio del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano.



Estudiantes y profesores del Colegio Particular Laico Latinoamericano saliendo de sus horas de clase.



Vista del edificio de Administración y aulas del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano.

Anexo 2: **Petición de autorización al Rector de la institución educativa**

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	Masculino	1				Femenino	2	
2.3 Estado civil	Soltero	2	Casado	3	Viuudo	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
soja alternativa

(señale una)

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:
postgrado

(marque, sólo si tiene)

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:
interés

(Señale el tipo de formación de mayor)

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
Otras, 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:
más le atraen)

(señale las alternativas que

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
alternativa)

(Puede señalar más de una

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
alternativas)

(señale de 1 a 3

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones
preferencia)

(señale las alternativas de su

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:
alternativas)

(señale una o más

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
alternativa)

(señale una

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

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/los 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					

Anexo 4: **Carta Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano**

Cumbayá, 17 de diciembre de 2012

Señor Licenciado

Michel Quishpe

Rector del Colegio Popular Particular Laico Latinoamericano

Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio de la presente quiero agradecer a usted y la institución que representa, por la colaboración para el trabajo de investigación que me han permitido realizar, en búsqueda de obtener mi Maestría en Gerencia Educacional y Liderazgo en la UTPL, por medio del “Diagnóstico de necesidades de los docentes de bachillerato técnico en el período 2012-2013”.

A la vez, expresarle por escrito, mi compromiso de realizar un Taller de Motivación y Liderazgo, a los personeros de su institución, el mismo que tendrá una duración de 2 horas, tentativamente la primeras quincena del mes de febrero del 2013, en el horario de 13h00 a 15h00.

Por la atención a la misma, quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,

Mónica Adriana Donoso Coronel

Maestrante UTPL