



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Eloy Alfaro” de la provincia de Loja, cantón Calvas, ciudad de Cariamanga, periodo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Jiménez Jaramillo, Miguel

DIRECTOR: Serrano Cueva, Víctor Manuel, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA
2014**

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Víctor Manuel Serrano Cueva

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Eloy Alfaro” de la provincia de Loja, cantón Calvas, ciudad de Cariamanga, periodo 2012 – 2013” realizado por Jiménez Jaramillo Miguel, ha sido orientado y revisado mediante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cariamanga, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Jiménez Jaramillo Miguel, declaro ser el autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Eloy Alfaro” de la provincia de Loja, cantón Calvas, ciudad de Cariamanga, periodo 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Víctor Manuel Serrano Cueva, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Jiménez Jaramillo Miguel

Cl.:1102514383

DEDICATORIA

Mi esfuerzo con amor y humildad lo dedico:

A Dios porque me diste salud, sabiduría, paciencia para afrontar momentos difíciles y poder superarme.

A Mercy, mi esposa por su comprensión y motivación a seguir adelante, a mis hijos Patricio, Jefferson, Steeven, Miguelito, que son la razón de mi vida, a mis padres, hermanos y toda mi familia que de una u otra manera son fuente de inspiración.

Miguel Jiménez Jaramillo

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento como siempre a Dios por guiarme hacia el camino del bien.

Mi reconocimiento sincero a la UTPL, por darme la oportunidad de superación, especialmente a la Escuela de Ciencias de la Educación. A sus excelentes maestros y maestras, quienes con ética, profesionalismo y vocación han sabido compartir su experiencia y conocimientos en esta Maestría.

Al Sr. Mgs. Víctor Manuel Serrano Cueva, director de tesis por su valiosa asesoría y por todos los conocimientos que compartió conmigo, por su apoyo profesional dedicado a mi trabajo investigativo.

Al Señor Rector, directivos, docentes y estudiantes del Colegio Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, por haberme facilitado obtener información necesaria para el desarrollo de esta investigación.

Miguel Jiménez Jaramillo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIO.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Necesidades de Formación	7
1.1.1. Concepto	7
1.1.2. Tipos de necesidades de formación	7
1.1.3. Evaluación de necesidades de formación	8
1.1.4. Necesidades de formación del docente	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidad (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación	12
1.2.1. Análisis organizacional	12
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	12
1.2.1.2. Meta organizacional a corto, mediano y largo plazo.....	13
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	13
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	14
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	15
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal).....	16
1.2.2. Análisis de la persona.....	17
1.2.2.1. Formación profesional.....	17
1.2.2.1.1. Formación inicial	17
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	19
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	20

1.2.2.2. Formación continua	22
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	23
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	23
1.2.2.5. Características del buen docente	24
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	26
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	27
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	27
1.2.3.1. La función del gestor educativo	28
1.2.3.2. La función del docente	29
1.2.3.3. La función del entorno familiar	30
1.2.3.4. La función del estudiante	32
1.2.3.5. Como enseñar y como aprender	33
1.3. Cursos de formación	34
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.....	34
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	35
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	36
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	36
2. CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	38
2.1. Contexto	39
2.2. Participantes	42
2.3. Recursos.....	47
2.4. Talento Humano	47
2.5. Materiales	47
2.6. Institucionales	47
2.7. Económicos	48
2.8. Diseño y métodos de investigación	48
2.9. Métodos de la Investigación.....	48
2.10. Técnicas e instrumentos de investigación.....	49
3. CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
4. CAPÍTULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN DOCENTE	74
4.1. Tema de curso	75
4.2. Modalidad de estudios	75

4.3. Objetivos	75
4.4. Dirigido a	75
4.5. Breve descripción del curso	76
4.5.1. Contenidos del curso	76
4.5.2. Descripción del curriculum vitae	77
4.5.3. Metodología	78
4.5.4. Evaluación	78
4.6. Duración del curso	79
4.7. Cronograma de actividades	80
4.8. Costos del curso	81
4.9. Certificación	81
4.10. Bibliografía	81
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA.....	84
ANEXOS	88

RESUMEN

El presente trabajo investigativo cuyo objetivo es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013. En este caso se realiza en la Unidad educativa Eloy Alfaro de Cariamanga, cantón Calvas, Provincia Loja.

Para ello se consideró una muestra de 40 participantes que se desempeñan en el Bachillerato, y de un total de 68 docentes que conforman la institución.

La actividad investigativa inicia en base a una encuesta con respuestas muy concretas, considerando los cinco principales componentes a la identidad y trayectoria de cada participante, complementando con el aspecto seis relacionado a la práctica pedagógica con 44 ítems, que generan algunas tablas de acuerdo a sus habilidades pedagógicas aplicadas en la praxis.

Los resultados obtenidos y sin temor a sesgo nos evidencian que los docentes si planifican para sus clases, pero descuidan la aplicación de técnicas innovadoras que mejoren el pensamiento lógico, creativo y crítico de sus estudiantes.

En definitiva, los docentes de bachillerato, planifican sus clases pero no se innovan en diseñar proyectos sociales y educativos.

PALABRAS CLAVE: Necesidades, evaluación, formación, realidad, proyección, profesional, FODA, estándares, habilidades, tecnologías.

ABSTRACT

The present investigating work whose objective is analyzing the educational institutions' of the country needs of formation of the teachers of pre-university studies, in the academic period 2012-2013. In this case comes true in the educational Unit Eloy Alfaro of Cariamanga, canton Calvas, Provincia Loja.

A sample of 40 all-comers that are doing in the Pre-University Studies was considered for it, and of 68 teachers' total that they conform the institution.

The investigating activity initiates on the basis of an opinion poll with very concrete answers, considering the five main components the identity and trajectory of every participant, complementing with the aspect six related to the pedagogic practice with 44 items, that they generate some tie according to their pedagogic abilities applied in praxis.

Obtained and results without fear evidence slant than teachers if they plan for their classes, but they neglect the application software of innovative techniques that they improve their students' logical, creative and critical thought.

Definitively, the teachers of pre-university studies, they plan their classes but they do not innovate themselves in designing social and educational projects.

KEYWORDS: Needs, evaluation, formation, reality, projection, professional, FODA, standards, abilities, technologies.

INTRODUCCIÓN

Para utilizar en talento humano de una manera eficiente es necesario una actualización continua, esto debido a que la sociedad actual cambia día a día a pasos agigantados, es entonces donde el docente debe estar en capacidad de formar estudiantes críticos preparados para afrontar los retos que la vida diaria presenta.

El tema de investigación “Necesidades de formación de los docentes del bachillerato del colegio Eloy Alfaro de la provincia de Loja, cantón Calvas, ciudad de Cariamanga período 2012 – 2013” se presenta como una manera de conocer si los docentes de bachillerato están en condiciones de trabajar con la juventud actual o por el contrario necesitan una actualización acorde, que beneficie a toda la comunidad educativa y a su vez fortalezca la visión y misión de esta institución educativa.

Hoy en día en la educación de nuestro país se habla de estándares de calidad, tales como desempeño docente, desempeño directivo cuya meta es tener docentes de calidad, con un liderazgo pedagógico, que permita obtener aprendizajes significativos y para ello debemos tener una formación pedagógica acorde a las necesidades de los estudiantes, por eso la presente investigación tiene una importancia relevante para la institución, ya que sin han existido investigaciones sobre este tema, esta vez se realiza con objetivos claros precisos y alcanzables, como estudiante de maestría en Gerencia y Liderazgo educacional es un orgullo aportar con esta investigación, de seguro servirá a mejorar la calidad de la educación del sur de nuestra patria.

La escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL se propone esta investigación, cuyo principal objetivo es conocer si los docentes que laboran en el bachillerato de los colegios de nuestro país están desempeñando su función de una manera eficiente, si las relaciones docente, alumno, padre de familia, contenidos, etc., están aportando a una educación integral, y el proceso enseñanza – aprendizaje nos está llevando a una mejor calidad de vida, de tal manera tomando la seriedad y confiabilidad de esta investigación puede ser utilizada como fuente de consulta e información para futuros estudios.

Con los resultados de este trabajo investigativo el estado por medio del Ministerio de Educación podrán tomar estrategias si el caso lo requiere, todo esto para mejorar la calidad de Educación. Podemos también hacer comparaciones de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de todas las instituciones investigadas.

Como investigador del presente proyecto ha ayudado de una manera significativa a despertar el interés cada día más a seguir aportando y a involucrarse directamente con el quehacer educativo, siempre optimista a lograr que los alumnos se conviertan en ciudadanos útiles a la sociedad y aportan al Buen Vivir.

Las limitaciones para el trabajo investigativo propuesto fueron superables, más bien la factibilidad para realizarlo fue total, por parte de las autoridades y docentes del colegio “Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga que con responsabilidad y conciencia se pudo aprovechar, conscientes de que todo trabajo investigativo – educativo aportará a una mejor calidad educativa, me supieron colaborar desinteresadamente, esto hizo que crezca en mí el interés y me motive cada vez más a lograr los objetivos propuestos, para luego tener resultados y se proponga estrategias de solución a los problemas encontrados.

Los objetivos planteados son la base fundamental para efectivizar los logros de esta investigación, siendo éstos los siguientes:

Como objetivo general Diagnosticar las Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato en las instituciones educativas del Ecuador periodo 2012 – 2013, desarrolla proyectos de investigación y planificación de propuestas alternativas de mediación y solución de los problemas de ámbito de formación que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la Educación en las instituciones educativas.

Como objetivos específicos tenemos que:

- Investigar referentes teóricos relacionados a la función de docentes de Bachillerato, este objetivo se logró alcanzar en la conceptualización de los mismos y lo tengo detallado en el marco teórico.
- Asumir con responsabilidad el análisis de los datos obtenidos en la presente investigación, objetivo logrado y explicado de una manera muy formal para que en la presente investigación no haya ambigüedad ni sesgo alguno.
- Valorar la participación activa de todos los actores educacionales que hicieron posible esta investigación, este objetivo se logró en el transcurso de toda la investigación ya que sin la participación activa de todos y cada uno de los actores educacionales no hubiese podido realizar este trabajo investigativo.

Así mismo los objetivos de la propuesta que he planteado se resumen en los siguientes:

Objetivo General:

“Implementar nuevas formas de Investigación en el aula, mediante la práctica con los recursos existentes para mejorar la eficiencia en el interaprendizaje”

Objetivos Específicos:

- Identificar las técnicas básicas de Investigación que coadyuven a la excelencia educativa de la institución.
- Dosificar las actividades que direccionen a señalar las técnicas más adecuadas.
- Aplicar los nuevos recursos de investigación en el proceso educativo.

Por último quiero dejar constancia que el presente trabajo investigativo, está dirigido a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia del colegio Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, que resultan ser los beneficiarios más directos de esta investigación, así que invito a toda la comunidad a tomar como referencia este trabajo, por tal motivo veo la necesidad de realizar esta propuesta.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de Formación.

1.1.1. Concepto.

García, M. (2007), entiende necesidad de formación, como “la distancia existente entre el conjunto de conocimientos, habilidades o competencias que un trabajador posee y aquellas que le son requeridas en la actualidad o en un futuro inmediato para desarrollar con éxito un determinado perfil profesional”.

Sin embargo Kaufman, R. (1982), considera las necesidades formativas como “los déficits entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería salvable”, teniendo en cuenta que dichos déficits son salvables mediante acciones formativas.

Educar para la vida, es la necesidad y el propósito de la educación pero para que no se convierta en una utopía, los maestros debemos estar actualizados y preparados para afrontar los retos de la sociedad actual, es decir, dar al estudiante conocimientos, habilidades y valores necesarios para que adquieran un crecimiento personal y profesional, entonces es una necesidad primordial la formación de los docentes, desde los valores son un tema insoslayable.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Para la Universidad de Sevilla. (2007), y desde un punto de vista estratégico distingue dos tipos de necesidades de formación:

Reactivas: son aquellas que se deducen de la observación de problemas concretos y que responden a necesidades formativas actuales y ciertas. Los problemas de productividad, resultado de la falta de conocimientos o habilidades de las personas que ocupan un determinado puesto de trabajo, son la evidencia de una necesidad de formación reactiva.

Proactivas: son aquellos vacíos de formación que, si se cubrieran, capacitarían al personal de la organización frente a la innovación. Ante una necesidad concreta, a veces es difícil saber si se trabaja para responder o para proponer. En todo caso, del análisis proactivo se deduce que la formación, en su conjunto, no solamente ha de seguir o acompañar a la actividad de la organización, sino que también tiene la función de anticiparse a las exigencias del cambio.

Witkin, R. (1996), distinguen tres tipos de necesidades:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

Hewton (1988), se basa en el sector afectado, como criterio para clasificar las necesidades, tales como:

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

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Para Hervas, C. & Martin, J. (1997), define que:

“La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”

La evaluación de necesidades es concebida por Witkin, R. (1996), como “un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos”. Así mismo concluye que “Ese carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, al

objeto de garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación que es, deben caracterizarlo”.

“... la evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen”. (MEDINA, 1995).

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

“La formación del profesorado en los niveles no universitarios ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente 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. Ello acarreará que el papel del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una capacitación continua y la asunción de nuevas tareas en los centros educativos”. (Serrano Perez, 1994).

Además “el éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente”. Así pues, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

- 1) La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- 2) 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 de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
- 3) Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información.
- 4) La sociedad espera más y más de los futuros profesores; ellos serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

De acuerdo al estudio realizado por Serrano, M. (1994), define categorías utilizadas de forma muy resumida como:

- 1) Necesidades de formación del profesorado en: didáctica, práctica, investigación, trabajos en equipo.
- 2) Valoración de su formación inicial: contenidos, plan de estudios, motivación o sin necesidad de formación en contenidos científicos.
- 3) Instituciones y profesorado que creen que deben encargarse de la formación permanente
- 4) Valoración crítica de los cursos formación recibidos: si los necesitan, no han aportado nada, que carencias sienten, en qué aspectos concretos sienten las necesidades.

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

Gómez, C. (2006), resume los modelos para la identificación de las necesidades de la siguiente manera:

- ❖ Modelo de Rosset
 - Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
 - Elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos.

- ❖ Modelo de Kaufman
 - Elementos fundamentales: Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
 - Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.
 - Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:
 1. Tomar decisiones de planificar.
 2. Identificar los síntomas de los problemas.
 3. Determinar el campo de la planificación.
 4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
 5. Determinar las condiciones existentes.
 6. Determinar las condiciones que se requieren.

7. Conciliar discrepancias de los participantes.
8. Asignar prioridades entre discrepancias.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

❖ Modelo de Cox

- Elementos fundamentales: Institución, profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas percibidos:
 - Por el profesional.
 - Por los implicados.
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar:
 - Tácticas para lograr las estrategias.
 - Evaluación.
 - Modificación, finalización o transferencia de la acción.

❖ Modelo de D'Hainaut

D'Hainaut, L. (1979), establece cinco dimensiones de las necesidades de formación.

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut, L. (1979), establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1. Análisis organizacional.

La evaluación de necesidades es concebida como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos. Ya hemos hecho referencia antes a la sistematicidad como cualidad deseable. Ese carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, al objeto de garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación que es, deben caracterizarlo. (Witkin, 1996).

Eficacia, eficiencia y ética es lo que debe ser primordial en una organización, ya que si esto existe dicha organización se gana el prestigio y la confianza de todos individuos que la ocupan o quieren ocuparla.

En el aspecto organizacional los valores son muy importantes ya que estos aportan significativamente a lograr los objetivos y la misión y visión de la institución no se convierta en una utopía.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

“En nuestros pueblos puede existir la idea de que las escuelas sólo deben servir para enseñar matemáticas, entregar datos, y de que las artes no son materia principal para los alumnos. Se piensa demasiado en las calificaciones y se olvida que al niño hay que darle alegría, tratarlo con la delicadeza que requiere la más excepcional y frágil criatura de la naturaleza”. (Escobar, 2013).

Así también Escobar, L. (2013), habla de una proyección de un futuro de la educación como: “Una solución práctica y dentro de los planes de la pedagogía moderna se debe examinar, para corregir desde la infancia, el uso del tabaco, los excesos del alcohol y el consumo de estupefacientes. La educación debe entrar a otra etapa de mayor profundidad, "educación para nuestro tiempo".

El ideal pedagógico, es una educación acorde a nuestro tiempo de tener un sabor multifuncional, un hacer productivo y un ser arraigado en su esencia, los docentes debemos

preguntarnos lo que enseñamos para que quiero que aprendan mis alumnos, que tan significativo es para ellos, la forma de enseñar debe ser dinámica y usando las TICs, enseñar a filtrar lo nuevo y lo malo de la tecnología.

1.2.1.2. Meta organizacional a corto, mediano y largo plazo.

Valda, J. (2011), define la naturaleza de una organización y menciona como son posibles los objetivos de las metas, ya sean en:

Largo Plazo: Que están basados en las especificaciones de los objetivos son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro.

Mediano plazo: Son los objetivos tácticos y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos formales y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

Corto plazo: Son los objetivos que se van a realizar en periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Entre los recursos necesarios para la actividad educativa tenemos: PEI, PCI, Manual de convivencia, el código de la niñez y adolescencia.

“PCI se constituye en una fuente de referencias para la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI), los correspondientes Planes Operativos Anuales (POA) y Proyectos de Aula, en los diferentes niveles administrativos e instancias de la organización educativa”. (COMIL, 2010).

PEI es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes. (Illescas, 2004).

Según Illescas, S. (2004), el manual de convivencia surge del común acuerdo de los integrantes de la comunidad educativa para regular y conciliar las relaciones entre sus miembros. Así también dice que:

"El manual de convivencia contiene derechos y deberes de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa, los derechos son valores de convivencia cuyo fundamento es la dignidad humana".

Según el mismo código de la Niñez y adolescencia, (2003) publicado por Ley No. 100, en el Registro Oficial 737, artículo 1 dice:

"Finalidad.- Este Código dispone sobre la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes que viven en el Ecuador, con el fin de lograr su desarrollo integral y el disfrute pleno de sus derechos, en un marco de libertad, dignidad y equidad.

Para este efecto, regula el goce y ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes y los medios para hacerlos efectivos, garantizarlos y protegerlos, conforme al principio del interés superior de la niñez y adolescencia y a la doctrina de protección integral."

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Rabinowitz, P. (2013), define los siguientes tipos de liderazgo:

"Liderazgo transaccional, como su nombre lo implica, se ve al liderazgo en base a las transacciones entre el líder y los seguidores. El líder considera que las relaciones humanas son una serie de transacciones, es decir, las recompensas, castigos, reciprocidad, intercambios (económico, emocional, físico) y otras "transacciones" son las bases del

liderazgo. En términos más sencillos: yo lidero esta organización pagándole y diciéndole a Ud. qué se necesita hacer; Ud. responde haciendo lo que debe hacer de manera eficiente y adecuada, y la organización prosperará.

Liderazgo transformacional ve al liderazgo de manera diferente. Considera un verdadero líder a alguien que puede condensar los valores, esperanzas y necesidades de los seguidores en una visión y entonces, fomentar y potenciar a los seguidores a alcanzar esa visión. Un líder transaccional piensa en la mejora o el desarrollo, haciendo la mismas cosas pero mejor: una organización que llega a más personas, una empresa que gana más dinero. Un líder transformacional piensa en cambiar el mundo, aunque sólo sea en pequeña escala.”

De acuerdo a Likert define los siguientes tipos:

- ❖ **Explotador:** Poca confianza en los subordinados, motivan a las personas mediante el temor y el castigo y a veces con recompensas, comunicación descendente, la lleva la alta dirección.
- ❖ **Benevolente:** Poca confianza en los subordinados, motivan con recompensas y a veces con temor y castigo, comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones de los subordinados.
- ❖ **Consultivo:** Mucha confianza en los subordinados, usan sus opiniones, motivan con recompensas y a veces aplican castigos, permiten cierta participación, comunicación ascendente y descendente, las decisiones operativas se toman en el nivel inferior.
- ❖ **Participativo:** Confianza total en los subordinados, siempre obtienen sus ideas, opiniones y las usan en forma constructiva, conceden recompensas económicas con base en la participación en grupo, comunicación ascendente, descendente y horizontal (Likert, 1996).

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

En cumplimiento de la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Ministerio de Educación rige el Nuevo Bachillerato del Ecuador (NBE) para todos los

establecimientos educativos con régimen de Sierra, a partir del año lectivo 2011-2012; y para el régimen Costa a partir del mes de abril del año 2012, para el año lectivo 2012-2013.

Según el blog de noticias Ecuador-Ecuadoriano, (2011), el nuevo Bachillerato será flexible porque el MinEduc presentará lineamientos curriculares de cada una de las asignaturas de la malla curricular, sobre la base de los cuales los colegios podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento.

Entre las nuevas características y normativas de regulación que tiene el nuevo bachillerato tenemos:

- La nueva modalidad de bachillerato unificado tiene como objetivo el impartir a todos los jóvenes un aprendizaje básico común, es decir, que todos los colegios tengan una base de asignaturas, que permita a los jóvenes estudiar las carreras universitarias que deseen y así prepararse mejor para la Educación Superior o la vida laboral, según Freddy Peñafiel, gerente del Nuevo Bachillerato Ecuadoriano.
- Uno de los aspectos discutidos en este nuevo proyecto, es la eliminación de las asignaturas Historia y Geografía como saberes formales. (Ecuador-Ecuadoriano, 2011).

Uno de los principales problemas de organización y en general del nuevo bachillerato según Safiqy-Ecuador, (2011), es de que como consecuencia de la estandarización, ya no tendremos estudiantes con “rostros” sino sujetos en serie, “objetivados” y sometidos a procesos meramente técnicos tanto en su formación, como en su evaluación, enfocada a “productos finales” y no a “procesos”.

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

MEC, (2013), define 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 guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

El pilar fundamental del progreso de un pueblo es sobre todo la educación pero una educación que forme en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo como lo manifiesta el literal 4 del plan decenal, se aspira en este plan la participación de estudiantes,

padres y docentes, cambiando los modelos educativos desgastados de la escuela y la familia, habilitando a sus alumnos a forjar y afrontar escenarios futuros.

¿Cómo nació el Plan Decenal de Educación?

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa (Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial, entre otros), y con los aportes, definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio de 2006. (MEC, 2013).

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

La heterogeneidad y la diversificación institucional son dos de los rasgos que en América Latina caracterizan tanto a la organización de la Formación Docente Inicial, como a las actividades de perfeccionamiento o formación Continua. En cada país diferentes tipos de instituciones con diversas formas de organización, que pertenecen a más de un nivel y dependencia, se dedican en forma simultánea y con escasa articulación y coherencia, a la formación docente (Vezub, 2007).

La formación profesional son todos nuestros estudios, experiencias, competencias, que ponemos a bordo para realizar nuestro trabajo pero esta formación debe ser actualizada continuamente, en el sistema educativo, los jóvenes que educamos en una década atrás no es la misma de hoy, estamos en un mundo globalizado, donde la sociedad cambia aceleradamente y los educadores no podemos quedarnos rezagados.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La formación inicial docente es uno de los aspectos más importantes, ya que de ello depende las cualidades de formador que tendrá el nuevo docente; algunos autores como Bourdieu señalan que:

“Uno de los aspectos que la nueva formación inicial requiere es que se analicen las experiencias escolares, la imagen que, desde las rutinas como alumno, se ha formado del cómo debe ser un profesor”. (Bourdieu, 1991).

Diker, G. (1997), manifiesta que al hablar de formación inicial implica reconocer que con los pocos años que un futuro docente pasa por una institución formadora no alcanza para acabar su formación Pero, ¿cuál es el estado de la formación docente inicial en la actualidad? ¿Cuáles son sus principales problemas y obstáculos? ¿Qué políticas se han aplicado en los últimos años en relación con el sistema de formación docente?; y sobre todo ¿acaba ésta alguna vez?

Formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes formarlos “hoy” para una escuela que posiblemente sufra transformaciones “mañana”, definir los saberes imprescindibles que deben poseer, brindarles herramientas para que puedan adquirir otros saberes a medida que el conocimiento se transforma, posibilitarles una profunda reflexión sobre las tareas que desempeñarán en sus futuros laborales y los contextos en que llevarán adelante sus práctica; por solo mencionar algunas de las necesarias tareas de enseñanza y aprendizaje que implica la formación inicial de maestros y profesores.

La formación actual de docentes adolece, en términos generales de un alejamiento crónico de la realidad educativa y de la tarea para la que se forma, por lo que se muestra ineficaz para la construcción de esquemas de decisión de los docentes frente a las necesidades que plantea la práctica profesional. Por ejemplo, sólo las instituciones urbanas que atienden a sectores medios son tomadas como referentes al momento de reflexionar sobre la práctica, excluyendo así las prácticas docentes que se llevan a cabo en instituciones que atienden a sectores populares. (Harf, 1994).

Además la complejidad de la sociedad actual implica un rol docente bastante diferente a los desarrollados en el pasado por los maestros y profesores. Y en cierta imposibilidad para formar docentes distintos a los que las tradiciones e imaginarios sociales señalan como el “buen docente” parecería residir ciertos aspectos de los profundos y graves problemas descriptos.

Revertir estas dificultades es un desafío que vale la pena asumir pensando en políticas educativas desarrolladas a tal fin. Políticas que implicarán firmes decisiones, imaginación,

creatividad, pero también fuertes inversiones. Políticas que puedan transformar los actuales circuitos de formación docente conformando sólidos sistemas de formación continua donde la formación inicial sea una importante “base de lanzamiento” hacia distintas y variadas experiencias formativas en la carrera de un docente.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico. (Hernández, 2009).

Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes.

En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas, realicen una juiciosa reflexión, acerca de sí 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 esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Por otro lado, la sesión de la Conferencia Internacional de Educación (1998), acerca del rol de los docentes en un mundo en proceso de cambio. Expresan las orientaciones y problemas que deberían resolverse como así también cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas efectuará en el sector educativo, los cuales dan una visión acabada del enfoque sistémico sobre la problemática docente en su conjunto:

1. Reclutamiento de los docentes: atraer jóvenes más competentes para ejercer la profesión docente.
2. Formación inicial: mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
3. Formación en servicio: inmersa con la institución.
4. Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.
5. Los docentes y otros actores sociales asociados en el proceso educativo: la educación es responsabilidad de todos.

6. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
7. La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.
8. Promover la sinergia y empatía entre los docentes.
9. La colaboración de entes regionales e internacional como instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes ante los retos del siglo XXI.

La importancia de todos estos elementos citados anteriormente, plantean a nuestro modo comprender la necesidad de una nueva dinámica educativa, cultura de calidad y evaluación, cultura de pertinencia, cultura informática, cultura de gestión estratégica eficaz y cultura al compromiso con el país y la educación.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

“La meta de las naciones sigue siendo el desarrollo humano, a través del aumento de la cantidad y calidad de las oportunidades para el individuo que ofrece la educación.” (Dubs, 2000).

En efecto, la educación es un elemento esencial del desarrollo humano: el ser educado permite disponer de un rango más amplio de oportunidades: alternativas ocupacionales, acceso a la información, recreación, entre otras...

Por ello, los indicadores del desarrollo humano incluyen a la educación entre los tres valores básicos de la persona, al lado de su esperanza de vida y su nivel de ingreso.

Sobre las funciones de la educación siempre ha existido un profundo debate y hoy cuando nos encontramos inmersos en una nueva sociedad, la sociedad del conocimiento y del tecnicismo, Gómez (1998), ofrece características relacionadas con esta nueva del conocimiento, la ciencia y la tecnología.

Calzadilla y Bruni, C. (1994), definen, desde un punto de vista sistémico, la función de la educación técnica “como de producción, a la que ingresan insumos (estudiantes) y factores de producción” (profesores, recursos humanos, económicos, equipos y materiales), y en donde se produce un proceso y egresa un producto (el egresado), quien ingresará en la industria como un ente productivo.

En este sentido, la educación técnica, la formación profesional y la formación ocupacional, entendidas en forma global como educación técnica profesional, es una línea de educación permanente, la cual se ha convertido en un factor estratégico para promover el crecimiento económico y el bienestar social, lo que exige definir proyectos viables en estos ámbitos.

Por otra parte, Martínez, F. (1999), conceptualiza a la educación técnica como “un conjunto de opciones de política educativa adoptadas e implantadas con la intención de corregir ciertas discrepancias entre lo deseado y lo observado en el sistema para el desarrollo y aprovechamiento del potencial humano” (p.36).

Estas perspectivas tienen en común la consideración de la educación técnica como un proceso de formación, capacitación y entrenamiento para satisfacer tanto las necesidades y aspiraciones del individuo como las del mercado de trabajo.

Así, la formación del docente para una educación técnica competitiva debe centrarse en el desarrollo de competencias que faciliten diferentes empleos. Este enfoque es un tema que en la presente década ha impactado la formación profesional en Iberoamérica.

Al respecto, Vargas, F. (1998), introducen el concepto de competencias transferibles, como aquellas que facilitan un desempeño eficaz y tienen la característica de aplicarse en diferentes áreas ocupacionales.

También, Martínez, F. (1998), apunta que la formación debe ir encaminada a lograr las capacidades necesarias para ser usuario de las tecnologías disponibles y la forma para optimizar su uso con base en el contexto en que se trabaje.

La formación del docente de la educación técnica competitiva requiere el desarrollo de competencias que faciliten un desempeño eficaz, mediante la combinación de actividades de formación con la prestación de servicios a las empresas, en el área técnica propia de su ámbito de actuación.

Un modelo de formación docente para la educación técnica competitiva permite alcanzar la calidad de la educación.

1.2.2.2. Formación continua.

Son muchas las definiciones que existen en la literatura sobre formación, y concretamente sobre formación continua, la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente. (De Lella, 1999)

Este enfoque, aún no consolidado en las políticas formativas de muchos países europeos y latinoamericanos, supone una capacitación en el tiempo, que permita un proceso de acompañamiento del profesorado en un proceso de reflexión y análisis sobre su quehacer diario, buscando nuevas formas de actuación en la sala de clase, vinculándose con las necesidades reales del propio escenario de ejercicio profesional. Además, es necesario involucrar a los docentes en las políticas y los programas de formación, partiendo del potencial de conocimientos y experiencias que tienen los profesores en los centros desarrollando proyectos de transformación educativa y social (Imbernón, 2002).

Duhalde, M. (2001), también detalla características que cumplen los requisitos de una capacitación continua y completa:

1. Generación de espacios y tiempos de colaboración entre los distintos actores del establecimiento educacional; Trabajo colaborativo entre docentes y especialistas; Trabajo en equipo y en las prácticas de colaboración entre los docentes de aula y equipo de atención a la diversidad; generación de instancia de colaboración entre docentes y profesionales de apoyo para trabajar sobre el currículum.
2. Auto evaluación para identificar los aciertos y errores, fortalezas y debilidades; Análisis FODA de todos los integrantes de la Unidad Educativa; Levantamiento de datos entre los agentes involucrados en el proceso educativo a fin de conocer la realidad con la que se trabajará.
3. Talleres de trabajo en los diversos estamentos de la Comunidad Escolar; Instancias de análisis y reflexión sobre la práctica pedagógica cotidiana y trabajo con la diversidad.
4. Capacitación de los Docentes. para padres y apoderados sobre la diversidad y sus implicancias
5. Revisión y modificación de las normas organizativas del establecimiento y lineamientos de trabajo; cambios en la política y en los reglamentos del establecimiento.

Un docente jamás debe mostrarse inherente al cambio, a la actualización, debe haber entonces una formación y una capacitación permanente, cuyo objetivo debe ser mejorar la calidad de la educación en donde el docente es ente primordial.

La formación continua de los docentes es algo intrínseco porque mejora la calidad de la educación, con nuevos conocimientos, nuevas prácticas pedagógicas de tal manera que se pueda afrontar los retos de la sociedad actual mejorando el sumak kawsay.

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes. La Educación se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial. (Knight, 2005).

Cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa.

Como proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito educativo; es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación e incida sobre su aprendizaje.

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

Formar docentes en Metodología de la Investigación significa como lo sostiene Sánchez Puente (1995: 125) “transmitir el oficio de productor de conocimiento” y define los siguientes tipos de formación:

- ❖ **Una formación crítica** que contribuya a comprender el papel social que juegan los profesionales como producto y parte de la realidad socio-histórica y a enjuiciar las diversas formas de conocimientos mediante el análisis de su estructura y sus alcances ideológicos. Desde la óptica de la formación en esta área de estudio, el componente socio-crítico es central, en la medida que posibilita conocer y cuestionar las diversas formas de interpretar la realidad social.

- ❖ **Una formación epistemológica** que contribuya a problematizar el conocimiento teórico, a reconocer los tipos de razonamiento que produjeron dichas teorías y a romper con los propios límites de la razón teórica mediante la estimulación del pensamiento crítico. Desde la perspectiva de la Formación en Metodología de la Investigación, el componente epistemológico es clave, en la medida que aporta herramientas que ayudan a esclarecer las diversas formas de construir conocimiento y a asumir una posición en torno al mismo.

- ❖ **Una formación instrumental** que permita aportar un conjunto de herramientas metodológicas, técnicas y procedimientos que contribuyen a producir conocimientos sobre un sector de la realidad educativa. Desde la formación en Metodología de la Investigación, el elemento instrumental es uno de los aspectos específicos de esta área de conocimiento; sin embargo, no puede abordarse independientemente de los otros tipos de formación.

1.2.2.5. Características del buen docente.

Para el portal de noticias web, noticias.universia, (2012) manifiesta que: “Cualquier profesor que se ha dedicado varios años a la enseñanza puede decir que este es más que un trabajo, es un estilo de vida. Ser docente implica una enorme responsabilidad, por ello, dice las 5 características de los maestros más eficaces”

1. **Una mente abierta** Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo

duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

- 2. Flexibilidad y paciencia** Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.
- 3. Dedicación** Ser profesor genera grandes beneficios como la interacción diaria con los estudiantes. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, con la finalidad de estar actualizado en conocimientos y didácticas de enseñanza.
- 4. Actitud positiva** Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.
- 5. Altas expectativas** Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

Marquès, P. (2011), cita en su blog características que según su investigación cree convenientes, expone que Tebar, L. (2003), manifiesta que el docente cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)...
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente..
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad

- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Nuestras sociedades occidentales hacen frente a una serie de problemas derivados del campo de la educación escolar o que le conciernen directamente. Bajo la presión de la globalización de los intercambios económicos, políticos, tecnológicos y culturales y de la ideología neoliberal que la funda, la competitividad, la productividad, la eficacia y la eficiencia en las sociedades donde la producción del saber y de un capital humano resultan ser cada vez más las prioridades, han conducido a los gobiernos a reformar en profundidad sus sistemas educativos y sus currículos escolares.

Desafíos sociales que orientan a una educación de calidad, características como:

- Responder a los altos índices de deserción escolar y así favorecer la perseverancia y el éxito escolar para el mayor número de alumnos posible.
- Asegurar la equidad social e igualdad de oportunidades a fin de concretizar los valores que caracterizan a la sociedad.
- Instaurar aprendizajes socialmente útiles, aprendizajes que respondan a la preocupación de una mejor preparación para la vida.
- Mejorar la calidad y la eficacia de la enseñanza con el objeto de elevar los niveles medios hasta ahora alcanzados.
- Fortalecer las relaciones escuela-comunidad-familias con el fin de apoyar los aprendizajes de los alumnos.

Para responder a dichos problemas, se ha enfatizado la necesidad de profesionalizar la carrera docente la que tiene como objeto principal transformar de las prácticas de enseñanza.

Perrenoud, P, (1994), subraya la necesidad de una profesionalización del cuerpo docente, profesionalización que requiere de una responsabilización de sus prácticas y de la instalación de cambios radicales en desarrollo de sus acciones educativas.

Como lo menciona el American Council on Education (1999), los profesores “ejercen una fuerte y remarcable influencia sobre el rendimiento académico de los alumnos” (p. 3). En consecuencia, “en materia de formación docente el concepto clave es el de la profesionalización”, Concepto que exige la “transformación sustancial, no sólo de los programas y contenidos, sino también de los fundamentos de la formación inicial”.

En síntesis, el educador de mañana deberá ser un profesional responsable y crítico, y un pedagogo culto poseedor de múltiples competencias.

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

Díaz, Frida. (2002), consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.

La **formación docente inicial** es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos.
- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.
- Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Álvarez, C. (1999), demuestra en su literatura que la tarea docente constituye la célula de la actividad conjunta profesor estudiante y es la "Acción del profesor y los estudiantes dentro

del proceso, que se realiza en ciertas circunstancias pedagógicas, con el fin de alcanzar un objetivo de carácter elemental de resolver el problema planteado a estudiar por el profesor". (p. 172).

No cabe la menor duda en decir que la educación es el eje principal en el adelanto y transformación de un pueblo. Comparto con Marcela Chiavarria en su libro Educación en un Mundo Globalizado, que dice para tener éxito en el aula debe haber solidez académica, habilitación didáctica y ética profesional, la tarea educativa no es fácil, no ha habido ni lo será, vivimos en un mundo complejo y cambiante, entonces el maestro está obligado a actualizarse para que su tarea no sea enseñar sino más bien educar aunando todo a ello la empatía con el grupo.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Kotter, J. (1997), considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

El gestor educativo lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional. En palabras de José Luis Bernal Agudo "el liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa" (Bernal Agudo, 2001).

Los planteamientos anteriores valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, Bernal, J. (2001), manifiesta que el gestor educativo:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).

- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional.
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Por su parte, Manuel Álvarez (1998), respecto al gestor educativo como líder transformacional, destaca las siguientes características:

- Capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

1.2.3.2. La función del docente.

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y

aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información (Marquès Graells, 2011).

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tébar Belmonte, 2003).

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

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

“El interés que la familia tenga depositado en la educación parece ser un factor determinante, incluso más que el económico, en el rendimiento escolar, porque si los niños y las niñas encuentran eco en casa de lo que ellos hacen en la escuela, lógicamente, esto motivará su trabajo” (Morales, Arcos, Ariza, Cabello, López, Pacheco, Sánchez & Venzalá, 1999, p. 60).

Volk, T. (1997), dice que la educación escolar se relaciona con los procesos educativos que tienen lugar en otros entornos, especialmente en la familia, ya que junto a la escuela suelen definirse como los dos entornos más importantes de socialización.

Pero, aunque ello pueda resultar paradójico, esos dos escenarios que tan claramente aparecen como algo distinto en la mente de los académicos, o de las personas que profesionalmente se dedican a la educación, se confunden en la mente de sus protagonistas, y se obvia su importancia.

La familia no sólo debe garantizar a los niños condiciones económicas que hagan posible su desempeño escolar, sino que también debe prepararlos desde su nacimiento para que puedan participar y aprender activamente en comunidad. Dicha preparación demanda una gran variedad de recursos por parte de la familia; éstos son económicos, disponibilidad de tiempo, valores, consumos culturales, capacidad de dar afecto, estabilidad, entre otros.

Los padres consideran que los estudios escolares son importantes para que los hijos puedan acceder a “buenos trabajos”, “a un mejor futuro”, “una mejor vida”, entre otras; y le asignan al aprendizaje un amplio valor para obtener beneficios insustituibles y útiles para su proyecto de vida. Estos significados que los padres tienen sobre la educación permiten que ellos desde el momento del ingreso de sus hijos al sistema escolar formulen hipótesis en cuanto a su futuro educativo. (Palacios & Olivia, 1991).

- Entre las tareas que se consideran importantes entre la familia y la escuela tenemos:
- Transmisión de normas, valores y costumbres. Se trata de una tarea conjunta que vincula al alumnado con su entorno. Las normas, valores y costumbres son elementos de la cultura de la que forman parte tanto la familia como la escuela.
- Desarrollo de habilidades personales y sociales de autonomía. Este es un aspecto fundamental para la integración familiar, social y para fomentar el desarrollo integral del alumnado.
- Enseñanza de conocimientos y estrategias educativas. Aunque se asigna a la escuela esta tarea fundamentalmente, la familia asume el deber de enseñar a sus hijos hábitos de estudio, ampliar conocimientos y aficionarles a la lectura.
- Enseñanza de responsabilidades. Implica la aceptación de normas de comportamiento establecidas, normas de limpieza y orden, pequeñas responsabilidades familiares y escolares, etc.

La participación de la familia se puede dar tanto en el aula, como en el centro e incluso desde sus casas.

En el aula, mediante talleres y actividades complementarias y extraescolares.

En el centro, a través del Consejo Escolar, Asociación de Padres y Madres, Fiestas y Celebraciones institucionales (Día de la Paz, Día del Libro, etc.)

En sus casas, apoyando proyectos específicos, trabajando con sus hijos e hijas en la realización de tareas escolares, buscando información sobre temas que trabajamos en el aula, aportando el material que se les solicite, etc.

El concepto de familia no es algo extrínseco, sino no más bien es el intrínseco, en la que se comparte la intimidad corpóreo-espiritual, pero de todo esto es un espacio humano, considerada como la primera escuela educativa del niño(a), donde se inicia el perfeccionamiento humano, ya que ningún individuo es perfecto sino perfectible.

La familia aporta de una manera muy significativa al proceso de enseñanza de los estudiantes ya que por derecho y por deber incide más frecuente en sus hijos, y cuando hay un diálogo con el docente esto funciona bien.

1.2.3.4. La función del estudiante.

En la sociedad democrática que nos toca vivir es bueno que se reflexione junto a los alumnos sobre la finalidad del aprendizaje, evaluar en diálogo constructivo si las estrategias empleadas contemplan los objetivos previstos, y observar si éstos se van cumpliendo. La palabra y opinión de los educandos, cuando sea expresada con respeto y argumentos sólidos, debe ser tomada en cuenta, y si el maestro no está de acuerdo, debe darle las razones para ello. (Fingermann, 2011).

Fingermann, H. (2011), expone las siguientes funciones del alumno que debe cumplir:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.

3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

Nosotros como docentes y como padres de familia somos corresponsables de la sociedad actual, debemos ser agentes activos en la sociedad para que esta tenga un cambio positivo.

Una forma de educar a la juventud es con el ejemplo. Hoy en día el maestro es un guía del aprendizaje sea duradero y significativo, por ello hay que escuchar y poner interés a lo que ellos piensan, el alumno de hoy no es el de hace 10 – 20 años, el alumno que se limita solamente a asimilar, está desactualizado, se requiere alumnos críticos, indagadores, investigadores, etc.

1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.

El crecimiento vertiginoso de la información disponible y del conocimiento científico en sus diferentes ramas, que ha tenido lugar en las últimas décadas, han cambiado sustancialmente las concepciones teóricas acerca de la función de la escuela y el carácter del proceso de enseñanza-aprendizaje. (González & Ramírez, 2010).

Las posiciones actuales de diferentes investigadores concuerdan en señalar la necesidad de que se haga énfasis en preparar a los estudiantes para el aprendizaje independiente, de

manera que puedan enfrentar por si solos la tarea de orientarse en el objeto de estudio, seleccionar la información que necesitan y elaborar sus propias concepciones y puntos de vista.

“Enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano”. (Delors, 2002).

En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

1.3. Cursos de formación.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación del docente es importante para el éxito del sistema educativo; es por ello que el docente debe cada vez capacitarse de acuerdo a las necesidades y a la tecnología existente, existen programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitado esté el profesor, más eficiente será su labor educativa.

Esta capacitación 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, actualizando al docente en conocimientos, habilidades y actitudes, existiendo para ello cursos en diferentes modalidades y también de acuerdo a cada asignatura o módulos de estudio.

Como lo manifiesta (Díez Hochleitner R. 1998), afirma que "No existe probablemente ninguna otra inversión más rentable que los recursos dedicados a la formación del profesorado".

La importancia de la capacitación docente es porque cada vez hay nuevas formas de hacer las cosas; así en medida en que la capacitación sea más eficiente y se comprenda mejor su función, dentro del proceso educativo, se tendrán condiciones para reconocer su valor real y su finalidad.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

El sistema educativo es un todo complejo y es poco posible cambiarlo si no se le encara con un enfoque sistema (Tedesco 1998). No han resultados exitosos, por esto, los esfuerzos para cambiar la formación docente ya que se aplicarán de manera independiente.

Al aplicar un curso de formación nos encontramos con ventajas y desventajas o inconvenientes.

Una ventaja de realizar cursos de formación es que hay propuestas de cambio para enfrentar la comunidad educativa del momento.

Una ventaja de la capacitación autoevaluación de formación de formadores es una responsabilidad de estado, y nuestro deber como docentes es la participación.

Los países conscientes de los retos que se van presentando, han buscado estrategias, cursos de capacitación que nos permita salir y superar estas deficiencias.

Un inconveniente en los cursos de formación es que sus integrantes no tienen vocación ni quien entrar al cambio, olvidando que la niñez o juventud de hace unos 10 años no es la misma de hoy.

Un inconveniente es también que los docentes no se han unificado es decir, quieren prepararse por niveles y esto debe ser para todos los niveles.

Otro inconveniente es que no se fortalece las redes de formación docente, se debe incentivar la investigación, postgrados de docentes y estudiantes.

Una ventaja es que con los cursos de formación docente nos preparamos a mejor recurso didáctico, nos llevan a una autoevaluación, es decir a preguntarnos ¿Qué estoy haciendo para mejorar la forma de enseñar a mis alumnos?.

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

Siempre un curso formativo estará lleno de novedades, orientado a la resolución de problemas, para ello necesita recursos humanos materiales, didácticas, etc., es una acción deliberada que ayudará el crecimiento profesional e institucional.

Para diseñar un curso formativo debemos tener presente el proceso de enseñanza, un diagnóstico inicial, su importancia, la programación, objetivos, contenidos, actividades, recursos didácticos, evaluación.

En un curso formativo, el objetivo general es adquirir conocimientos habilidades y actitudes necesarias para la planificación de manera sistemática y rigurosa de acciones de formación con vistas a la adquisición de competencias profesionales de destinatarios.

Todo curso formativo persigue ayudar a grupos, instituciones o individuos para acoplarse a las necesidades del desarrollo personal y profesional en los contextos actuales de continuo cambio, también debe encuadrarse a la necesidad del aprendizaje permanente que garantice el acceso universal y continuo con el objeto de renovar las cualificaciones requeridas y participar en la sociedad del conocimiento.

Cuando nos encontramos en la disyuntiva de diseñar un curso formativo no podemos olvidar que ese plan debe responder a un diseño específico de acuerdo con las necesidades de formación detectadas y los objetivos que nos proponemos alcanzar en dicho diseño.

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

La formación profesional en docencia, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa; lo que genera un mayor compromiso, como profesionales de la educación, en una enseñanza de los saberes del currículo de modo significativo para lograr una adecuada comprensión y adquisición de los conocimientos científicos por parte de los alumnos.

El capacitarse permanentemente sobre la tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores; la educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, es de vital

importancia, la investigación educativa como herramienta eficaz para conocer mejor nuestra realidad, interpretarla, analizarla, y así poder intervenir “inteligentemente” en las prácticas pedagógicas buscando permanentemente una mejora de la calidad y una constante reflexión de los procesos educativos.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

El presente trabajo se realizó en la Unidad Educativa Eloy Alfaro, la misma que tiene sus inicios: “El 8 de enero de 1939 se da lectura al telegrama Nro. 243 del Sr. Director de Educación Provincial, donde manifestaba haber conseguido la creación de un Colegio “Normal Rural” que funcionará en un Cantón Central de la Provincia, que preste mayores facilidades para su funcionamiento. Así mismo el telegrama Nro. 12 del mismo Director pidiendo que éste Normal Rural funcione en Cariamanga.

Además el Sr. José María Sánchez, mediante telegrama manifiesta “se ofrezca lo concerniente para el establecimiento del Normal Rural en esta cabecera del cantón y que conviene dirigirse al Sr. Ministro de Educación apoyando la petición hecha por el señor Director Provincial de Educación”.

Nuevamente en sesión del 11 de enero se solicitó por parte del Ministerio se indique cual sería la colaboración del municipio para el Normal Rural, acordando por unanimidad y de acuerdo con el Sr. Jefe Político dar la siguiente respuesta “Dirección Provincial y Sánchez.-Nro. 5 Concejo Municipal en sesión acordó apoyar debidamente el proyecto creación Normal Rural esta cabecera Cantonal ofreciendo para su funcionamiento la casa toda municipal, lo que cuenta con salones amplios y adecuados, el campo y el terreno suficientes bajo riego para agricultura.

Si acaso para establecimiento proyecto es necesario un sacrificio fin no quedarnos atrás de otro Cantón que ofrezca mejores facilidades, este concejo estará listo a allanar inconvenientes procurando un empréstito inmediato, fin sea el establecimiento una verdadera realidad, quedamos sumamente agradecidos por gestiones Uds. al respecto”.

Después de muchas deliberaciones como no podía ser de otra manera triunfo el pedido de Calvas a través de su Municipio, el cual le dio apoyo mediante acta Nro. 62 del 1ro. de diciembre de 1939.

La casa municipal se refiere al lugar donde funciona su actual edificio en el parque central.

Mediante telegrama Nro. 235 el Sr. Director de Educación de Loja manifiesta haberse plasmado en realidad el funcionamiento del Normal Rural de esta ciudad.”

El legendario Colegio “Eloy Alfaro” ha tenido una serie de transformaciones desde su inicio en 1939 como Escuela Normal Rural, con cuatro años de estudio para la formación de PROFESOR NORMALISTA RURAL, según Resolución Ministerial Nro. 110.

Para las prácticas se anexa a la escuela “Luz de América” por Resolución Ministerial Nro. 064 del 27 de noviembre de 1940, y el 31 de octubre de 1956 se da el nombre de Escuela “Portoviejo” y se la anexa para prácticas de 3ro. y 4to. Curso a otra escuela de nuestro cantón.

Según nuestros archivos el mes de septiembre ya se habla de la Escuela Normal Rural “Eloy Alfaro” y en junio de 1944 como Normal Rural.

El 19 de julio de 1961, se expide la Resolución Ministerial donde se amplía de 4 a 6 años de estudio.

A partir de 1963, se establece ya como Colegio Normal “Eloy Alfaro” y se autoriza a funcionar el 5to. Curso de bachillerato en Ciencias de la Educación a partir del periodo 1964-1965.

Posteriormente según decreto Nro. 213 del 13 de marzo de 1965 el General Marco Almeida Játiva Ministro de Defensa Nacional encargado de la Presidencia de la República autoriza al Ministerio de Educación Pública y Deportes la creación de 7 Institutos Normales Superiores y tres particulares y luego la creación del Instituto Superior Nro. 11 de Cariamanga, adoptando así nuestro Colegio la modalidad de Colegio Nacional “Eloy Alfaro” con Bachillerato en Humanidades Modernas con las Especialidades de: Filosófico, Sociales, Químicos Biológicas y Físico Matemática, contando a partir de 1995 con la especialidad de Informática según acuerdo Ministerial Nro. 301 del 15 de noviembre de 1995 y desde el periodo 96-97 por acuerdo Nro. 2555 del 21 de mayo de 1996 el funcionamiento de la sección nocturna.

El Colegio Nacional “Eloy Alfaro” funciona en su propio local, cuyo terreno es de dos hectáreas, se adquirió el 14 de octubre de 1965, empezando a funcionar en junio de 1968.

La Unidad Educativa Eloy Alfaro funciona como tal desde el 23 de febrero del año dos mil uno en el que por acuerdo Nro. 001 D.P.E.L. en ese entonces el Lic. Heraldo

Valarezo Ramón, Director Provincial de Educación de Loja autoriza la conformación y funcionamiento de la Unidad Educativa Eloy Alfaro y la Escuela Portoviejo.

Actualmente la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” está regentada por el Lic. Manuel Ruiz Salazar Mg. Sc. y la Escuela Portoviejo su Director es el Lic. Darwin Torres J.

Pregunta 1.3 Tipo de Institución

Tabla N° 1 Tipo de Institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	40	100,00
Fiscomisional	0	0,00
Municipal	0	0,00
Particular	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

Es evidente que el 100% de los encuestados trabaja en institución fiscal y de alguna forma su seguridad laboral implica de manera multiforme, permitiéndole al profesional en educación ofertar lo mejor de él, conociendo que está ahí presente, tiene trabajo.

En la Constitución de la República, indica en el Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fisco misional y particular. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

Pregunta 1.4 Tipo de Bachillerato que ofrece en ciencias

Tabla N° 2: Tipo de Bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias	40	100,00
Bachillerato técnico	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

La institución oferta el bachillerato en ciencias con el 100%, desde su creación como institución educativa este es su perfil, manteniéndose por más de 75 años consecutivamente.

Es menester indicar que se considera trascendente contar con más opciones de bachilleratos en la institución, podrá brindar alternativas y múltiples opciones a los estudiantes que buscan perfeccionarse en alguna competencia profesional, pero puede conducir a que las dos partes no se les presten el afán requerido.

2.2. Participantes.

Nuestro trabajo investigativo lo aplicamos en el Colegio “Eloy Alfaro” el cual cuenta con 68 docentes de los cuales 40 trabajan en el ciclo diversificado, en el cual fue dirigido específicamente nuestro trabajo.

PREGUNTA 2.1 GÉNERO

Tabla N° 3 Género

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	27	67,50
Mujer	13	32,50
No contesta	0	0,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

En este caso el 67,50% está conformado por el género hombre bastante alejado del 32,50% que ocupa la mujer, se puede observar que no hay equidad de género en la institución. “Cuando hablamos de educación nos referimos a la intervención escolar con el objetivo de producir transformaciones buscando mayor igualdad entre hombres y mujeres” (Ballarín, 2006).

En fin, en este caso particular, relacionando que antiguamente se le atribuía como más idóneo que la labor educativa lo desempeña la mujer en este plantel se evidencia lo contrario.

PREGUNTA 2.3. ESTADO CIVIL

Tabla N° 4 Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	6	15,00
Casado	30	75,00
Viudo	0	0,00
Divorciado	1	2,50
No contesta	3	7,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

El mayor porcentaje con el 75% de los docentes su estado civil es casado y muy bajo con el 2,50% que está divorciado, indudablemente que un grupo minoritario es soltero, que en definitiva son opciones de vida de cada persona.

Alberdi (1964) señala que "La familia es una unidad de convivencia en la que se ponen los recursos en común, entre cuyos miembros hay una relación de filiación o matrimonio, ya no es un esquema necesariamente padre - madre - hijos". Ahora existen otras formas de familias; los divorciados/as con hijos, las mujeres con hijos que no se casan, las mujeres que voluntariamente no tienen hijos o aquellas quienes deseando no pueden tenerlos; los hombres o mujeres solos/as que adoptan hijos, etc." (p. 8).

PREGUNTA 2.2. Edad

Tabla N° 5 Edad

	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30 años	1	2,50
31 - 40 años	5	12,50
41 - 50 años	13	32,50
51 - 60 años	8	20,00
61 - 70 años	3	7,50
más de 71 años	1	2,50
No contesta	9	22,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Bello (2001) indica “cuando hablamos del mundo de los adultos nos referimos a las personas que están en la etapa de la vida de plena madurez y desarrollo, situada entre los treinta y sesenta y cinco años, tienen unos rasgos característicos que definen perfectamente la personalidad de los individuos reunidos en dicho grupo social”.

En la Unidad educativa Eloy Alfaro, el índice más alto en edad oscila en el rango de 41 a 50 años con el 32,50% y solamente el 2,50% los docentes están en edades comprendidas de 20 a 30, convirtiéndose en una fortaleza para la entidad, con docentes en edad excelente para ejercer su labor y desempeñarse eficientemente.

Pregunta 2.3 Cargo que desempeña

Tabla N° 6 Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	29	72,50
Técnico Docente	0	0,00
Docente en funciones administrativas	8	20,00
No contesta	3	7,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

Con un 72,50% el cargo mejor puntuado es el que manifiesta su desempeño como docente y tan solo el 20% en funciones directivas, obviamente es un buen porcentaje en tareas administrativas, toda vez que es un establecimiento con gran número de estudiantes y docentes por igual se requieren los necesarios.

Ya lo manifiestan Díaz y Gallegos (1986), que “la práctica docente es concebida, como la actividad práctica de los actores involucrados en este quehacer, que imprimen su sello especial en las relaciones pedagógicas, experiencia e historia personal determinadas por su origen socioeconómico” (p.51).

Pregunta 2.4. Tipo de relación laboral

Tabla N° 7: Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	00,00
Nombramiento	34	85,00
Contratación ocasional	4	10,00
Reemplazo	0	0,00
No contesta	2	5,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Con un porcentaje superior 85% de los docentes poseen un contrato laboral indefinido, permitiéndoles de cierta forma estar seguros en sus funciones, y solamente el 10% con un contrato ocasional que no les garantiza estabilidad en la institución.

En este sentido es importante relacionar lo manifestado por Mc Donald y Makin (2000), que puntualmente nos indican que los empleados entran en una relación de trabajo con el entendimiento de que su empleador tiene ciertas obligaciones para con ellos, y viceversa, creando una atmósfera de reciprocidad, beneficiando el ambiente laboral.

No deja de ser una aspiración para los contratados y sus empleadores conseguir la asignación de contratos indefinidos para quienes no lo tienen.

Pregunta 2.5 Tiempo de dedicación

Tabla N° 8: Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	39	97,50
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	1	2,50
No contesta	0	0,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Es otra fortaleza más para la institución que sus docentes trabajen las horas establecidas en el campo laboral solo en el establecimiento para la que se pertenecen

como se observa el 97,50% lo dedica a tiempo completo y con un índice muy bajo el 2,50 que lo realiza por horas correspondiendo a 1 profesional del total.

Tabla N° 9: Las materias que imparten tienen relación con su formación profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95,00
No	0	0,00
No contesta	2	5,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Definitivamente están ubicados en la asignatura que va de acuerdo a su titulación es así como el 95% lo manifiesta muy puntualmente y el 5% que corresponde a 2 investigados que se abstienen permitiéndonos inferir que no están en la materia que va en relación con su perfil.

Cada docente está ubicado en el área de acuerdo a su título profesional y a las habilidades que se tiene para las respectivas materias, esta es una fortaleza para la institución y de manera más directa en el interaprendizaje.

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

TABLA N° 10: Formación académica que posee

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	2,50
Nivel técnico o tecnológico superior	2	5,00
Lic., Ing. Eco., Arq., Etc. (3er. nivel)	18	45,00
Especialista (4º nivel)	3	7,50
Maestría (4º nivel)	15	37,50
PhD (4º nivel)	0	0,00
Otros, especifique:	1	2,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Aun hoy en día, hay docentes que no han mejorado su titulación, en esta institución tenemos 1 bachiller que le corresponde el 2,50% y 2 de nivel tecnológico con el 5% del total de investigados, pero también es rescatable como se han preparado académicamente con el 37,50% en una titulación de cuarto nivel, maestría y, claro está que el elevado porcentaje lo lideran los de tercer nivel con el 45% que en definitiva cumplen el perfil establecido para ejercer su labor en un colegio.

En virtud a estas aportaciones tomemos el aporte de Ferry (1997), quien señala que, la formación docente es el proceso de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales, estas condiciones presuponen conocimientos, habilidades, representaciones, concepciones, etc.

2.3. Recursos.

Los recursos utilizados para realizar esta actividad investigativa son:

2.4. Talento Humano.

Como recurso humano tenemos a los docentes que laboran en el ciclo diversificado, como también a las autoridades de la institución, todo este talento humano ha sido de vital importancia ya que sin ayuda de ellos no se hubiese podido realizar esta investigación que ayuda de una manera significativa a mejorar el sistema de enseñanza – aprendizaje

2.5. Materiales.

La encuesta fue el instrumento principal de la investigación dirigida a los señores docentes que laboran en el ciclo diversificado del colegio “Eloy Alfaro”, cuyo objetivo general era recolectar información acerca de las necesidades de formación (Modelo de encuesta sección Anexos).

2.6. Institucionales.

El Colegio “Eloy Alfaro” de la ciudad de Cariamanga nos permitió aplicar las encuestas a los señores profesores que imparten sus conocimientos en el ciclo diversificado,

conscientes de que los resultados obtenidos ayudaron a mejorar la calidad y calidez de la educación.

2.7. Económicos.

En el aspecto económico el proyecto de investigación fue llevado a cabo por autogestión del maestrante, el cual no ha demandado de su gasto considerable, comparado para el impacto y la utilidad que nos presentará.

2.8. Diseño y métodos de investigación.

La presente investigación lo consideramos de tipo Investigación – acción, sus características producen cambios, su afán cognoscitivo y el propósito conseguir efectos, objetivos y medibles.

El proceso de desarrollar la presente investigación, como parte del diseño metodológico, se basa en un enfoque cuantitativo, que luego de tabular y presentar tablas estadísticas, se cambia a orden cualitativo, porque se busca determinar, conocer, interpretar, criterios de actores investigados, en este caso docentes de bachillerato, que en base a la investigación, la experiencia y vivencia se pueda determinar las necesidades de formación.

2.9. Métodos de la Investigación.

El desarrollo de la investigación se centra en el paradigma cuantitativo y cualitativo, es una investigación aplicada y por su profundidad es de tipo descriptivo.

Entre los métodos utilizados tenemos:

- ❖ **Descriptivo:** Nos permite una observación sistemática de los instrumentos curriculares y de la realidad educativa del plantel, al aplicar este método quiero obtener información sobre las necesidades de formación que los docentes de esta institución educativa pretenden alcanzar, y sin sesgo alguno esto es el objetivo de la presente investigación.

- ❖ **Analítico – sintético:** Este método facilita la reestructuración del objeto en estudio en todas sus partes, como también la reestructuración de las partes para alcanzar una visión general. En el trabajo investigativo que realizo sirvió para comprender la realidad educativa de institución.
- ❖ **Inductivo deductivo:** Permitirá configurar el conocimiento, para luego generalizar de una forma lógica todo cuanto se ha podido investigar, y llegar a conclusiones y recomendaciones que ayuden a mejorar nuestro proceso educativo.
- ❖ **Hermenéutico:** Se utiliza para realizar la interpretación bibliografía, desde los lineamientos del aporte teórico.
- ❖ **Estadístico:** Permite organizar tablas estadísticas, es decir, la información obtenida por parte de la encuesta, con este procedimiento se nos facilita la objetivación, interpretación y comprensión de los datos para luego poder comprobar hasta donde se alcanzaron los objetivos propuestos en esta investigación.

2.10. Técnicas e instrumentos de investigación.

En la presente investigación se pudieron aplicar las siguientes técnicas.

- ❖ **La Encuesta:** Es una de las técnicas más utilizadas que se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas que permitan una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.
- ❖ **La Entrevista:** Cómo técnica cumple algunas funciones, y en nuestro trabajo se utilizó referente a las autoridades y docentes.
- ❖ **La Observación:** Es una técnica muy utilizada en las ciencias humanas, es planificada sistemáticamente está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.

Los instrumentos de recolección de datos, en nuestra investigación se utilizó el cuestionario.

Previa autorización de la autoridad del colegio “Eloy Alfaro” para aplicar los instrumentos de investigación de una manera positiva y respetuosa, solicite a los señores docentes su colaboración para contestar dicha encuesta de una manera honesta para que los resultados sean eficientes y significativos.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

NECESIDADES FORMATIVAS

Pregunta 3.2.1. Su titulación en pregrado, tiene relación con (ámbito educativo)

TABLA N° 11: Su titulación en pregrado, tiene relación con: Ámbito educativo.

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones / especialidades)	25	62,50
Doctor en educación	2	5,00
Psicólogo educativo	1	2,50
Psicopedagogo	1	2,50
Otras, especifique:	1	2,50
No contestan	10	25,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Con el porcentaje más alto el 62,50% les favorece su titulación de pregrado, relacionando su actividad que desempeña con la mención que obtuvieron en su universidad.

Relacionado a este resultado, Unigarro M. (2005), indica que "la educación podría entenderse como la adquisición de competencias para desenvolverse y desarrollarse en un entorno determinado. (p.1)

Se puede manifestar en forma equitativa con el 2,5% conforman el grupo titulados como Psicólogo Educativo Psicopedagogo y otras que no se especifica.

Pregunta 3.2.2. Su titulación, tiene relación con: Otras profesiones

TABLA N° 12: Su titulación, tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	2,50
Arquitecto	0	0,00
Contador	1	2,50
Abogado	1	2,50
Economista	1	2,50
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
No contestan	36	90,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Con un porcentaje del 2,5% manifiestan los titulados que su relación en pregrado está encaminada con otras profesiones, es que a más de su pregrado hubieron obtenido títulos como Ingeniero, Contador, Abogado y economista.

De alguna forma, es bueno contar con personal capacitado en otras áreas, ya que todo ello confluye para un mejor interaprendizaje que potencie un verdadero desarrollo de destrezas en los estudiantes, facultándoles para que en sus estudios superiores se desenvuelvan de mejor manera,

Pregunta 3.3. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

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

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	20	50,00
Otros ámbitos	0	0,00
No contestan	20	50,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

En forma equitativa con el 50% manifiestan que si tienen relación su titulación de cuarto nivel con el ámbito educativo y por otra parte, en igual valor no contestan, claro está que la respuesta no podía ser de otra forma, ya que un gran porcentaje no llegaron a mejorar su título, una maestría.

Bolaños (1998), considera que “la calidad de la educación, es la facultad de proporcionar a los alumnos el dominio de diversos códigos culturales; dotarlos de la habilidad para resolver problemas; desarrollar en ellos los valores y actitudes acordes con nuestras aspiraciones sociales; capacitarlos para una participación activa y positiva en las acciones diarias de una ciudadana y democrática; así como prepararlos para que mantenga permanente su deseo de seguir aprendiendo”. (p.61).

Pregunta 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

TABLA N° 14: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	75,00
No	2	5,00
No contestan	8	20,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

Al 75% de los encuestados les resulta atractivo seguir formando para poder obtener otro título de cuarto nivel, al 5% no le resulta atractivo y el 20% no contesta.

Los docentes se sienten atraídos en su mayoría para obtener un título de cuarto nivel, que les sirve para tener amplios conocimientos y a la vez actualizarse en materias y crecer profesionalmente con la finalidad de acceder a nuevas categorías o puestos de trabajo.

Pregunta 3.4.1. En que le gustaría capacitarse

Tabla N° 15: En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	23	57,50
PhD	7	17,50
No contestan	10	25,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Los encuestados el 57,50% les gustaría formarse en una maestría, el 17,50 en un PhD estos son los docentes que ya tienen maestría y el 25% de docentes no contesta se muestran indiferentes para recibir una formación de cuarto nivel.

Según lo establece la LOES, "Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente. Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad o escuela politécnica, conforme a lo establecido en esta Ley"; lo que es cumplido por la mayoría de los docentes y pueden acceder a obtener el título de cuarto nivel que ellos requieran.

Pregunta 4.3. Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	85
No		
No contestan	6	15
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Los encuestados el 85% consideran que es importante seguirse capacitando en temas educativos, solo el 15% no contesta a esta pregunta. Para la mayoría de los docentes es importante seguir capacitándose, pues esto les permitirá aumentar sus conocimientos. Como lo establece CRUZ (2012), “La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella. Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de 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 esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio”.

Pregunta 4.4. Como le gustaría recibir la capacitación

Tabla N° 17: Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	21	52,50
Semipresencial	5	12,50
A distancia	7	17,50
Virtual / por internet	4	10,00
No contestan	3	7,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

En lo referente a la forma de recibir la capacitación al 52,50% de los encuestados les gustaría en forma presencial, al 17,50 sería más factible a distancia, al 12,50% de forma semipresencial, el 10,00 prefieren de forma virtual y el 7,50% no contestan a esta interrogante.

Como lo proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se producen en el ámbito educativo.

Los maestros antiguos así como los nuevos, es bien sabido que son los encargados de moldear a sus alumnos, por lo tanto para que puedan ofrecer una educación de calidad deben estar bien preparados y actualizados, acorde a los cambios agigantados de la sociedad y por ende de niños y adolescentes.

Pregunta 4.4.1. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

Tabla N° 18: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	14	35,00
Fines de Semana	7	17,50
No contestan	9	22,50
TOTAL:	30	75,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

En cuanto a los horarios a recibir si la capacitación se realizaría en forma presencial los encuestados el 35% prefiere que sea de lunes a viernes, el 22,50% los fines de semana y el 22,50% no contestan. Es más factible realizar los cursos de capacitación los días lunes a viernes pues no todos los docentes residen en el lugar de trabajo por múltiples razones y los fines de semana se les presentan inconvenientes por motivos de viaje, cabe indicar que también existen docentes renuentes al cambio y a la actualización, de una u otra manera los docentes necesitamos estar en constante actualización para estar a la par con la sociedad que cambia día a día.

Pregunta 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse

Tabla N° 19: En que temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	8	20,00
Teorías del aprendizaje	2	5,00
Valores y educación	3	7,50
Gerencia/Gestión educativa	4	10,00
Psicopedagogía	1	2,50
Métodos y recursos didácticos	6	15,00
Diseño y planificación curricular	1	2,50
Evaluación del aprendizaje	1	2,50
Política educativa para la administración	2	5,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	8	20,00
Formación en temas de mi especialidad	2	5,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	2,50
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00
No contestan	1	2,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

En lo referente a los temas que les gustaría capacitarse están temas referentes a la educación, teorías del aprendizaje, ámbitos educativos, que les permitan poder innovar en su enseñanza.

Como lo manifiesta (Díez Hochleitner R. 1988), "No existe ninguna otra mejor inversión que los recursos destinados a la formación del profesorado". Es el docente quien orienta, guía a sus estudiantes, entonces de estar en perfectas condiciones para hacerlo. Existen algunos cursos de realizar por medio de la plataforma Si profe del ministerio de educación, lo que permite inscribirse y asistir a cada curso, sin olvidar que todo esfuerzo será recompensado.

Pregunta 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Tabla N° 20: Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	17	42,50
Altos costos de los cursos o capacitación	11	27,50
Falta de información	3	7,50
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	1	2,50
Falta de temas acordes con su preferencia	4	10,00
No es de su interés la capacitación profesional		0,00
No contestan	4	10,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Los obstáculos que se les presentan a los encuestados para poder seguirse capacitando es en el 42,50% la falta de tiempo, el 27,50% los altos costos que supone realizar un curso de capacitación, el 10% considera que faltan temas acordes a la preferencia, el 10% no contesta. El 7,50% no tienen la debida información, el 2,50% manifiesta que hay poco apoyo de parte de las autoridades para que ellos puedan capacitarse, lo manifesté anteriormente la mejor inversión está en la capacitación y actualización a los docentes y las autoridades brindar todas las condiciones necesarias para poder asistir a estos cursos.

Si bien los cursos dictados por el ministerio de educación son después de los horarios de trabajos, los docentes no pueden asistir porque deben realizar otras actividades, que tienen que ver con la institución y también asuntos personales. Capacitarse en educación resulta costoso pues en el medio no existen ofertas de cursos y las pocas que hay son demasiado costosas.

Pregunta 4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Tabla N° 21: Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	20	50,00
El prestigio del ponente	9	22,50
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorecen mi ascenso profesional	3	7,50
La facilidad de horarios	1	2,50
Lugar donde se realizó el evento	1	2,50
Me gusta capacitarme	6	15,00
Otros. Especifique cuáles:	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Los encuestados el 50% asiste a los cursos de capacitación pues estos tienen relación directa con la actividad docente que realizan, el 22% por el prestigio que tiene el capacitador, el 15% porque les gusta capacitarse, el 7,5% por ascensos en el área profesional, el 2,50% por la facilidad de los horarios, el 2,50% por que el lugar donde se realiza el evento es cercano.

La capacitación debe ser lo más importante, esta puede entenderse también desde la perspectiva etimológica en los términos de la relación potencia-acto desarrollada por Aristóteles. "La potencia es la materia considerada dinámicamente, estos es, en sus posibilidades; en este sentido puede decirse, por ejemplo, que el árbol es una mesa, pero no porque lo sea ahora y de hecho, sino porque lo es como posibilidad: en términos de Aristóteles, el árbol es la mesa en potencia.

Pregunta 4.8 Cuales considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

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

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	12	30,00
Falta de cualificación personal	4	10,00
Requerimientos personales	18	45,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	10,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Otros. Especifique cuáles:	0	0,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
No contestan	2	5,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Los motivos por los que se imparten las capacitaciones según los encuestados el 45% consideran a requerimientos personales, el 30% por la aparición de nuevas tecnologías, el 10% por la falta de personal cualificado, el 10% considera que las necesidades de capacitación son continuas y permanentes y el 5% no contesta.

Una adecuada capacitación permite valorar críticamente la incidencia de las TIC en la educación, evitando apreciaciones superficiales como la desvaloración de este recurso sin conocerlo o, al contrario, la sobredimensión del mismo, ambos extremos son nocivos para el proceso de implantación y son el producto del desconocimiento de las potencialidades y usos de la tecnología.

Pregunta 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Tabla N° 23: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos/prácticos	12	30,00
Ambos	26	65,00
No contesta	2	5,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

El 65% de los encuestados consideran que los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de las capacitaciones son aspectos teórico prácticos y técnicos, el 30% opina que por aspectos teórico/prácticos y el 5% no contesta.

El proceso permanente de adquisición, reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de una determinada función docente se deben considerar los aspectos teóricos y fundamentar con los prácticos, en este caso el trabajo que realiza el profesorado, podemos entenderlo como: formación. La modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares; que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor.

CURSOS DE FORMACIÓN

Pregunta 4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Tabla N° 24: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
1 curso	3	7,50
2 cursos	10	25,00
3 cursos	6	15,00
4 cursos	8	20,00
5 cursos	2	5,00
6 cursos	2	5,00
7 cursos	1	2,50
8 cursos	1	2,50
9 cursos	0	0,00
10 cursos	2	5,00
No contestan	5	12,50
TOTAL:	40	12,50

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

De los encuestados el 25% ha asistido a dos cursos en los dos últimos años, el 20% se ha capacitado en cuatro cursos, el 15% en seis cursos, el 12,5% no se ha capacitado, el 7,50 en un curso el 5% en cinco cursos, el 5% en seis cursos, el 2,50% en siete cursos, el 2,50% en ocho cursos.

Como lo establece la LOEI en su art.10 numeral 1 es un derecho de los docentes: acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

Los docentes han asistido a pocos cursos pues debido a la especialidad no hay variada oferta de cursos, es la limitante principal para que los docentes que quieren acceder a los cursos que se imparten por medio del ministerio de educación.

Pregunta 4.1.2. Totalización de horas

Tabla N° 25: Totalización de horas

	Frecuencia	Porcentaje
0 - 25 horas	0	0,00
26 - 50 horas	2	5,00
51 - 75 horas	5	12,50
76 - 100 horas	7	17,50
Más de 100 horas	19	47,50
No contestan	7	17,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

El total de horas que se han capacitado los encuestados el 47,50% es de más de 100 horas, el 17,50% no contesta, el 17,50% se ha capacitado entre 76-100 horas, el 12,50% se ha capacitado de 51-75 horas y el 5% de 26-50 horas.

La formación docente en el siglo XXI, es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico y tecnológico, (Hernández, 2009). La mayoría de los encuestados tienen un buen nivel de capacitación, sacrificando todo el docente tiene que capacitarse y actualizarse ya que los estudiantes están continuamente en un proceso de cambio, inmersos en un mundo globalizado que tecnológicamente camina a pasos agigantados.

Pregunta 4.1.3. Hace que tiempo lo realizó

Tabla N° 26: Hace que tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 meses	9	22,50
6 - 10 meses	9	22,50
11 - 15 meses	18	45,00
16 - 20 meses	0	0,00
21 - 24 meses	2	5,00
Más de 25 meses	0	0,00
No contestan	2	5,00
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

El tiempo en que realizaron el último curso es de 45% de 11-15 meses se capacitaron, el 22,5% hace 6-10 meses, el 22,50% de 0-5 meses. El 5% hace 21-24 meses y el 5% no contestan.

Dubs, (2000), “La meta de las naciones sigue siendo el desarrollo humano, a través del aumento de la calidad y cantidad de oportunidades para el individuo que ofrece la educación”.

Entonces es deber ineludible de los docentes estar en condiciones de formar estudiantes críticos que sepan desenvolverse en la sociedad actual, es decir, estar actualizados.

Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:

Tabla N° 27: A este curso lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	31	77,50
Institución en la que labora	0	0,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	4	10,00
No contestan	5	12,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

El 77,50% de los encuestados asistieron a los cursos que auspicia el Gobierno, el 12,50% no contesta y el 10% lo hace con sus propios recursos.

Nos dice (Knight, 2005), La educación se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial.

Como se puede apreciar en los resultados el gobierno a través del ministerio de educación da la facilidad a los docentes a seguirse capacitando con diversos cursos dictados en todo el país, lo exprese en otra ocasión de una u otra manera los docentes tenemos que capacitarnos y actualizarnos de cualquier manera ya que solo así estaremos en capacidad de satisfacer las expectativas de nuestros estudiantes y sociedad.

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

LA ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN

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

Tabla N° 28: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	50,00
No	17	42,50
No contesta	3	7,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

El 50% de los encuestados manifiesta que el Colegio Nacional Eloy Alfaro ha propiciado capacitación solo para una especialidad, mientras que el 42,50% no ha recibido capacitación, y el 7,50% no contesta.

Las instituciones educativas no cuentan con recursos para propiciar cursos de capacitación, si lo ha realizado es para una determinada área y por una autogestión o con recursos de los participantes, que han visto la necesidad ineludible como por ejemplo en evaluación.

Martínez y Carrasco (2006), el papel del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se producen en el ámbito educativo.

Pregunta 5.2. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Tabla N° 29: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	25,00
No	29	72,50
No contesta	1	2,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

El 25% de los encuestados tiene conocimiento que hay algunos proyectos de capacitación, pero el 72,50 % no tiene conocimiento esto se debe a la poca socialización y comunicación que existe, pues se debe involucrar a todo el personal educativo con la finalidad que aunar esfuerzos para solicitar capacitaciones que irán en beneficio de los alumnos que se educan en la institución.

Dior, Frida (2002), consideran que la actividad docente y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar conocimiento didáctico o saber integrador.

Pregunta 5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Tabla N° 30: Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	6	15,00
Necesidades de actualización curricular	10	25,00
Leyes y reglamentos	2	5,00
Asignaturas que usted imparte	2	5,00
Reforma curricular	2	5,00
Planificación y Programación curricular	2	5,00
Otras, especifique:	1	2,50
No contesta	15	37,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

La falta de involucramiento de los docentes o las limitaciones existentes para inscribirse a las capacitaciones hace que el 37,50 % de encuestados desconozca en qué áreas se realizan los cursos, en cambio el 25% considera que los cursos se realizan en función a las necesidades de actualización curricular, pues con los nuevos cambios que se han estructurado en el ámbito educativo es necesario conocerlos para luego aplicarlos; además son pocos los cursos que se han impartido en áreas del conocimiento, por lo que solo un 15 % han seguido estos cursos.

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

Tabla N° 31: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	22,50
Casi siempre	9	22,50
A veces	3	7,50
Rara vez	17	42,50
Nunca	1	2,50
No contesta	1	2,50
TOTAL:	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio “Eloy Alfaro”

En la institución los directivos han apoyado que los docentes se puedan capacitar, brindándoles el apoyo tecnológico en los casos que lo requieran para las inscripciones, un buen Director o Rector debe interesarse por la capacitación de sus docentes ya que esto beneficia al aprendizaje de los alumnos y por ende al prestigio de la institución.

La capacitación y actualización es necesaria en todo profesional aún más en los docentes, porque tenemos a cargo jóvenes que cambian a medida que la sociedad cambia.

LA TAREA EDUCATIVA

Pregunta 6.1. En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario)

Tabla N° 32: Análisis Organizacional

		1		2		3		4		5		NO CONTS.		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	1	2,50	0	0,00	11	27,50	12	30,00	15	37,50	1	2,50	40	100,00
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00	2	5,00	6	15,00	17	42,50	14	35,00	1	2,50	40	100,00
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón).	0	0,00	2	5,00	6	15,00	16	40,00	14	35,00	2	5,00	40	100,00
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	1	2,50	1	2,50	13	32,50	15	37,50	10	25,00	0	0,00	40	100,00
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00	1	2,50	9	22,50	14	35,00	15	37,50	1	2,50	40	100,00
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	2	5,00	3	7,50	8	20,00	7	17,50	20	50,00	0	0,00	40	100,00
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	4	10,00	3	7,50	12	30,00	8	20,00	13	32,50	0	0,00	40	100,00
8	Describe las funciones y cualidades del tutor.	3	7,50	2	5,00	11	27,50	15	37,50	9	22,50	0	0,00	40	100,00
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	1	2,50	1	2,50	8	20,00	20	50,00	10	25,00	0	0,00	40	100,00
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0,00	1	2,50	9	22,50	19	47,50	11	27,50	0	0,00	40	100,00
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0,00	1	2,50	9	22,50	20	50,00	9	22,50	1	2,50	40	100,00
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	5	12,50	17	42,50	18	45,00	0	0,00	40	100,00
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	1	2,50	2	5,00	8	20,00	14	35,00	15	37,50	0	0,00	40	100,00
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	1	2,50	4	10,00	13	32,50	11	27,50	10	25,00	1	2,50	40	100,00
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	2,50	0	0,00	9	22,50	18	45,00	12	30,00	0	0,00	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Los encuestados otorgan una calificación alta en cuanto al análisis organizacional, pues la mayoría de ellos analizan elementos del currículo, así como los factores que inciden en el aprendizaje, teniendo además buen conocimiento de la Ley de Educación; todo esto permite dar a los alumnos una capacitación basada en estrategias creadas según la asignatura que dictan, formándose una relación docente y alumno basada en valores y en la comunicación con el fin de tener mejores resultados en la aplicación de planes de clase.

TABLA N° 33: Análisis de la Persona

		1		2		3		4		5		NO CONTS.		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	1	2,50	2	5,00	12	30,00	10	25,00	15	37,50	0	0,00	40	100,00
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	1	2,50	0	0,00	6	15,00	13	32,50	19	47,50	1	2,50	40	100,00
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	1	2,50	1	2,50	8	20,00	16	40,00	13	32,50	1	2,50	40	100,00
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0,00	1	2,50	13	32,50	19	47,50	6	15,00	1	2,50	40	100,00
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0,00	0	0,00	1	2,50	21	52,50	17	42,50	1	2,50	40	100,00
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	0	0,00	1	2,50	6	15,00	17	42,50	15	37,50	1	2,50	40	100,00
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0,00	1	2,50	3	7,50	14	35,00	21	52,50	1	2,50	40	100,00
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0,00	0	0,00	1	2,50	12	30,00	26	65,00	1	2,50	40	100,00
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0,00	0	0,00	2	5,00	16	40,00	20	50,00	2	5,00	40	100,00
25	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignatura.	0	0,00	0	0,00	3	7,50	16	40,00	20	50,00	1	2,50	40	100,00
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo).	0	0,00	0	0,00	5	12,50	20	50,00	15	37,50	1	2,50	41	102,50
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0,00	3	7,50	10	25,00	14	35,00	12	30,00	1	2,50	40	100,00
28	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0,00	1	2,50	6	15,00	14	35,00	18	45,00	1	2,50	40	100,00
29	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0,00	0	0,00	3	7,50	17	42,50	19	47,50	1	2,50	40	100,00
30	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0,00	1	2,50	4	10,00	15	37,50	18	45,00	2	5,00	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

En lo que se refiere al Análisis de la persona como docente los encuestados manifiestan que cuentan con las debidas destrezas y recursos tecnológicos para realizar sus tareas educativas, así mismo por su formación están capacitados para enseñar a comprender la asignatura a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades, y según el estado anímico de los mismos, así como también al estar con una educación inclusiva permite que exista involucramiento de estudiantes que necesitan un aprendizaje especial en cuanto a planificaciones y estrategias para que los estudiantes formen un grupo igualitario y se ayuden mutuamente.

Tabla N° 34: Tarea Educativa

		1		2		3		4		5		NO CONTS.		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
31	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	27,50	28	70,00	1	2,50	40	100,00
32	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0,00	1	2,50	8	20,00	10	25,00	20	50,00	1	2,50	40	100,00
33	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0,00	2	5,00	12	30,00	11	27,50	14	35,00	1	2,50	40	100,00
34	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0,00	2	5,00	11	27,50	14	35,00	11	27,50	2	5,00	40	100,00
35	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).	0	0,00	1	2,50	8	20,00	18	45,00	12	30,00	1	2,50	40	100,00
36	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	3	7,50	1	2,50	9	22,50	14	35,00	12	30,00	1	2,50	40	100,00
37	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	5	12,50	3	7,50	9	22,50	9	22,50	13	32,50	1	2,50	40	100,00
38	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	5	12,50	0	0,00	8	20,00	14	35,00	12	30,00	1	2,50	40	100,00
39	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0,00	1	2,50	8	20,00	13	32,50	17	42,50	1	2,50	40	100,00
40	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0,00	0	0,00	5	12,50	15	37,50	18	45,00	2	5,00	40	100,00
41	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor).	0	0,00	0	0,00	6	15,00	13	32,50	20	50,00	1	2,50	40	100,00
42	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0,00	1	2,50	6	15,00	18	45,00	14	35,00	1	2,50	40	100,00
43	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0,00	0	0,00	8	20,00	16	40,00	15	37,50	1	2,50	40	100,00
44	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0,00	0	0,00	1	2,50	18	45,00	20	50,00	1	2,50	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del Colegio "Eloy Alfaro"

Los docentes encuestados con respecto a la Tarea Educativa cumplida día a día, la realizan de acuerdo los planes y programas presentados, utilizando los recursos como TICs y materiales del medio para llevar a cabo sus clases diarias; referente al diseño innovan de acuerdo al requerimiento de las clases de la materia.

Los docentes mejoran su eficacia a través del tiempo y dedicación el verdadero maestro es el que hace de su aula un laboratorio de investigación es decir, no da los conocimientos elaborados sino más bien es el estudiante el que descubre y genera conocimientos.

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes. (Tebar Belmonte, 2003).

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del curso.

“Técnicas básicas de investigación en el aula para mejorar el interaprendizaje en el colegio Eloy Alfaro de Cariamanga en el periodo 2014”

4.2. Modalidad de estudios.

Según los resultados de nuestra investigación los docentes encuestados prefieren una capacitación presencial, de tal manera este curso se realizará los días sábados de 8 horas a 14 horas.

4.3. Objetivos.

Objetivo General:

“Implementar nuevas formas de Investigación en el aula, mediante la práctica con los recursos existentes para mejorar la eficiencia en el interaprendizaje”

Objetivos Específicos:

- Identificar las técnicas básicas de Investigación que coadyuven a la excelencia educativa de la institución.
- Dosificar las actividades que direccionen a señalar las técnicas más adecuadas.
- Aplicar los nuevos recursos de investigación en el proceso educativo.

4.4. Dirigido a.

a) Nivel formativo de los destinatarios.

Este proyecto está dirigido con un nivel superior a 5 años ya que está enfocado a la investigación, y es un reto en nuestro país llegar a tener estudiantes que investiguen, que innoven y mejoren así su aprendizaje, con la ayuda de sus docentes.

b) Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Como requisitos técnicos necesitamos un salón de clases, adecuado con elementos tecnológicos.

4.5. Breve descripción del curso.

Si queremos que nuestra sociedad y país vaya hacia adelante, los docentes tenemos que hacer de nuestras aulas unos verdaderos laboratorios de investigación, donde se formen individuos críticos, capaces de superar obstáculos que se presenten día a día, y los aprendizajes serán de una vez por todas significativos.

Si me refiero al significado de investigación este proviene de dos términos latinos in=hacia, y vestiguen = pista de ahí que investigar es seguir la pista, a la solución de los problemas.

Nérci (1990) plantea la necesidad de enseñar investigando para que el educando no reciba los conocimientos ya elaborados sino que a medida de su capacidad los construya él mismo.

Esta capacitación se aplicará a 40 docentes del bachillerato del Colegio Eloy Alfaro de Cariamanga; quienes son los encargados de moldear a nuestros estudiantes, es decir, educarlos para la vida.

4.5.1. Contenidos del curso.

1. CITAS EN UNA INVESTIGACIÓN.

- Cita textual.
- Cita contextual.
- Cita paratextual.
- Cita paráfrasis.
- Cita bibliográfica.
- Palabra clave o generadora.
- Idea de acuerdo al contexto.
- Selección de contenidos de blogs.

2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA.

- Método científico.
- Dípticos, trípticos, folletos.
- Lluvia de ideas.

- Mapas conceptuales.
- Google académico.
- www.mendeley.com
- www.scielo.cl.

3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA.

- Observación
- Discusión Demostración.
- Experimentación.
- Coaching.
- Simposios
- Entrevista.
- Encuesta.

4.5.2. Descripción del currículum vitae.

Datos Personales:

Capacitador: Yandry Geovanny Agurto Valdivieso.

Número de cédula: 1102325915

Domicilio: c/González Suarez 04-08.

Formación académica

Escuela: San José. Cariamanga

Colegio: Eloy Alfaro. Cariamanga

Estudios Superiores:

Profesor de Segunda Enseñanza: UTPL

Licenciado en Física y Matemática: UTPL

Economista: UTPL

Magister: UTPL

Formación complementaria Cursos

- Cursos de Análisis Financiero
- **Cursos del MEC:** Curso de didáctica de matemáticas, lectura crítica, Inclusión Educativa.

Experiencia Laboral.

- Profesor – Inspector Colegio Mariano Samaniego.
- Coordinador de Proyectos Educativos. Municipio de Calvas.
- Gerente CNH. Municipio de Calvas- INFA.
- Director Financiero Municipio de Calvas.
- Docente Colegio Eloy Alfaro.
- Docente Colegio Eloy Alfaro.
- Docente Universidad Servio Tulio Montero (Cariamanga)
- Docente U.T.P.L. (Cariamanga)

4.5.3. Metodología.

En esta capacitación emplearemos el método analítico, en el momento de exponer los conceptos básicos, también usaremos la técnica de la observación, discusión, exploración, las mismas que se presentan las interrogantes al capacitador, lecturas, resúmenes, exposiciones, talleres, debates, videos, etc.

También utilizaremos el método inductivo, se analizará la realidad educativa actual con la participación de todos los asistentes.

Otra técnica será la encuesta que a través de un cuestionario podemos ir conociendo si las expectativas del curso se van cumpliendo de lo contrario buscaremos la manera de cambiar y mejorar.

La entrevista servirá para interactuar de una manera oral e informal analizando los criterios de los participantes durante el transcurso de los contenidos.

4.5.4. Evaluación:

Para evaluar se aplicará el siguiente formato.

EVALUACIÓN CURSO DE CAPACITACIÓN “TÉCNICAS BÁSICAS PARA LA INVESTIGACIÓN EN EL AULA” COLEGIO ELOY ALFARO.

Nombre del participante:.....

Fecha:.....

Nombre del facilitador:.....

Instrucciones:

Lea y escriba la alternativa que Ud. crea conveniente.

1 Nunca	2 A veces	3 Siempre
---------	-----------	-----------

1.	Se cumplieron los objetivos propuestos			
2.	Los contenidos fueron claros y explícitos.			
3.	La metodología utilizada fue la adecuada de acuerdo a los contenidos.			
4.	Se utilizaron materiales tecnológicos.			
5.	Se relacionó la teoría y la práctica.			
6.	Sus expectativas se cumplieron.			
7.	El capacitador fue claro y conciso.			
8.	La participación de los seminaristas estuvo ordenada.			
9.	El seminario le despertó alguna inquietud.			
10.	El seminario le ayudará a mejorar la práctica docente.			
11.	Si hubiera un seminario similar estaría dispuesto a participar.			

4.6. Duración del curso.

La duración del curso será de 60 horas, los días sábados distribuidos en 10 sesiones de 6 horas, a partir del sábado 12 de abril del 2014.

4.7. Cronograma de actividades.

N°	ACTIVIDADES	Sábado 12 de abril	Sábado 19 de abril	Sábado 26 de abril	Sábado 3 de mayo	Sábado 10 de mayo	Sábado 17 de mayo	Sábado 24 de mayo	Sábado 31 de mayo	Sábado 7 de junio	Sábado 14 de junio
1.	Inauguración del seminario. Indicaciones Generales	X									
2.	Citas en una Investigación		X								
3.	Citas en una Investigación			X							
4.	Citas en una Investigación				X						
5.	Metodología de Investigación en el aula					X					
6.	Metodología de Investigación en el aula						X				
7.	Metodología de Investigación en el aula							X			
8.	Técnicas de Investigación en el aula								X		
9.	Técnicas de Investigación en el aula									X	
10.	Evaluación Final. Clausura del Seminario										X

4.8. Costos del Curso.

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO
Humanos		
Facilitador	1	\$ 1200,00
Papelografos	40	40
Fotocopias	1200	36
Material didáctico	20	40
Cd.	40	40
Refrigerio	400	600
Diplomas	40	160
		\$ 2110

El presupuesto para este curso está financiado de la siguiente manera, al momento de la inscripción pagan \$ 30,00 cada participante dando un total de \$ 1.200,00 y el resto lo cubre la institución

4.9. Certificación.

Para la acreditación del presente seminario tomaremos en cuenta lo siguiente.

1. Asistencia 100% (5% puntaje)
2. Participación individual (10% puntaje)
3. Participación grupal (40% puntaje)
4. Pruebas individual (45% puntaje)

4.10. Bibliografía.

ARMIJOS, E & Armijos A (2009) Guía para Elaboración y evaluación de Proyectos de Investigación. Ecuador. ISBN

MUNCH, L & Angeles, E (2005). Métodos y Técnicas de Investigación. México. Trillas

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Los directivos, no propician cursos que mejoren sus habilidades pedagógicas, y de hacerlo les gustaría incursionar en aspectos teóricos y prácticos para su desempeño.
2. En lo relacionado a la práctica pedagógica, un 25% manifiestan conocer técnicas básicas para la investigación en el aula, o en su mayoría desconocen.
3. Una fortaleza es tener un 97,50 % de docentes con nombramiento o dicho de otra manera a tiempo completo lo que garantiza estabilidad en el proceso educativo.
4. EL 62,50% de los docentes tienen título ubicado en el tercer nivel
5. Existe una gran expectativa, es decir, el 75% por seguir un programa de formación para obtener el 4to nivel.
6. El 67,50% de docente son varones y el 22,50% son mujeres.
7. Solamente el 37,50% tienen un título de cuarto nivel.
8. El 95% de docentes imparten materias de acuerdo a su formación profesional.

RECOMENDACIONES

1. Es importante que los directivos de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” se empoderen de la intencionalidad positiva de sus docentes, en prepararse en cursos didácticos, para su mejor desempeño crítico.
2. Entre los docentes que asume un docente al incursionar en su profesión, es la de estar innovado, en virtud a ello se recomienda que no descuiden su preparación académica.
3. Promover espacios de formación integral.
4. Facilitar estudios de cuarto nivel en el cuerpo docente y administrativo.
5. Al promover un curso de actualización debería ser de forma presencial.
6. Que los cursos de capacitación se relacionen con la actividad directa del docente.
7. Al identificar estudiantes con necesidades educativas especiales, se planifique de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.
8. Ejecutar el proyecto educativo presentado, para mejorar la calidad de educación en nuestro colegio.

BIBLIOGRAFÍA

- BOURDIEU, P. (1991). *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- CALZADILLA, V. y. (1994). *Educación técnica media en Venezuela*. Venezuela: Cinterplan.
- DELORS, J. (2002). *La Educación Encierra un Tesoro*. In I. a. XXI. Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- DÍAZ Barriga, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México : Mc Graw-Hill.
- DÍEZ Hochleitner, R. (1998). *Aprender para el futuro: nuevo marco de la tarea docente*. Madrid: Fundación Santillana. 36.
- DIKER, G. (1997). *La formación de docentes y profesores: hoja de ruta*. Buenos Aires: Paidós.
- GÓMEZ, B. (1998). *Educación. La agenda del siglo XXI*. Colombia: Tercer Mundo
- HARF, R. (1994). *Didáctica del nivel inicial*. Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación.
- KNIGHT, P. (2005). *El profesorado de Educación Superior: Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea.
- PALACIOS, J., & Olivia, A. (1991). *Ideas de Madres y Educadores sobre las Educación Infantil*. Madrid: MEC.
- MEDINA, A. &. (1995). *Evaluación de programas educativos, centros y profesores*. Madrid: Universitas.
- TEBAR BELMONTE, L. (2003). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Santillana.

- ESCOBAR, L. A. (2013). *EDUCACION* . Retrieved Marzo 05, 2013, from <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/geografia/vpinzon/educa.htm>
- ADOLESCENCIA, C. D. (2003, Enero 03). *CONGRESO NACIONAL*. Retrieved Marzo 06, 2013, from http://www.efemerides.ec/1/junio/c_1.htm#DEFINICIONES
- Álvarez De Zayas, C. M. (1999). *Didáctica. La escuela en la vida*. La Habana: Pueblo Educación.
- Bernal Agudo, J. L. (2001, Julio 22). *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional*. Retrieved marzo 08, 2013, from

<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>

- COMIL. (2010, Agosto 10). *Proyecto Fortalecimiento II Tomo*. Retrieved Marzo 05, 2013, from http://www.comil1cenepa.mil.ec/downloads/proyecto_fortalecimiento_II_tomo.pdf
- D'HAINAUT, L. (. (1979). *Les besoins en éducation*. Paris: UNESCO.
- DE LELLA, C. (1998). *Modelos y tendencias de la formación docente*. Retrieved Marzo 07, 2013, from <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- DUBS, R. (2000, Diciembre 02). *La formación del docente de una Educación Técnica Competitiva*. Retrieved Marzo 07, 2013, from Revista Universitaria de Investigación: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41010205>
- DUHALDE, M. y. (2001). *Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica*. Buenos Aires: Paidós.
- Ecuador-Ecuadoriano. (2011, Agosto 29). *Nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Retrieved Marzo 06, 2013, from <http://ecuadorecuadoriano.blogspot.com/2011/08/nuevo-bachillerato-ecuadoriano.html>
- Education, A. C. (1999). *Transforming the way teachers are taught. An action agenda for college and university presidents*. Washington, DC: : ACE.
- Fingermann, H. (2011, Enero 24). *Rol del alumno*. Retrieved Marzo 09, 2013, from La Guía de Educación : <http://educacion.laguia2000.com/general/rol-del-alumno>
- GARCÍA RUIZ, M. R. (2007, Septiembre). *Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua*. Retrieved Marzo 04, 2013, from http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CDoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F28194612_Perfil_profesional_y_necesidades_de_formacin_en_trabajadores_que_participan_de_la_formacin_continua%2Ffile
- GÓMEZ GONZALVO, C. E. (2006). *Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio*. Retrieved Marzo 05, 2013, from <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2950064.pdf>
- GONZÁLEZ, M., & Ramírez, I. (2010, Octubre 01). *Enseñar a aprender un reto para la formación de profesionales universitarios en el nuevo siglo*. Retrieved Marzo 09, 2013, from Revista Electrónica de Pedagogía: <http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/ensenar-aprender-reto-para-formacion-profesionales-universitarios-nuevo-siglo>

- HERNÁNDEZ, Y. (2009, Abril 29). *La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento*. Retrieved Marzo 07, 2013, from <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>
- HERVÁS GÓMEZ, C. &. (1997). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria*. Retrieved marzo 04, 2013, from <http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>
- HEWTON, E. (1988). *School focused staff developmen*. Londres: The Falmer Press.
- ILLESCAS, S. (2004, Abril 7). *Proyecto Educativo Institucional PEI*. Retrieved Marzo 05, 2013, from <http://pei.efemerides.ec/>
- KAUFMAN, R. (1982). *Identifying and solving problems: System approach*. San Diego (California): University Associates.
- KOTTER, J. (1997). El Factor Liderazgo. In *La Función Directiva Hoy* (p. 16). España.: El Escorial.
- MARQUÈS GRAELLS, P. (2011, Agosto 07). *LA ENSEÑANZA. BUENAS PRÁCTICAS. LA MOTIVACIÓN*. Retrieved Marzo 08, 2013, from Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, UAB: <http://www.peremarques.net/actodid.htm>
- MARQUÈS, P. (2011, Agosto 97). *LOS DOCENTES: FUNCIONES, ROLES, COMPETENCIAS NECESARIAS, FORMACIÓN*. Retrieved Marzo 08, 2013, from <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- MARTÍNEZ, F. (1999). *La nueva educación técnica. Una nueva propuesta para su relanzamiento*. Caracas: FEDUPEL.
- MARTÍNEZ, M. y. (2006). *Propuestas para el cambio docente*. Barcelona: Octaedro – ICE.
- MEC. (2013, Marzo 06). *Plan Decenal de Educación*. Retrieved Marzo 06, 2013, from <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>
- MORALES, s., Arcos, D., Ariza, E., Cabello, M., & López, M. (1999). *El entorno familiar y el rendimiento escolar*. . Retrieved Marzo 09, 2013, from Proyectos de Investigación Pag 57-65.: [www.juntadeandalucia.es/averroes/publicaciones/investigación /](http://www.juntadeandalucia.es/averroes/publicaciones/investigación/)
- REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN. N.º 52 (2010),
- noticias.universia. (2012, Julio 17). *Las 5 características de los maestros más eficaces*. Retrieved Marzo 07, 2013, from Mexico-Noticias:

<http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>

- Puente, S. (1995). *Formar docentes en Metodología de la Investigación significa "transmitir el oficio de productor de conocimientos"*. Retrieved Marzo 07, 2013, from http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=22&ved=0CHkQFjALOAo&url=http%3A%2F%2Flae.unsl.edu.ar%2FEdiciones%2FLibros_Electronicos%2FCAP-4.pdf&ei=eCI5UZiwl6Xj0gHI1oEo&usg=AFQjCNF3HNei7VeFt2zfQ3Ocn4ihDwUp8g
- Rabinowitz, P. .. (2013). *Estilos de liderazgo*. Retrieved Marzo 06, 2013, from <http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/capitulo13seccion3-seccionprincipal.aspx>
- Safiqy-Ecuador. (2011, Septiembre 23). *Problemá general del Bachillerato general Unificado* . Retrieved Marzo 06, 2013, from <http://www.safiqy.org/eros/tecnologia-1895-uasb-problema-general-del-bachillerato-general-unificado.html>
- Serrano Perez, M. (1994). *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?* Retrieved Marzo 05, 2013, from http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
- Sevilla, U. d. (2007). *Detección de la necesidades de formación*. Retrieved Marzo 04, 2013, from http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema8cg/page_09.htm
- VALDA , J. C. (2011, febrero 11). *Objetivos Organizacionales*. Retrieved Marzo 05, 2013, from <http://jcvalda.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>
- VARGAS Zúñiga, F. (1998). *Formación profesional en América Latina. Buenas perspectivas, varios*. Retrieved marzo 07, 2013, from Ponencia presentada en el Seminario sobre Formación Profesional y Empleo: <http://www.oei.org.co/iberfop/mexico8.htm>
- VEZUB, L. F. (2007, Junio 15). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. Retrieved Marzo 06, 2013, from <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev111ART2.pdf>
- VOLK, T. (1997). "Changing learner behavior through environmental education. Ohio: The Journal of Environmental Education.
- WITKIN, B. R. (1996). *Planing and conducting needs ssesment. A practical guide*. California: Sage Publications.
- <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>

ANEXOS

Docentes del Colegio "Eloy Alfaro"



Rector del Colegio "Eloy Alfaro"



Colegio "Eloy Alfaro"



República del Ecuador



UNIDAD EDUCATIVA "ELOY ALFARO"
COLÉGIO NACIONAL "ELOY ALFARO"

FUNDADO EN 1.939
Cariamanga - Loja - Ecuador
Telefax: 2687-127

Cariamanga, 29 de noviembre del 2.012

Sr. Lcdo.
Manuel Ruiz S. Mg. Sc.
RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL "ELOY ALFARO"
En su despacho.

Señor Rector:

Miguel Jiménez Jaramillo, Docente del plantel, por medio del presente le hago llegar un saludo cordial y el deseo de éxitos en el desempeño de las delicadas funciones a usted encomendadas, expongo y solicito lo siguiente:

Se me permita realizar el Proceso de Investigación, especialmente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para seguir con el Proyecto de Investigación, el tema es **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LA INSTITUCIÓN QUE ACERTADAMENTE DIRIGE EN EL PERIODO 2012 – 2013.**

Seguro de que mi petición será atendida positivamente, desde ya le antelo mis agradecimientos.

Atentamente;

Lcdo. Miguel Jiménez J.
SOLICITANTE



República del Ecuador
UNIDAD EDUCATIVA "ELOY ALFARO"
COLEGIO NACIONAL "ELOY ALFARO"

FUNDADO EN 1939

Cariamanga - Loja - Ecuador

Of.No.139-RCNEAC
Cariamanga, 29 de noviembre del 2012

ASUNTO: autorizando realizar Investigación

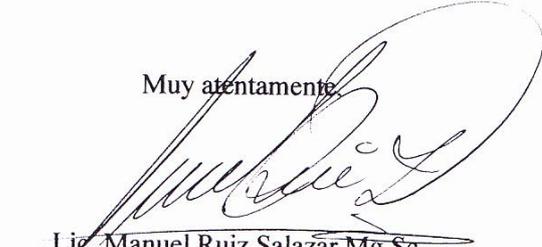
Sr. Lic.
Miguel Jiménez Jaramillo
Ciudad.-

De mi consideración:

Por medio del presente, expreso a usted un cordial saludo, a la vez que de la manera más comedida me permito hacer conocer que, en relación a su oficio de fecha 29 de noviembre del 2012, queda usted autorizado para que realice la investigación en este Establecimiento Educativo sobre el tema **"DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR"**

Particular que pongo a su conocimiento.

Muy atentamente


Lic. Manuel Ruiz Salazar Mg Sc.
RECTOR

MRS/gmp.





CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____											
1.2. Provincia: _____ Ciudad: _____											
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4		
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico			6		
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:											
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios											
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____											
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. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							
			18								
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
T O T E C N I C O	t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad	23
	x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina	27
	bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría				
	ee. Otra, especifique cuál: _____										
			28								
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: _____											
		34									
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:											
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO		2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN