



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA

TÍTULO EN MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO

EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular “Saint Patrick”, de la provincia de Pichincha, ciudad Quito, período 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR : Montufar Cevallos, Ruth Fabiola

DIRECTOR: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza, Mg

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO-CARCELÉN

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster:

Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

Que el presente trabajo, denominado *“Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Particular Saint Patrick, del cantón Quito, provincia de Pichincha, en el período lectivo 2012-2013”*, realizado por la profesional en formación Montúfar Cevallos Ruth Fabiola, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja,

f: _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Montufar Cevallos Ruth Fabiola, declaro ser autora de la presente tesis de fin de maestría Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular “Saint Patrick”, de la provincia de Pichincha, ciudad Quito de la titulación Magister en Gerencia y liderazgo Educativo siendo la Magister Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, concepto procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: *“Forma parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajos de fin de maestría que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”*.

f: _____

Autora: Ruth Fabiola Montufar Cevallos

Cédula: 1715076640

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre conmigo y siempre cuidarme. Es quien me brinda consuelo y la fuerza para seguir luchando cada día.

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional, por creer en mí y en mis capacidades.

f: _____

Ruth Fabiola Montúfar Cevallos

AGRADECIMIENTO

Con gratitud y respeto presento este trabajo, que va dirigido a la Universidad Técnica Particular de Loja por haber abierto sus puertas y permitir formarme con un alto grado de profesionalismo y visión humanista.

A la MGs. Herrera Sarmiento Grey Esperanza, que con su orientación y paciencia propició que se fuese construyendo este trabajo.

A todos los maestros que cada día van forjando profesionales nobles y con amor a su trabajo.

A mi familia por su apoyo y comprensión en todo momento.

f: _____

Ruth Fabiola Montúfar Cevallos

INDICE

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	9
1.1 Necesidades de Formación.....	10
1. 1.1Concepto.....	10
1. 1.2Tipos de necesidades formativas.....	12
1.1.3Evaluación de necesidades formativas.....	13
1.1.4Necesidades formativas del docente.....	15
1.1.5Modelo de análisis de necesidades Modelo De Rosset, Kaufman, D´Hainaut, de Cox y Deductivo.....	17
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	21
1.2.1Análisis organizacional.....	21
1.2.1.1La educación como realidad y su proyección.....	22
1.2.1.2Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	23
1.2.1.3Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.....	25
1.2.1.4Liderazgo educativo (tipos).....	26
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características demandas de organización,	

regulación.....	28
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI- Plan Decenal).....	30
1.3 Análisis de la persona.....	32
1.3.1 Formación profesional.....	32
1.3.1.1 Formación inicial.....	33
1.3.1.2 Formación profesional docente.....	34
1.3.1.3 Formación técnica.....	35
1.3.1.4 Formación continua.....	35
1.3.1.5 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	37
1.3.1.6 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	38
1.3.1.7. Características de un buen docente.....	39
1.3.1.8 Profesionalización de la enseñanza.....	40
1.3.1.9 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativa	41
1.4 Análisis de la Tarea educativa.....	43
1.4.1 La función del gestor educativo.....	43
1.4.1.1 La función del docente.....	45
1.4.1.2 La función del entorno familiar.....	45
1.4.1.3 La función del estudiante.....	46
1.4.1.4 Cómo enseñar y cómo aprender.....	47
1.5 Cursos de formación.....	49
1.5.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	49
1.5.2 Ventajas e Inconvenientes.....	50

1.5.3Diseño, planificación y recursos formativos.....	51
1.5.4Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	53
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA-----	54
2.1Contexto.....	55
2.2Participantes.....	57
2.3Diseño y métodos de investigación.....	61
2.3.1Diseño de Investigación.....	61
2.3.2Métodos de investigación.....	62
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	62
2.4.1Técnicas de investigación.....	62
2.4.2Instrumentos de investigación.....	62
2.5 Recursos.....	62
2.5.1Talento Humano.....	62
2.5.2 Materiales.....	62
2.5.3 Económicos.....	62
2.5.4 Institucionales.....	63
2.6 Procedimiento.....	63
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
3.1 Necesidades formativas.....	65
3.2 Análisis de formación.....	72
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	72
3.2.2La organización y la formación.....	73

3.2.3La tarea educativa.....	76
3.3Los cursos de formación.....	78
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	81
4.1 Tema del curso	82
4.2 Modalidad de estudios.....	82
4.3 Objetivo.....	83
4.4 Dirigido a	83
4.4.1Nivel formativo de los destinatarios.....	83
4.4.2Requisitos técnicos de los documentos	83
4.5 Descripción.....	84
4.5.1 Contenidos del curso	84
4.5.2 Metodología	87
4.5.3 Evaluación.....	88
4.5.4 Duración del curso	88
4.6 Cronograma de actividades.....	89
4.7 Costos.....	90
4.8 Certificación.....	90
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
ANEXOS.....	95

RESUMEN

La investigación se desarrolló con el tema del Diagnóstico de necesidades de formación de docentes de bachillerato del *Colegio Particular Saint Patrick*, en Quito. Para la obtención de información se aplicaron encuestas a 15 representantes de la institución, mediante el cuestionario "*Necesidades de formación de docentes de bachillerato*", del programa para el análisis de necesidades de formación de docentes de Bachillerato en instituciones educativas del Ecuador, promovido por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Las respuestas generadas por medio de las encuestas realizadas a los docentes del colegio en mención demostraron que los profesores se autoevaluaron positivamente, este factor es divergente con respecto a las otras preguntas que se les realizó, ya que en ellas hubo respuestas vinculadas con falta de títulos de tercer nivel, este valor porcentual llegó al 40%. Por otra parte a pesar que el 100% de los educandos tienen título de tercer nivel, ninguno cuenta con título de posgrado, más sin embargo al 86,66 le resultaría atractivo seguir un programa de formación para obtener el título de cuarto nivel. Por tanto existe receptividad por parte de los docentes hacia la preparación de 4to nivel,

PALABRAS CLAVES: Formación, necesidades de formación, Bachillerato

ABSTRACT

The research was conducted with the subject of diagnosis of training needs school teachers Private College of Saint Patrick in Quito. To obtain information surveys were administered to 15 representatives of the institution, through the " Training needs of high school teachers ' questionnaire , the program for the analysis of training needs of teachers in educational institutions Baccalaureate Ecuador , sponsored by the Private Technical University of Loja.

The responses generated through surveys of school teachers in question showed that teachers evaluated themselves positively , this factor is divergent with respect to the other questions that were performed , since in these responses were related to lack of titles third level , the percentage value came to 40 % . Moreover although 100% of learners have tertiary degree , none has graduate degree , however most 86 , 66 will be attractive to follow a training program leading to the degree of fourth level .

KEYWORDS: Training. training needs, baccalaureate

INTRODUCCIÓN

Una realidad patente es que muchos de los docentes del nivel medio de las instituciones educativas del Ecuador no cuentan con una formación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos actuales, para poder desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje con calidad. Sin embargo y a pesar de esta barrera que se encuentra como una problemática del sistema de educación ecuatoriana el planteamiento de la reforma permite desarrollar capacidades de reflexión crítica, en las cuales el educador solo actúa como intermediario entre el conocimiento y el educando, el cual contará con un sentido de conciencia crítica.

Es primordial hacer una reflexión sobre la labor docente para determinar que ella debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis sobre su desempeño, que propicie la actualización del docente y su formación permanente en correspondencia con las exigencias socioculturales y tecnológicas contemporáneas.

Descripción

El Colegio Particular “Saint Patrick” se encuentra ubicado en el barrio Ponciano Bajo, calle I Oe4-130, zona urbana de la ciudad de Quito. Es una institución educativa de tipo particular mixta, que brinda educación de calidad desde hace 25 años, con una sección de preescolar, primaria y secundaria, y ofrece el Bachillerato en Ciencias, con capacidad para 200 estudiantes. La Visión de la institución educativa es:

El Saint Patrick School se proyecta hacia el futuro, con una escolaridad completa e integradora en sus diferentes niveles, para consolidar la formación de hombres y mujeres autónomos, con capacidad de liderazgo, con valores éticos, morales y cívicos, con sólida preparación sustentada en un Bachillerato General Bilingüe, que les permita acceder a Estudios Universitarios en Instituciones de prestigio y afronten con éxito la vida, con una personalidad que contribuya a transformar en una sociedad con identidad nacional más justa, solidaria y democrática.

Por su parte, su Misión se expresa en:

Formar estudiantes, críticos, investigadores, autónomos globales y bilingües en un ambiente democrático, con valores de respeto, honestidad, solidaridad; preparados para enfrentar y construir un mundo mejor para el presente y futuro.

En cuanto a su filosofía educativa, la institución trabaja por:

La eficacia de los principios educativos es mantener una filosofía original basada en una visión y misión de las necesidades académicas que nuestros estudiantes tendrán en los años venideros, cultivando la sensibilidad social y reconociendo nuestra responsabilidad hacia la comunidad.

Estimular la investigación y desarrollar la curiosidad, educándolos para la vida al hacer de la educación una experiencia placentera.

Que nuestros estudiantes puedan desarrollarse y alcanzar el éxito en una sociedad globalizada, guiados en su conocimiento y desarrollo de destrezas tecnológicas de comunicación, capacidad de pensamiento crítico, reflexivo, analítico, cuestionador, y que tengan la destreza y el talento para resolver problemas.

Aplicar el bilingüismo en la investigación, utilizando los dos idiomas en profundización de sus conocimientos de manera autónoma.

Antecedentes

En Ecuador, la Constitución de la República en su Art. 26 establece que: "La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado" (Asamblea Nacional Art. 242 , 2008), y en el Art. 27 agrega que: "La educación debe ser de calidad". (Asamblea Nacional, 2008)

Por su parte, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) puntualiza que: "Los docentes deben procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes". (Ministerio de Educación, 2011) La LOEI certifica que el área educativa debe estar centrada en el ser humano y garantizar su desarrollo holístico en el marco del respeto a sus derechos ciudadanos, al medio ambiente y a la democracia.

Es por tanto, responsabilidad del Ministerio de Educación realizar el diseño de instrumentos pedagógicos que orienten las líneas del pensamiento, las políticas y las metas en función del quehacer profesional de los educadores, de lo cual se derivan la justificación y la factibilidad de la presente investigación. El propósito de la investigación es hacer una reflexión sobre las necesidades de formación y capacitación continua de los docentes de bachillerato, por la importancia de crecer como profesionales y favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

La preocupación acerca de las necesidades de formación docente actualmente deviene de políticas públicas, en las cuales se apunta hacia la calidad en la enseñanza, sin embargo a pesar de esta iniciativa de mejoramiento académico y según una investigación a cargo del Ministerio de Educación aún persiste un bajo nivel en la enseñanza, este estudio realizado por la ya mencionada institución pública denota la preocupación por la falta de formación de los docentes.

Alrededor de este tema se han realizado en México importantes aportaciones investigativas, estos estudios a pesar de que retoman a la falta de capacitación de los docentes como una problemática académica, no lo hacen desde el nivel bachillerato, asumiendo solo el contexto universitario como objeto de estudio. Por tanto las investigaciones de la enseñanza en el bachillerato son escasas, siendo el de Uriel Valdés Perezgarza uno de los pocos estudios que trata el tema por medio de un estudio que habla de la “detección de las necesidades formativas del profesorado de bachillerato, análisis de un caso en México”, en este tema ya se analiza la situación académica en base a la preparación de los profesores, por tanto este trabajo se encarga de:

Examinar las necesidades en el rubro de la formación docente, aspecto que es esencial para potenciar los cambios necesarios en las escuelas de hoy. El trabajo inicia por definir qué es una necesidad, qué se entiende por análisis de necesidades y por qué es importante este proceso (Uriel, 2003)

El énfasis de este estudio que radica en las necesidades de formación de los docentes del área de bachillerato demuestra que en la región la preocupación por el establecimiento de

una educación basada en el sentido de conciencia de las diferentes realidades es un aspecto primordial para el desarrollo académico de los educandos.

Por tanto el tema de estudio planteado en este trabajo de investigación tiene como fin crear parámetros base que potencien el aspecto académico desde una perspectiva basada en la conciencia de las distintas realidades por medio de una metodología de enseñanza. Como tal el producto de este trabajo se ejecutará en función del desarrollo académico de los educandos de la institución Colegio Particular “Saint Patrick”.

Justificación

La sociedad moderna demanda un gran auge en la información científica y tecnológica para el desempeño profesional, lo que exige mayor preocupación por la formación docente. La línea de investigación promovida por la Universidad Técnica Particular de Loja, en cuanto al diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, posee notable importancia como temática para la indagación de fin de curso por parte de los estudiantes de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional.

En el contexto internacional, las demandas de nuevas estrategias para la enseñanza en el nivel medio de educación centran la atención en la figura del académico y su formación pedagógica, la que es comúnmente conceptualizada como “formación docente”. La formación docente es entendida como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica.

La eficiencia de la oferta educativa depende directamente del nivel de formación del profesional docente, para asegurar su adecuado desempeño en correspondencia con las bases técnico-pedagógicas que sustentan los procesos de enseñanza-aprendizaje. De ahí la importancia de revisar si tales bases responden, reflejan y concretan el imperativo de ofrecer una formación pertinente, eficiente y de calidad.

Objetivos

Al desarrollar la investigación se pudo evidenciar que existe una necesidad de formación urgente en los niveles medios de educación, por lo que es factible realizar un programa que ayude a los docentes a formarse en diferentes ámbitos de la educación, potencializando así su nivel académico. Por tal razón se trabajó en función de los siguientes objetivos.

- ✓ Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- ✓ Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- ✓ Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para el desarrollo de estos objetivos es necesario la implementación y puesta en práctica de talleres en los cuales se instruya adecuadamente a los docentes, mediante una pedagogía educativa que les permita ver las falencias con las que cuentan, siendo este el inicio de cambios académicos en la enseñanza secundaria.

Los objetivos fueron alcanzados de la siguiente manera a lo largo del proceso investigativo: la fundamentación teórica requirió la consulta de fuentes documentales y bibliográficas sobre el tema; el diagnóstico de las necesidades de formación en la institución educativa se obtuvo mediante el trabajo de campo, con la aplicación de la encuesta a 15 docentes de bachillerato del Colegio Particular “Saint Patrick”, del cantón Quito; el diseño del curso de formación constituyó la propuesta final de la investigación, cuya aplicación en la institución educativa tiene el objetivo de contribuir a la solución del problema investigado.

1. Diseño de la propuesta de intervención educativa para el tratamiento del problema objeto de investigación en la institución.

La finalidad del curso diseñado como propuesta de intervención educativa para la institución es que sus docentes de bachillerato puedan desarrollar habilidades técnicas que les permitan emplear tecnologías modernas en la impartición de sus clases, y sean capaces de crear y aplicar experiencias activas de aprendizaje que despierten la motivación y la participación de los estudiantes. Adicionalmente descubrirán el gran potencial de las TICs en cuanto a la productividad y organización personal en función de objetivos educativos.

En el curso todas las sesiones de formación estarán apoyadas con video tutoriales y presentaciones multimedia, además de introducir numerosas prácticas y participaciones a través de foros y tutorías. Los principales beneficiarios directos serán los docentes de bachillerato que participen en la formación, y como beneficiarios indirectos se señala a los

estudiantes, quienes recibirán los efectos de una metodología didáctica de avanzada, que contribuya tanto a su mayor motivación como a un aprendizaje más significativo y participativo en las clases.

CAPÍTULO 1 : MARCO TEÓRICO: NECESIDADES DE FORMACIÓN

1.1. Necesidades de formación.

Las falencias dentro del actual panorama académico terminan la preparación de los docentes del área de bachillerato, como tal las capacitaciones en las distintas áreas de investigación son un requisito necesario para el adecuado crecimiento profesional de los docentes y de los educandos.

El estudio de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato orienta al conocimiento de los aspectos que tienen relación con el desempeño profesional, en los que el profesorado presenta insuficiencias que les hacen difícil cumplir con su labor diaria.

La formación profesional docente es una necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con sus objetivos de calidad y calidez propuestos en las leyes vigentes. Pero, ¿qué son las necesidades de formación? Para contestar es preciso comprender, primero, el concepto del término *necesidad*, que es de origen latino y cuyo significado hace referencia a aquello de lo que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse como menester para la vida. En el ámbito de la educación el término *necesidad* puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o a un estado individual. Sin embargo la mayor parte de los autores definen necesidad de formación en términos de deficiencia, así:

Necesidad formativa = desempeño deseado – desempeño presente o actual.

De tal manera, la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

1.1.1. Concepto.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado, que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

(González, C., Castro, M., Lizasiain, L, 2012) señalan que el concepto de necesidad aparece asociado al de demanda y expectativa. Por demanda de formación se entiende la explicitación de una carencia de formación por parte de los sujetos a los que

va dirigida la acción formativa. La expectativa se refiere a los efectos que los sujetos prevén o desean que tenga su participación en las acciones formativas. Otra definición de las identificaciones entre la necesidad y la relación que se establece entre dos situaciones nos dice que:

“La discrepancia existente entre la situación corriente y la situación deseada del desarrollo educacional, que enfatiza en la igualdad educacional y en el adecuado desarrollo práctico, y que puede ser eventualmente mejorable a corto o largo plazo como resultado de un estudio sistemático”. (Gairín Sallán, 1995)

Las necesidades de formación se relacionan con diferentes problemáticas, entre las que cabe resaltar las siguientes: la calidad de la educación, la profesionalidad del docente, los cambios que requiere la institución, y la práctica pedagógica que orienta la demanda del docente. Estas relaciones se convierten en razón de ser de las necesidades de formación.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Los requerimientos académicos fluctúan entre las distintas necesidades presentadas por el actual contexto de enseñanza, en este versan diferentes conocimientos, los cuales vinculados con las ramas de enseñanza científica y social son fundamentales para el crecimiento de la academia ecuatoriana.

La formación del profesorado de los niveles de bachillerato, sigue siendo objeto de estudio e investigación permanente debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas, lo que exige una constante actualización de la figura del profesor. Según el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos, (HEWTON, 1998) las clasifica en:

- a) Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas de comportamiento, etc.
- b) Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- c) Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.

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

Por su parte, (Zabalza Beraza, 2007) distingue cinco tipos de necesidades de formación:

- a) **La necesidad normativa.** Hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo estar dados por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos, o por cualquier otra vía de tipificación.
- b) **Las necesidades sentidas.** Constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. Lo que quiere decir que este tipo de necesidad sentida hace referencia a los problemas, carencias, deficiencias, y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su labor docente.
- c) **Las necesidades demandadas.** Hace referencia a las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- d) **Las necesidades comparativas.** Son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).
- e) **Las necesidades prospectivas.** Son consideradas en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

Los tipos de necesidades formativas según las clasificaciones de diferentes autores reflejan carencias en el desarrollo profesional de los docentes en diferentes ámbitos personales, sociales y de la organización, por lo que es necesario realizar

profundos cambios en relación a políticas de Estado que ayuden a mejorar el nivel profesional de los docentes, para superar esas deficiencias.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Como se planteó anteriormente las falencias en los docentes por causa de un desconocimiento pedagógico y metodológico representan una debilidad que debe ser fortalecida mediante la formación docente.

El objetivo básico de la evaluación de las necesidades formativas es delimitar las áreas en las que existe un déficit al respecto, o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados luego para planificar acciones hacia la búsqueda de soluciones que permitan obtener una mejora en el campo de la educación.

Por lo tanto, la evaluación de necesidades formativas es un proceso amplio en el que la detección y el diagnóstico de demandas de formación constituye la base sobre la que se asentará el diseño y la implementación de un programa formativo.

(De Ketele, Roegiers, 1995) en cuanto a la evaluación de necesidades formativas las clasifican por sus funciones, del siguiente modo:

- Función reguladora: aplicada tanto al diseño de programas como a su desarrollo, en fases tempranas.
- Función formativa: aplicable a procesos de formación más que a tareas de identificación de necesidades, con el objetivo de facilitar la reorientación del proceso.
- Función de certificación: se aplica con sentido de necesidad formativa, aproximándose a un determinado requerimiento, requisito o condición. (De Ketele, Roegiers, 1995).

Una de las aportaciones más significativas en cuanto al estudio de las necesidades humanas, dentro de las cuales figuran las de formación, se encuentra en la obra de (Maslow, 1943) sobre la motivación humana, donde menciona cinco categorías principales de necesidades:

- **Fisiológicas:** constituyen la primera prioridad del individuo, pues se relacionan con su supervivencia. Dentro de ellas figuran, entre otras: la alimentación, saciar la sed,

mantener la temperatura corporal, el sexo, etc. Estas necesidades representan una prioridad en el sujeto, y por ende es una de las primeras en satisfacerse.

- **De seguridad:** buscan el orden y la seguridad, estando relacionadas con el miedo a lo desconocido, a la anarquía, etc. Esto por el hecho de que el sujeto necesita sentirse protegido mediante leyes y normas que se imparten dentro del statu quo.
- **Sociales:** luego de satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se rige por las necesidades sociales, vinculadas al aspecto afectivo y la participación social, a comunicarse con los demás, vivir en comunidad, etc. Esta necesidad representa la complementación del sujeto, ya que por medio de esta se gesta el comportamiento ético del ser social, el cual lo vincula con una determinada forma de ser frente a diferentes contextos sociales.
- **De reconocimiento:** por las cuales toda persona desea sentirse apreciado y destacar dentro de su grupo social, con la consiguiente autovaloración y respeto por sí mismo. En este punto los seres sociales se ven en la necesidad de demostrar sus capacidades con el fin de que se los visualice mediante el éxito logrado, este reconocimiento es de suma importancia, puesto que por medio de este el sujeto llega al estado de satisfacción personal devenida del trabajo que desarrolla en sociedad.
- **De auto-superación:** en este aspecto el individuo necesita trascender, dejar huellas y realizar su propia obra, desarrollando su talento, etc. La realización del ser humano deviene del sentido que este le otorgue a su realidad, como tal el éxito del sujeto dentro de las diferentes realidades es una forma de fortalecer su autoestima mediante la auto superación que deviene en el reconocimiento social.

La evaluación de necesidades formativas sirve para ubicarse en el contexto específico de una situación que necesita ser intervenida, así como para la selección del modelo de intervención adecuado. (Gairín Sallán, La organización escolar: contexto y texto de actuación, 2004) menciona los siguientes modelos:

- Modelo de discrepancia, que identifica las contradicciones entre lo que debería ser y lo que es.
- Modelo de marketing, que considera como tarea principal de una organización determinar las necesidades y deseos del mercado y satisfacerlos mediante el diseño, comunicación y presentación de productos y servicios apropiados y competitivamente

viables, la respuesta que se le otorgue a las personas de apelar a la solución de sus problemas.

- Modelo de toma de decisiones, que introduce en la evaluación los valores de los usuarios, pero también los de investigadores y de otros grupos involucrados, por tanto el aporte de los tres ejes de investigación serán la suma de conocimientos para el planteamiento de un modelo que les servirá para la toma de decisiones.

Como presenciamos en los anteriores párrafos las necesidades de las personas y en este caso de los docentes apelan a la satisfacción personal del individuo, como tal el cuidado del sujeto es indispensable para su adecuado desarrollo dentro de la sociedad.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

El ser social mediante la adecuada preparación personal que versa entre las distintas necesidades que tiene el ser humano posibilita su capacidad para seguirse preparando en función del desarrollo de determinado contexto, como tal una vez cumplidas las exigencias el sujeto debe ser partícipe de su crecimiento en el área profesional, la cual también se encuentra dentro de la auto superación.

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, lo que viene motivado por ser uno de los profesionales al que se le demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que conlleva un perfil profesional, académico y pedagógico complejo.

Las necesidades formativas del docente constituyen un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Se trata de un campo de investigación eminentemente regido por la vocación de base para la acción y para la innovación en los procesos de formación. El éxito en las políticas educativas depende básicamente de la formación integral del docente. Así, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

- a) Los roles, funciones, dimensiones y características del profesor de bachillerato. El profesor ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante, ya que

entre las tareas docentes tiene como funciones programar las asignaturas, preparar los temas, dar clase, atender a los alumnos en consulta, evaluarlos, coordinar con otros profesores, y ejercer tareas como tutor.

- b) La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- c) El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones del aprendizaje, lo que exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
- d) Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías (TICs), lo que supone una discusión abierta y sin pre-concepciones sobre éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver todos los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la labor docente.
- e) La sociedad espera cada vez más de los futuros profesores en las diferentes esferas de su actividad, como son: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad... Así, los profesores serán evaluados no solo por sus niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales en el desempeño de su función docente.

La formación del profesorado en los niveles de bachillerato ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad en el campo escolar. Se produce una coincidencia generalizada en los profundos cambios que se están generando en la educación, con la implantación de la reforma en los niveles básicos de la enseñanza: infantil, primaria y secundaria.

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

La evaluación y análisis de las falencias que devienen en necesidades que deben ser satisfechas por medio de capacitaciones que destaquen la especialidad de los docentes

debe seguir un proceso, es así que como parte de este, se ejecuta la acción de evaluación, en la cual se determinarán las debilidades de la academia.

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que pueden ofrecer valiosos puntos de referencia. Los autores (González, Tirados., González, Maura, 2007) explican diversos modelos para el análisis de necesidades como estrategia de formación docente:

Modelo de análisis de necesidades de Rosett

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes, de dónde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que se busca: óptimos reales, sentimientos, causas, soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

El modelo toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Modelo de análisis de necesidades de Kaufman

El autor desarrolla el modelo en torno a la planificación de las organizaciones como un complejo proceso en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades, según los siguientes elementos.

1. Participación en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre lo que es y lo que debería, ser en torno a: entradas, procesos productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar la evaluación de necesidades son las siguientes.

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.

4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionando los mejores y obteniendo la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
7. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
8. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo de análisis de necesidades de D' Hainaut

Según los autores citados (González, Tirados., González, Maura, 2007), este modelo identifica 4 dominios dentro del apartado dedicado a los contenidos de la enseñanza.

- a) **Dominio cognitivo:** engloba todo lo que hace referencia a la actividad mental y las operaciones intelectuales que se ponen en marcha en las diferentes tareas escolares.
- b) **Dominio sensible:** engloba todo lo que hace referencia a la sensibilidad y al desarrollo de la capacidad de recepción y discriminación de estímulos por parte de los sentidos.
- c) **Dominio afectivo:** se refiere a todo lo relacionado con los sentimientos y emociones, a las actitudes y valores.
- d) **Dominio motor:** se refiere a la actividad del cerebro en sus diversos niveles y segmentos.

Modelo de análisis de necesidades de Cox

Uniendo el análisis de necesidades con la problemática comunitaria, Cox elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que abarca los siguientes aspectos:

- La institución: esta entidad de carácter académico cumple con la función de articular al educando y al intermediario entre el conocimiento y el sujeto social que está aprendiendo.

- El profesional contratado para resolver el problema: la presencia del intermediario es primordial para el desarrollo académico del estudiante, como tal su función es la de responder a las exigencias de esfuerzo de aprendizaje que la academia demanda.
- Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados: El análisis de las aristas académicas que se presentan dentro del área de enseñanza deben ser visualizados mediante una investigación de campo que permita contar con indicadores que visualicen las diferentes problemáticas que se encuentran en el medio.
- Contexto social del problema: las distintas realidades que se presentan en la academia determinan el análisis de un tema que se denomina como problema a tratar.
- Características de las personas implicadas en el problema: La evaluación y análisis cualitativo que debe establecerse en los docentes y educandos es fundamental para la suma de conocimientos pre establecidos que se tiene del tema en general.
- Formulación y priorización de metas: El resultado del análisis será el planeamiento de objetivo y priorización de los mismos.
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- Evaluación: La evaluación nos servirá para determinar si los objetivos y estrategias se han cumplido.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo deductivo de análisis de necesidades

Fundamente un objeto personal.

El modelo deductivo empieza por una lista predeterminada de objetivos (que generalmente consiste en indicadores) derivados de los valores y de los datos empíricos acerca de "lo que es" y lo que "debería ser". Los miembros de una comunidad que participan en el proceso educativo analizarían estas listas en términos de utilidad y precisión, y de las mismas se derivarían las metas educacionales, recogiendo datos para tratar de establecer en qué medida y sobre qué se dan tales discrepancias.

El objeto de este trabajo es el de que los educadores comprendan la necesidad del planteamiento de una metodología de trabajo, está vinculada con el sentido de conciencia que se tiene acerca de las distintas realidades y como la educación puede influir en la

transformación de la misma generando cambios en las nuevas formas de percibir a la academia.

Cuando se emplea este modelo el punto de partida es la identificación y selección de las metas existentes para la educación, procediéndose en consecuencia con las siguientes acciones:

- Para ser realizadas por educadores y representantes de la comunidad a la que sirve la institución docente:
 1. Especificación de requisitos para el cambio.
 2. Evaluación de resultados educativos.
- Para ser realizadas principalmente por los educadores:
 1. Determinación y selección de las metas educacionales existentes.
 2. Elaboración de criterios de medida.
 3. Reunión de datos de ejecución y determinación de discrepancias.
 4. Establecimientos de objetivos detallados.
 5. Elaboración del programa educativo acondicionado al contexto académico del lugar donde se va a ejecutar el proyecto metodológico.
 6. Implementación de programas educativos.
 7. Revisión de los diferentes canales comunicacionales por los cuales va a transitar la información, la cual se basa en una metodología de trabajo que genere conciencia acerca de las diferentes realidades que se presentan en el contexto académico.

Por tanto el primer paso que se efectúa dentro del proceso de análisis e investigación para la mejora de los docentes y de las metodologías planteadas es la acción de evaluación, la cual permite conocer el nivel académico de los educadores.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de necesidades de formación se puede considerar como un proceso mediante el cual se detectan y especifican tales necesidades tomando como referencia el aspecto organizacional, el de la persona, y el de la tarea educativa, los que seguidamente se detallan como parte significativa del informe final de la investigación.

1.2.1. Análisis organizacional.

Las distintas formas de organización presentadas en la realidad de la educación secundaria merecen un análisis que visibilice la estructura de determinada institución, este análisis sirve para fomentar soluciones en pro de las falencias encontradas en el ámbito organizacional.

Se realizará un análisis sobre la educación en general, las metas organizacionales, los recursos, el liderazgo educativo, el bachillerato, y las reformas educativas en el país. Respecto a las organizaciones Gairín expresa que:

Hablar de organización supone considerar totalidades integradas por encima de totalidades aditivas; esto es, considerar realidades donde los elementos no son intercambiables entre sí, sino que mantienen una dependencia recíproca y adquieren sentido en función de un todo. Pero además, por su efecto autoevaluativo, aunque los procesos de organización vienen inducidos desde fuera, pueden tener desarrollo propio a partir de procesos de autorregulación interna (Gairín Sallán, La organización escolar: contexto y texto de actuación, 2004)

Las instituciones educativas son entidades que tienen el objetivo de la formación integral de las personas, para lo cual es indispensable la interacción entre ellas durante el desarrollo de sus actividades educacionales, teniendo como aspecto fundamental el efecto autoevaluativo de sus resultados para alcanzar la excelencia.

Respecto al análisis organizacional, Jaramillo señala que:

(...) responde a cómo está funcionando la organización y las dificultades en las que se incurriría de no existir una buena planificación. Requiere un estudio de

los componentes de la organización y que inciden en el docente para su desenvolvimiento profesional (Jaramillo, F, 2012)

En consecuencia, el análisis organizacional está enfocado a la forma como está estructurada la organización, lo que puede influir en la prevención y solución de los problemas presentados.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

La determinación del contexto de la academia ecuatoriana promueve objetivos a futuro que trabajen en función de las necesidades de un sistema que actualmente está cambiando su modelo de educación.

El sistema educativo ecuatoriano se enfrenta a importantes problemas estructurales que deben ser resueltos si realmente se quiere tener una base que sustente la posibilidad de crecer como una sociedad competitiva. Por eso es necesario dar un salto cualitativo en pos de una enseñanza de calidad y adaptada a los nuevos retos. Uno de los grandes desafíos que enfrentan las autoridades educativas es diseñar un sistema que pueda eliminar la enorme carga burocrática y la centralización en la toma de decisiones, que tornan al sistema educativo en un aparato inmóvil, con muy escasa capacidad de reacción, innovación y adaptación.

La denominada *brecha tecnológica* seguirá ampliándose si no se apuesta decididamente por incorporar los nuevos sistemas tecnológicos en el aprendizaje, para que impulsen la innovación y la creatividad. Es por eso que el país se encuentra iniciando grandes reformas en su sistema educativo, donde ha logrado avances importantes. Sin embargo, todavía quedan retos significativos para que todos los estudiantes reciban una educación que les permita alcanzar su potencial.

Sabiendo que la calidad de un sistema educativo no puede exceder a la calidad de sus docentes, en Ecuador se han tomado acciones para mejorar la situación profesional de los profesores. Sin embargo, aún con estos avances el sistema educativo sigue enfrentando serias falencias, mucho más marcadas en estudiantes con desventajas económicas, de áreas rurales, y de etnias minoritarias. Como respuesta, la inversión en

educación desarrolla grandes potencialidades para establecer un crecimiento a largo plazo, a la vez que permite promover la equidad y mejorar la calidad de vida de la sociedad, y brinda a la población una mayor capacidad de análisis y toma de decisiones.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Se trata de un proceso de selección de metas que se realiza para asegurar que cada organización educativa posea una serie de estrategias organizacionales y se beneficie de su uso. Inicialmente se determinan las políticas y programas necesarios para lograr los programas específicos que conduzcan hacia las metas, así como el establecimiento de los métodos necesarios para asegurar que se pongan en práctica dichas políticas y programas estratégicos.

Las metas expresan el nivel de desempeño que se desea alcanzar, están vinculadas a los indicadores y son la base para la planificación operativa y el presupuesto. Los requisitos que deben cumplir las metas son:

1. Deben ser posibles de cumplir por la institución, con los recursos financieros, humanos, físicos y tecnológicos disponibles.
2. Su logro depende de establecer supuestos con criterios de desempeño.
3. Deben ser cumplidas en un plazo determinado.
4. Deben acordarse con los responsables del programa para su cumplimiento.
5. Deben elaborarse con claridad para su medición y evaluación.

Las metas organizacionales de una institución educativa conllevan a establecer los siguientes aspectos:

La Misión institucional.

Constituye la identificación y concreción del para qué de la institución educativa. Es un pronunciamiento que fundamenta la razón de ser institucional, el fin institucional que tiene vigencia permanente a través de muchos años y que necesita actualizaciones en el tiempo, por medio de enriquecimientos, precisiones, explicaciones. El contenido central de la misión institucional no cambia a través del tiempo, a no ser que la institución educativa haya cambiado su filosofía, su oferta educativa, o su grupo objetivo de educandos.

La Visión institucional.

Constituye la identificación y concreción del hacia dónde va la institución educativa. Es un pronunciamiento que fundamenta la dirección del desarrollo institucional, el deber ser institucional, y constituye el horizonte de la institución, que debe tener vigencia por muchos años y que necesita actualizaciones en el tiempo por medio de enriquecimientos, precisiones y explicaciones.

La Matriz FODA

Es una herramienta analítica apropiada para trabajar con información limitada sobre la institución en las etapas de diagnóstico o análisis situacional, con miras a la planeación integral. Se analizan integralmente sus **fortalezas**, **oportunidades**, **debilidades** y **amenazas**, con el propósito de identificar a la organización en cuanto a sus características internas y externas, para racionalizar su accionar en función de la realidad institucional y del entorno.

EI PEI

El Proyecto Educativo Institucional constituye un proceso de reflexión y la consecuente planeación que realiza la comunidad educativa con la finalidad de explicar la intencionalidad pedagógica, la concepción de la relación entre los educandos, los educadores y la sociedad, así como el modelo de comunicación en que se sustenta.

El POA

El Plan Operativo Anual es la principal herramienta de planeación de la institución educativa, con la que se hace la programación anual de las actividades estratégicas definidas para el cumplimiento de la política y los objetivos establecidos en el PEI.

Mediante el planteamiento de un plan de trabajo, basado en cronogramas que responden a las diferentes necesidades que se gestan en el año se ponen en práctica estrategias como el POA, esta al ser el plan anual de trabajo debe contener todos los imprevistos que se pueden gestar en el transcurso del desarrollo, como tal debe tener en cuenta todos los detalles educativos a desarrollar.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para que una institución educativa funcione adecuadamente debe contar con los siguientes recursos:

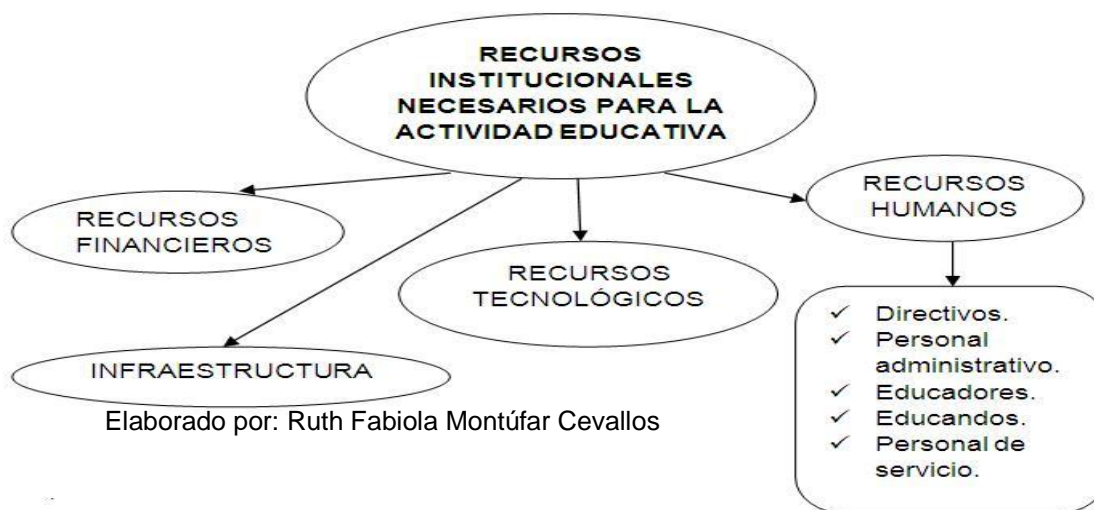


Ilustración 1 Recursos institucionales para el área académica

Los recursos son aquellos medios que pueden utilizarse para lograr los objetivos propuestos y que el proceso educativo transcurra de forma adecuada y realizable. En su (Asamblea Nacional Art. 242 , 2008) establece que el Estado asignará, de manera

prioritaria y equitativa, los recursos suficientes, oportunos y permanentes para el funcionamiento y gestión del sistema educativo.

La implementación de estos recursos determinará el éxito de las acciones académicas que se llevan a cabo en la institución, cabe mencionar que estos recursos son simbióticos, puesto que los elementos no funcionan desde su individualidad, sino desde la complementariedad que caracteriza al éxito del trabajo académico.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Para puntualizar lo que es el liderazgo educativo es importante definir qué es el liderazgo en sentido general, como parte de la influencia interpersonal a través del proceso de comunicación humana. Para Horn y Marfán (2010) las prácticas de liderazgo afectan de manera directa a la motivación, las habilidades y las condiciones de trabajo de los profesores, lo que se traduce en el desempeño docente, por lo que agrupan las prácticas básicas de liderazgo en cuatro grandes dimensiones:

1. Establecer dirección: consiste en definir un propósito de carácter moral que sirva de motivación al trabajo del equipo e incentive a sus miembros a perseguir sus propias metas.
2. Rediseñar la organización: se trata de establecer condiciones de trabajo que permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades individuales y colectivas.
3. Desarrollar personas: se destina a potenciar el conocimiento y las habilidades que requiere el personal para realizar las metas de la organización, así como también niveles de compromiso y resiliencia como disposiciones que se requieren para aplicar grados de esfuerzo personal.
4. Gestionar la instrucción: lo cual se asocia con las prácticas didácticas en la sala de clases, su supervisión y perfeccionamiento.

Según (Munch, Jiménez, Patino, & Pedroni, 2011) el liderazgo educativo se debe por:

- **Amor a la educación.** Tener un compromiso real hacia esta, caracterizado por el espíritu de servicio, como comportamiento que se transmite y que la comunidad escolar puede captar.

- **Vocación de servicio.** El liderazgo educativo debe tener una vocación de servicio incuestionable. La entrega con pasión de un líder a la educación, la obsesión por servir realmente a los educandos para cultivar en ellos ideales, son actitudes que crean seguidores. Si el directivo educativo no siente amor por la enseñanza difícilmente ganará el apoyo de la comunidad educativa.
- **Creatividad.** Una característica primordial del líder educativo es la iniciativa y la capacidad para promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima que promueva el aprendizaje mediante iniciativas creativas que propicien y faciliten la satisfacción de las expectativas de la sociedad.
- **Visión de futuro.** Los grandes líderes se han caracterizado porque poseen un ideal bien definido orientado hacia el futuro, visión que al satisfacer las expectativas de sus seguidores, incide en la motivación de los mismos.
- **Optimismo.** El líder considera los problemas y los conflictos como una oportunidad insospechada de mejoría. La actitud optimista y amable del líder infunde en la comunidad educativa confianza y deseos de mejorar. El optimismo va de la mano con una actitud positiva que se traduce en alegría, gentileza y amabilidad para con los demás.
- **Sinceridad, justicia y lealtad.** Es obvio que la credibilidad surge de tales virtudes en el comportamiento con los alumnos, con la sociedad, y con todos los miembros de la institución. Una conducta sincera y justa engendrará compromiso en la comunidad escolar. El respeto y admiración están en relación directa con la imparcialidad del líder.

El liderazgo educativo generalmente considera 3 tipos principales de liderazgo:



Ilustración 2. Tipos de Liderazgo

Elaborado por: Ruth Fabiola Montúfar Cevallos

Lo importante en el liderazgo educativo está en aumentar la influencia de la comunicación humana, que permita el fortalecimiento y mejoramiento del nivel de aprendizaje de los estudiantes.

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

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). Las características que presenta este nuevo modelo de educación en Ecuador a nivel de bachillerato son las siguientes:

1. El BGU tiene como objetivos preparar a los estudiantes:
 - a) Para la vida y la participación en una sociedad democrática.
 - b) Para el mundo laboral o del emprendimiento.
 - c) Para continuar con estudios universitarios.

2. 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:
 - a) Bachillerato en Ciencias.
 - b) Bachillerato Técnico.
3. Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.
4. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Las principales razones por las cuales Ecuador necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de bachillerato se explican a continuación.

- a) En el modelo anterior de bachillerato la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- b) El bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de los estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la que a menudo traía como consecuencia errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de bachillerato que elijan.
- c) Con el anterior modelo de bachillerato los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área, pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes

bases en Matemáticas. El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa.

- d) El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años 70, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- e) La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción post-secundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- f) Los anteriores currículos de bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

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

La reforma educativa se concibe como un proceso y consiste en la continua ampliación y reorientación del sistema educativo. Ampliarlo para que lleve sus beneficios a todos los sectores, y reorientarlo para crear en las personas una capacidad de reflexión crítica que les permita advertir su circunstancia individual y el papel que desempeñan en la colectividad. La reforma fortalece, además, los mecanismos de actualización del maestro, considerado como factor primordial de la educación, favorece la investigación y experimentación educativa, y estimula en los alumnos una actitud activa durante su aprendizaje, a fin de que se hagan responsables de su formación; capacita al educando para comprender la realidad y desarrolla en él las facultades creativas y la propia iniciativa para que esté en condiciones de continuar sus estudios e incorporarse productivamente a la sociedad. Se pretende que el educando aprenda a aprender y que permanentemente continúe superándose.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), publicada el 31 de marzo del 2011 en el Registro Oficial 417, tiene la intención de garantizar, desarrollar y profundizar los derechos y obligaciones constitucionales en el ámbito educativo, en correspondencia con los propósitos que orientan la educación en el marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y la pluriculturalidad, para lo cual contiene las regulaciones esenciales sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el modelo de gestión del Sistema Nacional de Educación ecuatoriano.

El 19 de julio del 2012 el Presidente de la República suscribió el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas, a nivel nacional. El reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI, muestra un enfoque de respeto de derechos, pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo, y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente se encuentra la exigencia del cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que no es ético presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal, lo que ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una ciudadanía más honesta, exigente y responsable.

Por su parte, el Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guíen los procesos de modernización del sistema educacional. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos, con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70% de los votantes ecuatorianos en plebiscito

nacional y luego ratificado con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Es el resultado de un proceso que en el país vienen gestándose desde el primer acuerdo nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.

Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad y el Estado.

1.3. Análisis de la persona.

En este tema se abordará el análisis de la persona en relación con la formación profesional del docente, cuya finalidad es identificar sus competencias y lograr una proyección en cuanto al nivel de profesionalización del docente.

1.3.1. Formación profesional.

La formación profesional está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente, integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario, brindando educación y capacitación socio-laboral a las personas.

El docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza, que posibiliten vincular la teoría con la práctica, en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

El diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente, las que deben ser flexibles y contextualizadas, e integrar la teoría con la práctica. Tales programas deben comprender diferentes alternativas de formación, que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto, facilitando la formación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los docentes.

1.3.1.1 Formación inicial.

La formación inicial del docente es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional. Este concepto permite caracterizar este espacio formativo como:

- a) Una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a una persona determinada ejercer una profesión.
- b) Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.
- c) Una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales, que les servirán de referencia para trabajar en una institución educativa.
- d) Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo. Esta formación otorga a los docentes una acreditación reconocida socialmente, que los habilita para ejercer una práctica profesional.

(Veeman, 1988) describe esta fase como un proceso de intenso aprendizaje del tipo ensayo-error, determinado por un principio de supervivencia y predominio del valor práctico. Así se reconoce este periodo de iniciación como el proceso de aprendizaje y adaptación de normas, valores y conductas de los profesores, a fin de conocer e ingresar a la cultura escolar que integran, y aprender a socializar para asumir su rol en la organización. La adaptación puede ser fácil cuando el profesor conoce el entorno socio-cultural donde va a laborar, pero será más difícil en culturas desconocidas, en las que tendrá que esforzarse para participar.

Así, la formación inicial tiene como finalidad preparar a docentes capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de sus estudiantes.

1.3.1.2 Formación profesional docente.

La formación profesional docente está relacionada con la capacidad de autoafirmarse y convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación profesional docente como un proceso totalizador. Sánchez señala que:

la formación profesional docente es un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, la Institución y buscando la interrelación entre las necesidades del desarrollo personal, institucional y social. (Sánchez Nuñez, 2001)

La formación profesional del docente será componente fundamental en la mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si tal desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

Acerca de la formación docente, Vaillant reconoce diversas líneas de análisis:

El pre-entrenamiento son las experiencias de enseñanza previas que los aspirantes a docente han vivido en su condición de estudiantes: los que estudian la formación inicial, que es la etapa de preparación formal en una institución específica de formación de docencia, los que se interesan por la iniciación, marcada por los primeros años de ejercicio profesional de los noveles profesores, y aquellos que consideran la formación en servicio orientada al desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza. (Vaillant, D. , 2004)

La formación profesional es importante en los docentes por cuanto abarca una serie de estudios y aprendizajes encaminados a la actualización de conocimientos cuyo propósito es desarrollar las aptitudes para la enseñanza en las aulas.

1.3.1.3 Formación técnica.

La formación técnica del docente tiene relación con la preparación de profesionales en áreas ocupacionales determinadas, que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas. Dentro de la formación técnica del docente existen varios aspectos importantes que el profesional debe considerar para desempeñar adecuadamente su labor como docente:

- a) Preparación y actualización en el ámbito pedagógico, especialmente en aquellos aspectos referidos a la planificación, didáctica, implementación y evaluación de procesos de aprendizaje y enseñanza.
- b) La formación tiene que ir encaminada a combinar la práctica con la teoría, a fin de que sea integral.
- c) Los docentes deben actualizarse constantemente en la especialidad, con el propósito no sólo de perfeccionar sus conocimientos sino para que tengan un manejo real del mundo laboral, sus nuevos métodos y modos de producción, su cultura organizacional, y sobre todo incorporar a su formación las nuevas tecnologías, a fin de influir en sus alumnos de la manera más natural posible.

1.3.1.4 Formación continua.

La formación continua del docente tiene sentido en tanto que es en la institución formadora donde se aprende a ser docente, es el maestro quien en definitiva hace posible o no la concreción de las finalidades educativas y de ahí la relevancia de su formación.

La formación continua del docente es un proceso que abre la posibilidad a cambios más sentidos en la institución, por ser más ajustados a su realidad. El proyecto de formación continua del docente se justifica ante los diagnósticos realizados desde diversa fuentes que coinciden en la necesidad de apoyar a los procesos inherentes a la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación, así como la organización e integración de los

múltiples recursos existentes en la institución. Se asumen como ejes para la formación continua:

- La mediación.
- La investigación.
- La reflexión.
- La comunidad de aprendizaje.

Por tanto, la formación continua puede ser entendida como el proceso de continuo desarrollo profesional en el que es necesario incorporar nuevos conocimientos que estén acorde con las exigencias del proceso de enseñanza-aprendizaje. En general, se pueden considerar las tres siguientes formas de aprender de manera permanente, o continua:

✓ **Aprendizaje con otros.** Se fundamenta en las siguientes prácticas metodológicas:

- Existencia de un contexto de interacción.
- Aplicación de un aprendizaje colaborativo.
- Desarrollo de tareas grupales.
- Diseño de proyectos compartidos.

✓ **Aprendizaje solo.** Se fundamenta en las siguientes prácticas metodológicas:

- Aplicación de la autoformación o autoaprendizaje.
- Desarrollo de ciclos formativos de reflexión.
- Análisis de experiencias significativas.

✓ **Aprendizaje informal.** Se trata de una variante formativa, abierta y no planificada

Respecto al tema, (De Lella, 1999) definió una serie de competencias que debe desarrollar el docente como parte de su formación continua:

- Problematizar, explicitar y debatir desde la biografía escolar previa hasta las situaciones cotidianas, las creencias, las rutinas, las resistencias, los supuestos, las relaciones sociales, los proyectos, así como los contenidos, los métodos y las técnicas.

- Reconstruir la unidad y complejidad de la propia experiencia docente contextualizada con sus implicaciones emocionales, intelectuales, relacionales, prospectivas.
- Compartir la reflexión personal crítica en ámbitos grupales, con coordinación operativa para posibilitar cambios actitudinales.
- Propiciar espacios de investigación cualitativa y con participación protagónica de los docentes, utilizando métodos diversos, entre los cuales resultan muy valiosos los etnográficos, tales como, cartas, bitácoras personales, diarios de campos, testimonios orales, casos reales o simulados, documentales, dramatizaciones, etc.

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

Es indiscutible el papel del docente como elemento determinante de la calidad educativa, consideración que pone de manifiesto la necesidad, en todo sistema educativo, de atender a la formación y actualización de sus docentes. La educación media se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial, cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, sumando esfuerzos, y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos, padres y comunidad.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Por tanto, los docentes son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica en el sistema educacional. Los cambios que experimentan, incorporan o asumen los docentes como resultado de su formación son de tres tipos: conceptuales, actitudinales y procedimentales.

En el nivel **conceptual** se genera un cambio en cuanto al concepto de profesional de la enseñanza, con ganas de aprender cosas nuevas, investigar, intercambiar experiencias, ideas y problemas, con una forma de trabajar amplia y participativa respecto a los alumnos.

En el nivel **actitudinal** se tiende al cambio de la mentalidad pedagógica de forma paulatina, mediante cambios aplicados a la práctica cotidiana del aula, los que son muy importantes, pues implican el momento de investigar en la práctica docente, dejando atrás la enseñanza transmisiva, rígida y autoritaria.

En el nivel **procedimental** se generan cambios de perspectivas con la incorporación de nuevos conceptos sobre temáticas como la organización del trabajo en el aula, el constructivismo, el valor del aprendizaje significativo, etc. Tales temáticas pasan a ser principios de procedimientos para la participación personal en la actividad formativa del docente.

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

Es de importancia fundamental que los docentes reciban una formación profesional de la mejor calidad. La capacitación profesional de los docentes en el ámbito universitario es un requisito previo, tanto para la calidad de la educación como para el progreso social. Los tipos de formación que a nivel personal debe tener un profesional de la educación se definen como:

1. **Aprender a conocer:** aprender a aprender para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida, profundizando conocimientos e innovando técnicas.
2. **Aprender a hacer:** adquirir competencias que permiten enfrentar situaciones y trabajar en equipo; aprender en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes a causa del contexto, incentivando el espíritu emprendedor.
3. **Aprender a vivir juntos:** aprender a convivir sanamente dentro de la comunidad educativa, respetando la independencia, los valores de pluralismo, la comprensión mutua y la paz, para desarrollar proyectos comunes.
4. **Aprender a ser:** desarrollar un auto-concepto de sí mismo, tener autonomía, juicio, responsabilidad, una personalidad firme y correcta, basada en valores y principios, así como respetar las individualidades de cada alumno.

Con relación a la importancia que se concede a la actitud personal del docente respecto a su formación profesional, Chavarría comenta que:

El buen maestro desarrolla un perfil equilibrado entre lo que sabe, hace, tiene y es; pero el eje de ese perfil es siempre su propio ser, lo que él es como persona, pues, como sabemos, las palabras mueven, pero el ejemplo arrastra. En toda actividad docente coexisten un currículo explícito y un currículo oculto. El primero es aquel que se explicita a través de los planes y programas de estudio, los libros de texto y las actividades escolares. El segundo, aquel que permea el trabajo diario del maestro, dejando traslucir sus personales valores y desvalores a través de su lenguaje, sus actitudes, sus sentimientos, y sus personales pensamientos y convicciones. (Chavarría, 2011)

1.3.1.7 Características de un buen docente.

Un docente que a lo largo de su desarrollo profesional se ha formado de manera integral y desempeña óptimamente su labor, presenta comúnmente las siguientes características:

- Es jovial, alegre, optimista, y tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable y comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, y convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial, no tiene preferidos ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho y en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno, es cortés, y despierta confianza.
- Respeta las opiniones de los alumnos, y no trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior ni importante, pues no pretende saberlo todo.

- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- Es servicial con sus alumnos, los ayuda a resolver sus problemas personales aunque éstos no se refieran a la escuela.

Por todo lo anterior se puede decir que un buen docente conoce la materia, planifica sus clases, permite preguntas a sus alumnos, y respeta sus opiniones, confía en su capacidad personal para desempeñar la labor docente, no teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo, y sobre todo ama a su profesión y piensa siempre en superarse.

Desde la perspectiva de Zarzar:

Un buen maestro sabe cómo propiciar en sus alumnos aprendizajes significativos, sabe cómo lograr que ellos aprendan, se preocupa por mejorar permanentemente su labor como docente y para ello estudia, investiga, asiste a cursos de formación y actualización didáctico-pedagógica. (Zarzar, 2003)

El profesional de la educación necesita elevar su compromiso de vida, proyectarse más allá de las rutinas del trabajo e involucrarse definitivamente en la reflexión para aprender y cambiar su desempeño profesional.

1.3.1.8 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza significa disponer de una serie de conocimientos necesarios en un área, así como poseer valores éticos y morales a fin de desempeñar eficientemente su labor como docente. Puede definirse como el compromiso que el docente adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, por el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad.

Hay que tener en cuenta que muchos profesores comienzan su carrera con un sentimiento social significativo y un gran compromiso, lo cual se pierde frente a las

dificultades que deben enfrentar, mezclando asuntos personales y sociales, lo que les genera frustración, por lo que a mitad del camino ya están decepcionados y cumplen de forma rutinaria su labor diaria.

Según (Paquay, 2005) pueden señalarse cuatro modelos de profesionalismo en función del rol que desempeña el docente:

- **El maestro magister o mago:** se trata del modelo intelectualista de la antigüedad que consideraba al docente como un mago que lo sabía todo y no necesitaba de una formación específica porque su carisma y sus habilidades retóricas le bastaban.
- **El maestro técnico:** se refiere a un tipo de docentes que surge con las escuelas normales, para quienes la formación se basa en la imitación a un maestro experimentado, donde las habilidades técnicas son dominantes.
- **El maestro ingeniero:** se considera que el docente es especialista en aspectos técnicos, y que utilizando las aportaciones científicas de las ciencias humanas racionaliza su práctica, por lo que su formación está a cargo de teóricos y expertos del esquema pedagógico o de la didáctica.
- **El maestro profesional reflexivo:** se considera que la dialéctica teórico-práctico es reemplazado por una dinámica de relación teórico-práctica, y así el educador se transforma en un profesional con alto potencial reflexivo, capaz de analizar sus propias prácticas, de resolver problemas e inventar estrategias que le ayuden en la enseñanza.

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

La educación formal dentro del sistema educativo nacional es la que se imparte en establecimientos autorizados, con una secuencia regular de años o ciclos lectivos, y corresponde a los diversos niveles formativos. La capacitación docente para el servicio en los niveles formativos es de gran importancia, ya que contribuye a revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, y aplicar en ellos los nuevos conocimientos adquiridos, con el consiguiente aporte por una mayor profesionalización y calidad educativa.

El proceso de capacitación se desarrolla a través de diferentes niveles formativos, cada uno de los cuales ejerce determinada influencia en los individuos que se capacitan. Así:

- **Educación Inicial.** Es la educación primera y temprana que requiere de un tratamiento específico, porque estos primeros años son decisivos ya que el niño es un ser humano en proceso de desarrollo. La Educación Inicial tiene el propósito de potencializar el desarrollo integral, como proceso que incluye la percepción, pensamiento, lenguaje, entre otros, mediante la interrelación entre todos los factores en un ambiente afectivo que permitirá al niño adquirir habilidades, hábitos y valores, así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias para su desempeño personal y social.
- **Educación Básica.** En Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de Básica hasta completar el décimo año, cuando los jóvenes estarán preparados para continuar con los estudios de Bachillerato y para participar en la vida política y social del país, conscientes de su rol como ciudadanos ecuatorianos. Permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida social.
- **Bachillerato General Unificado.** Es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación del Ecuador con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). Tiene como triple objetivo 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.
- **Educación Superior.** Constituye la cúspide del Sistema Educativo Nacional y representa la más alta aspiración de formación científica, humanística y tecnológica, dentro de la educación formal. Por su naturaleza, es fuente de orientación para la vida nacional en todas sus esferas, considerando los desafíos que plantean una necesidad en continua transformación. Tiene como propósito la formación de profesionales en todas las áreas, con el fin de contribuir al desarrollo y crecimiento económico, cultural y social, a través de la ciencia y la tecnología orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

1.4 Análisis de la tarea educativa.

En este apartado corresponde analizar todo lo relacionado con la tarea educativa que comprende las funciones del gestor educativo, del docente, de la familia y del estudiante. Según Jaramillo el análisis de la tarea educativa permite determinar:

los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones necesarias, así como identificar la naturaleza de las tareas de desempeño docente, esto es destrezas, habilidades y conocimientos, necesarios para ejercer de manera eficiente la labor educativa. (Jaramillo, F, 2012)

1.4.1 La función del gestor educativo

El gestor educativo tiene como función actuar de manera eficaz y eficiente en el cumplimiento de los objetivos propuestos, y asumir la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente es en esa esfera donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo. En este sentido el gestor educativo tiene como función:

- Dirigir la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realizar alianzas estratégicas que contribuyan al desarrollo institucional.
- Establecer sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organizar los recursos y el talento humano de acuerdo con el proyecto educativo institucional.
- Propiciar ambientes adecuados de trabajo, que favorezcan el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promover el trabajo en equipo.
- Motivar y estimular los resultados individuales y colectivos.

S. Correa, Álvarez, y A. Correa mencionan, respecto al gestor educativo, que como líder transformacional es necesario que posea:

... la capacidad de construir un liderazgo compartido fundamentado en la cultura de la participación. Según este modelo, seguirá siendo una figura como posibilitador de procesos para que los miembros de la institución alcancen los objetivos en clave de calidad; como negociador a nivel interno y externo para mantener la coherencia institucional en función de su misión, para armonizar la diversidad y como cabeza visible de la organización. (Correa, Álvarez, & Correa, 2009)

Por su parte, Longo señala que: “la gestión política es también la capacidad del gestor para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político”. (Longo, 2002)

Finalmente, y según Almeida:

En el ámbito educativo, además de las acciones generales, la gestión incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones en los órganos directivos, a la resolución de conflictos y que, evidentemente, son aspectos que no pueden quedar bajo la responsabilidad exclusiva del personal administrativo de una institución educativa. Existen, entonces, varias esferas de gestión educativa, entendidas como áreas de intervención: lo administrativo, lo curricular, el gobierno institucional, el área de servicios, y el área del desarrollo humano. La gestión educativa tiene dos frentes de actuación: por una parte debe orientarse a analizar el por qué y para qué de la actuación de los miembros involucrados, y por otra parte, implementar un conjunto de procesos de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo con eficiencia y calidad las prácticas pedagógicas y administrativas. (Almeida, 2009)

1.4.1.1 La función del docente.

La función docente es aquella que con carácter profesional implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los procesos y sus resultados, así como otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos, como son las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad y en especial de los padres de familia, y otras formativas, culturales y deportivas.

La función del docente implica ayudar a los estudiantes a "**aprender a aprender**" de manera autónoma, promover su **desarrollo cognitivo y personal** mediante actividades críticas que les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información con el uso de las TICs.

1.4.1.2 La función del entorno familiar.

La función de la familia en la educación de sus miembros niños y adolescentes ha sido objeto de mucho interés para la Psicología y la Pedagogía, especialmente en cuanto a los temas que se ocupan de la educación y el desarrollo de los educandos. La influencia familiar en la educación está dada porque la familia influye, desde muy temprano, en el desarrollo social, físico, intelectual y moral de niños y niñas, lo que se produce sobre una base emocional muy fuerte.

Esta reflexión conduce, en primer lugar, a reconocer la existencia de la influencia educativa de la familia, la que está caracterizada por su continuidad y duración. La familia es la primera escuela de cada individuo, y son los padres los primeros educadores de sus hijos. Por tanto, la familia asume un papel de mediador y facilitador en la apropiación de conocimientos, siendo su función educativa la que más profunda huella dejará, precisamente porque está llena de íntima comunicación emocional.

El mayor problema que afronta la educación en la actualidad es el abandono familiar, que afecta de manera negativa a niños y jóvenes, ya que la falta de afecto crea una inestabilidad emocional que provoca depresión, inseguridad, despreocupación y desconfianza, desorientando el normal desenvolvimiento de las personas. Esta falta de

compromiso de las familias con la educación de sus hijos es causa frecuente de deserción escolar, bajo rendimiento, malos vicios, suicidios, embarazos a edad muy temprana, y fracaso en general. Refiriéndose a ese decisivo papel de la familia, Chavarría menciona que:

La familia es, por tanto, la instancia educativa primaria, ahí donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, y por ello, "el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas. (Chavarría, 2011)

Partiendo de lo anterior, la familia se convierte en la *célula básica de la sociedad*, pues en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales. Así, desde la óptica del Derecho natural, no hay institución más cercana a la naturaleza. La familia es una sociedad simple que, apoyada de manera muy inmediata en ciertos instintos primordiales, nace espontáneamente del mero desarrollo de la vida humana.

La familia es parte fundamental de la comunidad educativa, con la misión de velar por la estabilidad física, psicológica y emocional de los alumnos en el seno del hogar.

1.4.1.3 La función del estudiante.

Con la incorporación de las TICs a la educación se produce un cambio en los modelos pedagógicos, que conlleva a que los estudiantes pasen de ser meros receptores de conocimientos a convertirse también ellos en emisores de experiencias y saberes, formando así, por tanto, parte activa del proceso de enseñanza- aprendizaje. De hecho, se les considera los verdaderos protagonistas del acto educativo, al servicio de los cuales queda pendiente el resto de las variables comprendidas en los procesos didácticos: los docentes, el material de aprendizaje y los medios tecnológicos.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto al grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo, al no

depender de límites establecidos por las instituciones educativas o por condicionamientos del espacio físico.

Una de las principales tareas del estudiante consiste en la creación de conocimientos utilizando como fuente la intervención del profesor sobre los temas de estudio, así como un amplio acceso a bancos de recursos didácticos y de información, con lo que se convierten a sí mismos en elaboradores de contenido, aumentando su autonomía, regulada por estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de aprender a aprender. (Gardner, H; Goleman, D., 1995. 1996) se refirieron a la gestión del aprendizaje como un proceso que está en continua evolución, determinando una gran variedad de “estilo de aprendizaje”, métodos o estrategias concretas que cada estudiante aplica en su empeño por adquirir conocimientos, siendo una verdad irrefutable que todas las personas no aprenden de igual modo ni a la misma velocidad.

1.4.1.4 Cómo enseñar y cómo aprender.

Cómo enseñar.

El docente a la hora de enseñar debe hacer frente a las características individuales de los estudiantes. La ayuda didáctica es el soporte que se da al estudiante en la organización del contenido del aprendizaje, mediante el uso de incentivos atencionales y motivacionales. No existe un método de enseñanza bueno o malo en términos absolutos, sino que podrá ser efectivo en la medida en que el tipo de ayuda que ofrece responda a las necesidades de los estudiantes para interpretar la situación. Es pues, el estudiante el que construye, modifica, enriquece y diversifica sus esquemas de aprendizaje.

Cómo impartir la enseñanza consiste en crear las situaciones de aprendizaje para que los esquemas de conocimiento evolucionen en un sentido determinado, proceso en el cual tiene mucha importancia la memoria comprensiva, porque es la base sobre la cual se abordan los nuevos conceptos. Cuánto más rica sea la estructura cognitiva del estudiante, mayores serán sus probabilidades para que construya aprendizajes nuevos.

Con relación a este punto, Cámara menciona que: “El aprendizaje más completo se da al enseñar a otros lo que se aprendió”. (Cámara, 2006)

Chavarría, por su parte, menciona que:

La educación es un proceso permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de cada ser humano. Es por ello que educarse significa siempre ir en busca de la excelencia personal, en la que calidad y educación siempre van emparejadas. (Chavarría, 2011)

Como aprender.

Para aprender con eficacia es importante que los estudiantes adquieran procedimientos y estrategias que les permitan ser más sistemáticos en la manera como acceden al saber, en la regulación de su trabajo, y en la valoración de sus logros, dificultades y retos. Cuando los alumnos analizan la forma en que llevan a cabo sus actividades en las clases, piensan en sus propósitos, generan alternativas de mejora, y pueden controlar su acción, con lo que estarán aprendiendo estratégicamente. Y cuando identifican y sistematizan la secuencia de los procedimientos o procesos mentales que emplearon para aprender, estarán desarrollando estrategias de aprendizaje.

A la par que desarrollan estrategias de aprendizaje, los alumnos deben fortalecer técnicas y hábitos de estudio útiles para su trabajo en todas las asignaturas, las técnicas y los hábitos de estudio son importantes de abordar en función del desarrollo de las estrategias de aprendizaje.

El trabajo en equipo es una de las estrategias para aprender, lo que implica la importancia de desarrollar un aprendizaje colaborativo con la participación social, apoyo solidario, y la creación de redes de trabajo y acompañamiento. El trabajo por proyectos tiene beneficios claros para el aprendizaje de los alumnos, promueve la aplicación integrada de conocimientos y que los alumnos reconozcan y aprovechen sus experiencias, saberes e intereses. En este sentido, se espera que la autonomía se construya bajo la orientación pedagógica de los profesores, quienes disponen de mayor experiencia y recursos en el tema de aprender a aprender, y no que sea un producto del azar.

El enseñar y aprender es según un trabajo en equipo entre docentes y estudiantes, mediante la aplicación de varias estrategias y técnicas que realizadas en conjunto darán como resultado un proceso de enseñanza-aprendizaje significativo.

1.5 Cursos de formación.

Los cursos de formación son considerados un aspecto importante dentro de la formación profesional del docente, ya que mediante su continua formación el profesional podrá desempeñar con eficiencia y calidad en su gestión educativa. Si los docentes acceden a una formación permanente podrán estar al día con métodos y prácticas pedagógicas que favorezcan el aprendizaje de los alumnos dentro del contexto donde se forman futuros profesionales que guíen el desarrollo armónico y productivo del país.

1.5.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para potencializar el desarrollo profesional dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de los cuales es necesarios para cumplir con la labor docente eficazmente. La importancia de la capacitación y actualización de los docentes se puede considerar un factor fundamental debido a que en el mundo actual la ciencia y la tecnología avanzan a pasos agigantados. Su importancia también radica en cambiar la actitud y conducta del docente, incrementar sus habilidades y destrezas, haciendo que su metodología didáctica sea congruente con los nuevos tiempos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2000) “los docentes continúan desempeñando hoy en día, y previsiblemente en el futuro, la función central de la autoridad educativa”. Por su parte, Day señala que:

Para mejorar las escuelas se debe estar preparados para invertir en el desarrollo profesional, y para mejorar en los docentes su desarrollo profesional, esto debe establecerse en el contexto del desarrollo institucional. (Day, 2005)

La capacitación docente es un factor de primer orden en la gestión por la calidad educativa. El Ministerio de Educación ecuatoriano ha establecido cuatro tipos de estándares para medir la calidad educativa:

- Los **estándares de aprendizaje** se orientan a determinar cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben caracterizar a un estudiante.
- Los **estándares de desempeño directivo** establecen qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes.
- Los **estándares de desempeño docente** precisan cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.
- Los **estándares de gestión escolar** establecen indicadores para regir los procesos en las instituciones educativas, a fin de que se aproximen a su funcionamiento ideal.

De tal modo, lo más importante con el nuevo referente innovador en la educación es la necesidad de actualización que lleva al docente a transformarse y a construir nuevos saberes.

1.5.2 Ventajas e inconvenientes.

(Delors, 1996) señala que los docentes en la educación tienen que adaptarse en todo momento a los cambios de la sociedad, sin dejar de transmitir el saber adquirido, los principios y los frutos de su experiencia. Se trata de una misión que conlleva considerables ventajas, así como también inconvenientes.

Con relación a las ventajas, la preparación docente permite tanto aprender a conocer, como aprender a hacer, mientras que entre los inconvenientes más frecuentes para la capacitación figura la falta de tiempo o de espacios específicos para participar en cursos de su interés, La siguiente tabla resume estos principales aspectos de la capacitación docente:

Ilustración 3. Ventajas e inconvenientes de la preparación en los docentes

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> • Su estructura es flexible, permite incorporar los conocimientos de especialidades que no están incluidas en los planes de estudios ante las necesidades cambiantes de la sociedad y el desarrollo científico-técnico. • Se organizan por un sistema de ideas rectoras o elementos que revelan los rasgos esenciales de la materia de enseñanza. Ello contribuye a garantizar la relación objetivo-contenido-método-evaluación. Por lo tanto, permiten desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje con mayor eficiencia y facilitan su dirección y control. • Están basados en la síntesis interdisciplinaria, que consiste en concentrar la materia de enseñanza priorizando los conocimientos fundamentales de varias disciplinas que se interrelacionan con un objetivo común. <ul style="list-style-type: none"> ○ Esto evita el enciclopedismo o la acumulación exagerada del contenido de enseñanza, con detalles y repeticiones innecesarias; elimina las contradicciones entre las disciplinas y proporciona a los profesores de distintas especialidades un marco adecuado para intercambiar experiencias. ○ Facilitan a los estudiantes la generalización, sistematización e integración de los conocimientos y presentan una visión más general e integral del ser humano como un todo único, en estado de salud y enfermedad y en relación con el medio que lo rodea. 	<ul style="list-style-type: none"> • La resistencia de algunos profesores al cambio, pues están habituados a un modo de enseñanza distinto y esta variante requiere cierta preparación y adaptación. • Falta de profesores preparados integralmente para desarrollar la docencia integrada en determinadas materias de enseñanza. • Falta de literatura docente apropiada, consistente en textos básicos integrados que satisfagan los objetivos que se desean alcanzar. • Falta de laboratorios multidisciplinares para la enseñanza práctica integrada en las materias de ciencias básicas

Fuente: Day, C. (2005).

Elaborado por: Ruth Fabiola Montúfar Cevallos

1.5.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El primer paso para diseñar un curso de formación es saber a quién va dirigido, saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación, así como definir sus objetivos: ¿qué se quiere que los docentes dominen al concluir el curso?, ¿qué habilidades o conocimientos deben alcanzar cuando hayan desarrollado todas las etapas de la formación? Si los que diseñan cursos de formación no tienen claro qué pretenden conseguir con los mismos, estarán cometiendo un error de considerables proporciones.

Cuando el diseño del curso esté ya claro se decidirá su planificación, si se va a realizar un curso homogéneo con actividades comunes y seguimiento al unísono, o si se va a permitir que los docentes que puedan pautar sus tiempos de aprendizaje. En un curso presencial es mucho más complicado, pero usando diferentes plataformas virtuales

se pueden planificar de forma sencilla actividades de refuerzo, consolidación y ampliación, con lo que se pretende que sean los propios docentes quienes gestionen sus tiempos de inicio y final del curso, pero con suficientes alternativas para que los puedan flexibilizar a lo largo de su desarrollo. Se establece un calendario para el desarrollo del curso de formación, con una planificación adaptable para absorber cambios que no se puedan prever.

En cuanto al asunto de los recursos, se gestionarán los diferentes materiales que se requieran para el curso de formación, de modo que sean adecuados y se correspondan con los contenidos que se impartirán. Moreno define que los recursos didácticos son

todos aquellos elementos que se conjugan con la intención de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice de la mejor manera. Dentro del panorama de los recursos didácticos podemos distinguir recursos materiales y no materiales. (Moreno, 2003)

Los recursos didácticos materiales son aquellos medios que se utilizan para proporcionar al alumno las experiencias sensoriales convenientes en una introducción natural y segura del conocimiento. Pueden ser impresos, audiovisuales e informáticos. Los recursos no materiales son aquellos que usa el profesor como parte del accionar educativo, tales como: técnicas activas para la motivación, y métodos y procedimientos que se emplean para lograr la adecuada asimilación del conocimiento, entre otros. En la proyección, diseño, planificación e implementación de cursos formativos para los docentes es indispensable considerar estas variantes de recursos, que constituirían lo esencial de la capacitación profesional.

La implementación de cursos formativos para los docentes es una de las tareas de máxima prioridad en las instituciones educativas que persiguen estimular la excelencia, apoyando el desarrollo y la capacitación de sus docentes. Las autoridades tienen que ser capaces de dominar conocimientos, desarrollar habilidades y competencias, como: vocación de servicio, creatividad, optimismo, humildad, sinceridad, justicia, lealtad, comunicación asertiva, amor a la educación, y conocimientos basados en: educación, administración y formación humanística.

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

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, el camino que recorra habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece a la necesidad de contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar críticamente sobre su desempeño profesional. Según Mota:

La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto. (Mota, 2007)

Es importante que los docentes que trabajan en instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión sobre si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico, que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de la nueva sociedad, donde lo constante es el cambio. Ante esta realidad se hace necesaria una reconfiguración del rol del docente, cuya nueva contextualización debe emerger de una visión filosófica y deontológica, estando a la vez articulada al progreso de los estudiantes.

Tal situación implica retos para el profesor, primero que todo por tener que encontrarse consigo mismo, y por la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio en que se desenvuelven sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador, y contar con los elementos conceptuales, pedagógicos y didácticos que le permitan profundizarlos y aplicarlos en permanente actualización.

CAPITULO: 2 METODOLOGIA

2.1 Contexto

El micro contexto de la investigación fue la institución educativa Colegio Particular “Saint Patrick”, que se encuentra en una zona urbana en la ciudad de Quito. El tipo de institución es particular mixta, ofrece el Bachillerato en Ciencias, con capacidad para 200 estudiantes. Su estructura organizacional está conformada por un área de dirección, área administrativa, y área pedagógica con docentes calificados.



Ilustración 4. Colegio Saint Patrick

Foto: Ruth Fabiola Montúfar Cevallos

A nivel macro, el contexto educativo en Ecuador persigue mejorar la calidad de la educación según los lineamientos enmarcados en el plan de desarrollo nacional, y asegurar que la calidad y calidez educativas sean efectivas. El Ministerio de Educación ha propuesto estándares de calidad educativa con el propósito de fomentar un liderazgo pedagógico que permita alcanzar aprendizajes significativos como resultado del desempeño profesional. Estas acciones han propiciado un mayor nivel de conciencia en el ámbito educativo, como base del cambio para transformar los modelos pedagógicos tradicionales, y sustituirlos innovadoramente por una metodología basada en la inserción dinámica y participativa de los alumnos.

La incorporación de las novedosas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en el quehacer educativo ha facilitado la aplicación de modernas

metodologías educativas, como tendencias actuales que definen las necesidades de capacitación y formación profesional docente.

Tabla No 1. Tipo de institución

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	15	100%
Particular		
Fiscomisional		
Municipal		
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Como se aprecia, los 15 docentes encuestados reconocen al tipo de institución como particular, para el 100% de las respuestas. Esta característica del centro educativo es frecuente en la sociedad actual, donde a los empeños estatales se une la dedicación de capital privado para brindar servicios educativos de calidad a determinados segmentos de la población.

Tabla No 2. Tipo de bachillerato que ofrece

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	15	100
Bachillerato Técnico		
Total	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

El total de los docentes encuestados reconoce como en Ciencias al tipo de bachillerato que se imparte en la institución, lo cual marca la especialización del centro educativo según las proyecciones del Bachillerato General Unificado ecuatoriano. Esto favorece la especialización de los docentes en función del tipo de enseñanza que imparten a los alumnos.

2.2 Participantes

En esta investigación participaron 15 docentes de la institución educativa, incluyendo a su Directora, quienes fueron objeto de las herramientas durante la indagación de campo con la aplicación de encuestas, para lo cual fueron muy receptivos y cooperativos. La composición del personal docente de la institución es la siguiente: 1 Directora, 1 Inspector, 15 Profesores.

Tabla No 3. Género

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	33.33%
Femenino	9	60%
No contesta	1	6.66%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
Elaboración: La Investigadora.
Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

El 60% del total de docentes encuestados pertenece al género femenino, lo cual es tendencia habitual en el sector educacional, donde la presencia de las mujeres contribuye a que el servicio educativo esté dotado de calidez y atención esmerada.

Tabla No 4. Estado civil

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	33.33%
Casado	8	53.33%
Viudo	0	0%
Divorciado	2	13.3%
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
Elaboración: La Investigadora.
Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La mayor parte de los docentes encuestados (53.33%) son casados, lo que puede aportarles un elemento de estabilidad familiar, que se revierte en el desempeño profesional, por ser personas ya en su madurez y con sentido de responsabilidad.

Tabla No 5. Edad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 20 – 30 años	2	13.33%
De 31 - 40 años	9	60%
De 41 – 50 años	4	26.66%
De 51 – 60 años	0	0
De 61 – 70 años	0	0
Más de 71 anos	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La gran mayoría de los docentes encuestados tiene menos de 41 años, y solo 4 de ellos pasa de esa edad, mientras que otros 2 no rebasan los 30 años. Esto permite comprobar que la juventud predomina en el equipo docente de la institución, lo que es un elemento favorable para acometer proyectos de capacitación y superación profesional.

Tabla No 6. Cargo que desempeña

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Docente	12	80%
Técnico docente	1	6.66%
Docente con funciones administrativas	1	6.66%
No contesta	1	6.66%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Del total de docentes encuestados el 80% se dedica a cargos directamente vinculados con la didáctica en las aulas, mientras que los restantes ocupan funciones técnicas y administrativas, y uno no contesta la pregunta. Esta tendencia mayoritaria favorece el desarrollo de cursos de formación profesional vinculados con la pedagogía, por estar relacionados con el desempeño laboral de los posibles participantes.

Tabla No 7. Tipo de relación laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	13	86.66%
Nombramiento	0	0%
Contratación ocasional	1	6.66%
Reemplazo	0	0%
No contesta	1	6.66%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La gran mayoría de los docentes encuestados posee una relación laboral con la institución basada en la contratación indefinida, lo cual puede asegurar estabilidad en el desempeño de sus funciones, favoreciendo la planificación y participación en cursos de superación profesional. Solo uno de los encuestados tiene contratación ocasional, lo cual puede desestabilizar su disposición a superarse en la institución.

Tabla No 8. Tiempo de dedicación

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	14	93.3%
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	1	6.66%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La inmensa mayoría de los docentes encuestados (93,3%) se dedica a tiempo completo a la labor educativa en la institución lo cual resulta un elemento a favor de poder desarrollar con ellos proyectos de superación/capacitación profesional, como parte de la ocupación de su tiempo laboral.

Tabla No 9. Nivel más alto de formación académica que posee

Opciones	Femeninos		Masculinos	
	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior				
Lic., Ing., Eco., Arq., etc (3er nivel)	9	60%	6	40%
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4° nivel)				
PhD (4° nivel)				
Otro nivel				
No contesta				

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Del total de docentes encuestados, todos expresan poseer 3er nivel de titulación, que debe suponerse sea sobre todo como Licenciados en Educación. De ellos el 60% son mujeres y el 40% son hombres, lo que se relaciona con los resultados tabulados para el balance de géneros en la pregunta 3. El hecho de que todos los docentes posean titulación superior favorece el desarrollo de cursos de superación profesional en la institución educativa.

2.3 Recursos

Los recursos de diversa índole que fueron empleados en el desarrollo de la investigación se exponen a continuación:

2.3.1 Talento humano

- Docentes
- Rectora
- Inspector
- Investigadora
- Directora de Tesis

2.3.2 Materiales

- Impresión de encuestas
- Computadora para procesamiento de la información

- Materiales de escritorio
- Internet

2.3.3 Económicos

Renglones	Costo unitario
Transportación	20,00
Impresos	40,00
Tinta de impresión	
Hojas de papel	
Internet	
CDs y flash memory	
Encuadernación	10,00
Alimentación	25,00
Otros gastos	20,00
TOTAL	105,00

Elaboración: La Investigadora.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, que se produce dentro de las condiciones habituales de la realidad objeto de estudio, teniendo las siguientes características:

- Es un estudio **transversal**, puesto que recoge datos en un momento único.
- Es **exploratoria**, ya que realiza una exploración inicial mediante la encuesta aplicada a los docentes para obtener datos relevantes para el estudio.
- Es **descriptiva**, ya que se hace una descripción de los datos recolectados mediante la aplicación de la encuesta a los docentes.

La presente investigación estuvo basada en un enfoque **cuantitativo**, con información numérica, que fue tabulada y presentada en tablas estadísticas para ser sometida a evaluación **cualitativa** para determinar las reales necesidades de formación existentes en la institución investigada. Por eso la investigación también es de tipo

socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico de la realidad institucional y la aportación de soluciones al problema detectado, lo cual tiene gran importancia en el plano de la gestión educacional.

2.3.2 Métodos de investigación

En el desarrollo de la investigación se aplicaron varios métodos para obtener resultados según los objetivos planteados:

- **Método deductivo.** En él se derivaron aspectos específicos desde las leyes, teorías o normas generales, esto es de lo universal a lo particular. En la investigación se aplicó el método al tomar en conceptos y procedimientos para la formación docente, aplicados tanto en el país como en el exterior.
- **Método inductivo.** Se partió de los conocimientos específicos para encontrar las generalidades correspondientes que pueden ser convertidas en ley, esto es de lo particular a lo universal. En la investigación se aplicó al resumir los resultados de la indagación de campo, a fin de realizar el análisis correspondiente a cada pregunta del cuestionario.
- **Método estadístico.** Se empleó para la constatación y validación numérica de los resultados obtenidos con la aplicación de encuestas.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

En la investigación se aplicaron técnicas documentales y de campo. La primera consistió en la búsqueda de información relevante en textos de diversos tipos, tanto impresos como virtuales, que contribuyeron a sustentar los enfoques teóricos y experienciales de la investigación. En cuanto a la técnica de campo, consistente en la indagación directamente en el contexto investigado, se aplicó la **encuesta** para la recogida de información por medio de preguntas expuestas en un cuestionario.

2.4.2 Instrumentos de investigación

Para la recolección de datos mediante la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa se aplicó el cuestionario convenientemente orientado tras su validación por parte del equipo nacional de planificación del proyecto titulado “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de instituciones educativas de Ecuador”, contextualizado al entorno nacional por la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5 Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación, la investigadora aplicó el siguiente procedimiento básico:

1. Solicitud dirigida a la Sra. Rectora del Colegio Particular “Saint Patrick”.
2. Encuesta a los docentes de Bachillerato del Colegio Particular “Saint Patrick”.
3. Tabulación de los datos obtenidos.
4. Análisis de resultados.
5. Estructuración de la propuesta a partir de las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Tabla No 10. ¿Su titulación tiene relación con el ámbito educativo?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en Educación (diferentes menciones)	9	60%
Doctor en Educación	0	0
Psicólogo educativo	1	6.66%
Psicopedagogo	1	6.66%
Otro ámbito	4	26.66%
No contesta	0	0
Total	15	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La gran mayoría de los docentes encuestados (el 60%) tiene titulación de 3er Nivel vinculada al ámbito educativo, y otros 4 la tienen relacionada con otros ámbitos del nivel superior. Este resultado permite vislumbrar buenas posibilidades para que en la institución educativa se lleven a cabo proyectos de capacitación en el área pedagógica, incluso con la participación de otros profesionales como psicólogo educativo y psicopedagogo.

Tabla No. 11. ¿Su titulación tiene relación con otras profesiones?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	4	26.66%
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	0	0
Total	4	26.66%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

El total de 4 profesionales no vinculados al ámbito educativo tienen titulación de 3er Nivel como ingenieros (en especialidades que no se especifican). De cualquier modo, lo significativo de estos resultados es que el 100% de los docentes encuestados en la institución son profesionales con formación universitaria, lo que propicia el desarrollo de programas de superación y capacitación con ellos.

Tabla No. 12. Si posee titulación de postgrado, esta tiene relación con...

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	0	0
Otros ámbitos	0	0
No contesta	15	100%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
Elaboración: La Investigadora.
Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Como se muestra en la tabla No. 9, la totalidad de los docentes encuestados tiene solo titulación de 3er Nivel, y ninguno cuenta con titulación de postgrado (especialización, maestrías...), por lo que en su totalidad no contestan a esta pregunta. Esta situación puede considerarse como una debilidad de la institución, ya que se requiere estimular las vías de superación profesional de sus docentes para que realicen estudios de postgrado.

Tabla No. 13. ¿Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de 4to Nivel?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	86.66%
No	1	6,66%
No contesta	1	6.66%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
Elaboración: La Investigadora.
Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Del total de los encuestados al 86.66% le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de 4to Nivel, lo que es favorable para la promoción

de vías de formación profesional en la institución. Es necesario trabajar con los 2 docentes restantes para motivarlos en este sentido, considerando sobre todo que como se evidencia en la tabla No. 5, se trata de profesionales jóvenes.

Tabla No. 14. ¿En qué le gustaría capacitarse?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	7	46.66%
PhD	0	0
Otro ámbito	6	40%
No contesta	2	13.33%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La mayoría de los docentes encuestados (el 46.66%) expresa su deseo de capacitarse cursando una maestría, mientras que para el 40% lo atractivo son opciones en otro ámbito, y 2 de los encuestados no contesta la pregunta. El total de 13 docentes interesados en superarse corresponde con las respuestas que aparecen en la tabla No. 13, donde igual cantidad expresa que sí consideran atractiva una formación de 4to Nivel.

Tabla No. 15. ¿Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	93.33%
No	1	6.66%
No contesta	0	0
Total	15	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Favorablemente, el 93.33% de los encuestados considera importante seguir su capacitación en temas educativos. Pero, el hecho de que en esta pregunta no se obtuvo absoluta unanimidad puede estimarse como una debilidad que la institución educativa tiene que atender, ya que se impone la necesidad de que para todos sus docentes sea importante emprender acciones de superación profesional.

Tabla No. 16. ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	2	13.33%
Semipresencial	5	33.33%
A distancia	0	0
Virtual-Internet	6	40%
Presencial y semipresencial	1	6.66%
Semipresencial y a distancia	0	0
Distancia y virtual	0	0
No contesta	1	6.66%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La mayoría (el 40%) de los docentes encuestados prefiere recibir capacitación de forma virtual; también esta última opción fue favorecida por el 33.33% del total, por lo que se muestra con el total de las mayores preferencias, lo cual es indispensable tener en cuenta al momento de realizar la planificación de un curso de superación profesional para la institución educativa.

Tabla No. 17. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, ¿en qué horarios le gustaría?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes		
Fines de semana		
No contesta		
Total		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La inmensa mayoría (el 86.66%) del total de docentes encuestados prefiere capacitarse en la modalidad de cursos presenciales o semipresenciales los fines de semana, con lo

que expresan su disposición a sacrificar parte de su tiempo de descanso para la superación profesional. Esto debe tenerse en cuenta por la institución educativa al momento de planificar proyectos de capacitación para sus docentes.

Tabla No. 18. ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	0	0
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y Educación	0	0
Gerencia/Gestión educativa	0	0
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	4	26.66%
Diseño y recursos didácticos	0	0
Evaluación del aprendizaje	1	6.66%
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0
Formación en temas de mi especialidad	0	0
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	10	66.66%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La gran mayoría de los docentes encuestados (el 66.66%) expresa su preferencia por capacitarse sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en la educación, mientras que 4 de ellos prefieren formarse en metodología y recursos didácticos. Se aprecia un interés de los docentes por recibir capacitación en temas aplicables a su desempeño educativo, lo que expresa su interés por elevar los resultados de su gestión educativa, información que debe presidir todo propósito de implementar capacitaciones profesionales en el centro educativo. De

cualquier modo, la relación de temáticas que se propone en la tabla es altamente significativa para la labor pedagógica, por lo que convendría que en la institución educativa se promoviese las otras opciones con la impartición de varios cursos que puedan ser seleccionados por los docentes en etapas sucesivas, contribuyendo de ese modo a elevar significativamente la calidad de su desempeño profesional.

Tabla No. 19. ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	10	66.66%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	5	33.33%
Falta de información	0	0
Falta de apoyo por parte de autoridades de la institución	0	0
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	0	0
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
Elaboración: La Investigadora.
Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Lamentablemente, entre la falta de tiempo (con el 66.66%) y los altos costos de los cursos o capacitaciones (con el 33.33%) se totalizan las razones que obstaculizan el acceso a la capacitación para los docentes encuestados en la institución, lo cual tiene que ser considerado como una grave debilidad que debe ser atendida y resuelta, si se aspira a estimular la formación profesional de los docentes.

Tabla No. 20. ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a un curso de capacitación?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	11	73.33%
El prestigio del ponente	4	26.66%
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorece mi ascenso profesional	0	0
La facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Evidentemente que es su relación con la actividad docente lo que hace motivante un curso para la participación de los docentes, según el 73.33% de las respuestas dadas. Otros 4 participantes atribuye al prestigio del ponente su grado de interés para participar. Estos aspectos deben ser tomados en cuenta al momento de planificar cursos de superación profesional en la institución, a fin de captar el interés de la mayor cantidad de docentes para participar en ellos.

Tabla No. 21. ¿Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	9	60%
Falta de cualificación profesional	1	6.66%
Necesidades de capacitación continua y permanente	1	6.66%
Actualización de leyes y reglamentos	1	6.66%
Requerimientos personales	3	20%
TOTAL	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Aun cuando todas las opciones recibieron respuestas por los docentes encuestados, la gran mayoría de ellos (el 90%) afirma que la aparición de nuevas tecnologías es el principal motivo que justifica la impartición de capacitaciones en el ámbito educativo, lo

que se relaciona con la necesidad de perfeccionar los procesos de enseñanza-aprendizaje con el uso de más efectivos recursos didácticos derivados de las TICs.

Tabla No. 22. ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/práctico	2	13.33%
Ambos	11	79.33%
No contesta	2	13.33%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La combinación de aspectos técnicos/prácticos con otros puramente teóricos recibe la mayor preferencia en las respuestas de los docentes encuestados en la institución, como los que mayor importancia poseen para la implementación de un curso de capacitación profesional. De ese modo los docentes expresan su preferencia por el tratamiento de recursos que les propicien un mejor desempeño didáctico en las aulas frente a sus alumnos, aplicando estrategias y procedimientos pedagógicos de avanzada, como es característico de la educación moderna.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Esta sección del cuestionario se propone determinar criterios con la autoevaluación de los docentes encuestados sobre elementos de su desempeño profesional pedagógico, para lo cual se aplica una escala del 1 al 5, donde el valor 1 indica la menor calificación, y el valor 5 la máxima. NC significa No contesta.

Tabla No. 23. La persona en el contexto formativo

Opciones	1	2	3	4	5	NC	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes			2	10	3		15
2.La formación académica que recibí es adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país		1	4	8	2		15
3.Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos			3	10	2		15
4.Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida				8	7		15
5.Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución			2	8	5		15
6.La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes		1	3	6	5		15

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Como se aprecia, el valor 4 (que equivale a *Mucho*) es el que recibe la mayor cantidad de respuestas por parte de los docentes encuestados en la institución, lo que indica que ellos tienen una autoevaluación muy positiva sobre su desempeño académico. Las opciones *Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes*, y *Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos*, son las que alcanzan las más altas puntuaciones, con lo que reafirman su capacidad para interactuar con sus alumnos y con las planificaciones de la institución en función de sus objetivos pedagógicos.

3.2.2 La organización y la formación

Esta sección del cuestionario se propone determinar criterios con la autoevaluación de los docentes encuestados sobre elementos vinculados con el quehacer institucional y su influencia en la formación profesional, para lo cual se aplica una escala del 1 al 5, donde el valor 1 indica la menor calificación, y el valor 5 la máxima. NC significa No contesta.

Tabla No. 24. La organización y la formación

Opciones	1	2	3	4	5	NC	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor		1		11	3		15
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	8	6		15
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			3	7	5		15
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			3	8	4		15
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			6	3	6		15
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		1	3	6	5		15

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Como se aprecia, el valor 4 (que equivale a *Mucho*) es el que recibe la mayor cantidad de respuestas por parte de los docentes encuestados en la institución, lo que indica que ellos tienen una autoevaluación muy positiva sobre el papel de la organización en función de la formación. Las opciones *Describe las funciones y cualidades del tutor*, *Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula*, y *Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente*, son las que alcanzan las más altas puntuaciones, con lo que reafirman su capacidad para interactuar con sus alumnos y con las planificaciones de la institución en función de sus objetivos pedagógicos.

Tabla 25. ¿La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	73.33%
No	4	26.66%
No contesta	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

La gran mayoría de los docentes encuestados (el 73.33%) afirma que sí se han propiciado cursos de capacitación en la institución educativa durante los dos últimos años, lo cual evidencia interés por la superación de sus profesionales. De todos modos, es importante amplificar estos resultados comparándolos con niveles de participación y amplificándolos con información sobre temáticas tratadas.

Tabla No. 26. ¿Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	46.66%
No	7	46.66%
No contesta	1	6.66%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
 Elaboración: La Investigadora.
 Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Las respuestas en esta pregunta se muestran divididas, lo que expresa falta de una adecuada información por parte de los docentes encuestados respecto al tema tratado. Este nivel de incertidumbre tributa más a favor de que no se estén propiciando cursos actualmente, y por esa razón se desconoce la respuesta.

Tabla No. 27. ¿Los cursos se realizan en función de...?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	9	60%
Necesidades de actualización curricular	0	0
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	6	40%
Reforma curricular	0	0
Planificación y programación curricular	0	0
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
 Elaboración: La Investigadora.
 Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La gran mayoría (el 60%) de los docentes encuestados afirma que los cursos que se han implementado en la institución (según se refleja en la tabla 14) se realizaron con temáticas por áreas de conocimiento, mientras que el otro 40% los atribuye a asignaturas que se imparten. Esto refleja un particular interés por dirigir la capacitación a temas directamente vinculados con el desempeño profesional pedagógico de los docentes, con lo que se incrementa el interés de los mismos por participar.

Tabla No. 28. ¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	20%
Casi siempre	6	40%
A veces	6	40%
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Casi siempre y *A veces* son las opciones más respondidas por los docentes encuestados en cuanto a si los directivos de la institución educativa fomentan la participación en cursos de formación de manera permanente. Estas respuestas brindan un criterio positivo sobre la gestión directiva para impulsar y asegurar la capacitación y formación profesional.

3.2.3 La tarea educativa

Esta sección del cuestionario se propone determinar criterios con la autoevaluación de los docentes encuestados sobre elementos vinculados con su quehacer didáctico y pedagógico frente a los alumnos, para lo cual se aplica una escala del 1 al 5, donde el valor 1 indica la menor calificación, y el valor 5 la máxima. NC significa No contesta.

Tabla No. 29. La tarea educativa

Opciones	1	2	3	4	5	NC	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.			1	9	5		15
2. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			1	7	7		15
3. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante			3	7	5		15
4. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			3	5	7		15
5. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica			2	7	6		15

de la propia asignatura							
6.Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			1	10	4		15

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

Como se aprecia, el valor 4 (que equivale a *Mucho*) es el que recibe la mayor cantidad de respuestas por parte de los docentes encuestados en la institución, lo que indica que ellos tienen una autoevaluación muy positiva sobre el cumplimiento de su tarea educativa en su desempeño didáctico con los alumnos. Las opciones *Utiliza adecuadamente la técnica expositiva*, y *Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación*, son las que alcanzan las más altas puntuaciones, con lo que reafirman su capacidad para interactuar con sus alumnos y con las planificaciones de la institución en función de sus objetivos pedagógicos.

Tabla No. 30. ¿Las materias que imparten tienen relación con su formación?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	86.66%
No	0	0
No contesta	2	13.33%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.

Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La gran mayoría de los docentes encuestados (el 86.66%) opina que las materias que imparten en su desempeño docente están relacionadas con su formación profesional, lo cual contribuye a que sientan interés y confianza en su labor, pero también que se preocupen por incrementar sus conocimientos al respecto, a fin de a

lcanzar cada vez superiores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla No. 31. Año de bachillerato en las que imparte asignaturas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer años	0	0
Primero y Segundo años	4	26.66%
Segundo y Tercer años	6	40%
Primer año	0	0
Segundo año	3	20%
Tercer año	2	13.33%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
 Elaboración: La Investigadora.
 Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

El 40% de los docentes encuestados se desempeña en los años segundo y tercero de bachillerato en la institución educativa, de modo que alternan en ambos cursos, lo cual les plantea mayores exigencias para saber discriminar los contenidos y evaluaciones a los alumnos, razón que puede imponerles la necesidad de una mayor capacitación profesional, en materias didácticas y pedagógicas, así como para el dominio de las temáticas a impartir.

3.3 Los cursos de formación

Tabla No. 32. Número de cursos a los que ha asistido

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	0	0
De 6 a 10	13	86.66%
De 11 a 15	2	13.33%
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".

Elaboración: La Investigadora.
Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La gran mayoría (el 86.66%) de los docentes encuestados refiere haber participado en una cantidad de 6 a 10 cursos de formación durante el período de 2 años, lo que es un promedio bastante satisfactorio, pues brinda un promedio de un curso cada 4 meses.

Tabla No. 33. Totalización en horas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0
26-50 horas	0	0
51-75 horas	8	53.33%
76-100 horas	2	13.33%
Más de 76 horas	5	33.33%
No contesta	0	0
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
Elaboración: La Investigadora.
Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

El total de horas dedicadas a capacitación, según las respuestas de los docentes encuestados, está entre 51 y 75 durante el tiempo evaluado de 2 años. Esto comparado con el total de cursos elegido en la tabla anterior (de 6 a 10) da un promedio de aproximadamente 8 horas por cada uno, que es insuficiente en general.

Tabla No. 34. ¿Hace qué tiempo lo realizó?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	0	0
De 6 a 10 meses	0	0
De 11 a 15 meses	7	46.66%
De 16 a 20 meses	8	53.33%
De 21 a 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
Elaboración: La Investigadora.
Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La mayoría (el 53.33%) de los docentes encuestados respondieron que han sido capacitados entre 16 y 20 meses, de estos (el 46.66%) manifestó que asistieron a cursos que duraron entre 11 y 15 meses, por lo tanto la realidad arroja un periodo de tiempo extenso, definiendo este panorama como una debilidad a resolverse.

Tabla No. 35. ¿Este curso lo hizo con el auspicio de...?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Del Gobierno	5	33.33%
De la institución donde labora	2	13.33%
Beca	0	0
Por cuenta propia	8	53.33%
Otro auspicio	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio "Saint Patrick".
 Elaboración: La Investigadora.
 Asesoría: Mgs. Fabián Jaramillo.

La mayoría de los docentes encuestados (el 53.33%) asumió por cuenta propia la participación en un curso de superación, mientras que otros 5 lo hicieron con auspicio del Gobierno, y los 2 restantes por la institución educativa. Es evidente que se requiere incrementar los auspicios a la superación profesional de los docentes para propiciarles su participación, que no dependa de sus recursos económicos personales.

CAPITULO: 4 CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso

FORMACIÓN DE COMPETENCIAS SOBRE EL USO DE LAS TICs POR LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO “SAINT PATRICK”

Fundamentación

Aprender a integrar las nuevas tecnologías en el aula puede provocar frecuentes frustraciones en los docentes, debido a la falta de formación especializada. Las instituciones educativas han invertido en computadoras y demás soportes informáticos en las aulas, de modo que ahora el profesor dispone de potentes herramientas para enseñar y colaborar con sus estudiantes, pero es frecuente presenciar enfoques equivocados en el uso de las TICs.

La finalidad del curso que se propone es que los docentes participantes desarrollen habilidades técnicas que les permitan incorporar la moderna tecnología a sus clases, siendo capaces de crear significativas experiencias de aprendizaje, que despierten la motivación y participación activa de los estudiantes. Adicionalmente descubrirán el gran potencial de las TICs respecto a la productividad y la organización personal, el manejo de contenidos, el consumo de información, la creación de presentaciones y tutoriales multimedia, y el aporte de la creatividad al momento de compartir con los estudiantes sobre un tema de estudios.

En el curso todas las sesiones de formación estarán apoyadas con videos tutoriales y presentaciones multimedia, además de introducir numerosas prácticas y participaciones a través de foros y tutorías.

4.2 Modalidad de estudios

El programa formativo se desarrollará con la modalidad virtual de estudios, mediante enlaces por Internet que permitan generalizar entre los participantes el abordaje de tutoriales y materiales multimedia, con la finalidad de superar las barreras del tiempo y que los docentes puedan aprovechar al máximo esta posibilidad de formación.

4.3 Objetivos

- Desarrollar técnicas, destrezas y habilidades en los docentes de bachillerato con el fin de que planteen y ejecuten clases en las cuales se emplee la tecnología multimedia, la utilización de esta servirá como estímulo motivacional con el cual los educandos participarán más activamente en las clases.
- Aprovechar el potencial de las nuevas tecnologías para conseguir un mayor nivel de motivación, colaboración y aprendizaje en el aula con los estudiantes.
- Incorporar una metodología de trabajo altamente productiva y eficaz para la preparación de clases y proyectos de aula.
- Integrar la tecnología móvil en el trabajo diario para descubrir su potencial educativo, e incentivar un aprendizaje contextualizado y sin barrera en el tiempo.

4.4 Curso dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

El curso de formación va dirigido a docentes de bachillerato del Colegio “Saint Patrick” que tienen experiencia profesional entre 3 y 5 años, por lo que se define como Nivel 2 de formación, caracterizados por dirigirse a docentes con dicha experiencia a fin de permitirles ampliar sus habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos, con el deseo de potenciar en ellos el uso de nuevas tecnologías en su trabajo diario en clases, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para participar en el curso se deben poseer los siguientes recursos técnicos:

- Computadora
- Conexión a Internet

Este curso incluye videos tutoriales, por lo que es indispensable que los alumnos cumplan con los requisitos necesarios para ver videos y que tengan instalados altavoces

o auriculares para poder escucharlos. Para realizar las actividades prácticas se utilizarán herramientas gratuitas, como Twitter u otras redes sociales que, en su gran mayoría, solo requieren la creación de una cuenta con el registro de un correo electrónico válido.

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del curso

1. ¿Cómo crear un entorno virtual de aprendizaje?

El entorno virtual de aprendizaje es una forma personal, informal y autónoma de aprender en la red. Originalmente el entorno de aprendizaje de todas las personas han sido principalmente la familia, los amigos y los educadores. Ahora con Internet el alcance, tamaño y disponibilidad de esta red se ha multiplicado. ¿Cómo utilizar un entorno personal de aprendizaje como educador? ¿Qué herramientas pueden ayudarle a construir su entorno virtual de aprendizaje? Estas pueden ser:

- Redes sociales
- Blogs
- Nings
- YouTube
- Audiolibros y podcasts
- Seminarios online
- Google hangout
- Skype en el aula

2. Estrategias para la gestión de la información digital

Hoy día cada persona está expuesta a enormes cantidades de información en papel y en formato digital y multimedia. La avalancha de información llega a través del correo electrónico, libros, revistas, documentos de trabajo, artículos online, páginas web, videos, redes sociales, etc.

La selección, lectura y archivo de toda esta información supone un reto de organización y productividad personal que no siempre es fácil de resolver. Una mala gestión de la información hace que no se pueda aprovechar de ella. La mayoría de los

educadores no utilizan un único lugar central para archivar documentos, hacer listas de tareas pendientes, anotar su calendario o capturar información online. En casi todos los casos todo está dispersado en diferentes sitios: cuenta de correo electrónico, agenda, papeles escritos, carpetas del computador, archivadores etc. Esta dispersión imposibilita recuperar una información concreta, tanto digital como en papel, cuando se necesita, sin perder tiempo, concentración o energía mental.

En este curso se mostrarán las mejores herramientas para la organización personal del profesor, y para compartir material educativo en infinidad de formatos con los estudiantes y compañeros de trabajo. Se conocerá cómo aumentar radicalmente la productividad en un flujo de trabajo, eliminar el gran volumen de papel que se maneja, y simplificar enormemente el trabajo de investigación y preparación de clases.

Internet es, sin duda, una gran base de datos de información académica esencial para la educación; pero, en este curso se aprenderá cómo y dónde buscar y además comprobar la fiabilidad de la información obtenida, acudiendo a:

- Técnicas avanzadas de búsqueda en Google.
- Ebooks y audiolibros gratuitos: Google Books,
- Sitios web más útiles para educadores.

En el curso se explicará la mejor manera sobre cómo capturar material educativo y crear una biblioteca de recursos propia, para aprovechar en su clase, resolviendo tareas como:

- Captura de contenido web.
- Captura de archivos.
- Captura de audio.
- Captura de notas escritas y papeles.
- Captura de imágenes y fotografías.
- Captura de videos.
- Captura para lectura offline.

También se aprenderá cómo clasificar y encontrar materiales educativos, páginas web o documentos, tanto en formato digital como en papel, sin perder tiempo. Asimismo se conocerá cómo registrar y acceder a los datos de los estudiantes con facilidad, como son las notas de exámenes, asistencia, autorizaciones, contactos con los padres, o proyectos asignados, empleando herramientas que permitan:

- Poner orden en el correo electrónico.
- Herramientas para el tratamiento de contenidos.
- Uso de YouTube EDU para guardar y compartir videos.

De igual modo, como parte de las estrategias para la gestión de la información digital se aprenderá a obtener todo el potencial del aprendizaje de la tecnología, creando lecciones, videos tutoriales, mapas mentales y presentaciones propios, así como aprovechar las ventajas de los dispositivos móviles para hacer fotos, grabar audio o realizar un video en cualquier lugar y de forma muy sencilla. En resumen, se aprenderá a:

- Crear y editar video tutoriales para un aprendizaje multimedia.
- Crear mapas mentales.
- Crear encuestas y evaluaciones online.
- Uso de herramientas de anotación.
- Uso de herramientas de colaboración para la construcción y edición.

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

El correo electrónico ya ha dejado de ser el único método de comunicación y colaboración entre profesores y estudiantes. En el curso se aprenderá la mecánica de las plataformas y aplicaciones que permiten compartir contenido educativo, ya sea de forma pública o privada, con lo que se facilitarán el debate, el trabajo en grupo, y la asignación de proyectos. Entre otros se pueden mencionar:

- Blog de aula.
- Creación de una wiki.
- Creación de un sitio web.
- Compartir libretas en Evernote y Dropbox.
- Redes sociales para compartir e intercambiar experiencias.

4. Pautas de seguridad digital en la red

Estar preparado para moverse por un mundo virtual es importante. El profesor debe educar a los estudiantes con un estándar de comportamiento elevado y garantizar unas medidas de seguridad en el aula, que incluyen:

- .Consejos de seguridad y pautas de comportamiento en la red.
- Cómo gestionar contraseñas seguras.
- Respetar la legalidad y los derechos de autor.

5. Manejo de Plataformas de e-Learning

Actualmente Moodle es la plataforma de gestión para la formación más difundida a nivel mundial, independientemente del número de inscripciones y de las modalidades de impartición. Este tipo de herramientas de gestión va a permitir integrar en las aulas diversos recursos y actividades, fácilmente accesibles y atractivas para el alumno, que con esta herramienta va a aprender a estructurar el curso, organizando su formato, distribuyendo las actividades, diseñando cuestionarios y habilitando las opciones necesarias para gestionar los expedientes académicos de forma cómoda y transparente.

4.5.2 Metodología

La metodología del curso formativo es online. Los alumnos recibirán sus claves para acceder a la plataforma online que servirá de soporte para descargar el material docente, crear foros de debate, poder plantear dudas, interactuar con otros alumnos, colgar y/o descargar materiales relacionados con los temas abordadas a lo largo del curso, etc. Además, se establecerán horarios de tutorías semanales para poder dar soporte a todas las demandas que tenga el alumnado.

Se tendrán experiencias de aprendizaje compartido, donde los alumnos, los materiales pedagógicos, y los tecnológicos crearán una correlación de gran valor para el afianzamiento y ampliación del aprendizaje. Se podrán compartir experiencias, problemas, dudas, soluciones etc., con todos los compañeros, siempre bajo la tutela del profesional que dicta el curso.

4.5.3 Evaluación

Se trata de una evaluación continua de carácter fundamentalmente práctico. En el aspecto **teórico**, a lo largo del curso se aportarán conocimientos teóricos que se evaluarán fundamentalmente mediante su aplicación práctica. Por ello la evaluación puramente teórica constituye una pequeña parte de la evaluación. En el aspecto **práctico**, se planteará una gran cantidad de casos prácticos y ejercicios, ya que la finalidad principal del curso es que los estudiantes sean capaces de poner en acción los conocimientos adquiridos.

4.5.4 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, y se dictará dos sábados de cada mes, desde las 8 am hasta la 1 pm., un total de 5 horas cada día. De tal modo, su duración será de 10 horas mensuales, con un total de 6 meses de duración, iniciándose en octubre de 2013 y finalizando en marzo de 2014

4.6 Cronograma del curso

El cronograma de actividades a desarrollar es el siguiente:

4.7 Costos del curso

Por ser un curso que se dará de forma virtual, tendrá un costo de 500 dólares por docente participante.

4.8 Certificación

Para la entrega del certificado y aprobación del curso, los participantes deben cumplir con los siguientes requerimientos:

- Asistencia de un 80% durante el curso.
- Promedio de 7/10 en la entrega de trabajos, polígrafados, y exposiciones.
- Presentación final de trabajos en donde se integra todas los temas tratados durante el curso.

Al final del curso de capacitación se otorgará a los docentes participantes un certificado en el que se especificará su asistencia y el cumplimiento de las tareas planteadas.

CONCLUSIONES

- ✓ Con relación al primer objetivo específico planteado por la línea de investigación desarrollada, que se refiere a: *Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato*, se concluye que existen en el Colegio “Saint Patrick” necesidades de formación de los docentes de bachillerato, dados los largos períodos de tiempo en que no se realizan cursos al efecto, siendo nulo el nivel de maestrías y especializaciones cursadas hasta la fecha por los profesionales en la institución.
- ✓ Con relación al segundo objetivo específico planteado por la línea de investigación desarrollada, que se refiere a: *Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato*, se concluye que las opiniones expresadas por los docentes apuntan hacia la necesidad de recibir capacitación en cuanto al uso de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) aplicadas a la educación, así como en técnicas didácticas que les permitan incrementar su desempeño pedagógico frente a los alumnos.
- ✓ Con relación al tercer objetivo específico planteado por la línea de investigación desarrollada, que se refiere a: *Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución*, se concluye que al abordar este tema se evidencia la necesidad no solo de procurar temáticas acordes con las necesidades e intereses de los docentes en la institución, sino también con sus disponibilidades de tiempo y de recursos para poder acceder a capacitaciones, según los criterios expuestos por ellos en las encuestas realizadas.

RECOMENDACIONES

- ✓ Procurar la planificación de cursos de capacitación/formación para los docentes en la institución que refuercen su desempeño pedagógico, así como otros que les encaminen hacia la realización de especializaciones y maestrías como etapas superiores de desarrollo profesional.

- ✓ Tramitar alternativas de financiamiento para que los docentes puedan acceder de forma más activa a cursos de superación, planificando su desarrollo en sesiones virtual y de fines de semana, como fue solicitado por la mayoría, y abordando temáticas directamente vinculadas con el desempeño docente para incrementar su motivación y aportar mayores beneficios a la institución educativa.

- ✓ Dotar los cursos con contenidos teórico/prácticos, para aportar metodologías pedagógicas de avanzada que resulten efectivas herramientas en el desempeño profesional de los docentes de la institución, lo que redundará en los resultados de su gestión educativa.

- ✓ Estimular la formación permanente de los docentes por parte de los directivos de la institución, promoviendo cursos y capacitaciones continuas, y fomentar la integración entre docentes y estudiantes, con el fin de fortalecer sus vínculos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- ✓ Promover, como componente de la propuesta de intervención educativa derivada de la investigación, la impartición de un curso sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en la educación, con lo que se procure dotar a los participantes de conocimientos y habilidades para el efectivo manejo de esas herramientas en su desempeño didáctico-pedagógico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, R. A. (2009). *Guía didáctica, Gestión del Talento Humano*. Loja-Ecuador: Editorial UTPL.
- Asamblea Nacional. (2008). *Cosntitución de la República, Art. 27*. Quito.
- Asamblea Nacional Art. 242 . (2008). *Constitución de la República, Art. 26*. Quito.
- Cámara. (2006). *Enseñar y aprender con interés: logros y testimonios en escuelas públicas*. México: Editorial S.A. de C.V.
- Chavarría, O. (2011). *Educación en un mundo globalizado*. México.
- Correa, S., Álvarez, A., & Correa, A. (2009). *La función directa y el gestor educativo*. Medellín-Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Day, C. (2005). *Formar docentes: cómo, cuándo, y en qué condiciones aprende el profesorado*. España: Editorial Narcea S.A.
- De Ketele, Roegiers. (1995). *Metodología para la rrecogida de información*. Madrid.
- De Lella, C. (1999). www.oei.es. Obtenido de www.oei.es: <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el Siglo XXI*. Madrid: Santillana.
- Gairín Sallán, J. (1995). *Estudios de las Necesidades de Formación de los Equipos Directivos de los Centros Educativos*. Madrid: Centro de Publicaciones-Secretaría General Técnica.
- Gairín Sallán, J. (2004). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid: La Muralla S.A.
- GARDNER, H. G. (1995, 1996).
- Gardner, H; Goleman, D. (1995. 1996). *Estilo de aprendizaje*. Barcelona. Bogota.
- Gonzáles, Tirados., Gonzáles, Maura. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- González, C., Castro, M., Lizasiain, L. (2012). Evaluación de las necesidades de formación continua de docentes no universitarios. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- HEWTON. (1998). *Necesidades en los proyectos formarivos*.

- Jaramillo, F. (2012). *Guía Proyecto de Investigación II. Maestría en gerencia y liderazgo educacional*. EdilojaCia.Ltda.
- Longo, F. (2002). *Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil*. Barcelona.: Editorial ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública.
- Maslow, A. (1943). *Una teoría de la motivación humana*. Nueva York.
- Ministerio de Educación. (2011). *LOEI*. Quito.
- Moreno, B. G. (2003). *El posgrado para profesores de educación básica*. México: Secretaria de Educación Pública.
- Mota, F. (2007). El maestro y la educación. *Revista "Academia"*.
- Munch, L., Jiménez, S., Patino, F., & Pedroni, F. (2011). *Administración y Planeación de Instituciones Educativas*. México: Editorial Trillas, S.A. de C.V.
- Paquay, L. (2005). *La formación profesional del maestro*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sánchez Nuñez, J. A. (2001). *El desarrollo profesional del docente universitario*. Madrid: Universidad politécnica.
- Uriel, V. (2003). *Detección de las necesidades formativas del profesorado de bachillerato: Análisis de un caso en México*. . México .
- Vaillant, D. . (2004). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. *Serie Documentos N.- 31*. Chile.
- Veeman, S. (1988). *El proceso de llegar a ser profesor: un análisis de la formación inicial. Perspectivas y problemas de la función docente*. Madrid. Narcea.
- Zabalza Beraza, M. A. (2007). *El trabajo por competencias en la enseñanza universitaria*. España.
- Zarzar, c. (2003). *Temas de didáctica*. México D.F.: Editorial Progreso S.A.

ANEXOS

 Proyecto de Investigación I

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

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buel Makdonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



JanicarveladeSilva





Quito, 2 de Octubre 2013

A quien pueda interesar

En mi calidad de Directora General del Saint Patrick School, me permito certificar que la Srta. Ruth Montúfar, con CI 1715076640, estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, se encuentra realizando su proyecto de investigación en nuestra institución, el mismo que lleva el título "Necesidades de la formación de los docentes de Bachillerato"

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad

Atentamente,

María Augusta Vela

Directora General



Anexo 7: 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
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------

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. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____										5			
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L 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. <u>Mecatrónica</u>		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23		
T É C N I C O	x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
	bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
	ee. Otra, especifique cuál: _____										31		
	Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
	ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industrial		32	hh. Informática				33
ii. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Artísticos													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico			37	
nn. Otra, especifique cuál: _____										38			
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____						NO			2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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
Otros, especifique: _____							5

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:
atraca)

(señale las alternativas que más le

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
--------------------	---	-----------------	---

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones:
*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/capacitación
*alternativa)**(señale una*

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág