



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa “Calasanz”, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTORA: Maldonado Vélez, Betty Tatiana, Lic.

DIRECTORA: Iriarte Solano, Margoth, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

MAGÍSTER.

Margoth Iriarte

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Calasanz”, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013”, realizado por: Maldonado Vélez Betty Tatiana; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Betty Tatiana Maldonado Vélez, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Calasanz”, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013” y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Autora: Betty Tatiana Maldonado Vélez
Cédula: 1103779466

DEDICATORIA

Este trabajo de tesis de grado está dedicado a DIOS, por darme la vida a través de mis queridos PADRES quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: ESPOSA, MADRE Y PROFESIONAL.

A mi ESPOSO, que ha estado a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante y cumplir otra etapa en mi vida.

A mis HIJOS, que son el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ellos fueron quienes en momentos difíciles, me han dado su amor y comprensión para poder superarlos.

Quiero dejar a cada uno de estos seres que tanto amo, la enseñanza que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo, que imposibilite lo que se quiere LOGRAR

AGRADECIMIENTO

Me complace de sobre manera a través de este trabajo exteriorizar mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja y en ella a los distinguidos docentes, quienes con su profesionalismo y ética, puesto de manifiesto en las aulas enrumban a cada uno de los que aquí acudimos, con sus conocimientos que nos servirán para ser útiles a la sociedad.

A mi Directora Mg. Margoth Iriarte, quien con su experiencia como docente ha sido la guía idónea, misma que, durante el tiempo que ha llevado desarrollar el presente trabajo me ha brindado la guía necesaria para que este anhelo llegue a ser felizmente culminado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	
1.1 Necesidades de formación.....	7
1.1.1. Concepto	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.....	11
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1 Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	16
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	17
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	18
1.2.1.4 Liderazgo educativo(tipos).....	19
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.....	21
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI, Reglamento de la LOEI, Plan Decenal).....	24

1.2.2	Análisis de la persona.....	26
1.2.2.1	Formación técnica.....	27
1.2.2.2	Formación continua.....	28
1.2.2.3	La formación del profesorado.....	29
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional.....	31
1.2.2.5	Características de un buen docente.....	32
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	35
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos.....	36
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	37
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	37
1.2.3.2	La función del docente.....	39
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	40
1.2.3.4	La función del estudiante.....	41
1.3	Cursos de Formación	42
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente.....	42
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	43
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos informativos.....	43
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	44
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		
2.1	Contexto.....	46
2.2	Participantes.....	46
2.3	Recursos.....	49
2.4	Diseño y métodos de investigación.....	50
2.4.1	Diseño de la investigación.....	50
2.4.2	Métodos de investigación.....	51
2.4.3	Técnicas de investigación.....	53
2.4.4	Instrumentos de investigación.....	53
2.4.5	Procedimiento.....	54
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		
3.1	Necesidades de formación de docentes de Bachillerato.....	56
3.2	Análisis de la forma.....	67
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	67

3.2.2 La organización y la formación.....	68
3.2.3 La tarea educativa.....	70
3.3. Cursos de formación.....	73

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema: La malla curricular del bachillerato ecuatoriano.....	79
---	----

CONCLUSIONES.....	92
-------------------	----

RECOMENDACIONES.....	93
----------------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	94
-------------------	----

ANEXOS.....	97
-------------	----

RESUMEN

La presente tesis realiza el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, estudio realizado en la Unidad Educativa “Calasanz” para ello se fundamentó, diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se utilizó como instrumento el cuestionario aplicado a 38 docentes de la Institución mencionada, obteniendo de esta manera datos importantes que son el sustento de este trabajo investigativo.

Los resultados del análisis comparativo muestran que los docentes están conscientes de lo importante que es, el estar permanentemente capacitados, expresando que les interesa formarse en temas de su especialidad. Llama la atención por el contrario el poco interés por continuar formándose en programas de Maestrías y se plantea la recomendación de ser más flexibles tomando en cuenta la versatilidad de la educación.

Finalmente se plantea como propuesta un curso de formación llamado “La malla curricular para el bachillerato ecuatoriano”, en la que se propone un estudio minucioso de las áreas que involucra este nivel, adquiriendo así bases epistemológicas y propuestas para mejorar la metodología de los docentes.

Palabras claves: Formación, malla curricular, flexibilidad, capacitación docente.

ABSTRACT

This thesis makes an analysis of the training needs of high school teachers; this study was conducted in "Unidad Educativa Calasanz". For this study, it was established, diagnosed, and assessed the training needs of high school teachers. It was used a survey as an instrument, applied to 38 teachers of the high school mentioned before. In this way, it was obtained important information which supports this investigative work.

The results of this comparative analysis shows that teachers are aware of the importance of being trained; expressing that they are interested in training on subjects of their major. However, their little interest for being trained constantly is what calls the attention. It is proposed the suggestion for teachers to be more flexible, taking in count the versatility of education.

Finally, it is suggested, as a proposal, a training course called "La malla curricular para el bachillerato ecuatoriano", in which is offered a detailed study of the areas that involves this level, acquiring epistemological foundations and suggestions to improve teachers' methodology.

Keywords: training, curriculum, flexibility, teacher training.

INTRODUCCIÓN

El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo.

Partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

En la actualidad, la modernización de la sociedad y paralelamente de la educación, comparten un sin número de relaciones entre el hombre y su trabajo, requiriendo dominar un proceso productivo y un mecanismo de aprendizaje más complejo, derivando en él, la experiencia, atención a las necesidades de la sociedad a través de los diferentes segmentos laborales y la posibilidad de un mejoramiento en el ambiente económico, laboral y social del profesionista.

Dichas relaciones manifiestan las formas en que el docente diversifica su actuación, para atender la estructura de clases, ramas y niveles de empleo dentro de las instituciones educativas pero a su vez establece como mecanismo de producción social la labor de enseñanza–aprendizaje relacionada con la acumulación y transmisión de conocimientos.

El presente trabajo investigativo analiza las diversas dimensiones de la docencia en torno a los diferentes roles que juega en la educación, el papel que ha desempeñado en los múltiples modelos didácticos y a partir de ello la necesidad de formación tanto didáctica como disciplinar y la importancia de generar la integración de ambientes institucionales que permitan agrupar familias profesionales y trabajo colegiado.

Como el resultado del análisis del tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, surge de la parquedad de hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como de sus repercusiones para un correcto desarrollo educativo del alumno.

En las Instituciones Educativas de nuestro país específicamente hablando del bachillerato, no es de extrañarse que los docentes sean profesionales que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo.

Lo anterior se evidencia porque, a pesar de la buena preparación profesional que poseen los docentes, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos de su institución educativa.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

La formación docente es fundamental para alcanzar estándares de calidad, razón por la cual el presente trabajo es importante, pues con el estudio de los resultados se evidenció la formación de los docentes de la Unidad Educativa “Calasanz”, así como su interés para seguirse preparando para mejorar estrategias metodológicas.

Por la importancia de la temática, no se tuvo inconvenientes para discernir los contenidos del marco teórico, puesto que existe gran variedad de información del tema, así como la apertura por parte del Rector del establecimiento y de sus docentes, quienes han aportado para la construcción de este estudio.

Como objetivo general se planteó: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, y como objetivos específicos: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Es importante resaltar del desarrollo del presente trabajo se determina el cumplimiento de los objetivos antes descritos. Así por ejemplo:

En el marco teórico se investigaron temas como: Necesidades de formación, análisis de las necesidades de formación, análisis de la persona y análisis de la tarea educativa. Aportando con material teórico de importantes autores.

Para diagnosticar y evaluar las necesidades de formación se aplicaron cuestionarios a 38 docentes que permitieron obtener información invaluable sustento del presente trabajo investigativo

Finalmente, luego del análisis de los datos se plantea el curso “La malla curricular para el bachillerato ecuatoriano”, tema de interés para los docentes de esta institución educativa. En este curso se plantea un estudio intenso y profundo a la malla curricular, con la finalidad de que los docentes, mejoren la calidad de educación, y logren desarrollar experiencias de aprendizaje y evaluaciones que permitan seleccionar la metodología idónea, con la identificación y un adecuado diseño de las formas de trabajo didáctico para el logro de aprendizajes significativos en los alumnos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Hablar de la formación del profesorado es transitar por conceptos amplios de diferentes autores y corrientes tendientes a explicar la finalidad de esta alineación, la formación profesional marca el camino a tomar en la educación puesto que de los maestros depende la calidad educativa que se preste en una entidad instructiva.

Es necesario tener claro el concepto de la palabra formación, que es de origen latino, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse. Visto así, la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo, pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

En este marco se entiende por formación al proceso permanente de adquisición, estructura y restauración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso el docente.

Se puede entender el concepto formación como una actividad es decir “acciones que se dirigen a la adquisición de saberes para saber hacer.” Ávalos (1999, pág. 47). Esto en la educación cobra un sentido social porque, los saberes se transmiten para beneficiar a los sujetos. También la formación ofrece desarrollo y modificación en los sujetos y permite madurar y dar más posibilidades al aprendizaje.

La formación del profesorado no es otra cosa más que “la enseñanza profesionalizadora para la enseñanza” Campos (2002, pág. 342) Esta formación con carácter de profesionalización representa en forma fundamental una contribución a la mejora de la calidad del aprendizaje. Enseñar podría hacerlo cualquiera, pero no igual que un profesor, que tiene finalidades concretas, metodología, carisma, en definitiva el don para ser maestro.

En las reformas educativas los maestros son centros de atención a ellos se les reconoce el papel clave en los procesos educativos de aquí la importancia en su preparación y formación la cual debe ser continua en un círculo de constantes interaprendizaje que favorezcan la práctica docente.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Un nuevo docente para una nueva era, tanto en el panorama nacional como en el internacional afronta sistemas educativos que requieren calidad. El desafío actual más urgente de nuestro sistema educativo es preparar a los ciudadanos y ciudadanas como formadores capaces de transmitir sus conocimientos en una constante interrelación con los alumnos, capaces de participar en su propia formación como entes pensantes y transformadores de su realidad.

La formación continua del profesorado es una exigencia de la naturaleza misma de la profesión docente, vinculada al desarrollo y construcción personal del conocimiento en todos y cada uno de los individuos de cada generación y a la utilización personal y colectiva del conocimiento para construir las formas de vida y relaciones que constituyen la sociedad que deseamos.

Para Huber (1989) los modelos básicos de formación del profesorado se centran en los siguientes aspectos:

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

En cualquier caso, las competencias necesarias para una persona que se dedique a la docencia deben contemplar cuatro dimensiones principales:

- Conocimiento de la materia que van a impartir y de la cultura actual (competencia cultural).
 - Competencias pedagógicas: habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar la diversidad...)
 - Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: tecnologías de la información y la comunicación.
 - Características personales. No todas las personas sirven para la docencia, ya que además de las competencias anteriores son necesarias: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía...

Por otra parte, muchos de los docentes actualmente en ejercicio recibieron una formación pensada para la escuela de las últimas décadas del siglo XX. Y nuestra sociedad ha cambiado mucho, de manera que la formación permanente que la sociedad de la información impone a sus ciudadanos también resulta indispensable para el profesorado de todos los niveles educativos Fernández (2005).

En definitiva, aprender a educar supone aprender a educarse de forma continua a lo largo de toda la vida profesional del docente. La preparación del profesorado ante estas exigencias requiere una transformación radical de los modos tradicionales de formación. Se necesitan profesionales expertos en sus respectivos ámbitos del conocimiento y al mismo tiempo comprometidos y competentes para provocar el aprendizaje relevante de los estudiantes, pues la enseñanza que no consigue provocar aprendizaje pierde su legitimidad.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación a las necesidades educativas permite observar o detectar que tipo de formación requieren los docentes con el fin de desarrollar cursos o talleres prácticos para mejorar la calidad de educación.

Para Gairin (2004) «... 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».

La autora Medina (1995) afirma “que... tanto en la discusión como en la práctica de la evaluación de necesidades, se emplean una gran variedad de conceptos del término «necesidad». Sin embargo, la mayoría de estudios se han basado sobre una de las tres variaciones de la definición del término «necesidad»: necesidad entendida como discrepancia; necesidad. (p.39)

Para Suares (1990) «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»(p.67).

En concreto, el objetivo básico de la evaluación de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación. Así mismo, el marco teórico de nuestro trabajo también lo proporciona el paradigma de pensamientos del profesor, modelo de investigación desarrollado en los últimos años, que trata de conocer qué ocurre en la mente de los profesores, cómo generan sus teorías acerca de la enseñanza y cómo transmite esta información a sus estudiantes.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Dupont (2004) en su libro La Educación del Milenio manifiesta que:

Existe una serie de tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes entre ellos tenemos:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.

- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje y capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales.
- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al currículo (p.p. 34-36)

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

Para Chavarría (2009) existen diferentes modelos con los que se puede realizar una evaluación entre estos se destacan:

Modelo de Rosset.

- Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
- Elementos fundamentales: a) Situaciones desencadenantes; b) Tipo de información buscada: i) óptimos, ii) reales, iii) sentimientos, iv) causas, v) soluciones; c) Fuentes de información; d) Herramientas de obtención de datos.

Modelo de Kaufman.

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre los que es y lo que debiera ser, en torno a: i) entradas; ii) procesos; iii) salida; iii) resultados finales
- Priorización de necesidades: Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman: a) Tomar decisiones de planificar; b) Identificar los síntomas de los problemas; c) Determinar el campo de planificación; d) Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores; e) Determinar las condiciones existentes; f) Determinar las condiciones que se requieren; g) Conciliar discrepancias de los participantes; h) Asignar prioridades entre discrepancias; i) Seleccionar las necesidades y aplicar el programa; j) Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades

Modelo de Cox.

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

Modelo de Witkin.

- Primer nivel: Necesidades de los receptores del programa.
- Segundo nivel: Responsables de la planificación y/o gestión los programas.
- Tercer nivel: Recursos (equipamientos, transporte, condiciones laborales, etc. Es un proceso cíclico (más bien dicho: iterativo). Los resultados obtenidos se aplican en el propio proceso.

Diseño de J. Mackillip.

- Identificar usuarios y usos.

- Describir la población objetivo y del centro de servicios: Dispersión, características demográficas, recursos, etc.
- Identificar necesidades: Descripción de los problemas de la población objetivo.
- Evaluar necesidades: Detectar los más importantes para los usuarios. Detectar los resultados los más importantes a todos los implicados.
- Comunicar los resultados a todos los implicados.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

La educación en el Ecuador y en toda América Latina experimentó una expansión notable con logros importantes basados en la reducción del analfabetismo adulto; la incorporación creciente de niños y jóvenes al sistema escolar, particularmente de los sectores pobres de la sociedad; la expansión de la matrícula de educación inicial y superior; una mayor equidad en el acceso y retención por parte de grupos tradicionalmente marginados de la educación tales como las mujeres, los grupos indígenas y la población con necesidades especiales; el creciente reconocimiento de la diversidad étnica, cultural y lingüística y su correspondiente expresión en términos educativos.

Las sucesivas reformas (administrativas, curriculares, pedagógicas) ensayadas en el país han tenido los resultados esperados en términos de mejoramiento de la calidad de la educación. A lo largo del 2012, y sobre todo en los últimos meses, la educación volvió a ser colocada en el escenario nacional y en la agenda electoral, fundamentalmente en torno al Contrato Social por la Educación, un movimiento ciudadano que se propone asegurar diez años de educación básica de calidad para todas y todos los ecuatorianos, y el cual ha contado con la adhesión de amplios sectores de la sociedad.

- Para Torres (2012) cabe destacar, enriquecer y aprovechar algunas fortalezas como dinamizadoras del desarrollo y del cambio educativo entre las que se destaca:
- Continuada demanda por educación, a pesar de la crisis y los altos índices de pobreza y el descreimiento de la sociedad ecuatoriana, lo que muestra que la educación continua siendo, para la mayoría de la población, un valor y una esperanza de futuro mejor.
- Ampliación del ámbito de lo educativo, más allá del sistema formal.
- Diálogo entre distintos sectores y despolarización del debate entre gobierno y sindicato docente.
- Varias generaciones interactuando en el diagnóstico y la respuesta a los problemas de la educación.
- Mayor interés y participación en la cuestión educativa por parte de organismos locales y seccionales, y reivindicación de la descentralización y la desconcentración como herramientas del buen gobierno.
- La diversidad reconocida cada vez más como potencialidad y recurso, antes que como problema.
- La perspectiva de los derechos crecientemente adoptada en el sistema educativo.
- Interés y predisposición de los profesores por actualizarse antes los cambios en el conocimiento, dar respuesta racional a las nuevas tecnologías y seguir aprendiendo.
- Procesos y proyectos de innovación pedagógica y curricular en marcha, algunos de los cuales se insertan o tienen potencial para insertarse dentro del Ministerio de Educación y convertirse en programas y en políticas.
- Expansión y creciente aceptación de las modernas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) como aliados de la enseñanza y el aprendizaje, dentro y fuera del sistema escolar, tanto por parte de alumnos, profesores y padres de familia.
- El Ministerio de Educación prevé, en 2014, reducir la tasa de analfabetismo para 21,9 % y aumentar la de alfabetización para 78.1%, según datos estadísticos presentados a la Angop, en Luanda, por el director Nacional de Enseñanza de Adultos, Makulo Afonso.

Según las proyecciones, se pretende, en 2015, bajar la tasa de analfabetismo para 19,4% y aumentar la de alfabetización en 80,6 %, respectivamente, mientras que para 2016 la previsión es reducir la de analfabetismo en los 16,9% y aumentar la de alfabetización en 83,1%.

Ahora bien en cuanto a la proyección de la Educación en el Ecuador Santos (2000) considera lo siguiente

“la visión del Ministerio de Educación... habla de pilares fundamentales para la educación del mañana, en los que se evidencian cambios estructurales y de fondo. Se quiere una educación para la vida y no vivir para la educación. Se quiere entes pensantes capaces de producir sus propios conceptos, personas críticas forjadoras del futuro.

La educación del futuro será distinta los pilares de la educación del futuro se los puede ver desde arriba o desde abajo. Educar para ser, saber, hacer y convivir es necesario.

Educamos para vivir en democracia, no para la democracia; los centros educativos serán lugares para vivir y construir una genuina democracia, no es cuestión solo de eficiencia y calidad, sino de justicia, solidaridad e inclusión, lo que fomenta una ciudadanía responsable, que acorte las diferencias entre lo público y lo privado y crezcamos todos con las misma igualdad de oportunidades para crecer, ser, saber y hacer.

Los centros educativos del futuro serán de productividad integral, no máquinas del hacer, sino laboratorios de vida, ingenio, pensamiento, no mera clases magistrales. Como decía el científico de MIT Noam Chomsky: “No se puede esperar que alguien llegue a ser, por así decirlo, biólogo, nada más con darle acceso a la biblioteca de biología de la Universidad de Harvard y diciéndole: "léela". Eso no le sirve de nada, y el acceso a internet es lo mismo: si no se sabe lo que se está buscando, si no se tiene idea de lo que es relevante, dispuestos a cuestionarse esta idea, si no se tiene eso, explorar en internet es sólo tomar al azar hechos no verificables que no significan nada (p. 65)

La Educación del futuro cambiará solo si cada uno de nosotros cambiamos el criterio del facilismo en el que muchas de las veces se cae, solo esforzándose para ser mejores cada día encontraremos el camino adecuado para transformar esta sociedad y aportar positivamente a este cambio.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las metas organizacionales responden a la razón de ser de la organización. El planteamiento de estas metas u objetivos deben ser el resultado de un profundo análisis situacional de la organización, el cual debe observar las condiciones, las oportunidades y los obstáculos en el ambiente exterior e interior de la organización. Es responsabilidad de los directivos lograr que las metas organizacionales se filtren de manera clara a los mandos medios quienes, a su vez, guiarán el trabajo en cada una de las áreas y departamentos de la empresa para el logro de las mismas.

Para Hodge (2003, pág. 65) en su libro teoría de la organización: Un enfoque estratégico señala que:

“ el propósito principal de las organizaciones radica en el logro de sus metas y objetivos a través de los cuales guían sus acciones, y que son grupos de personas que se unen para alcanzar juntos esos fines. Es necesario definir el concepto de metas organizacionales para comprender la orientación de las mismas en la organización. Varios autores coinciden en señalar que las metas son declaraciones que identifican un punto final o condición que desea alcanzar una organización. Las metas organizativas son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización. Una organización adquiere sentido e identidad a través del conjunto de metas que integran” (p 56).

Desde este punto de vista, las metas organizacionales del Ministerio de Educación se encuentran planteadas en el Plan Decenal de Educación. El Ministro de Educación (Vallejo, 2006-2015, págs. 11-13) determina las metas de la siguiente manera:

Metas a largo plazo:

- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2015, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB

Metas a mediano plazo:

- Sostener la eliminación de la contribución voluntaria de los 25 dólares con una inversión de US\$ 23'000.000,00.
- Ampliar la dotación de textos escolares gratuitos de primero a décimo de EGB a través de la Vitrina Pedagógica, con una inversión de US\$ 15'000.000,00 por parte del Ministerio de Educación y US\$ 3'909.175,00 por parte de las Prefecturas Provinciales.
- Tercera fase del proyecto de ampliación de cobertura de primer año de EGB:
- 40.000 niños (as) de matrícula incremental.
- Garantizar la elaboración de textos en lenguas indígenas asegurando el financiamiento de US\$ 1'000.000.
- 1.476 docentes de la segunda fase obtendrán su nombramiento.
- 1.529 nuevos docentes con nombramiento para la segunda fase de universalización de 1ero de EGB.
- Normativa y desarrollo de estándares para equipamiento, mobiliario y materiales didácticos.
- Evaluación y actualización de la reforma consensuada de la educación general básica, garantizando la interculturalización del mismo. Currículo de EGB articulado con la educación inicial y el bachillerato.
- Discusión del nuevo modelo pedagógico.
- Normativa y modelo de aplicación para la entrega del uniforme escolar, garantizando la identidad de los diversos pueblos.

Metas a corto plazo:

- Mejorar el currículo de educación Inicial.
- Definir Directores distritales para mejorar la calidad del servicio público.
- Implementar un sistema que permita realizar todo tipo de trámite por Internet.
- Completar las necesidades de docentes con nombramiento. Para esto el Ministerio prepara pruebas a aplicar el 2 de septiembre del presente año.

Las metas organizacionales del Gobierno Ecuatoriano son muy amplias y abarcan muchos aspectos de la educación. Son propósitos que van encaminados a mejorar la calidad de la educación ecuatoriana y alcanzar la tan anhelada educación de calidez y calidad. Los objetivos están claros pero falta el poder concretar muchos de estos por ejemplo en el plan decenal consta una serie de metas que a la fecha deberían estar cumplidas, situación que no se ha

efectuado. Falta seriedad a la hora de asumir responsablemente sus propuestas y llevarlas a cabo para el bienestar de la colectividad ecuatoriana.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Como recursos institucionales necesarios para la actividad educativa se encuentra divididos de la siguiente manera:

Recursos materiales entre los que constan la planta física y todos los equipos e inmobiliario adquiridos por la institución. *Recursos humanos*: todas las personas que laboran en la entidad educativa prestando sus servicios como el personal docente, administrativo y de servicio de la institución. Y los *recursos financieros* que es el dinero con el que cuenta una entidad para priorizar necesidades.

En el libro Administración de Instituciones Educativas su autora Munch (2010) da una clara visión de los recursos en las Instituciones educativas y los agrupa de la siguiente manera:

Recursos materiales: Es la selección del material didáctico, los espacios físicos, y todo lo concreto que el docente requiere para su práctica laboral.

Recursos personales: Los profesionales que actúan directamente con los alumnos son: profesor, tutor, profesor de apoyo, logopeda, fisioterapeuta, cuidador.

Recursos económicos: Para la operación de las escuelas son una condición indispensable para proporcionar una educación preescolar de calidad. Es decir, para efectuar las acciones que promuevan el desarrollo y aprendizaje de los niños y que conduzcan al cumplimiento de los propósitos educativos. Asimismo, permiten que las escuelas satisfagan sus necesidades, y el grado en que lo logren puede repercutir en condiciones diferentes de enseñanza y aprendizaje. (p. 34)

Los recursos facilitan la labor docente son en muchos de los casos instrumentos que optimizan la calidad de educación. El material educativo es aquel que si bien por sus características puede ser utilizado con fines pedagógicos, se constituyen en herramientas para el docente, facilitando y planificando por medio de estos. No se puede decir que son imprescindibles pero si necesarios para nuestra labor.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

En cualquier tipo de empresa el líder es quien lleva los pilares fundamentales de una Institución. Es el que tiene la capacidad de guiar al personal para alcanzar juntos una meta planteada. De aquí se determina la importancia del líder siendo trascendental entender que se entiende por liderazgo.

Chiavenato (2010) en su libro Administración de recursos humanos define el liderazgo como:

“el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También lo define como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización)” (p. 67).

El filósofo Landolfi (2009) define al liderazgo como: “...es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales —de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo—, conjuntamente con aquellos que son organizacionales” (p. 57).

Chiavenato en su libro clasifica el liderazgo de la siguiente manera

Según la formalidad en su elección

- Liderazgo formal: preestablecido por la organización.
- Liderazgo informal: emergente en el grupo.

Según la relación entre el líder y sus seguidores

- Liderazgo dictador: fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.

- Liderazgo autocrático: el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- Liderazgo democrático: el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.
- Liderazgo onomatopéyico: el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.
- Liderazgo paternalista: tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.
- Liderazgo liberal (laissez faire): el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- Liderazgo transaccional: los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.
- Liderazgo transformacional o carismático: el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.

- Liderazgo auténtico: es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.
- Liderazgo lateral: se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.
- Liderazgo longitudinal: también llamado "liderazgo piramidal", es el que se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos, de tal modo que la influencia del líder hacia los liderados se fundamenta en la autoridad y conocimientos del líder. Este estilo es extensamente utilizado en política y en algunos grupos milicianos (pp.68-70).

En las entidades educativas el líder es el Director o Rector, en sus manos está el deber de guiar correctamente los senderos de la Institución educativa, el director debe tener la facilidad de palabra, así como, la calidad humana para entender a las personas que están bajo su mando. Es importante destacar que los servicios educativos tienen la función de trabajar por mejorar la calidad humana en la sociedad de aquí que las Instituciones deben formar entes en valores y conocimientos. Ser líder de una Institución es una gran responsabilidad ya que se trabaja formando a la sociedad del mañana.

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

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para:

- A) La vida y la participación en una sociedad democrática; B) sus estudios postsecundarios; y
C) el mundo laboral y del emprendimiento.

La editorialista Oyola (2012) en una publicación realizada en el Diario el Ciudadano realizó un análisis del Bachillerato, destacando los siguientes puntos:

“... dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.

El año lectivo puede ser organizado por años o por quimestres.

El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, cumpliéndose los 200 días de labor académica.

Esas 40 horas se organizarán de la siguiente manera:

- Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al Tronco común
- Tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al Tronco común

Los estudiantes que opten por especializarse en ciencias además del Tronco común deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su propia naturaleza. En tercer año deberán tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología., y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas de su elección (sobre una base de la decisión tomada por cada institución sobre la oferta que realiza el Ministerio de Educación. Ej.: matemática superior, lectura crítica, psicología o química industrial).

Se reconocen dentro del Bachillerato Técnico a más de las menciones técnicas, las figuras correspondientes a las áreas artísticas, polivalentes, artesanales y deportivas. Además, el Ministerio de Educación creará nuevas figuras de Bachillerato Técnico según las necesidades de las localidades. Las propuestas para nuevas figuras, que deberán formularse dentro del esquema del Bachillerato General Unificado y ser pertinentes a las necesidades de la localidad, deben presentarse para su aprobación al Ministerio de Educación. Las nuevas figuras, que deberán regirse por las demandas y proyecciones del desarrollo nacional, se integrarán en el catálogo de cualificaciones profesionales (ver *Figuras Profesionales del Bachillerato Técnico* adjunto) el que deberá ser actualizado periódicamente por el Ministerio de Educación.

Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias de manera automática, una vez finalizado el año lectivo. En el caso inverso (pasar del Bachillerato en Ciencias al Bachillerato Técnico) se deberá complementar los requisitos previos de acuerdo a la oferta que pueda hacer el plantel.

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años. De acuerdo a esta malla, los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales, además de materias electivas en tercer año, para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Curricular Institucional (PCI) y malla curricular. Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación. En cuanto a los colegios que ofrecen el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras, de acuerdo con el documento adjunto.

Sin embargo, la malla curricular que presentamos puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa. Las instituciones educativas pueden, dentro de su PCI, realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza. Por ejemplo, pueden incluir un mayor número de horas adicionales para tratar temas de acuerdo a su contexto o necesidad. No obstante, las adecuaciones deben ser aprobadas por la autoridad zonal respectiva y deben justificarse con el cumplimiento del perfil del egresado y/o los estándares de cada una de las asignaturas. En caso de que después de una evaluación integral, los resultados evidencian que los estudiantes no cumplen con los estándares (lo importante es que los estudiantes aprendan lo propuesto más que la cantidad de horas clase), las instituciones deberán apegarse estrictamente a lo propuesto por el Ministerio de Educación (pp.5-7).

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo

con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

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

En la guía didáctica propuesta por Espinosa (2012) destaca un estudio de estas reformas educativas considerando lo siguiente:

“...**Ley Orgánica de Educación Intercultural** vigente en Ecuador fue discutida y aprobada en las siguientes fechas:

Primer debate: 16 de diciembre de 2009.

Segundo debate: 9 de diciembre de 2010 y 11 de enero de 2011.

Esta Ley es basada en el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, que, reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye una área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad en inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir.

Y en el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador que establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos.

Tiene como objetivo desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación.

Esta ley está reglamentada por el **Reglamento de la LOEI** que profundiza las funciones y competencias de un superministerio que se denomina como Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, que además se perfila como el único organismo facultado para diseñar y controlar los procesos educativos del país. Todas las políticas,

los estándares, los indicadores de calidad y los procesos de evaluación, están definidos por este organismo.

Establece un modelo de gestión desconcentrada para el manejo del sistema educativo nacional, a través de la categorización en zonas, distritos y circuitos. Este reglamento está vigente a partir de este período lectivo 2012-2013 en régimen sierra y para régimen costa en este periodo lectivo 2013-2014. Existen una serie de cambios como el más relevante ya que tiene un impacto en la sociedad estudiantil es, que el año lectivo pasó de estar dividido en trimestres a 2 quimestres, los que constan de 3 parciales, mismos que son evaluados permanentemente durante el periodo escolar. La valoración ya no es sobre 20 sino sobre 10, resaltando el hecho de que los estudiantes deben aprobar el año con un mínimo de 7 puntos. Además se establecen una serie de deberes y derechos de todos los entes que forman parte del quehacer educativo.

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 acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas” (pp.31-42).

El Gobierno del Presidente Rafael Correa es el impulsador de todos estos cambios en la educación se destaca que dichos procesos no se han quedado solo en los documentos legales, sino que, la educación ha evolucionado a pasos agigantados. Pues si bien falta mucho por mejorar es indiscutible el cambio que existe, lo que permite ofrecer a los ecuatorianos una educación de mejor calidad.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

1.2.2.1.1 Formación inicial

La formación docente inicial ha sido permanentemente elevada hacia niveles cada vez más altos del sistema educativo. En los países desarrollados, pero también en países de ingreso medio, toda la formación docente está en el nivel terciario y la universidad Fullan (1993, pág. 65).

Elevar el nivel del sistema educativo en el que se imparte la formación docente inicial no resulta conflictivo en la medida en que no se modifique negativamente la situación de las instituciones formadoras tradicionales. Entre todas estas decisiones, la que indudablemente presenta el mayor desafío es la que concentra la formación docente inicial en la universidad y suprime las instituciones preexistentes, tales como los institutos terciarios.

1.2.2.1.2.1. Formación profesional docente

Campos (2002) Considera que dentro de las responsabilidades propias del Estado en relación con la tutela de la calidad educativa, tiene que ver con la necesidad de generar circuitos de control de la calidad académica de la formación de los futuros profesores.

“...La expansión de los sistemas educativos a lo largo de toda la educación básica ha generado una fuerte demanda de personal para la enseñanza. Esto ha repercutido necesariamente en una expansión de la oferta de formación docente, proceso que ha debido enfrentarse con el inconveniente de que no siempre se han encontrado disponibles los recursos materiales y humanos adecuados para garantizar un mínimo de calidad para esta formación.

La acreditación académica de carreras e instituciones formadoras la tutela de la calidad de la formación docente, como parte de la responsabilidad del Estado, se justifica en el hecho de que la sociedad necesita tener la garantía de que las personas que desean ejercer la docencia están debidamente calificadas para responder, de modo satisfactorio, a las exigencias del respectivo desempeño. Este problema resulta de gran importancia toda vez que, desde un tiempo a esta parte, es reconocible el progresivo deterioro de la

calidad de la educación, situación de la cual no están exentas las instituciones de formación de profesores.

Esto es, el Estado debe ser el garante de que quienes enseñan poseen las cualificaciones y competencias exigidas por el desempeño docente, y que éstas se les han reconocido en función de haberles sido atribuido un título profesional, requisito necesario para ejercer como profesor. Es por esta razón que las instituciones formadoras de docentes, sean estatales o privadas, para tener derecho a emitir y otorgar el mencionado certificado profesional, deben cumplir con una serie de requisitos establecidos por el Estado (pp. 81-94).

Una respuesta que se impone progresivamente como procedimiento de control tiene que ver con la instalación de mecanismos de acreditación o reconocimiento académico de los cursos que se destinan a la formación profesional para la enseñanza. En la actualidad el Gobierno Ecuatoriano prepara el proyecto de una Universidad de especialización profesional para maestros, así como la observación a la calidad de educación que imparten las universidades ecuatorianas distribuyéndolas en categorías e incluso cerrando algunas que no cumplían con estándares mínimos de calidad, situación favorable para mejorar la calidad de la formación docente y por medio de esta la eficacia de la educación ecuatoriana.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Tanto las concepciones clásicas de formación de profesores como las actuales, consideran que dentro de las condiciones requeridas para un buen aprendizaje docente está la de poder realizar una adecuada formación para la práctica o formación técnica.

En el texto Proyecto de formación profesional del autor Gómez (2011) se destaca el siguiente aporte a esta temática

“... la propuesta tradicional de relación entre la teoría y la práctica, representada por las antiguas escuelas normales y sus “departamentos de aplicación” implicaba un modelo basado en un supuesto de que se aprende a enseñar por imitación, viendo. Las nuevas teorías proponen una aproximación diferente, que postula que se debe “aprender” la práctica. Pero, singularmente, todavía no hay una “didáctica de la práctica” suficientemente aceptada, lo que lleva a la realidad de una cantidad de ensayos simultáneos de una serie singular de modelos alternativos.

Organizar experiencias realmente formativas situadas en la escuela ha significado un esfuerzo por elegir con cuidado los lugares escolares de trabajo para los estudiantes de pedagogía, buscando ofrecer diversidad de contextos al mismo tiempo que situaciones donde el aprendizaje docente sea posible. Esto no ha sido fácil. De todas maneras, en muchos países la práctica se lleva a cabo en diversas instituciones que pueden o no colaborar entre sí. Lo importante parece ser que las aulas elegidas funcionen de acuerdo con procesos similares a aquellos con los que se pretende formar al futuro profesor o a la futura profesora

Una propuesta intermedia entre la formación práctica tradicional y la “basada en la escuela” (school based) es la que podría denominarse de inmersión en la práctica. Una serie de experiencias en la región reconocen la necesidad de ampliar la experiencia de la práctica sin desatender la formación científica y pedagógica.

Esta innovación potencia la convergencia de distintas miradas en el análisis de la práctica así como el trabajo cooperativo entre los profesores practicantes...” (p.78).

De esta forma, los centros educativos de práctica se constituyen en “modelizadores del futuro trabajo de los alumnos”. El objetivo no es pedagógico, ni es la adquisición de estrategias didácticas que caracterizan la docencia, así como tampoco es la adquisición de las formas de relacionamiento con los alumnos como adolescentes. Lo que se persigue es el clásico oficio de transmitir un conocimiento relativo a una ciencia, un arte o un área de conocimiento. La formación técnica habla de la práctica docente, es necesario formar a educadores no solo en la ciencia sino también en la práctica. En la actualidad el Gobierno propone implementar en el último año de formación profesional la denominada “rural”, en la que se realizará un año rural de práctica docente misma que será remunerada. Esto favorecerá a la práctica mejorando así la preparación del docente.

1.2.2.2. Formación continua

La lógica tradicional conceptualiza la formación continua como perfeccionamiento entregado a profesores carentes de algo, sobre la base de ofertas de cursos de distinto tipo.

Careaga (2002, pág. 85) en su libro la formación del profesorado, expresa la definición de desarrollo profesional “como un continuo orientado a las necesidades diferentes que se suceden en distintas etapas de la vida profesional, por ejemplo entre profesores que se inician, profesores en desarrollo y profesores con experiencia. Se distingue así entre la

formación profesional inicial (o estudios de pregrado) y el desarrollo profesional durante un continuo que se define como la carrera docente)”

“... diversas situaciones se han conjugado para que las ofertas de capacitación para el personal que se encuentra enseñando se registren desde larga data. En primer lugar, esto ha sido una necesidad a partir de la gran cantidad de personal que todavía hoy en el Ecuador se encuentra a cargo de alumnos, en tareas de enseñanza, pero sin ser profesores titulados.

Hay un número de países que han superado este problema en relación con los docentes de escuela primaria, pero en la gran mayoría de la región perdura todavía, sobre todo en el secundario, una alta proporción de enseñantes que no cuenta con la certificación correspondiente, es decir que no son titulados. Los porcentajes de profesionales universitarios que en algunos casos ocupan estos cargos, no resultan tan significativos como para resolver la situación (p154).

Otras situaciones siempre presentes, pero cada vez más acuciantes, son tanto el avance permanente del conocimiento científico como el cambio vertiginoso de las demandas de la sociedad. Adicionalmente hay que reconocer que desde el inicio de los procesos de reforma educativa ha habido, expresadas por la profesión docente misma, claras demandas indicando que las nuevas propuestas pueden fracasar completamente si no hay acciones apropiadas dirigidas a los profesores para comprometerlos con los cambios y ayudarlos a ponerlos en práctica en la forma diseñada. Esto ha llevado a que se intentaran una serie de estrategias de capacitación de los docentes. Actualmente el Ministerio de Educación con su programa “SI PROFE” ofrece formación continua y gratuita a todos los docentes que quieran actualizarse permanentemente. Esto es favorable para la formación docente pero falta ampliar la cobertura de estos cursos tomando en cuenta que la gran mayoría de los docentes ecuatorianos se acogen a este programa dejando claro muchas de las veces que la demanda supera a la oferta.

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

En los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Ya es un lugar común sostener que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecerles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma. Para

avanzar en el mejoramiento de la calidad de la educación que reciben los estudiantes no basta con estas consignas. Se requieren evidencias empíricas de prácticas efectivas para apoyar el aprendizaje docente.

Delors (2009) habla al respecto de las características de programas que propician cambios en las prácticas pedagógicas y que posibilitan que los alumnos mejoren la calidad de sus aprendizajes.

“...estas propuestas surgen desde cuatro ámbitos: una nueva visión de la profesión docente, el descontento generalizado con los modelos tradicionales de capacitación, los aportes desde la teoría constructivista en su vertiente más socio- constructivista. Se plantea la necesidad de dejar atrás modelos que suponen que el aprendizaje docente es un evento en el cual se entregan prescripciones para el desempeño pedagógico. Las nuevas tendencias entienden el aprender a enseñar como un proceso que se implementa en establecimientos educacionales que generan las condiciones para que los docentes reflexionen e indaguen acerca de sus prácticas pedagógicas, para ir construyendo a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de éstas.

Hoy por hoy, diversas tendencias propician que la profesión docente esté pasando desde una cultura del ejercicio individual al profesionalismo colectivo. Esta nueva visión involucra cambiar la cultura organizacional tradicional en la cual un profesor trabaja de manera aislada, refugiado en su clase demanda a los establecimientos educacionales, la necesidad de articular una educación continua a lo largo de la vida y del conocimiento y del mercado laboral que exigen la capacidad de trabajar en equipo, son algunos de los factores que propician esta transformación. La reforma educacional en marcha recoge esta nueva visión de la profesión docente, así como de la gestión del conocimiento profesional que ésta implica.

Actualmente los profesores están siendo convocados a trabajar en equipo para proponer actividades curriculares que acrecienten el marco curricular” (p 54).

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 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.

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

Un docente debe tener una formación integral que le permita llegar a sus alumnos y ser portador de conocimientos, ser el guía que facilite el camino para llegar a conceptos prácticos y teóricos que le permitan al estudiante alcanzar aprendizajes significativos. El autor Delors (1996) considera que el docente debe tener formación en los siguientes conocimientos:

“...Disciplinar: Hace referencia a la formación de profesores en el área o conjunto de áreas del saber, de formación de origen o del desempeño académico actual, partiendo de lo que sucede en la sociedad del conocimiento, en la que los conocimientos representan un constante cambio y los que fueron adquiridos en la etapa de formación inicial tienen fecha de caducidad, y no son suficientes para toda una vida profesional activa; es entonces cuando se vuelve indispensable que los profesionistas adquieran una actitud de permanente aprendizaje frente a tales retos.

Didáctica general: Es la "ciencia que tiene por objeto la organización y orientación de situaciones de enseñanza aprendizaje de carácter instructivo, tendientes a la formación del individuo en estrecha dependencia de su educación integral"

Por su parte, Delors retoma la propuesta de Shulman sobre el conocimiento didáctico del contenido, que aparece como un elemento central del conocimiento del profesor y representa la combinación adecuada entre el conocimiento de la materia a enseñar y el conocimiento referido a cómo enseñarla. Plantea la necesidad de que los profesores en formación adquieran un conocimiento experto del contenido a enseñar, para que puedan desarrollar una enseñanza que propicie la comprensión de los alumnos.

Curricular: Es necesario partir del significado del currículo, al cual se considerará como un sistema desarrollado para trabajar con personas y el proceso de organización de personal y sus procedimientos de implementación; su esencia incluye dos entidades interrelacionadas: en primer lugar, el registro escrito del consenso grupal acerca de los métodos, materiales, alcances y desarrollo del proceso educativo; y en segundo lugar, las subjetividades del maestro y del estudiante aparecen como la suma de experiencias y orientaciones de la acción que cada uno ha interpretado para sí como resultado de su vida interactiva y su aprendizaje conjunto en la escuela. Por ello, es importante que el profesor no sea sólo un actor importante en la aplicación de programas curriculares, sino que se involucre también en su diseño.

Gestión del conocimiento: Es necesario diferenciar información de conocimiento; información es un conjunto de datos que presenta cierto nivel de asociación entre sus elementos, responde a cuestiones de quién, cuál, cuándo, dónde, cuántos, así, cuando

la información es utilizada y puesta en contexto, se transforma en conocimiento. La gestión del conocimiento consiste en “saber cómo acceder a las informaciones, seleccionarlas, articularlas y aplicarlas a un determinado objetivo”, ésta aunque simple, nos sitúa en el contexto educativo aún no resuelto por muchos de los profesores; el uso de la tecnología en el aula y la gestión del autoaprendizaje” (pp. 68-70).

La formación del docente debe ser continua estar permanentemente innovada y estar a la vanguardia en conocimientos que le permitan mejorar sus procedimientos metodológicos a fin de alcanzar aprendizajes en sus alumnos.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Independientemente de su cualificación y preparación profesional, el maestro debería acercarse a un perfil personal lejos del cual difícilmente podrá llegar a ser un buen docente. Los rasgos y características más importantes en este perfil personal deseado, según Lozano (2012) serían los siguientes, algunos de los cuales, por su relación entre sí los incluyó agrupados:

“...Cordialidad y cercanía: En primer lugar el papel del maestro incluso desde su primer encuentro con los que van a ser sus alumnos, ha de ser Cordial, Cercano y lo más Simpático posible. No hay que olvidar que se va a encontrar con alumnos “expectantes”, algunos hasta ligeramente asustados ante el posible cambio de maestro, del que muchas veces no saben nada, en el nuevo curso que van a comenzar.

El maestro tiene que conseguir con su trato que los educandos no tengan miedo a preguntarle y pedirle consejo cuando sea necesario. El alumno va a pasar más tiempo con el maestro que con sus padres, y a veces de forma mucho más intensa y comunicativa. Dejando aparte la relación de enseñanza-aprendizaje que van a tener es fundamental “romper el hielo” en la necesaria relación humana que se va a establecer.

Entereza y autoridad: Sin desmerecer las anteriores características mencionadas y en necesario equilibrio con ellas, se destaca la entereza y más aún la autoridad que ha de saber tener el maestro, por muy dura que suene la palabra. Especialmente, si las contraponemos con la Simpatía, el maestro ha de evitar “pecar” de ésta en exceso, por la facilidad que tienen los alumnos de pasar límites.

Paciencia: El maestro ha de ser paciente. Una de las bases de la educación actual es que no hay dos alumnos iguales. Sus ritmos de trabajo, sus comportamientos en clase y todos los factores externos que puedan afectar a su aprendizaje, provocan lógicos desfases en las necesidades temporales de aprendizaje de cada uno. Unos necesitarán más tiempo y otros menos para hacer las tareas y comprender lo visto en clase. El docente debe ser pacientes por igual, tanto con los que terminan demasiado pronto y

requieren algo más, como con los que necesitan más tiempo y que les repitan de nuevo cualquier explicación.

Entusiasmo y entrega: El maestro debe mostrar entusiasmo y entrega en su trabajo diario porque su materia de trabajo es lo más sensible del mundo, los alumnos, acreedores de todo el esfuerzo necesario por su parte. Si un maestro tiene vocación, su profesión le entusiasmará y se entregará al máximo y, la paciencia no será algo que tenga que forzar artificialmente, porque estará cumpliendo una función que le llena.

Humildad: Antes hablaba de respeto y autoridad, y es evidente que se van a dar momentos donde estos rasgos son muy necesarios. Pero al igual que contraponía dichos rasgos con la simpatía, para mantener un equilibrio correcto, también hay que saber ser humildes cuando sea pertinente.

Facilidad de comunicación: El maestro debe tener lo que se llama, “don de palabra”. No hay que olvidar que en el proceso comunicativo que se establecerá cada día en el aula, él desempeñará la mayor parte de las veces el papel de “emisor”. Pero también será a menudo “receptor” y recibirá constantes respuestas que, sobre todo en los primeros cursos de los niños, no siempre estarán claras, a veces incluso serán tremendamente confusas, y él las debe saber interpretar en la medida de lo posible para poderles corregir positivamente.

Creatividad y decisión: Son dos rasgos diferentes, porque de nada le sirve a un maestro ser creativo a la hora de enfrentarse a situaciones de difícil solución o de hacer propuestas didácticas interesantes, si no tiene la capacidad de decisión suficiente como para llevarlas a cabo.

Ser abierto y reflexivo: Al igual que es importante la creatividad cuando las buenas ideas parten de él, no siempre va a ser así, sino que, por el contrario, el maestro va a ser el receptor de ideas creativas, a veces aparentemente disparatadas, pero no por ello y en todos los casos faltas de interés. En estos casos es importante que se muestre abierto y reflexivo para valorar la viabilidad de las ideas propuestas antes de descartarlas de entrada.

Capacidad de trabajo: Hay que romper con el tópico de que el trabajo de maestro es una tarea fácil. Nunca debería haberlo sido. Estamos, o deberíamos estar, lejos del maestro que se sentaba o se sienta en la mesa a leer el periódico o, en su versión moderna, a navegar o “naufragar” por internet, con temas personales o ajenos a su función docente, mientras los alumnos hacen sus tareas, sin preocuparse de las necesidades individuales de cada uno de ellos. Aún durante las tareas individuales, siempre requieren de observación y apoyo, y eso no quiere decir que en un momento dado no se pueda hacer simultáneamente otras tareas que nuestro trabajo requiere, como el de buscar información o datos para enriquecer una próxima explicación, corregir

ejercicios, planificar la siguiente clase, etc. pero, siempre, sin dejar de estar pendientes de la clase.

Seguridad en sí mismo: Para terminar, se trata ésta de una característica también necesaria y complementaria a algunas de las anteriores. Para tener capacidad de decisión, el maestro tiene que tener seguridad en sí mismo, si no difícilmente se va a atrever a tomar decisiones complejas. A la hora de tener que ejercer su autoridad y mostrar entereza, esa seguridad en sí mismo también le facilitará las cosas.

Buena preparación y disposición a la formación continua: A la hora de establecerse la comunicación entre el maestro y los alumnos, el primero iba a desempeñar en la mayor parte de los casos el papel de “emisor”, pero es evidente que para poder transmitir adecuadamente una información como puede ser el contenido de una materia, y para que la transmisión sea eficaz, el maestro tiene que tener la formación adecuada, lo más completa posible sobre cada una de las materias que tiene que impartir.

Capacidad investigadora: En esa formación continua en que se debe implicar el maestro, él puede jugar un papel directo y protagonista en cuanto a su propia capacidad investigadora. Algunos rasgos personales están muy cercanos o vinculados a otros profesionales. En este caso, si un maestro es creativo y tiene entusiasmo y entrega, su labor investigadora será mucho más sencilla, y su predisposición a la misma puede ser permanente. La investigación lleva tiempo y esfuerzo, y hay que tener también una capacidad de entrega y de trabajo importantes para llevarla a cabo.

Capacidad de evaluación: Va a ser ésta la que más le comprometa. El trabajo se ha hecho o se va haciendo cada día y toca evaluar los contenidos, y ha de tener un margen importante entre la objetividad y su contacto y cercanía con los alumnos. La evaluación no tiene que pecar ni de ser muy rígida ni muy blanda; ha de ser eficaz. El alumno ha de saber cuándo lo ha hecho mal, pero hay que saberle motivar para buscar su mejoría, y no frustrarle en exceso mientras haya margen de corrección. También nos encontramos con un problema en el caso contrario.

Motivador: El maestro no se debe limitar a evaluar y “dar batallas por pérdidas”, sino que se debe esforzar al máximo y jugar todas sus cartas para intentar motivar a sus alumnos y levantar la seguridad en sí mismos.

Pero esta motivación, no hay que reservarla para los momentos o situaciones de “crisis”. La motivación, al igual que la evaluación ha de ser continua. El maestro debe buscar los argumentos necesarios para que los niños vayan motivados todos los días a clase, y tal vez sea éste su mayor reto.

Responsabilidad: Para terminar, se destaca este rasgo, tanto personal como profesional que un maestro debe tener. La responsabilidad no es precisamente un rasgo exclusivo

que deba tener el maestro, sino que debería ser común a la totalidad de la vida, en lo personal, y a la totalidad de las profesiones. (pp.31-34)

Un maestro responsable sabrá que tiene que ser puntual, paciente, se entusiasmará con su trabajo, se formará continuamente, se preocupará constantemente de motivar a sus alumnos y de evaluarlos con la cabeza y con el corazón, buscando siempre lo mejor para ellos y su futuro. Los maestros seremos los pilares fundamentales de la educación, pues pueden existir cambios innovadores, pero, si él maestro no cambia, favoreciendo o renovando su práctica docente, esta transformación será incompleta. Somos los maestros los que tenemos en nuestras manos la posibilidad de transformar la educación para lograr una mejor sociedad en el mañana.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

El profesionalismo se forja en la combinación entre teoría y práctica. Implica no sólo posesión de conocimiento sino sobre todo apertura hacia el conocimiento, criterio, aptitudes y actitudes coherentes con la actividad de enseñar, respeto hacia uno mismo y hacia los demás, responsabilidad, compromiso y pasión con lo que se hace.

Para Lenoir (2011) un educador profesional es una persona autónoma, capaz de tomar decisiones informadas y flexibles en el desempeño de su labor, adaptándolas a cada grupo y contexto específicos. Un educador profesional no tiene miedo a decir “No sé” cuando no sabe, investiga y busca por su cuenta, está consciente de su necesidad de continuar aprendiendo a través de todos los medios a su alcance, sin necesidad de ofertas externas de recompensas, incentivos, puntos para el escalafón.

“El profesionalismo no está solo en el profesional sino en el contexto que lo valora y asume como tal. En otras palabras, un docente profesional requiere trato profesional, salario profesional, estima profesional. No se puede aspirar a contar con docentes de calidad, dedicados a su tarea y a perfeccionarla de manera permanente, si la sociedad no aprende a valorar la enseñanza como una actividad profesional y a discernir entre el buen y el mal educador.

La búsqueda de ‘profesionalización’ se ha extendido también a muchos ámbitos de la educación no formal. En el campo de la educación de personas adultas, por ejemplo, desde hace tiempo viene reclamándose ya no sólo capacitación sino ‘profesionalización’ para los educadores, entendiéndose por ello a menudo que los educadores de adultos también posean un título, por lo general el título de

profesores regulares, ya que en pocos casos se oferta la educación de adultos como una carrera profesional” (pp 46-48).

El enseñar no es un proceso fácil aunque muchas de las veces lo parezca es por esto que los docentes debemos estar capacitados para adquirir las mejores metodologías que nos permitan llegar a nuestros alumnos., siempre flexibles a cambios que favorezcan una mejor práctica docente.

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

El desarrollo educativo está ligado a la labor docente razón por la que toda capacitación recibida por los maestros detonará en mejoras del desarrollo educativo. De aquí la necesidad de que el Gobierno ofrezca capacitación continua a los docentes facilitando así la preparación y capacitación en busca de mejoras en la educación.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

- A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:
- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.

- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La función directiva es definida por Chiavenato (2010) como:

“...un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional (p.67).

Por su parte Kotter (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. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

La función directiva desde su dimensión política llega a su plena realización cuando el gestor educativo consolida, fortalece y empodera a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional como una condición sine qua non es posible la formación integral de los estudiantes.

La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

En este sentido, el gestor educativo: 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.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en los desarrollos de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica pedagógica, administrativa financiera y de convivencia y comunidad.”(p.45)

El ejercicio del liderazgo del gestor educativo en las organizaciones sociales o instituciones parte del reconocimiento de la educación centrada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que exige al gestor educativo capacidad cognitiva, de interacción, de innovación, de motivación y de gestión; ligadas éstas a las relaciones humanas, la motivación del personal a su cargo y la participación democrática.

Esencialmente la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones

y relaciones.

Entendido así, el liderazgo del gestor educativo en las organizaciones sociales o en instituciones y centros educativos, desarrolla un modelo de liderazgo con capacidad de impulsar y transformar procesos de calidad en la educación, denominado liderazgo transformacional.

1.2.3.2. La función del docente.

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.

En este marco Posner (2005) considera que las principales funciones que deben realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

- Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico
- Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial...) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo...) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.
- Diagnosticar las necesidades de formación del colectivo de los estudiantes a los que se dirige la formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.
- Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

- Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación.... En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones educativas concretas, actividades)
- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.
- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.
- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.
- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios) (pp.56-61).

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Se afirma que “los padres son los primeros educadores”. Hoy y siempre, la función de educar la han asumido y ejercido en primer lugar los padres, o quienes hagan sus veces. Esta función continúa y continuará siendo esencial, sobre todo en la primera infancia pero también en la infancia, la adolescencia y la juventud de los hijos, no importa cuántas instituciones educadoras se creen o qué tecnologías se inventen. Precisamente, dada su importancia en el desarrollo y bienestar de niños y jóvenes, al Estado debería exigírsele ofrecer a padres y madres los apoyos necesarios y las condiciones para cumplir de la mejor manera con su rol de educadores. Parte de esa obligación estatal pasa, obviamente,

por la propia educación de padres y madres, ofreciéndoles – al igual que a todos los adultos – oportunidades de aprendizaje y superación a lo largo de la vida.

Además de la familia, la institución educadora por excelencia es el sistema escolar. Llamamos docentes, maestros o profesores a quienes ejercen allí la función de educar. Luego están todos quienes educan por fuera de la familia y por fuera del sistema escolar. Dada la centralidad de la educación en el hogar, deberíamos hablar de educación familiar y extra-familiar antes que de educación escolar y extra-escolar.

González (2008), autora del libro *Gestión de centros escolares* manifiesta que:

“Educar no equivale necesariamente a hablar, dar lecciones o clases. Como destaca la sabiduría común, la educación más efectiva no está en el decir sino en el hacer, en el ejemplo. Los hijos aprenden de sus padres no sólo a través de lo que escuchan sino de lo que ven. Los alumnos aprenden no sólo de lo que dicen sus profesores y de lo que está escrito en los textos, sino del llamado ‘currículo oculto’, el que actúan sus compañeros, profesores y autoridades en el plantel. Lo que se aprende con los amigos, a través de los medios de comunicación, en el juego, en el trabajo, en el deporte, en el mundo virtual, en la participación social, en la vida política, por lo general no está escrito ni prescrito en ningún lado” (p. 65)

1.2.3.3. La función del estudiante.

Los estudiantes en la educación actual no son simples receptores de contenidos, son formadores de su propio conocimiento por esto están llamados a tomar su propio proceso educativo con responsabilidad. En la guía para la buena práctica docente entregada recientemente a los maestros de todo el país se destaca entre otros aspectos los siguientes en cuanto a este tema:

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 (p 45)

1.3 Cursos de formación.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

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

Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas determinadas en el libro Reformas Educativas de la autora Carrión (2011) quien determina lo siguiente:

“Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.

Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en un escuela particular)

Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica”(p.98).

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Una de las principales ventajas de la capacitación docente es sin duda la calidad educativa que éste brinda a sus alumnos puesto que un docente bien capacitado y a la vanguardia de la tecnología prestará beneficios a sus alumnos en todos los aspectos que forman parte de la educación. Entre los inconvenientes está el tiempo de cómo docentes debemos dedicar a estas capacitaciones, tomando en cuenta que cumplimos con un horario de trabajo nada flexible y que todo tipo de capacitación lo debemos hacer en nuestras horas libres, quitando así tiempo valioso que se podría entregar a nuestras familias.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Los cursos formativos están diseñados de acuerdo a los intereses de los docentes y a las necesidades de formación que estos requieren. Son planificados y elaborados por entes relacionados a la educación y se imparten a lo largo y ancho del País.

En la guía didáctica propuesta por el Decano Marrioth de la Universidad de Nacional de San Agustín se expresa:

...pues el primer paso es saber a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido a alumnos de secundaria que a alumnos de postobligatorio. Y mucho menos si dicho curso está destinado a otros docentes. También es importante en este punto saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación. ¿Conveniencia de establecer una evaluación inicial que nos clarifique lo anterior? Sí, siempre y cuando la misma sea lo suficientemente clara y nos de indicaciones fiables.

Una vez tenemos clarificados los actores receptores de dicha formación, tenemos que concretar la finalidad del curso. ¿Qué queremos que los alumnos dominen al acabar el curso? ¿Qué habilidades o conocimientos hemos de conseguir que tengan cuando hemos realizado todas las etapas de esa formación? Si los que diseñamos los cursos de formación no tenemos claro qué pretendemos conseguir con los mismos más allá de “dar el curso” estaremos cometiendo un error de considerables proporciones.

Cuando la finalidad está clara... ¿montamos unas sendas diversificadas para que consigan los objetivos que se pretenden en la formación? Se trata simplemente de decidir si se va a realizar un curso homogéneo, con actividades comunes y seguimiento al unísono o si se va a permitir que los alumnos puedan pautar sus tiempos de aprendizaje. En un curso presencial es mucho más complicado, pero usando diferentes

plataformas virtuales (Moodle, Chamillo, etc.) podemos planificar de forma muy sencilla actividades de refuerzo, consolidación y ampliación. Con lo anterior conseguimos que sean los propios alumnos quienes gestionen sus propios tiempos. Tiempos que han de venir marcados y estructurados como un inicio y un final de curso, pero dotando de suficientes alternativas para que el alumno los pueda flexibilizar a lo largo de su desarrollo.

Hasta ahora no hemos buscado material para el curso. ¿Lo buscamos? La búsqueda de diferentes materiales para nuestro curso siempre se ha de realizar con posterioridad a las etapas que se han especificado anteriormente. Si nos dedicamos a montar un curso en base a material de que ya dispongamos...la garantía de fracaso a la hora de su ejecución será alta. No alta. Altísima.

Ahora que ya se ha clarificado a quién, qué finalidad tiene nuestro curso y la dirección formativa (con diversificaciones posibles), llega el momento de determinar cómo vamos a montar ese curso. Ahora sí que es el momento de decidir la herramienta. No puede ser una herramienta prefijada donde nosotros no tengamos potestad de modificación o adaptación. Se excluyen por defecto materiales ensamblados (libros de texto, cursos de otros compañeros que han distribuido bajo licencias libres, etc.). Se trata de montar o adaptar materiales propios en un entorno que sea cómodo para nosotros y nuestros alumnos.

Tenemos diseñado el curso pero aún nos falta algo. Algo que hemos de concretar. Algo imprescindible en cualquier curso de formación. El establecimiento de un calendario. De La planificación horaria del mismo. De una planificación que ha de ser suficientemente adaptable para absorber cambios que no se puedan prever. Un calendario que, en el momento de empezar la formación, se ha de tener claro por parte del formador y de fácil acceso para el formado.

Un esbozo sobre los pasos a seguir en el diseño de cualquier actividad formativa (reglada o no) que he ido siguiendo en los cursos de formación que he montado e impartido. Unas ideas que se han ido adaptando, hasta llegar a las actuales, después de algunos fracasos en varios diseños e implementaciones de esos cursos (pp 67-69).

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Los cursos de capacitación cumplen un papel de suma importancia en la formación profesional de los docentes, pues son estos los que facultan el respaldo académico con el que contamos los maestros, es por esto que el Ministerio de Educación del Ecuador lleva a cabo su plan SIPROFE, con el que se espera formar a los docentes de todo el País en cursos o talleres de acuerdo a las necesidades educativas. La calidad de la Educación debe mejorar continuamente y para esto es importante estar capacitados para mejorar día a día nuestro quehacer educativo

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.

2.1 Contexto.

El presente trabajo investigativo se realizó en la Unidad Educativa “Calazans”, ubicada en la Provincia de Loja, Cantón Loja, Parroquia El Valle.

Los datos que sirven como base de este sondeo se los obtuvo del análisis de encuestas aplicadas a los docentes del bachillerato de dicha Institución educativa de tipología Fiscomisional con bachillerato en Ciencias. Según datos que constan en la página web oficial de esta Institución expresa que:

“La Unidad Educativa “Calazans” es una Institución de renombre en nuestra ciudad, obtuvo la certificación de calidad ISO 9001:2008. Es una institución católica, que siguiendo los lineamientos Calasancios, educa a niños, jóvenes y adultos, en piedad y letras, para procurar un feliz transcurso de su vida. Su visión: La Unidad Educativa Calasanz- Loja, será una institución educativa que promueva la excelencia académica, brindando una educación acorde con el avance científico, tecnológico y las exigencias de la sociedad. Entregará a la sociedad personas felices, autónomas, críticas, reflexivas, propositivas y creativas, cuya vivencia demuestre coherencia con los valores humanos y cristianos, desde el carisma Calasancio. Su personal estará comprometido con la educación en la Piedad y las Letras con predisposición al cambio y a la actualización permanente, siendo modelos de vida y líderes en la gestión educativa. (Benítez Z. 2013)

2.2 Participantes.

Se consideró a los profesores del bachillerato, mismos que están distribuidos de la siguiente manera según las siguientes características:

Pregunta 2.1: Género
Tabla N3

POBLACIÓN TOTAL INVESTIGADA.	FRECUENCIA	%
HOMBRES	23	60.53
MUJERES	15	39.47
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

Con los datos obtenidos se puede verificar que el número de maestros varones es superior al de mujeres, personalmente considero que esto no influye relativamente en la calidad de educación que brinda esta Institución, pues ya está comprobado que las personas podemos desempeñar cualquier cargo o trabajo indiferentemente del género.

Pregunta 2.3 Estado civil.
Tabla N°4

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	%
SOLTERO	0	0
CASADO	34	89.47
VIUDO	0	0
DIVORCIADO	4	10.53
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

De los datos obtenidos se analiza que la mayoría de docentes de la Unidad Educativa “Calasanz” conserva su matrimonio, siendo esto el 89.47%. Se podría decir que esto brinda al establecimiento estabilidad por la seguridad que podrían presentar sus educandos.

Pregunta 2.2: Edad

Tabla N° 5

EDAD	FRECUENCIA	%
20-30	3	7.8
31-40	3	7.8
41-50	10	26.31
51-60	12	31.57
61-70	9	23.68
MÁS DE 71	0	0
NO CONTESTA	1	2.63
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

De los valores obtenidos se determina que, el 31.57% de los maestros están en un rango de edad entre los 51 a 60 años. Es decir son maestros que con seguridad deben estar en proceso de jubilación. Educadores con experiencia que han dedicado su vida a la docencia, a transformar la juventud con sus sabios conocimientos y enseñanzas.

Pregunta 2.3 Cargo que desempeña
Tabla N°6

CARGO	FRECUENCIA	%
DOCENTE	38	100
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

El presente trabajo investigativo tenía como finalidad recabar información sobre las necesidades de formación de los maestros, razón por la cual el 100% de personas encuestadas son docentes de la Unidad Educativa “Calasanz” y efectivamente este indicador permitirá tener resultados más objetivos en la presente investigación.

Pregunta 2.4: Tipo de relación laboral
Tabla N°7

RELACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	%
NOMBRAMIENTO	31	81.57
CONTRATACIÓN OCASIONAL	7	18.42
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

Los docentes encuestados son maestros que llevan varios años en la Institución, razón por la cual son en su mayoría (81.57%) tienen estabilidad laboral es decir con nombramiento.

Pregunta 2.5: Tiempo de dedicación.
Tabla N° 8

RELACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	%
TIEMPO COMPLETO	30	78.94
MEDIO TIEMPO	2	5.26
POR HORAS	6	15.78
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

Al ser docentes titulares en su mayoría (78.94%) trabajan en la Institución tiempo completo, en este contexto al cumplir con una carga laboral de 30 horas semanales pedagógicas y 10 complementarias, no tiene necesidad de completar las horas en otras Instituciones educativas aledañas.

Pregunta 3.1 Nivel de formación.
Tabla N° 9

NIVEL DE FORMACIÓN.	FRECUENCIA	%
BACHILLERATO	1	2.63
TERCER NIVEL	34	89.47
MAESTRÍA	3	7.89
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

En esta pregunta es evidente que la mayor parte de docentes tiene una formación de tercer nivel, siendo esto el 98.47%. La preparación profesional de los docentes sumada a los años de experiencia, ayudan a que este establecimiento ofrezca una buena calidad de educación a la colectividad lojana.

Además participaron el Señor Rector del establecimiento, la Coordinadora del nivel de bachillerato, quienes prestaron las facilidades para ejecutar el presente trabajo.

La Directora de tesis y la investigadora. Conformando así un total de 42 personas que participaron en el proceso investigativo.

2.3 Recursos.

2.3.1 Talento Humano.

- ⊕ Rector.
- ⊕ Coordinadora
- ⊕ Docentes
- ⊕ Directora de tesis
- ⊕ Investigadora.

2.3.2 Materiales.

- ⊕ Fotocopias de las encuestas dirigidas a los docentes de bachillerato.
- ⊕ Impresora.
- ⊕ Ordenador, calculadora.

2.3.3 Económicos.

RECURSOS ECONÓMICOS	
DETALLE	VALOR EN DÓLARES
Copias	30
Computadora	1500
Hojas	10
Impresiones	100
Anillados	20
Varios	100
Total	1760

2.4 Diseño y métodos de investigación.

2.4.1 Diseño de la investigación.

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

- ◆ Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.

- ◆ Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, se realizó una exploración inicial.
- ◆ Es **descriptivo**, puesto que se describen los datos recolectados que son producto de la aplicación del cuestionario. Jaramillo, F. (2013, p. 34)

2.4.2 Métodos de investigación.

Está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos y negativos para determinar las reales necesidades de formación Jaramillo, F. (2013, p. 34)

Se aplicó el MÉTODO ANALÍTICO, consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. *Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.* Este método permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. (Alter, 1991, p. 46), por ello el presente trabajo de investigación partió del análisis de la necesidad de formación docente que existe a nivel local, nacional e internacional. Se analizó las necesidades formativas de una Institución Educativa en específico Unidad Educativa “Calasanz”, para luego mediante la aplicación de un cuestionario se extrajeron resultados que fueron analizados cuidadosamente con el apoyo de material bibliográfico.

MÉTODO SINTÉTICO, es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades. (Erickson, 1993, p. 165), por ello se lo

utilizó en la elaboración del marco teórico dada la abundante información se sintetizó contenidos para seleccionar el presente marco teórico de este trabajo investigativo. Así como en el planteamiento de conclusiones y recomendaciones puesto que se sintetiza los resultados obtenidos.

MÉTODO DEDUCTIVO, en este método se desciende de lo general a lo particular, de forma que partiendo de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares, pudiendo ser axiomático-deductivo cuando las premisas de partida la constituyen axiomas (proposiciones no demostrables), o hipotético-deductivo si las premisas de partida son hipótesis contrastables.

La Universidad Técnica Particular de Loja, representada por sus docentes que formaron parte de equipo de planificación del proyecto de grado para la presente maestría, partieron del método deductivo tomando en cuenta que según sus referencias existe una necesidad de formación en los maestros, razón por la que nos direccionaron en la investigación de este tema de actual importancia dado el valor que el Estado Ecuatoriano está dando a la formación y preparación de los magistrales.

MÉTODO INDUCTIVO: El método inductivo o inductivismo es aquel que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación. Se utilizó este método en el enunciado de las conclusiones pues, éstas se articulan a los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios que permitieron recabar información para el presente trabajo investigativo.

MÉTODO HERMENÉUTICO: En el proceso investigativo se utilizó la hermenéutica ya que se analizó lo que los maestros en realidad hacen cuando está dedicados a las tareas prácticas de su labor cotidiana, al examinar los resultados se pudo describir y estudiar a esta población de maestros y determinar sus necesidades de formación, metodología, capacitación, y formación profesional, etc.

MÉTODO ESTADÍSTICO: El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Este método fue aplicado en el análisis y discusión de resultados pues se realizó la tabulación de los datos para su posterior presentación, síntesis y análisis. Resultados que son el sustento de este proceso investigativo.

Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.3 Técnicas de investigación

La encuesta, es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado, se aplicó como el instrumento básico para obtener información de los docentes, misma que es la base del presente trabajo investigativo.

Lectura hermenéutica, la lectura hermenéutica es definida como una teoría de la lectura donde el énfasis es la interpretación y la comprensión; en otras palabras es la lectura con sentido, esto es reconocer y entender verdaderamente la intención del escritor lo que implica realizar una verdadera transacción entre el lector y el texto. Por eso la lectura hermenéutica es “Un proceso de renovación transformación y construcción de la expresión con las palabras propias del intérprete conservándose lo dicho en el texto. Se aplicó en todo el desarrollo del marco teórico principalmente, personalmente considero que fue aplicada durante todo el proceso investigativo.

2.4.4 Instrumentos de investigación.

Como instrumento de recolección de datos para el presente estudio se utilizó el cuestionario, mismo que fue tomado de instrumentos previamente validados y contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural, así como su Reglamento (Jaramillo, F 2013, p.35).

Dicho instrumento permitió recolectar datos sobre las necesidades de formación que poseen los docentes que laboran en bachillerato en la Unidad Educativa “Calasanz”, estos

resultados fueron tabulados y analizados. Considerándolos como la base para el desarrollo presente proceso investigativo.

2.4.5 Procedimiento

Este trabajo investigativo inició con la búsqueda de una Institución Educativa que contara con Bachillerato y que cumpliera con los requisitos exigidos como el número de docentes entre otros aspectos.

Luego de seleccionar la Institución se pidió la autorización verbalmente al Director para luego realizarla por escrito mediante la presentación de un oficio en el que se detallaba una breve introducción de la importancia de la temática “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, consciente de la importancia del tema, el Reverendo Padre autoriza la realización del estudio en el Calasanz.

Se aplican los cuestionarios luego de explicar a los docentes del área de bachillerato el correcto uso del mismo, más tarde se recogen los datos y se los analiza en una matriz. Se presenta el primer borrador del proyecto de tesis según los lineamientos establecidos. Entregado el presente borrador se efectúan los cambios y correcciones.

Se realiza el análisis y tabulación de resultados para poder emitir conclusiones y recomendaciones, se asiste a la primera tutoría presencial en la que se plantean cambios para mejorar el presente informe guiados ya por un Director de tesis.

Se efectúan correcciones para asistir a una segunda tutoría presencial en la que se presenta el informe de investigación terminado, así como la propuesta del curso de formación tomando en cuenta los resultados obtenidos y las necesidades formativas del profesorado de la Institución. Luego de sujetarse a cambios y modificaciones se presenta finalmente la tesis para proceder con el proceso de grado.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades de Formación Docentes De Bachillerato.

Pregunta 3.2.1 Su titulación tiene relación directa con el ámbito educativo
Tabla N°10

ÁMBITO EDUCATIVO	FRECUENCIA	%
LICENCIADO EN EDUCACIÓN (DIFERENTES MENCIONES)	34	89.47
DOCTOR EN EDUCACIÓN	3	7.89
PSICÓLOGO EDUCATIVO	0	0
PSICOPEDAGOGO	0	0
OTRO ÁMBITO	1	2.63
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	38	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento.

Existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas), más allá de la influencia de otros factores (Goe & Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinisky, 2002). Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2001)

Analizando los resultados se observa que el mayor porcentaje (89.47%) de los maestros tienen título de licenciados en diferentes menciones de acuerdo a su especialización, el 7.89% poseen títulos de cuarto nivel sea este doctorado o maestría.

Datos que reflejan la preparación académica de los maestros en la Unidad Educativa "Calasanz", dando así veracidad a la teoría de expuesta en los Estándares de Calidad que relacionan la calidad de educación con la formación académica de los docentes, pues es esta

Institución reconocida a nivel Nacional por su alto nivel de eficacia, incluso obtuvo la certificación ISO 9001: 2008.

Concluyo con este pensamiento: La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes McKinsey (2007, p. 199).

Pregunta 3.3: Titulación del posgrado
TablaN°11

TITULACIÓN DEL POSGRADO	FRECUENCIA	%
EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	3	7.89
NO CONTESTA	35	92.10
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

Según datos estadísticos del último censo realizado al magisterio ecuatoriano en lo referente a la especialización profesional en un apartado se expone la clase de título con el cual ejercen sus funciones los profesores. Del total de entrevistados, el 81.92% tienen un título especializado en docencia, el 11.29% poseen título pero no especializado en docencia, el 3.72% poseen títulos de cuarto nivel relacionados con la docencia (ESPOL 2011).

Los resultados obtenidos respaldan el dato estadístico anterior, pues, de los encuestados solo el 7.89% de maestros tienen título de cuarto nivel. Lo que deja ver la escasa inclusión de docentes a programas de este nivel que permiten estar a la vanguardia educativa brindando la oportunidad de mejorar las prácticas docentes influyendo esto en la calidad de Educación en el Ecuador.

En este contexto, la oferta de estudios de cuarto nivel se concreta en una formación avanzada que está respaldada con sistemas de educación a distancia, aplicación didáctico-pedagógica de tecnologías de la información y comunicación. Los estudios posgrados brindan la posibilidad de formarse o especializarse en diferentes campos de la educación a fin de mejorar el quehacer educativo.

Pregunta 3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título o de cuarto nivel
Tabla N°12

CONTINUARIA ESTUDIANDO POR UN TÍTULO DE CUARTO NIVEL.	FRECUENCIA	%
SI	15	39.47
NO	23	60.52
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo.

Los datos estadísticos recogidos muestran que el 39.47% de maestros en la Unidad Educativa “Calasanz”, están conscientes de la importancia de seguir preparándose académicamente, pues están abiertos a la posibilidad de insertarse en un sistema de estudio de cuarto nivel, mientras que el 60.52% no sienten esta necesidad profesional.

Considero que estos resultados tienen relación con la edad de los docentes puesto que alguno de estos están en una edad avanzada (23.68%), y no tienen ningún interés en prepararse. Más bien son docentes que están esperando su proceso de jubilación razón por la que ya no les resultan atractivos los programas de formación de cuarto nivel. Los docentes menores a los 50 años desean seguir capacitándose, a estos les interesa formarse y especializarse. Estos datos se evidencian en la UTPPL puesto que la mayor parte de personas que han optado por un programa de cuarto nivel es gente joven de acuerdo con lo que se ha podido evidenciar en las tutorías.

Pregunta 3.4.1 En que le gustaría formarse.
Tabla N°13.

EN QUE LE GUSTARIA FORMARSE.	FRECUENCIA	%
MAESTRÍA	12	31.54
PHD	3	7.89
NO CONTESTA	23	60.52
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado.

Los docentes deben estar permanentemente capacitados para innovar su metodología o métodos de enseñanza. Hoy en día es necesario estar capacitados, el Gobierno Nacional de acuerdo al nuevo escalafón docente regulado por la LOEI, sitúa como requisito para ascender en categorías, además de los años de servicio, formación en cuarto nivel. Razón por la que los docentes debemos prepararnos. A nivel nacional se ofertan variedad de postgrados en diferentes universidades y diversidad de temáticas. Depende de los docentes el sentir esta necesidad e insertarse en programas de estudio.

Del análisis de resultados se evidencia que el 39.43% de docentes están interesados en programas de cuarto nivel sean estos maestrías o PHd. Esto es favorable para la calidad de educación ofertada por la Institución pues la preparación académica va de la mano con la excelencia de la misma.

De igual manera se sigue reflejando en resultados el desinterés por un porcentaje de maestros 60.52%, en programas de formación que les permita alcanzar títulos de cuarto nivel pues no contestaron a esta interrogante.

Situación que no es favorable, considero que se debería dar charlas motivacionales a los docentes con la intención de hacerles ver la necesidad de formarse continuamente, pues el maestro debe estar abierto a la posibilidad de aprender día a día, de innovarse y prepararse para mejorar su práctica docente.

Pregunta 4.3 Para Usted es importante capacitarse en temas educativos
Tabla N°14

ES IMPORTANTE CAPACITARSE EN TEMAS EDUCATIVOS	FRECUENCIA	%
SI	38	100%
NO	0	0%
C/A	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Considero que los datos expuestos en este apartado demuestran el sentir de todos los maestros que sentimos la necesidad de formarnos permanentemente, para esto el programa SÍPROFE, antes expuesto, debe expandir su oferta a fin de llegar a todos los maestros y satisfacer esta necesidad del magisterio ecuatoriano

Pregunta 4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación.
Tabla N°15

COMO LE GUSTARIA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	%
PRESENCIAL	0	0
SEMIPRESENCIAL	0	0
A DISTANCIA	31	82
VIRTUAL	7	18
N/C	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

Una de las tendencias que acaparó grandes expectativas en las organizaciones respecto a la capacitación de sus trabajadores fue la educación a distancia (e-learning), la cual significó para muchas organizaciones la solución ideal para acceder a cursos o planes de capacitación. Sin embargo, a pesar de que esta modalidad presenta gran acogida, aún el mundo empresarial evidencia no estar preparado para un cambio de tal magnitud. A pesar de que existen referencias mundiales de empresas que hoy son líderes en la preparación de su personal a través de las modalidades del e-learning, de manera general se registran más de un 80 % de fracaso en la gestión de los cursos a distancia y más de un 60% de abandono de los estudiantes en los cursos (Cebrián, 2003).

El 82% de los docentes encuestados manifiestan que les gustaría recibir capacitación a distancia, debido a que hoy en día los docentes cumplen con horarios de trabajo que saturan el tiempo, razón por la que es evidente que se prefiere cursos o programas a distancia facilitando así la accesibilidad.

El Gobierno Nacional ve la necesidad de implementar cursos presenciales a fin de mejorar el dominio de las asignaturas que aquí se enseñan, tal y como se ha expuesto se ha comprobado que la educación a distancia no llena las expectativas deseadas, razón por la que el Gobierno plantea que toda formación sea presencial a fin de garantizar la formación docente. Actualmente dentro de la carga horaria de todo docente disponemos de tiempo que pueden ser aprovechados para formarnos académicamente.

Pregunta 4.4.1 En que horario le gustaría recibir los cursos
Tabla N°15

EN QUE HORARIO LE GUSTARIA RECIBIR EL CURSO	FRECUENCIA	%
LUNES A VIERNES	0	0
FINES DE SEMANA	38	100
N/C	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

El 100% de los docentes toman la opción de capacitarse los fines de semana. Puesto que en estos días se dispone de tiempo, mismo que podría ser destinado a capacitarse y estar continuamente formados. 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 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. Razón por la que los cursos de capacitación deben presentar horarios flexibles que faciliten el acceso a los maestros.

Pregunta 4.5 En que temática le gustaría capacitarse.
Tabla N°16

TEMÁTICAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PEDAGOGÍA	32	84.21
TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	17	44.73
VALORES Y EDUCACIÓN	12	31.57
GERENCIA/GESTIÓN EDUCATIVA	7	18.42
PSICOPEDAGOGÍA	37	97.36
MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	31	81.57
DISEÑO Y RECURSOS DIDÁCTICOS	28	73.68
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	29	76.31
POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	7	18.42
TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A SU CARGO	32	84.21
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	36	94.73
NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	24	63.15
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	9	23.68

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

El ejercicio de la docencia es, sin duda, una actividad fascinante, no solo porque obliga al docente a actualizar y revisar su trabajo sino porque está sometido a una crítica constante por parte de los estudiantes. Ahora bien, el ejercicio de una profesión y los conocimientos teóricos y prácticos que podamos tener de una rama del conocimiento no son suficientes para ejercer a cabalidad la docencia universitaria.

El enseñar exige eso y más. Así, es necesario conocer principios básicos de pedagogía, criterios de evaluación académica, manejo de grupos, aplicación de tecnologías de la información y comunicación (tic), uso de bases de datos de bibliotecas, etc.

Es también necesario reconocer que los estudiantes han desarrollado nuevos y diversos métodos de aprendizaje y que la enseñanza "tradicional" debe ser cuestionada y replanteada a la luz de esos cambios y de la incidencia de las nuevas tecnologías informáticas Pesantes, M (p 45).

Esta pregunta es de opción múltiple es decir que los docentes encuestados podían escoger más de una opción razón por la que se evidencia una variedad de respuestas. Entre las temáticas que más les gustaría ser capacitados a los docentes está la opción de Psicopedagogía con el 97.36%. Le sigue la opción de formación en temas relacionados a especialidades con un 94.73%. El 84.21% de docentes tomaron la opción de pedagogía y temas relacionados con materia a su cargo, el 76.31% les interesó el tema evaluación de aprendizajes y al 73.68% los diseños y recursos didácticos. Esto deja ver el interés que los docentes de esta institución educativa tienen por mejorar su formación académica, pues tomaron una serie de opciones que evidencia el deseo por ser capacitados y mejorar así sus métodos de enseñanza.

Pregunta 4.6 Obstáculos para capacitarse.
Tabla N°17

OBSTÁCULOS	FRECUENCIA	%
FALTA DE TIEMPO	31	82
ALTOS COSTOS DE LOS CURSOS O CAPACITACIONES	2	5
FALTA DE INFORMACIÓN	1	3
FALTA DE APOYO POR PARTE DE LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN	1	3
FALTA DE TEMAS ACORDES CON SU PREFERENCIA	1	3
NO CONTESTA	2	5
Total	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

De los datos obtenidos se observa que la falta de tiempo es la mayor razón por la que los docentes no acceden a cursos de capacitación con el 82% de maestros que tomaron esta opción es decir 31 de los 38 docentes encuestados. Otro 5% manifiesta que el motivo por el que no se capacita es por los altos costos que tiene los cursos. 1 docente considera que es por falta de tiempo y otros 2 no contestan.

Aquí se corrobora información con datos antes expuestos pues se evidencia nuevamente que es la falta de tiempo el motivo por el cual los docentes no acceden a cursos de capacitación pese al deseo por estar en continua capacitación.

Pregunta 4.7 Cuáles son los motivos por los que se imparten cursos
Tabla N°18

MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN CURSOS	FRECUENCIA	%
NUEVA TECNOLOGÍAS	7	18
FALTA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	1	3
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CONTINUA	29	76
ACTUALIZACIÓN DE LEYES	0	0
REQUERIMIENTOS PERSONALES	1	3
OTROS	0	0
N/C	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112).

Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa. Se busca: Afianzar la calidad del sistema educativo.

Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.

Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

Los resultados de los cuestionarios aplicados en esta temática reafirma lo expuesto, pues, el 76% de maestros manifiestan que el principal motivo por lo que se imparten cursos es por la necesidad de capacitación continua.

La formación continua permite innovar cotidianamente el que hacer educativo, razón por la que es menester estar permanentemente actualizados, mejorando así la práctica educativa para alcanzar la tan anhelada educación de calidad y calidez.

Pregunta 4.8 Cuáles son los motivos por los que Usted asiste a los cursos de capacitación
Tabla N° 19

MOTIVOS POR LOS QUE ASISTE A CURSOS	FRECUENCIA	%
RELACIÓN DEL CURSO CON ACTIVIDAD	23	61
PRESTIGIO DEL PONENTE	5	13
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA	0	0
ASCENSO PROFESIONAL	3	8
FACILIDAD DE HORARIOS	0	0
LUGAR DONDE SE DA EL CURSO	0	0
ME GUSTA CAPACITARME	7	18
OTROS	0	0
N/C	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

Los docentes de esta Unidad Educativa están motivados a capacitarse permanentemente situación que se pone en manifiesto en esta pregunta pues el 61% de docentes se capacitan por la relación de los cursos con su actividad y otro 18% considera que le gusta estar capacitado.

Este sentir docente se refleja a nivel nacional pues cuando el Ministerio de Educación abre un curso en el Portal SIPROFE, de manera inmediata tiene una masiva acogida dando muestra del deseo de capacitación de los docentes.

Pregunta 4.9 Que aspecto considera de mayor importancia para el desarrollo del curso
TablaN°20

ASPECTOS IMPORTANTES PARA DESARROLLO DE CURSO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ASPECTOS TEÓRICOS	1	3%
ASPECTOS TÉCNICOS-PRÁCTICOS	30	79%
AMBOS	0	0%
N/C	7	18%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

De los datos obtenidos se observa que el 79% de los docentes creen que la práctica tiene mayor importancia en el que hacer educativo. Un docente cree que la teoría es de mayor importancia y 7 docentes representando esto un 18% no contestaron.

Es necesario formarnos como educadores no solo en la ciencia sino también en la práctica. En la actualidad el Gobierno propone implementar en el último año de formación profesional para obtener un título de tercer nivel o licenciaturas se realice un año rural de práctica docente misma que será remunerada.

Esto favorecerá a la práctica mejorando así la preparación del docente. Siendo importante para los profesionales en formación. Los maestros deben seguir actualizándose permanentemente tanto en la teoría como en la práctica para favorecer la calidad de la educación.

3.2 Análisis de la formación.

3.2.1. La organización y la formación:

Pregunta 5.1 La institución donde labora ha proporcionado cursos los dos últimos años.
Tabla N° 21

LA INSTITUCION DONDE LABORA HA DADO CURSOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	37	97%
NO	0	0%
N/C	1	3%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrado de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada.

En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo (Yadarola, 2007). Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica

En este contexto se evidencia que el 97%. De los encuestados están consiente de la realidad antes expuesta razón por la que manifiestan que si han recibido por parte de los directivos de su institución capacitación permanente y oportuna.

Los docentes de esta Institución están continuamente capacitándose formación que les ha permitido alcanzar estándares internacionales como el ISO 9001:2008.

Pregunta 5.2 La Institución donde labora está dando algún curso de capacitación

Tabla N°22

ACTUALMENTE HAY ALGUN CURSO DE CAPACITACION EN LA INSTITUCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	21%
NO	22	58%
N/C	8	21%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

En la actualidad en la Institución educativa no se está brindando ningún curso de capacitación para la preparación del docente. Razón por la que el 58% contestaron negativamente a esta pregunta. 8 personas no contestaron y otras 8 expresaron que si siendo esto el 21%.

Pregunta 5.2.1 Los cursos se realizan en función

Tabla N° 23

LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ÁREAS DE CONOCIMIENTO	18	47%
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN	5	13%
LEYES Y REGLAMENTOS	6	16%
ASIGNATURAS QUE USTED IMPARTE	2	5%
REFORMA CURRICULAR	4	11%
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	3	8%
OTROS	0	0%
N/C	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

Es importante una capacitación que permita un proceso de acompañamiento del profesorado en el camino 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)

Los docentes en su mayor parte manifiestan que los cursos se realizan en función a las áreas de conocimiento con un 47%, otro 16% consideran que se realizan de acuerdo a leyes y

reglamentos establecidos, 13% a las necesidades de formación y otro 11% según las reformas curriculares.

En este Instituto la formación es permanente, razón por la que los maestros están siempre inmersos en proceso formativos que les permite estar a la vanguardia de la educación. No obstante es importante recalcar que no es suficiente asistir a los cursos y con esto asegurar la calidad educativa, sino poner en práctica los conocimientos adquiridos de esta manera se contribuye en mejorar de la eficacia educativa

TABLA 5.3 Los directivos de su Institución fomentan la capacitación.
Tabla N°2

LOS DIRECTIVOS FOMENTAN LA CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	24	63%
CASI SIEMPRE	12	32%
A VECES	2	5%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
N/C	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

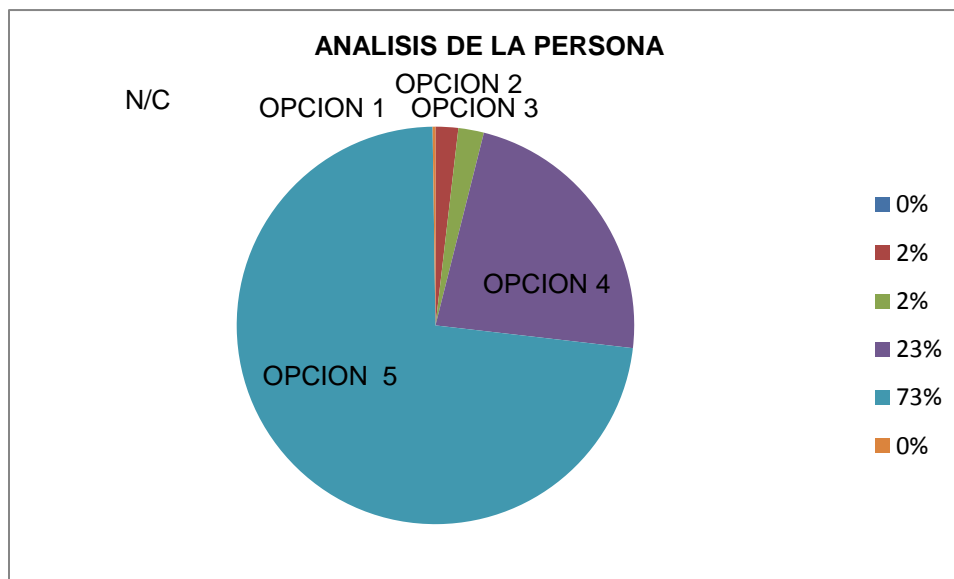
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

De los resultados se evidencia que 24 docentes expresan que los directivos de su Institución siempre fomentan la capacitación, otros 12 maestros representando esto al 32% manifiestan que casi siempre son capacitados y 2 docentes que representa el 5% expresan a veces son capacitados.

Se considera que la Institución si se preocupa por formar a sus docentes puesto que casi todas las respuestas son positivas. Situación que es favorable para la calidad e educación que se ofrece en este establecimiento.

3.2.3. La tarea educativa.

Gráfico 6.1 Análisis de la persona.
Gráfico N°1



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

La calidad y eficacia del proceso docente-educativo en la escuela es determinada por un complejo entramado de factores. Comprende desde la actualización y estructuración de los objetivos, contenidos y demás componentes didácticos en el currículo que se imparte, el empleo adecuado de la tecnología disponible, las condiciones ambientales y materiales de que se dispone, la relación que logra la escuela con la familia y la comunidad, entre muchos otros. Entre todos ellos es de vital importancia la preparación del personal docente encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar el proceso docente-educativo, el empleo eficiente de las vías disponibles para su superación profesional y el ajuste de la misma al diagnóstico del colectivo pedagógico en general y de cada docente en particular. También se debe tener en cuenta las prioridades que determina el Ministerio de Educación para la Educación en cada curso escolar Torres (2012, p.34).

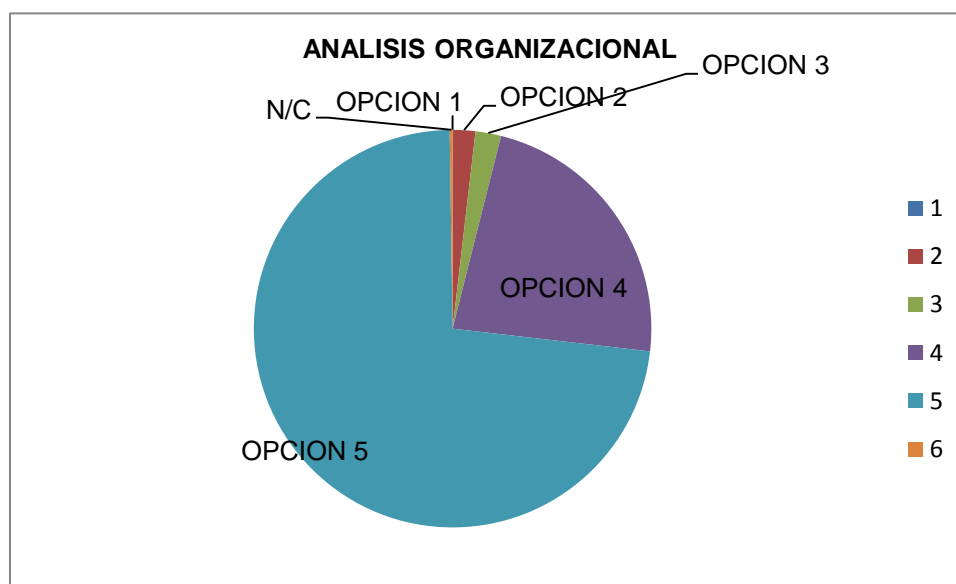
Dentro del contexto educativo influye sobremanera la persona considerada como centro del proceso educativo. En este ámbito la formación que posee cada individuo influirá en su práctica

como docente. En la Institución educativa de estudio el personal educativo considera que su formación profesional le permite alcanzar estándares de calidad formativa.

Situación que se ve reflejada en los resultados de este apartado en el que es evidente que la opción 5 es la que alcanzó la mayor cantidad de elecciones con un 73 % y la opción 4 con un 23%, si sumamos estos valores se evidenciará la imponencia de este resultado.

Considerando los resultados se concluye que el personal docente posee un alto nivel de formación académica que le permite brindar a la colectividad lojana una educación con calidad y calidez basada en valores tal y como lo expresan en su eslogan “educamos en piedad y letras para la felicidad”.

Gráfico 6.2 Análisis organizacional
Gráfico N° 2



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.
Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

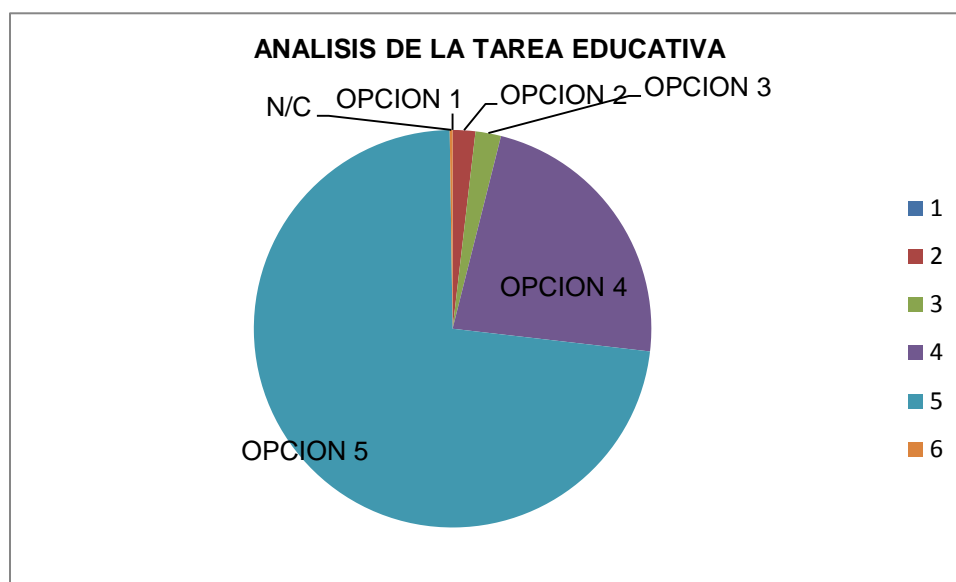
El término organización escolar hace referencia tanto a una comunidad educativa, junto a las normas, procedimiento administrativo y sistema de control necesarios para su funcionamiento y que denominamos escuela, como a la disciplina académica (denominada "organización escolar") cuyo objeto de estudio son las escuelas.

Las organizaciones escolares, es decir, los centros educativos no dejan de ser un tipo de organización, pero con características específicas

La Unidad educativa Calasanz es una Institución bien organizada dividida en departamentos que cumplen con funciones específicas. Ejercen un adecuado control brindando así una oferta con calidad y calidez a la colectividad lojana.

En este apartado igual que en el anterior la opción 5 fue la más señalada lo que deja ver el correcto funcionamiento del establecimiento.

Gráfico N°6.3 Análisis de la tarea educativa
Gráfico 3



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

Se está demandando, por tanto un formador entendido como un "trabajador del conocimiento", diseñador de ambientes de aprendizaje, con capacidad para rentabilizar los diferentes espacios en donde se produce el conocimiento.

Analizando los resultados obtenidos en cuanto a la tarea educativa los docentes investigados consideran que están desarrollando dicha actividad con eficacia ya que es en la opción 5 en

donde se evidencian más respuestas mismas que dejan entrever que los maestros cumple con lo establecido.

3.3 Cursos de formación.

TABLA 4. 1. 1. Número de cursos a los que ha asistido últimamente.
Tabla N°25

NÚMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO ÚLTIMAMENTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5	24	63%
De 6 a 10	12	32%
De 11 a 15	2	5%
De 16 a 20	0	0%
De 21 a 25	0	0%
De 26 a 30	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características: A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.

- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.
- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo.

El Ministerio de Educación por medio de su programa de capacitación docente SIPROFE, oferta periódicamente cursos para capacitar a los maestros., la mayor parte de docentes el 63% manifiesta que ha seguido entre 1 a 5 cursos durante los últimos 2 años. Según datos que constan en el sistema antes mencionado, el 65% de maestros ha sido capacitados en por la menos 1 curso durante los últimos 5 años.

Esto sin duda es algo favorable para la educación ecuatoriana, pues toda capacitación, se verá reflejada en la labor docente.

TABLA 4. 1. 2. Total en horas
Tabla N°26

TOTAL EN HORAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-25 horas	2	5%
26-50 horas	12	32%
51-75 horas	24	63%
76- 100 horas	0	0%
Más de 76 horas	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

De los resultados obtenidos se analiza que un buen porcentaje de docentes el 63% tiene entre 51-75 horas de cursos.

Esto es un factor que se refleja a nivel local y nacional. Pues, cuando el Ministerio oferta algún curso siempre, se llena rápidamente. Esto deja ver el deseo que tienen los maestros por estar actualizados, siempre a la vanguardia educativa.

TABLA 4. 1. 3. Hace que tiempo lo realizó
Tabla N°27

HACE QUÉ TIEMPO LO REALIZÓ	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5 mese	18	47%
De 6 a 10 mese	12	32%
De 11 a 15 meses	3	8%
De 16 a 20 meses	0	0%
De 21 a 24 meses	0	0%
Mas de 25 mese	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

Los resultados de esta pregunta deja ver que los docentes del “Calasanz”, están permanentemente formándose. Puesto que el mayor porcentaje manifiesta que hace 1 a 5 meses que recibieron el último curso o taller.

El Gobierno plantea en el Plan decenal de Educación hasta el 2017 la formación de docentes, en una gama de temáticas con el fin de mejorar la metodología de los docentes y por ende la calidad de educación.

TABLA 4. 1. 3. Este curso lo hizo con el auspicio de.
Tabla N°27

AUSPICIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gobierno	23	60.52%
De la institución donde labora	12	31.57%
Beca	3	8%
Por cuenta propia	0	0%
Otro auspicio	0	0%
No contesta	0	0%
	38	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

Elaboración: Lic. Tatiana Maldonado

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.

- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo(Dirección Nacional de Información)

La propuesta planteada por el gobierno tiene gran acogida en el Magisterio Ecuatoriano, esto se ve reflejado en las respuestas a esta pregunta pues, el (60.52%) manifestó que es el Gobierno el auspiciante de los cursos. Considero que esta permanente capacitación favorece la calidad de educación que se oferta en las Instituciones Educativas.

CAPITULO CUATRO: CURSO DE FORMACIÓN.

4.1 Tema: La malla curricular del bachillerato ecuatoriano.

Modalidad de estudios: Presencial.

Objetivos:

- ⊕ Mejorar la práctica profesional, adquiriendo bases teóricas, con la precisión e interpretación de los principales conceptos que fundamentan el currículo y sus contenidos curriculares en el bachillerato.
- ⊕ Adquirir bases psicopedagógicas, identificando las características fundamentales de los estudiantes y la toma de posición respecto de los paradigmas pedagógicos que orientarán las prácticas educativas.
- ⊕ Desarrollar experiencias de aprendizaje y evaluaciones, que permitan seleccionar la metodología idónea, con la identificación, adopción o diseño de las formas de trabajo didáctico para el logro de aprendizajes significativos en los alumnos.
- ⊕ Ejemplificar planificaciones micro-curriculares, determinando la tecnología para idear y administrar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Dirigido a:

Nivel de formación de los destinatarios.

El auditorio al que se dirige el curso, es a todo docente que trabaje en el nivel del Bachillerato General Unificado. Profesionales que tengan título de tercer o cuarto nivel en el área de lenguaje y literatura, químico biológico, físico matemática, historia y geografía, etc. En general a todos los docentes que buscan innovar su metodología de enseñanza aprendizaje.

Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

El lugar en el que se imparta el curso debe tener acceso a una Aula Virtual. Un ordenador que deberá tener, como mínimo: Las versiones más recientes de navegador (Chrome o Mozilla), así, como los programas informáticos en general.

Descripción:

Contenidos del curso.

Antecedentes:

Cristina Donoso autora del libro Introducción al nuevo Bachillerato Ecuatoriano para validación en su presentación expone:

“Uno de los objetivos específicos del Plan Decenal de Educación planteado para el período 2006-2015 es el de consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Para el bachillerato este objetivo se ha materializado con la creación del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), que tiene como propósito ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post- secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento” (Donoso, Introducción al nuevo Bachillerato Ecuatoriano, 2011, pág. 6)

Lineamientos Generales.

En la página del Ministerio de Educación (2012) se manifiesta que:

“El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica. En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.” (Chiriboga 2012, 9)

Lineamientos Curriculares

El Ministerio de Educación para la aplicación del BGU...“describe los aprendizajes esenciales que los estudiantes deben alcanzar en cada asignatura del *tronco común* al terminar el primer año de Bachillerato. Incluyen secciones de enfoque de la asignatura, objetivos del área, macrodestrezas, objetivos del año, conocimientos esenciales e indicadores de evaluación.

Sobre la base de los lineamientos curriculares, las instituciones educativas y sus docentes podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento, y realizar una planificación adecuada a las necesidades de sus estudiantes” (Ecuador. Ministerio de Educación 2012)

Los docentes que laboran en el BGU no necesitan que la planificación se ciña a un formato único; sin embargo, sí es necesario que consideren ciertos elementos esenciales.

En primer lugar, la planificación debe elaborarse en el marco de lo especificado en los lineamientos curriculares para cada asignatura. Además, se deben considerar las especificidades propias de la localidad y, sobre todo, de los estudiantes, es decir, sus necesidades educativas, sus conocimientos previos y sus intereses

En este sentido Flores (2012) autor del libro Educación para la Ciudadanía expone que...“es necesario resaltar que las propuestas curriculares del Ministerio de Educación son pisos comunes desde los cuales partir y no techos que limitan hasta dónde se puede llegar” (p.21)

En el marco de los lineamientos curriculares y las necesidades particulares de los estudiantes, se deben elaborar planificaciones específicas, para lo que se deberían definir, como mínimo, los siguientes elementos:

- Objetivos específicos de aprendizaje para el período cuya planificación fue realizada.
- Actividades de evaluación diagnóstica para determinar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en relación con los objetivos específicos de aprendizaje.
- Actividades o experiencias de aprendizaje diseñadas para ayudar a los estudiantes a cumplir los objetivos específicos de aprendizaje (junto con las actividades se debe considerar la metodología y los recursos didácticos).
- Indicadores esenciales de evaluación y actividades de evaluación que permitan determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. (Ecuador. Ministerio de Educación, 2012)

En el curso Introducción al nuevo bachillerato ecuatoriano propuesto por Cristina Dones se plantea la propuesta del nuevo bachillerato que incluye los siguientes elementos:

a. Nueva estructura

- El bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.
- El año lectivo puede ser organizado por semestres o por años.
- El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, si bien los colegios pueden incluir horarios complementarios de acuerdo a sus necesidades específicas.
- El tronco común tiene 36 períodos de clase semanales al año.
- Los períodos de clase son de mínimo 45 minutos.

b. Currículo actualizado

El nuevo Bachillerato General Unificado propone una estructura curricular que parte de un tronco común de aprendizajes básicos que todo bachiller debe dominar. Para complementar el currículo común, los estudiantes tendrán la posibilidad de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas o módulos técnicos. En consecuencia, se propone modificar el actual bachillerato en ciencias, tanto en su versión general como en sus versiones especializadas (Física y Matemática, Química y Biología y Ciencias Sociales), con fin de proponer varias asignaturas optativas en las cuales los bachilleres podrán profundizar su aprendizaje. Durante el primer año y el segundo año se estudia el tronco común de asignaturas generales para todos los estudiantes del bachillerato. En el tercer año, aunque se conservan 20 horas semanales de asignaturas comunes, se abren opciones diversas de estudio.

Los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico deben tomar asignaturas técnico-profesionales, además de las materias comunes. El desarrollo curricular que se propone ha sido pensado para lograr un acercamiento efectivo, práctico y coherente de lo que aprenderán los estudiantes. Por ello ha sido formulado, consultado y validado con especialistas, educadores, científicos y otros ciudadanos que pueden orientar en la determinación de objetivos, contenidos, metodologías y formas de evaluación. (Echeverría 2011, 27-28)

En el Decreto N°1786 En su Art. 13 expone que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos,

Bachillerato en Ciencias

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones.

Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico [sic] y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

Bachillerato Técnico

Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de

calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

Bachillerato en Artes

Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

Complementando lo anterior, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, y agrega que “los Bachilleratos de índole científico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos de índole técnico [sic] extenderán el título de BACHILLER TÉCNICO EN... (Nominación del Bachillerato)”, y finalmente “los bachilleratos de índole artístico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)”.

Ámbitos que articulan la malla curricular

La malla curricular considera cuatro ámbitos de formación:

Aprender a conocer (formación científica): Está compuesto por asignaturas con las cuales obtienen conocimientos y experiencias de aprendizaje en los campos especializados de las ciencias, tanto experimentales como humanas, que permitan al estudiante continuar sus estudios a nivel superior, y/o incorporarse al mundo productivo.

Aprender a hacer (formación procedimental): Contribuye al desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas que les permitan resolver problemas, lograr productos con solvencia y creatividad.

Aprender a vivir juntos (formación para la democracia): Se refiere al contexto de las relaciones interpersonales, socio-culturales, éticas, formación ciudadana, desarrollo del pensamiento crítico y, en general, habilidades para la vida.

Aprender a ser (formación actitudinal): Son asignaturas que apoyan el enriquecimiento individual de tipo psicológico, afectivo, de fortalecimiento de la identidad personal. Lo que, en definitiva, contribuye a la formación integral del estudiantado.

Como se puede observar en los cuadros siguientes, la distribución de la malla curricular propone una formación proporcional y equitativa entre los ámbitos científico, procedimental, de desarrollo personal y social. En lo científico, las ciencias experimentales y las ciencias sociales tienen un mismo rango, lo que favorece a una formación integral y un repertorio amplio de opciones a futuro. (Programa de reforma escolar 2010).

Descripción del currículum Vitae de los tutores que dictará el curso o perfil profesional de la persona a cargo del curso.

Dra. Mercy Mena.

Licenciada en Ciencias de la Educación

Doctora en Lenguaje y literatura

Años de experiencia: 23 años

Lic. Arnaldo Flores

Licenciado en Ciencias de la Educación. Especialidad Físico- Matemático

Años de experiencia: 16 años

Lic. Juan Sinchire

Licenciado en Ciencias de la Educación. Especialidad Ciencias Sociales.

Años de experiencia: 27 años.

Lic. Lucy Villa.

Licenciada en ciencias de la Educación. Especialidad Ciencias Naturales

Años de experiencia: 13 años

Metodología.

Se utilizará una metodología participativa que concibe a los participantes del curso como agentes activos en la construcción y reconstrucción del conocimiento y no como agentes pasivos, simplemente receptores.

La metodología participativa promueve y procura la participación activa y protagónica de todos los integrantes del grupo. En este sentido se busca que los participantes reafirmen su experiencia y la de los otros con lo que su aprendizaje se contextualiza en su realidad cotidiana y se ajusta a las particularidades de su proceso de desarrollo. Tomando en cuenta el nivel de formación de los participantes se utiliza esta metodología con el fin de que construyan los procesos continuos de conocimiento en los que participaran mediante la capacitación.

A continuación se detalla las actividades que permitirán alcanzar los objetivos planteados en el curso.

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Mejorar la práctica profesional, adquiriendo bases epistemológicas, con la precisión e interpretación de los principales conceptos que fundamentan el currículo y sus contenidos curriculares en el bachillerato. 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Iniciar el curso realizándose un autoanálisis como profesional. Referirse a los contenidos que no dominan. ✿ Socializar en una mesa redonda para compartir experiencias ✿ Socializar el marco teórico del presente curso. ✿ Analizar las mallas curriculares. ✿ Exponer utilizando papelotes lo referente a las mallas en cada asignatura. 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Papelote. ✿ Fotocopia del marco teórico del curso ✿ Data show ✿ Esferos ✿ Cuadernos 	Del 13 al 24 de enero del 2014
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Adquirir bases psicopedagógicas, identificando las características fundamentales de los estudiantes y la toma de posición 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Lean el perfil de salida de la Educación General Básica que se encuentra en el documento y analícnlo en comparación con el perfil del 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Texto ⊕ Fotocopias ⊕ Cuadernos 	Del 27 de enero al 7 de febrero de 2014

<p>respecto de los paradigmas pedagógicos que orientarán las prácticas educativas</p>	<p>bachiller</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Establezcan las cualidades, rasgos o aspectos que deben trabajarse durante el bachillerato con el fin de que el estudiante que ha terminado la EGB alcance el perfil planteado para el final del bachillerato 		
<ul style="list-style-type: none"> ✦ Desarrollar experiencias de aprendizaje y evaluaciones, que permitan seleccionar la metodología idónea, con la identificación, adopción o diseño de las formas de trabajo didáctico para el logro de aprendizajes significativos en los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Analizar el enfoque de su asignatura para el Bachillerato General Unificado. ✦ Reflexionar sobre el enfoque que doy a mi asignatura actualmente. ✦ Comparar el enfoque que doy a mi asignatura frente al propuesto por el BGU. ✦ Establecer el enfoque con el que abordaré un bloque de mi asignatura ✦ En grupos realizar una clase demostrativa a fin de observar estrategias metodológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Texto 	<p>Del 10 al 14 de febrero del 2014</p>

<ul style="list-style-type: none"> ■ Ejemplificar planificaciones micro-curriculares, determinando la tecnología para idear y administrar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar las horas pedagógicas se deben trabajar según la malla curricular. ■ Trabajar en grupo la elaboración de microplanificaciones. ■ Utilizar las Tics como herramienta didáctica ■ Evaluación de los contenidos del curso 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Computadoras ■ Memory flash ■ Texto 	<p>Del 17 al 28 de febrero del 2014</p>
--	---	---	---

Evaluación.

La evaluación será continua y permanente. Se realizaran pruebas de forma periódica a lo largo de la capacitación, con el fin de valorar el proceso de aprendizaje de las y los participantes del curso.

Se detalla una matriz valorativa de objetivos:

OBJETIVO	INDICADORES	INSTRUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Mejorar la práctica profesional, adquiriendo bases teóricas, con la precisión e interpretación de los principales conceptos que fundamentan el currículo y sus contenidos curriculares en el bachillerato. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es conciso en sus intervenciones y se enfoca en el tema que se está tratando. - Cuando da su punto de vista u opinión, la basa en argumentos sólidos y objetivos. - Es imparcial y autocrítico en sus intervenciones - Ha cumplido a conciencia las actividades de refuerzo que se plantean. - Participa activamente en las discusiones y 	<p>Cuestionario. Observación directa.</p>

	<p>reflexiones que se realizan a lo largo del curso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Examen teórico escrito sobre los temas más relevantes. 	
<ul style="list-style-type: none"> Adquirir bases psicopedagógicas, identificando las características fundamentales de los estudiantes y la toma de posición respecto de los paradigmas pedagógicos que orientarán las prácticas educativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene una idea clara del perfil de salida del joven bachiller. - Emite criterios cuando se trata este tema 	<p>Cuestionario Observación</p>
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar experiencias de aprendizaje y evaluaciones, que permitan seleccionar la metodología idónea, con la identificación, adopción o diseño de las formas de trabajo didáctico para el logro de aprendizajes significativos en los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se desenvuelve con seguridad en la clase demostrativa 	<p>Observación y calificación de la clase demostrativa</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ejemplificar planificaciones micro-curriculares, determinando la tecnología para idear y administrar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene conocimiento de los programas básicos que le facilitarían la entrega de informes entre otros aspectos de su accionar diario como docente. - En grupos de trabajo realizar una planificación microcurricular y exponerla 	<p>Observación directa Entrega de trabajos e informes.</p>

Duración.

Tabla N°1

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE							
Curso de 60 h	Enero			Febrero			
Contenidos - Semanas	13-17	20-24	27-31	3-7	10-14	17-21	24-28
Lineamientos básicos							
Mejorar práctica profesional							
Lineamientos teóricos							
Comparaciones de perfil de salida							
Análisis del enfoque de mi asignatura							
Diseño de recursos							
Evaluación							

Costos.

Tabla N°2

COSTOS	
Materiales	Dólares
Texto de estudio	25
Retribución tutor/# participantes	32
Costo del certificado	23
Total	80

Los costos serán asumidos por cada participante.

5 BIBLIOGRAFÍA

- Chiriboga, Cinthia. «Bachillerato General Unificado: Datum corporativo.» *bgu@minisetriodeeducacion.gob.ec*. 2 de agosto de 2012.
<http://ministeriodeeducacion.edu.ec> (último acceso: 16 de septiembre de 2013).
- Donoso, Cristina. *Introducción al nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Quito: MinEduc, 2011.
- Echeverría, 27-28. Quito: MinEduc, 2011.
- Ecuador. Ministerio de Educación. «Aplicación del BGU.» 2012.
<http://educacion.gob.ec/aplicacionbgu>.
- *El Ciudadano*. «Programa de reforma escolar.» 29 de Octubre de 2010: 4-6.

CONCLUSIONES

- La formación continua para los docentes del “Calasanz” tiene una gran importancia tomando en cuenta que el (100%) de los docentes investigados, consideran que es importante estar continuamente capacitados.
- Se evidencia además que, la mayor parte de encuestados manifiestan que les gustaría capacitarse en temas relacionados a su especialidad.
- Pese al interés demostrado por capacitarse, se refleja en una de las preguntas planteadas que a los docentes no les resulta atractivo seguir programas de formación para tener un título de cuarto nivel pues, un gran porcentaje respondió NO a esta pregunta.
- Se aprecia también que los docentes consideran que su tiempo entre semana está totalmente saturado, pues en su mayoría consideran que, de acceder a capacitaciones deberían ser el fin de semana. Y una mínima parte expresa que debería ser virtual.

RECOMENDACIONES

- El Ministerio de Educación, con su programa de Formación Profesional SIPROFE, debería considerar que en la jornada laboral de todo docente fiscal, existe un horario específico llamado horas complementarias en la que los maestros podríamos acceder a cursos de formación. Facilitando así el ingreso a estos programas de formación sin que esto afecte a nuestras horas de descanso.
- Es importante que los docentes tengan claro que la educación es versátil y que como educativos tenemos la obligación de estar a la vanguardia, razón por la que es importante ser flexibles a cambios y tener la disposición para formarse permanentemente, sea accediendo a cursos o a programas de formación como maestrías, posgrados, PhD, etc.
- El Rector de esta prestigiosa Institución, debe continuar ofertando a sus docentes la posibilidad de estar continuamente capacitados, esto beneficia la calidad de educación que se oferta a la colectividad lojana.

BIBLIOGRAFÍA.

- Programa de reforma escolar. (29 de Octubre de 2010). *El Ciudadano*, págs. 4-6.
- Ávalos, B. (1999). *La formación de Profesores*. Santiago de Chile: Aula XXI Santillana.
- Campos, P. (2002). *La formación certifica el desempeño docente*. Brasilia: Bartolo.
- Campos, P. (2002). *La formación certificada del desempeño docente*. Bartolo: Pearson.
- Careaga, A. (2002). *La formación del profesorado*. Brasilia: Follio.
- Carrión, M. (2011). *Una educación globalizada*. Ecuador: Santillana.
- Chavarría, M. (2009). *Educación en un Mundo Globalizado*. Colombia: Trillas.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Interamericana.
- Chiriboga, C. (2 de agosto de 2012). *Bachillerato General Unificado: Datum corporativo*. Recuperado el 16 de septiembre de 2013, de bgu@minisetriodeeducacion.gob.ec: <http://ministeriodeeducación.edu.ec>
- Delors, G. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Trillas.
- Delors, J. (2009). *El desempeño del maestro*. Madrid: Sevilla.
- Donoso, C. (2011). *Introducción al nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Quito: MinEduc.
- Donoso, C. (2011). *Introducción al nuevo Baquillerato Ecuatoriano*. Quito: MinEduc.
- Dupont, G. (2004). *La Educación del Milenio*. Berlin: Santillana.
- (2011). En B. Echeverría, *Introducción al nuevo Bachillerato Ecuatoriano* (págs. 27-28). Quito: MinEduc.
- Ecuador. Ministerio de Educación. (2012). *Aplicación del BGU*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/aplicacionbgu>
- Espinosa, W. (2012). *Gúia Didáctica. Reformas Educativas*. Loja: UTPL.

- Fernández, J. (2005). Los docentes: funciones, roles, competencias. *Iberoamericana de formación*, 4-7.
- Fullan, M. (1993). *Profundidades en la Reforma Educativa*. Londres: Palmer.
- Gairin, F. (2004). *Necesidades Educativas*. Caracas: Irillas.
- Gómez, C. (2011). *Proyecto de formación profesional*. México: Uniriza.
- González, T. (2008). *Gestión de Centros Escolares*. Madrid: Pearson.
- Hodge, A. (2003). *Teoría de la Organización: Un enfoque estratégico*. España: Pearson Prentice.
- Huber, C. (1989). *Modelos Básicos de Formación*. Chile: Educando.
- Jaramillo, F. (2012). *Guía didáctica. Proyecto de investigación II*. Loja: EdiLoja.
- Kotter, M. (1997). *Actores Educativos*. México: Trillas.
- Landolfi, H. (2009). *La Escencia del liderazgo*. Buenos Aires: Dunken.
- Lenoir, Y. (2011). Profesionalización de la enseñanza. *Revista Iberoamericana sobre: Calidad y cambios en la educación*, 46-48.
- Lozano, M. (2012). Cualidades de un buen maestro. *Sitio Web: Buenas Prácticas docentes* (págs. 31-34). Londres: Adventure.
- Medina, F. (1995). Retos de la Educación. En L. Villa. Italia: Breca.
- Munch, L. (2010). *Administración de Instituciones Educativas*. México: Etrillas.
- Oyola, M. (5 de Diciembre de 2012). El Ecuador apunta a una Educación con Estándares Internacionales. *El Ciudadano*, págs. 5-7.
- Posner, G. (2005). *Análisis del currículo*. México: McGrawHill.
- Santos, M. (2000). *La educación exige cambios*. México: Dialnet.
- Suarez, F. (1990). *Los procesos evaluativos en la Educación*. Bolivia: Indusco.

- Torres, M. (18 de Diciembre de 2012). La Educación Ecuatoriana. *Diario la Hora*, pág. A15.
- Vallejo, R. (2006-2015). *Plan Decenal de Educaión*. Quito-Ecuador: Soluciones gráficas Dy G.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA *La Universidad Católica de Loja*

Loja, enero de 2013

Reverendo Padre:
Oswaldo Espinosa

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "CALASANZ"

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Con la seguridad de que el presente pedido será favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración por su atención y consideraciones.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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

Mgs. Mariana Buele Maldonado
10-I-2013

15/01/2013

(2 no leídos) - tatymaldonado28 - Yahoo! ...

Buscar Correo

Buscar en la Web

Hola: Tatiana

BADEJA DE ENTRADA

CONTACTOS

Re: envío de matriz ...

Redactar

Eliminar

Mover

Spam

Acciones

Bandeja de entrada (2)

Conversaciones

Borradores (3)

Enviados

Spam (9)

Papelera (2)

CARPETAS

APLICACIONES

Vacaciones en **Miami Beach**
6 días de alojamiento
en hoteles frente a la playa

[Clic Aquí](#)



Re: envío de matriz de resultados

de necesidades formativas 2012 para tú

16:57

Buenas Tardes
Tatiana

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Gestión anunc



¡Sonríe!
La nueva
app de
flickr para
iPhone ya
está aquí

Bájate la
aplicación aquí

por Komoliev
iPhone es una marca registrada
Apple Inc.



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

Código del investigado:
LOJ019

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: <u>UNIDAD EDUCATIVA CALAZAW</u>												
1.2. Provincia: <u>Loja</u>				Ciudad: <u>Loja</u>								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias			(5)	Bachillerato técnico			6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál:										5		
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál:								19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál:										31		
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33				
ii. Otra, especifique cuál:												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál:										38		
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal(es) (asignados anteriormente):						NO		2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	Masculino	1	Femenino	(2)				
2.3 Estado civil	Soltero	2	Casado	(3)	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):	<u>46 años</u>							
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

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

✓ PRÁCTICAS DE LABORATORIO

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

