



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Fiscal Quince de Octubre, de la Provincia del Guayas, ciudad de
Naranjal, periodo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Quezada Quezada, Walter Ricardo.

DIRECTOR: Villalta Córdova, Bertha María, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Bertha María Villalta Córdova

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Quince de Octubre, de la Provincia del Guayas, ciudad de Naranjal, periodo lectivo 2012 – 2013” realizado por el profesional en formación: Quezada Quezada Walter Ricardo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 6 de febrero de 2014

f.....

AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Quezada Quezada Walter Ricardo, declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Quince de Octubre, de la Provincia del Guayas, ciudad de Naranjal, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Bertha María Villalta Córdova directora; del presente trabajo: y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f

Autor: Quezada Quezada Walter Ricardo

Cédula: 0703165480

DEDICATORIA

El presente trabajo le dedico con mucho cariño a todos mis seres queridos, como son mi padre, mis hermanos y mi novia, quienes supieron brindarme su incondicional apoyo en todo momento, y, son ellos mi energía positiva para seguir mi formación profesional y así, poder cristalizar una de las metas y aspiraciones de mi vida.

Walter.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme una familia maravillosa y por darme lo más importante salud, trabajo, protección, inteligencia y fortaleza para vencer todo obstáculo en los caminos de mi vida.

A mis querido padre por ser mi ejemplo y por saber encaminarme por el camino del bien, siempre y en todo momento.

A mis queridos hermanos, por su incondicional apoyo en todo sentido, ya que siempre estuvieron presentes animándome a que siga adelante con mi formación profesional.

A mi querida novia Mariana, por su constante apoyo a que continúe con mi preparación personal y ser mi fortaleza en esta etapa de mi vida.

A mis estimados profesores de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, por sus sabias enseñanzas impartidas durante todo este presente periodo de formación profesional.

A la Lic. Eugenia Castillo Rectora del Colegio Quince de Octubre, por permitirme realizar este proyecto en esta prestigiosa institución educativa.

A mi Directora de tesis Mg. Bertha Villalta Córdova, por brindarme sus sabias orientaciones en la culminación del presente trabajo.

Walter.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	9
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1 Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	14
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa ...	15
1.2.1.4 Liderazgo educativo	16
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano	18
1.2.1.6 Reformas Educativas	20
1.2.2 Análisis de la persona	21
1.2.2.1 Formación profesional	21
2.2.2.1.1 Formación inicial.....	22
2.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	23
2.2.2.1.3 Formación técnica	23
1.2.2.2 Formación continua.....	24
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	25
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	26
1.2.2.5 Características de un buen docente	27
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	28
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	29
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	29
1.2.3.1 La función del gestor educativo	30
1.2.3.2 La función del docente	30
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	31
1.2.3.4 La función del estudiante.....	31
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	32
1.3 Cursos de formación.....	34
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	37
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	39

1.3.3	Diseño, planificación de recursos de cursos formativos	39
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	41
	CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	44
2.1	Contexto	45
2.2	Participantes	46
2.3	Diseño y métodos de investigación	51
2.3.1	Diseño de la investigación.....	51
2.3.2	Métodos de investigación.....	52
2.4	Técnicas e instrumento de investigación.....	54
2.4.1	Técnicas de investigación	54
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	54
2.5	Recursos	54
2.5.1	Talento Humano.....	55
2.5.2	Materiales.....	55
2.5.3	Económicos	55
2.6	Procedimiento.....	55
	CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
3.1	Necesidades formativas.....	58
3.2	Análisis de la formación	68
3.2.1	La persona en el contexto formativo	68
3.2.2	La organización y la formación.....	70
3.2.3	La tarea educativa.....	75
3.3	Los cursos de formación	79
	CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN	82
4.1	Tema del curso	83
4.2	Modalidad de estudios	83
4.3	Objetivos.....	83
4.4	Dirigido a	84
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	84
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	84
4.5	Breve descripción del curso	84
4.5.1	Contenidos del curso	85
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	87
4.5.3	Metodología	88
4.5.4	Evaluación	92
4.6	Duración del curso	93
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse	94
4.8	Costos del curso	97
4.9	Certificación	97
4.10	Bibliografía	98
4.11	Anexos.....	99
	CONCLUSIONES.....	102
	RECOMENDACIONES.....	103
	BIBLIOGRAFÍA.....	104
	ANEXOS.....	108

RESUMEN

El proyecto investigativo “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Quince de Octubre del Cantón Naranjal Provincia del Guayas”, es una investigación realizada a treinta docentes que laboran específicamente en el nivel de bachillerato.

Una vez establecido el fundamento teórico que sustenta el proyecto, se aplica una encuesta a los docentes de bachillerato, mediante un cuestionario elaborado por la UTP, a través del equipo de planificación del proyecto, en base a la LOEI y su reglamento. El análisis estadístico muestra las necesidades de formación de los docentes, en aspectos de organización y desempeño de la tarea educativa, siendo de preferencia de los docentes ámbitos como la Pedagogía, Gerencia Educativa, tecnología, entre otras.

En base a las necesidades de formación detectadas, se propone el curso de capacitación docente, “Los círculos de estudio para un proceso de enseñanza aprendizaje más activo y participativo en el nivel de bachillerato” como complemento a la formación académica de los docentes de bachillerato de la institución.

PALABRAS CLAVES: aprendizaje, bachillerato, colegio, cursos, diagnóstico, docentes, formación, introducción, necesidades, resultados.

ABSTRACT

The research project "diagnosis of training needs of teachers of high school of the Fiscal school October fifteenth of Naranjal Canton of Guayas province", is an investigation performed thirty teachers who work specifically in the Bachelor level.

Once established the theoretical basis underlying the project, applies a survey to teachers of high school, using a questionnaire developed by the UTPL, through the planning team of the project, on the basis of the LOEI and its regulations. The statistical analysis shows the training needs of teachers, in aspects of organization and performance of the educational task, being of choice of teaching areas like pedagogy, educational management, and technology, among others.

Based on the identified training needs, aims the course of teacher training, "Study circles for a process of teaching-learning more active and participatory in the bachelor level" as a complement to the academic training of teachers of secondary education of the institution.

KEYWORDS: learning, high school, College, courses, diagnostic, teachers, training, introduction, needs, results.

INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Grado, “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Quince de Octubre, de la Provincia del Guayas, ciudad de Naranjal, periodo 2012 - 2013”, es un estudio con el cual se complementa la elaboración de la tesis, previa a la obtención del título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional. En el cual se engloba una serie de procesos técnicos y científicos, basados en un estudio de campo, con muestras tomadas a profesionales de la educación, en el nivel de bachillerato, de un prestigioso plantel educativo. En virtud de diagnosticar y evaluar las diferentes necesidades de formación de los docentes de bachillerato, con el propósito de mitigar estas necesidades, a través del diseño de un curso de formación, acorde a las necesidades detectadas en los docentes de la institución educativa.

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza en el siglo actual traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel, y del rol que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos, es sustituida por la concepción del docente como orientador, como el guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos, sino también en el desarrollo de destrezas y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable, considerándolo al estudiante como un verdadero sujeto de aprendizaje.

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

La complejidad del nuevo rol que cumple el docente de bachillerato, plantea la necesidad de comprender el desarrollo profesional del docente, como un proceso de desarrollo personal, que trasciende el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, y exige la formación del docente como persona en el ejercicio de la docencia. En este trabajo, nos proponemos establecer en forma clara y precisa, las necesidades actuales y fundamentales que tenemos los

docentes, para inmiscuirnos y avanzar en este proceso de transformación, cambio y adaptación a las políticas y corrientes educativas actuales, necesarias para la convivencia actual y de las futuras generaciones.

El trabajo investigativo se desarrolló, mediante autofinanciamiento, básicamente en lo concerniente a los materiales para el proceso de toma de información, y para la elaboración y análisis de la información recogida en dicho proceso investigación. En esta parte cabe reconocer las dotes de inteligencia y sapiencia de la distinguida rectora de la institución, quien desde el primer momento que propusimos realizar el proyecto, supo dar la acogida necesaria y la aprobación respectiva para llevar adelante dicho proceso. Y con mucha nostalgia al recordar que quien proponía realizar el trabajo, fue uno más de los tantos ex estudiantes que habían pasado por dichas aulas educativas.

Entre los objetivos principales que motivaron la realización de este trabajo constan entre otros los siguientes: fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio fiscal Quince de Octubre.

Siendo estas las razones, para en lo personal, llevar a efecto este trabajo investigativo en la mencionada institución, y así, aportar con un granito de arena al fortalecimiento académico de mi ex colegio y por qué no decir, del cuerpo docente en general de nuestro país. Esperando que los modestos conocimientos y experiencias plasmadas en el curso de formación docente propuesto, sea aplicado y efectivizado en las aulas educativa por parte del cuerpo docente, en beneficio de la múltiple colectividad educativa del Colegio Fiscal Quince de Octubre. Para ello me propongo realizar una encuesta dirigida a 30 docentes del nivel de bachillerato, con el afán de diagnosticar las necesidades de formación profesional, de los docentes del nivel de bachillerato de la institución.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

El mundo contemporáneo como producto de los procesos de transformación y cambio, muy frecuentes y evidentes en la actualidad, demanda la producción de profesionales sólidamente preparados, con conocimiento integrales de los diferentes fenómenos o necesidades, y sobre todo, el cómo defenderse ante estas nuevas realidades. En el mercado laboral y más específicamente en el ámbito laboral educativo surge la necesidad, de una mayor y mejor preparación y formación de su personal, se requiere de líderes que orienten y guíen la nueva maquinaria educativa y es hacia allá a donde la mayoría de docentes visionarios estamos encaminados.

En nuestro país, el estado ecuatoriano viene desarrollando una serie de reformas y transformaciones en el sistema educativo. El cambio de la política educativa en nuestro país y la nueva organización del sistema educativo, hacen más urgente e imperiosa la necesidad de los docentes, de actualizar sus conocimientos en todos los aspectos, pedagógicos, conceptual, actitudinal y metodológico, con el propósito de inmiscuirse sobre la marcha en las nuevas corrientes pedagógicas que actualmente se utilizan en nuestro país, más aun tratándose de docentes que imparten cátedra en un nivel tan decisivo, como es el bachillerato.

1.1.1 Concepto.

Necesidad de formación, es la diferencia que existe entre el nivel competencial actual de un profesor y el necesario para que este pueda desarrollar la función docente de manera satisfactoria, a la vez que vaya configurando su desarrollo profesional. Para que podamos hablar de necesidad de formación, las soluciones óptimas para reducir dichas necesidades deben ser de carácter formativo. En relación al análisis de necesidades formativas, se considera como un proceso mediante el cual se detectan y se especifican las necesidades de formación tanto a nivel individual como organizativo. Ello supone la utilización de técnicas que permitan separar las voluntades, de las necesidades reales y después, clasificar cuales de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas. Este proceso constituye la primera fase de los procesos de gestión y planificación de la formación, y está formado por dos subprocesos: detección de necesidades e identificación de necesidades. Oliver (2002).

Para López (2005), la orientación tradicional describe a la necesidad formativa como el vacío existente entre los conocimientos, las habilidades y las competencias que debe tener una persona, para realizar adecuadamente su trabajo y las que realmente tiene.

Analizando lo sostenido por los autores antes citados, la necesidad formativa se puede considerar como la escasez o invalidez de conocimientos, aptitudes y actitudes frente a una determinada problemática o situación que se propone llevar a efecto, en términos generales, la necesidad formativa se entiende, como la carencia de medios y modos para enfrentar las diferentes problemáticas o situaciones cotidianas de la vida.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

El analista educativo Joaquín Gairín (1995), distingue varios tipos de necesidades: normativas, basadas en el análisis de expertos; expresadas, coincidente con lo puesto de manifiesto por los usuarios; percibidas, basadas en las percepciones; comparadas, las surgidas de la contrastación con otras realidades.

La autora Camargo M. (2003), en su proyecto investigativo sobre necesidades formativas de los docente en sus distintos niveles, distingue tres tipos de necesidades formativas como son: las necesidades educativas que se refieren al sector educativo, y específicamente a las políticas educativas, su conocimiento, adopción y mirada crítica, así como a las que se derivan de la construcción de un determinado tipo de sociedad, que exige un tipo particular de individuo, también tiene que ver con el proyecto educativo nacional, sus principios y valores y la función que cumple en la sociedad, con las relaciones educación-sociedad y el rol de la educación en ella. Y finalmente, con los retos y soluciones planteados desde la educación y la escuela a la cambiante dinámica social. Las necesidades pedagógicas, provienen del trabajo docente en el aula, son las necesidades sobre el saber fundante de la profesión y quehacer docente, y que se mueven entre las siguientes tensiones o relaciones: saber pedagógico y saber disciplinar; transmisión y generación del conocimiento; formación y transformación; enseñanza y aprendizaje; teoría y práctica; enfoques tradicionales y críticos; didácticas y epistemologías. Las necesidades humanas, son de tipo afectivo, valorativo y social que contribuyen a la valoración humana. Se refieren a las necesidades de desarrollo individual, social y profesional. Las necesidades investigativas, son las necesidades relativas a los procesos de formación en la investigación misma y a la documentación de las prácticas pedagógicas. Aluden a la importancia de reconocer los criterios de valoración de los saberes, y, a la conformación y

consolidación de los colectivos, que permitan participar en la construcción colectiva de conocimientos.

En concordancia con lo expuesto por los autores, puedo resumir las necesidades más importantes que hemos sentido los docentes en la actualidad, en cinco grandes grupos como son: didáctica moderna, práctica, proyectos de investigación, innovación tecnológica y trabajo en equipo. Y, son estos aspectos los que los docentes debemos y tenemos que actualizar conocimientos, todo ello en virtud de los cambios suscitados en el mundo y por ende en nuestro país.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Durante la historia de la vida humana muchos estudiosos de evaluación, difieren considerablemente sobre como conceptualizar las necesidades, en el sentido de entender qué es la evaluación y cómo evaluar, por lo que existen diversos modelos de definición, basados en los aspectos filosóficos e ideológicos.

En relación con las distintas concepciones de la evaluación, la de necesidades formativas puede ser interpretada también de algunas maneras. Puede adquirir poder sancionador de la formación precedente, con lo que indirectamente se convertiría en una comprobación del nivel de logro de metas previas. También en nuestro caso, podríamos entender la evaluación como una tarea de asignación de valor o mérito. Pero, más frecuentemente, la evaluación de necesidades formativas es entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior, si bien puede someterse a criterios definitorios más complejos que combinen, algunas de las acepciones.

De acuerdo con Margarita Poggi (2008), es posible afirmar que la evaluación es un proceso de construcción de conocimiento acerca del objeto elegido, a la vez que constituye un acto de interrogación sobre el mismo y sobre el propio proceso desplegado.

Martínez (2007), concibe a la evaluación “como un proceso continuo, recursivo y divergente, porque sus hallazgos son creados mediante construcciones sociales sujetas a revisión. Las evaluaciones deben ser continuamente recicladas y actualizadas. Una buena evaluación sugiere más preguntas que respuestas y no tiene un punto final natural”.

En resumen, un concepto de la evaluación de necesidades que focaliza: el hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada, su carácter sistemático y planificado, la obtención de

información específica como tarea nuclear, la valoración de las demandas formativas detectadas, y su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones curativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las necesidades de formación docente, constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia, tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado. El estudio de las necesidades de formación docente, nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que, el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto, han de constituir centro de atención en los programas de formación docente. González M. y González V. (2007).

Pérez (2000), las necesidades formativas docentes, se pueden agrupar en cuatro enfoques teóricos o paradigmas: evaluación basada en carencias, orientada a detectar el déficit que los docentes presentan en determinadas áreas del conocimiento, que le impiden llevar a cabo una enseñanza eficaz. Se trata de aislar los factores que determinan la incompetencia del profesorado, con el fin de elaborar estrategias que posibiliten su desarrollo como profesor eficaz. La evaluación orientada hacia el crecimiento, parte de una consideración de la enseñanza como un proceso interactivo, donde los profesores a través de la reflexión, revisan su trabajo con el fin de detectar aspectos y habilidades que deben ser mejorados. El supuesto fundamental sobre el que se apoya esta corriente, es que el docente puede y debe aprender a mejorar, a través de la reflexión sobre la experiencia de su propia tarea, si tenemos en cuenta las características de nuestros contextos de enseñanza. La evaluación desde la perspectiva del cambio, defiende la necesidad de que los sistemas educativos deben ser receptivos y pueden participar en los cambios sociales. Consecuentemente, el cambio debe formar parte de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sin que pueda eludir señalar la dirección u orientación, hacia donde debe encaminar dicho proceso en función de las necesidades sociales. Este paradigma es esencial, si tenemos en cuenta los nuevos enfoques de la actividad docente determinados en nuestro país. Finalmente, la evaluación centrada en la solución de problemas, desde esta perspectiva se considera que la enseñanza es una actividad compleja y que muchos de los problemas que abarca, escapan al control del profesorado por falta de información o de medios. El objetivo es conocer los principales problemas percibidos por los profesores, para que

los programas de formación se orienten principalmente a facilitar estrategias que permitan su solución.

Para determinar las necesidades formativas, elaboramos el cuestionario “necesidades de formación” de los docentes de bachillerato, como instrumento de recogida de datos, que aborda los diferentes ámbitos relacionados con la formación, para luego de un profundo análisis poder profundizar en los datos más significativos recogidos en el cuestionario. Del análisis de los datos conviene resaltar que los docentes demandan de forma generalizada formación científica y práctica, con el fin de poder responder a sus percepciones y necesidades sentidas. Algunas de las percepciones y necesidades sentidas, en términos generales se resumen en las siguientes: demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación para bachillerato, adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo, planificación, etc. Aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas, saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje, adquisición de estrategias de investigación en el aula, saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas, más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores. Todo aquello en donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

Modelo de Rosett

Pérez (2000), en su libro titulado “como detectar las necesidades de intervención socioeducativo” afirma que este modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación, y toma como eje central el conjunto de elementos de otro punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado que se quiere lograr. Se basa en cuatro elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes “De dónde partimos”, “Hacia dónde vamos”, es decir, se inicia desde los saberes iniciales, hasta determinar la formación o los conocimientos que queremos alcanzar; tipos de formación que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones; fuentes de información y herramientas para la formación de datos.

Nuestra investigación realizada, se enmarca notoriamente en este modelo, debido a que partimos primero haciendo un diagnóstico de las necesidades de los docentes de bachillerato a

través de la aplicación del cuestionario, en el cual se indaga aspectos puntuales sobre la formación profesional de dichos docentes como son: características de los docentes, nivel de formación obtenido, liderazgo ejercido, criterios sobre capacitación actual, proyecciones de su formación, forma de llevar la actividad educativa, entre otros. Para finalmente, una vez que se conoce la necesidad prioritaria y general de los docentes, proponer un curso de formación en base a las necesidades detectadas y a los criterios de disponibilidad y aceptación de los docentes.

Modelo de R. A. Kaufman

El estudioso Kaufman (1988), desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones, un complejo proceso a través de dieciocho pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades. Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen un sinnúmero de elementos, entre los cuales cita: los participantes en la planificación como los ejecutores, receptores, sociedad, es decir, en la planificación se requiere la presencia de todos los involucrados; discrepancia entre la realidad actual de la formación y lo que se propone alcanzar con la formación, en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales y la priorización de las necesidades. Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes; tomar la decisión de planificar, identificar los síntomas de los problemas, determinar el campo de la planificación, identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación, determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables, determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecuciones mensurables, conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación, asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellos en las que se vaya a aplicar determinada acción y asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Este modelo de análisis de necesidades, aporta a mi proyecto en aspectos generales, en el sentido que, me proporciona los lineamientos para establecer las necesidades de formación prioritarias que tiene los docentes en la actualidad, ya que, uno de los elementos del modelo de Kaufman es la priorización de las necesidades. Particularmente el modelo me sirvió para elaborar mi aporte a la institución, como es el curso de formación propuesto en este trabajo, en base a las prioridades diagnosticadas a través de la información proporcionada por los docentes.

Modelo de F. M. Cox

El autor F.M. Cox (1987), uniendo el análisis de las necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que en resumen abarca los siguientes aspectos: la institución, el personal contratado para resolver el problema, los problemas como se presentan para el profesional y los implicados, contexto social del problema, características de las personas implicadas en el problema, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas para conseguir el éxito de las estrategias, la evaluación y la modificación, finalización o transferencia de la acción.

El modelo de Cox aporta al trabajo investigativo, en el sentido de que analiza minuciosamente todos los aspectos relacionados con el proyecto incluyendo su contexto. El cuestionario aplicado contiene fundamentaciones de este modelo, en cuanto a que consulta características, particulares de cada componente de trabajo, esto es, datos de la institución, características del personal investigado, necesidades del personal docente, priorización de las necesidades, el problema, y la acción (propuesta) a realizar para mitigar los efectos del problema.

Modelo deductivo

Modelo descrito por Witkin (1984), establece tres niveles: establecimiento de fines y objetivos: esto es definir lo que debería ser. Expertos delimitan dimensiones de funcionamiento adecuado y luego otros o ellos mismos definen las expectativas respecto a cada dimensión; evaluación del nivel del funcionamiento actual: determinar lo que es. Se evalúa a partir de las dimensiones consideradas anteriormente; e, identificar discrepancias entre lo que debería ser y lo que es. Surgen así las necesidades, que pueden priorizarse a partir del uso de expertos.

El modelo deductivo aporta al proyecto, en el sentido en que me permite establecer un objetivo claro en este trabajo investigativo, como es, el de diseñar un curso de formación para los docentes, partiendo del nivel de formación actual de los docentes y estableciendo con claridad las perspectivas de los investigados, haciendo una confrontación de realidad actual y la proyección de los docentes, también me permite evaluar el cumplimiento del proceso y del objetivo propuesto en términos generales al inicio del proyecto.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Es un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación, tanto a nivel individual como organizativo. Ello supone, la utilización de técnicas que permitan separar

las voluntades de las necesidades reales y después clasificar cuales de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas. Oliver (2002).

Es ese sentido, puedo manifestar que el análisis de las necesidades de formación consiste en, evaluar el nivel de formación y capacitación del personal de una institución, y, determinar sus falencias en el desarrollo de su labor, con el afán de mejorar los factores negativos y así poder trabajar de forma eficaz y eficiente, con lo que se beneficiaría la institución y más puntualmente el estudiante. Esto implica, el cumplimiento de diversos aspectos y parámetros considerados para una educación de calidad y excelencia.

1.2.1 Análisis Organizacional.

A partir del marco teórico, experiencias personales por ser un ex estudiante de la institución, y en base a la entrevista con la rectora, y, los cuestionarios aplicados a los docentes de bachillerato de la sección diurna, jornada matutina; se puede considerar que el Colegio Quince de Octubre, es una institución sólidamente estructurada, eficientemente dirigida y que brinda educación formal, a toda la juventud del Cantón Naranjal y sus alrededores. Cuenta con un equipo de directivos y docentes formados acorde a cada una de sus funciones y roles establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador. En cuanto al contexto, la institución es de tipo fiscal, ofrece el bachillerato en ciencias de la educación en sus distintas especialidades.

En lo relacionado al personal docente, la institución en apego a la ley, se aproxima en un alto porcentaje a mantener la equidad de género, en la actualidad el 56,67% de sus docentes en el nivel de bachillerato son de género masculino, mientras que el 43,33% femenino, esto a criterio personal es digno de resaltar, en vista de que la profesión docente por años ha sido ejercida en su mayoría por personal de género femenino. Además, el equipo docente cuenta con estabilidad laboral ya que el 100% de ellos ejerce la función docente bajo la modalidad de nombramiento, lo que ayuda y al docente a brindarse por entero a ejercer su labor de manera armónica y estable. De la misma manera resaltar que el equipo de docentes mantiene una edad equilibrada, esto se refleja en el dato de que, el 40% de sus docentes están en edades de entre 41 y 50 años, mientras que el 23,33% están en edades comprendidas entre 31 a 40 años, y 51 a 60 años, lo que permite mantener el equilibrio entre experiencia y juventud si cabe el término.

El nivel de formación de los docentes en su mayoría es de tercer nivel, a criterio personal esto es muy bueno ya que se convierte en una fortaleza de la institución. La encuesta a través del cuestionario, en términos porcentuales determina que, el 73,33% de los docentes tiene un título

de tercer nivel en la mención de licenciatura, ingeniería, economistas, arquitectos, etc. Así mismo, también consta que el 6,67% de docentes alcanza una formación profesional de cuarto nivel.

Entre los factores débiles que se notan en la institución consta, la poca participación de sus docentes en cursos de formación en la actualidad o en los últimos meses, que como se mencionó en un análisis anterior obedece a diversos factores como, la indisponibilidad de tiempo con el 40,43%, los altos costos el 21,28%, la falta de información con el 14,89%, entre otros. Resaltar como aspecto positivo el criterio casi unánime de los docentes en alcanzar una formación de cuarto nivel. El estudio refleja que para el 90,00% de ellos, le resulta atractivo alcanzar un título en el nivel de maestría, en diferentes especialidades, entre las que se destacan: Pedagogía con el 43,33%; Gerencia Educativa con el 30,00%; Maestría en temas propios de la especialidad y con materias a cargo con el 26,67% respectivamente, entre otras.

En lo relacionado a la formación, en cuanto a la persona en el contexto formativo, la organización y la formación de los docentes, y la tarea educativa, los docentes en su gran mayoría alcanzan las puntuaciones más altas en un rango de 3 a 5, que representan picos porcentuales de entre 20,00% y el 60,00% para cada variable investigada. Sin desestimar la existencia de bajas puntuaciones en varios docentes.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Por tradición desde hace muchas décadas, la educación ha sido un medio útil al hombre, una herramienta necesaria para la vida humana en la sociedad, y en la actualidad sigue ejerciendo su papel muy protagónico en la formación integral de la persona, debido a que se encarga de formar conceptos y personalidades en el hombre, para que éste desempeñe un rol activo y protagónico en la sociedad, y que brinde su contingente positivo, que sea un ser de bien y útil a su colectividad.

Pero en tiempos actuales la educación se proyecta a más de aquello, a formar seres humanos modernos, transformadores y tecnológicos, debido a que las sociedades se están volviendo cada día más cambiantes, el surgimiento de fenómenos físicos, naturales y la destrucción propia del planeta por parte de las grandes potencias mundiales. En virtud de aquello la educación se ha vuelto un medio fundamental y por qué no decirlo indispensable para enfrentar estos cambios ocurridos y que se seguirán dando en el mundo y por ende en nuestro país. Por lo que este es un reto que asume la educación del nuevo milenio, en el mundo actual, por lo

que se dispone formar y preparar al hombre para enfrentar estos grandes cambios y poder subsistir acorde a las necesidades y demandas actuales de mercado en el mundo actual.

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

Las metas organizacionales se pueden resumir en consideraciones, de acuerdo a la finalidad para la que fue creada, entre las que podemos destacar las siguientes como metas generales de toda organización: crear en toda la organización una “cultura abierta”, orientada a la solución de problemas, complementar la autoridad que comporta el papel o estatus, con la autoridad que otorga el conocimiento y la competencia, situar las responsabilidades de toma de decisiones y solución de problemas lo más cerca de las fuentes de información, crear confianza entre las personas y grupos de toda organización, propiciar la elaboración de un sistema de recompensas en el que se reconozca, tanto el logro de las metas de la organización, como el desarrollo de las personas, intensificar en las personas el sentimiento de que ellos son los dueños de la empresa o institución y aumentar el auto-control y la auto-dirección de las personas que forman parte de la organización.

En términos generales, puedo manifestar que las metas institucionales hacen referencia a los objetivos que persigue toda institución, de allí que según el tiempo en el que se propone lograrlo recibe su denominación. Las metas en ese sentido son el fin o la razón de la existencia de toda organización, de allí que no puede haber una organización que no tenga una meta fija, que sea la razón de ser. En la institución una de las metas debe ser, el elevar el nivel de formación profesional de los docentes.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Lourdes Münch (2012), sostiene que para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados armónicamente, contribuyan a su funcionamiento adecuado. A través de la administración de los recursos la institución educativa debe alcanzar la productividad, o sea, la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para lograrla. De esta forma, el administrador deberá orientarse a la obtención de la productividad de los recursos. Los recursos son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos.

Para Lourdes Münch (2012), los recursos que integran una institución educativa son:

Recursos tecnológicos.-Las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativo del siglo XXI. En este sentido en todos los niveles escolares, desde el básico hasta el profesional, deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que propicien la productividad.

Capital humano.-El factor humano, es decir, los directivos, profesores y el personal de apoyo, es el factor más importante de la comunidad escolar debido a que, de él depende la coordinación de los demás recursos. Por las características del servicio educativo el factor humano es trascendental, ya que el propósito fundamental de la escuela es preparar y formar talentos, para lo que se requiere precisamente de talento. En este sentido, los académicos desempeñan un papel clave sin que por esto se reste importancia a los directivos, administrativos, técnicos y personal de apoyo.

Recursos materiales.-Son los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa. Las instituciones deben crear ambientes que propicien el estudio; la infraestructura, la disposición de las aulas, la biblioteca, los espacios deportivos, culturales y de recreación, así como las oficinas deben ser un entorno que propicie el desarrollo integral del alumnado.

Recursos financieros.- Toda institución, para operar requiere de dinero. El capital financiero, para el caso de instituciones privadas, proviene de las aportaciones de los socios y por concepto de inscripciones y colegiaturas, que se destinan a cubrir gastos tales como sueldos, honorarios de profesores, administrativos, así como el mantenimiento de las instalaciones, y nuevas inversiones y adquisiciones. Si bien es cierto que la finalidad de la institución educativa, ya sea pública o privada, no es el lucro, también lo es el capital, pero también el capital es básico para su desarrollo. Una adecuada administración de los recursos financieros propicia la salud y solvencia económicas que se requieren para su funcionamiento

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

El Liderazgo como un fenómeno multidimensional se define como la capacidad de influencia de una persona, dentro de una relación interpersonal dinámica, que lleva al seguidor a adherirse libremente a la voluntad del líder, apoyado en la confianza en que podrá satisfacer así sus necesidades de bienes útiles, agradables y éticos. Münch (2011).

“Liderazgo, es la influencia interpersonal ejercidas en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Idalberto Chiavenato (1993).

La educación es un proceso continuo, tanto para el educando como para el profesional en la educación. El ser humano a lo largo de toda su trayectoria está adquiriendo conocimientos, aprendiendo, absorbiendo, todo el medio que le rodea y es precisamente allí donde la función del líder educativo se extiende y profundiza. Un genuino estilo de liderazgo educativo es factible siempre y cuando el profesional en la educación posea grandes cualidades, valores y atributos que le permitan ser un modelo digno de admirar e imitar. Este debe ser además una persona versada en pedagogía; que este siempre a la vanguardia en la adquisición de nuevos conocimientos, ya que el aprendizaje continuo le permite adelantarse a los hechos y satisfacer los crecientes desafíos que se presentan constantemente. Y no conforme con ello el líder debe ser capaz de identificar los motivos y las necesidades de los miembros que conforman su equipo, pues cada individuo puede reaccionar de manera distinta ante el mismo estímulo. Semprún R, Fuenmayor J. (2007).

Tipos de liderazgo

Richard Shell (2002), postuló cuatro estilos básicos sobre liderazgo: el liderazgo autócrata, que utiliza la fuente de poder y hace que todas las decisiones en la organización estén centradas absolutamente en el control y la actividad; el liderazgo burocrático, este estilo de liderazgo es la aproximación más usada en las organizaciones, son sistemas de gerencia utilizando reglas y regulaciones a bases de poder. Utilizan estos sistemas como fuente de poder para obtener control a base del poder; el liderazgo liberal, es un liderazgo en donde la fuente de poder no es usada ni percibida. Este tipo de liderazgo no funciona como personal efectivo ante sus colaboradores o investigadores; y, el liderazgo democrático, un líder democrático cree que el poder es derivado de la subordinación del grupo. Se ha demostrado experimentalmente que grupos de estudio o trabajo liderado por personas con estilo democrático crean tareas más productivas, más cooperación, menos frustraciones, gran satisfacción, mejor desempeño. Este estilo es el más utilizado en la actualidad.

El investigador Cardona (2002), en un análisis sobre el liderazgo relacional distingue tres tipos de liderazgo en función de los vínculos surgidos entre el líder y los subordinados: el liderazgo transaccional, es el liderazgo definido por una relación de influencia en la que el colaborador se mueve por los premios o castigos que puedan derivarse de sus acciones. El líder transaccional

establece unas metas que quiere lograr y responde a los intereses de los trabajadores si éstos cumplen dichos objetivos. Es un líder autoritario y un gran negociador; el liderazgo transformador, el líder transformador, además de interesarse por los resultados, tiene la capacidad de crear una visión y unas condiciones de trabajo atractivas para los colaboradores, idóneas para persuadirles en la lucha por los intereses de la organización. De este modo, puede decirse que es un líder visionario y carismático, caracterizado por su habilidad para promover el cambio y la innovación; y, el liderazgo trascendente, el líder trascendente, además de preocuparse por lograr unas metas y por motivar a sus colaboradores para que luchen por ellas, se preocupa por las personas y su desarrollo como tales. Es un líder que incorpora la dimensión ética en el liderazgo y se preocupa por las repercusiones que pueden tener sus acciones sobre otras personas o sobre la sociedad en su conjunto.

Desde mi punto de vista definir, específicamente el termino liderazgo, es un acción un poco ambigua debido a que abarca un amplio espectro de influencia, como se ha visto el liderazgo se ejerce o se debe ejercer en toda actividad humana, desde una simple conversación o cualquier actividad, es necesario un líder para que la acción no se vuelva caótica e indescifrable, mucho más o igual de necesario y razonable es, la presencia de un líder es en actividades organizacionales y empresariales. De allí que, para que una persona ocupe esa función de líder debe tener características especiales, distintivas, como experiencia, don de mando, inteligencia, conocimientos, comprensión, empatía, asertividad, entre otros. Debido a la necesidad en cada campo de acción surgen los diferentes estilos o tipos de liderazgo, encaminados a cumplir misiones específicas de acuerdo a la finalidad, misión y visión de la organización. Y son esas características, las que diversifican ampliamente los estilos de liderazgo de los cuales para el análisis se ha considerado algunas estilos de autores contemporáneos, y exponerlos en el presente trabajo investigativo.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano: características, demandas de organización, regulación.

El Reglamento a la ley Orgánica de Educación Intercultural (2012), contempla en el capítulo IV titulado “Del bachillerato”, varios articulados encargados de normar la formación ese nivel educativo. Entre los que se destacan el ámbito, la malla curricular, el tronco común, el Bachillerato Internacional entre otros. Según el reglamento a la LOEI (2012), artículo 28. Ámbito. El bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado

la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel se obtiene el título de bachiller. El reglamento a la LOEI (2012), artículo 29. Malla curricular. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.

Artículo 30 del Reglamento a la LOEI (2012). Tronco común. Durante los tres años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. El tronco común tiene una carga horaria de treinta y cinco periodos académicos semanales en primer y segundo curso, mientras que veinte periodos académicos semanales en tercer curso. Según El Reglamento a la LOEI (2012) artículo 38. Bachilleratos con reconocimiento internacional. Las instituciones educativas que ofrezcan programas internacionales de Bachillerato, aprobados por el Ministerio de Educación, pueden modificar la carga horaria de sus mallas curriculares, con la condición de que garanticen el cumplimiento de los estándares de aprendizaje y mantengan las asignaturas apropiadas al contexto nacional.

Según la LOEI. (2011) Art. 43, en el Ecuador, desde hace algunos años se vienen dando numerosos cambios en el sistema educativo, en base a los distintos programas, proyectos, planes, leyes, establecidos por el Ministerio de Educación a través de la nueva política educativa ecuatoriana. Dentro de estos acontecimientos se destaca el cambio del antiguo bachillerato general al nuevo y vigente Bachillerato General Unificado, en el que se considera las siguientes características: Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que cursan el bachillerato ecuatoriano; consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico, estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral. Además, según el art. 44 de la LOEI (2011), el nuevo bachillerato ecuatoriano propone los Bachilleratos Complementarios, los mismos que son de dos tipos: el bachillerato técnico productivo y el bachillerato artístico.

Bajo mi criterio, con estas propuestas de bachillerato, el estado ecuatoriano intenta satisfacer las necesidades de formación actuales en nuestra sociedad y por ende en nuestro país, para

ello se ha considerado normas y estándares educativos internacionales, en aras de llevar a la educación ecuatoriana a competir con cualquier organización educativa en el mundo.

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

Plan Decenal de Educación

El Plan Decenal de Educación 2006-2015, PDE. (2006), es un instrumento de gestión estratégica, que contiene ocho políticas de Estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo, 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 (2006), 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. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

En el Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), como instrumento rector del sistema educativo en el Ecuador, publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 417 del 31 de marzo de 2011, determina los fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones

entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Reglamento a la Ley de Educación Intercultural

El Reglamento a la LOEI (2012). En el Ecuador, surge como una obligación del Estado con el propósito de garantizar el funcionamiento dinámico, influyente, eficaz y eficiente del sistema educativo, que conlleve a prestar un servicio educativo de interés general. En el campo educacional es una herramienta para directivos y docentes, que sirve para normar el desempeño diario de las actividades educativas. Este Recurso, es un complemento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente en nuestro país.

Todos estos instrumentos reguladores de la actividad educativa tienen mucho significado en la actualidad, ya que han sido elaborados considerando parámetros actuales, en base a estándares de calidad, considerando siempre en primer lugar a la persona humana. En nuestro país se viene trabajando desde hace años en el plan decenal de educación por ejemplo, como tal, se han aplicado cambios sustanciales en el fondo y la forma de hacer educación, con otra visión de la educación, y muy pronto mediante análisis o evaluación exhaustiva, se verán los resultados alcanzados.

1.2.2 Análisis de la persona.

El proyecto investigativo dedica un estudio particular de la persona en el contexto educativo, y es de mucha importancia, ya que nos permite tener una visión clara de las características personales y de formación, de cada uno de los docentes investigados, es un análisis sobre cada uno de los niveles de formación profesional necesarios para ejercer la profesión docente.

1.2.2.1 Formación Profesional.

El debate sobre si el maestro es o no un profesional de la educación o de la pedagogía, se remonta según Bohm (1982), a los años 50 en Europa cuando fue documentado el bajo status universitario de las escuelas normales y se planteó la solución reconocida como “academización de la preparación de los maestros”. La polémica que se abre podía formularse en los siguientes términos: ¿Cómo es posible transformar la imagen tradicional del maestro basada primordialmente en la individualidad y en la vocación específica, y pasarle a conferir un

perfil profesional exactamente descriptible y un catálogo perfectamente definible de funciones profesionales?, la profesionalización se entendió así como elevación del nivel de estudios del maestro (titulación universitaria en las facultades de educación), a través del cual era posible incidir en su cualificación y, por consiguiente en la mejora de su imagen profesional y en el reconocimiento social. En Sociología Internacional se entiende así: “se halla profesionalizado quien ha sido preparado teóricamente, el que ofrece su servicio práctico basado y orientado de acuerdo con esta teoría científica, tiene una clientela a la que se dedica y por lo que es remunerado”. Bohm (1982).

En términos generales, según lo expuesto por el autor, puedo manifestar que la formación profesional no es más que toda la formación o preparación, que recibe un ser humano para enfrentarse a la vida. Cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades actuales y conocer anticipadamente las del futuro. Estos aprendizajes, están definidos por teorías, corrientes y modelos pedagógicos actuales, bajo el sometimiento de estándares de calidad actualizados, de acuerdo a las ofertas y necesidades del mercado laboral actual y las proyecciones al futuro.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

¿Qué es la formación profesional inicial?

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La formación profesional inicial en el sistema educativo, tiene entre sus finalidades preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

La formación docente inicial, tiene además, como finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación

integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras de profesionales en la docencia. La formación docente es un proceso permanente, que acompaña o debe acompañar a todo profesional en la rama durante todo el desarrollo y transcurrir de la vida profesional.

El análisis de las experiencias educativas europeas recomienda la especialización de los futuros docentes en un número limitado de materias, ya que el intento de disponer de profesores generalistas en el nivel de secundaria va en detrimento de la calidad de la educación. De hecho, son pocos los países europeos en los que se pretende dotar a los futuros profesores de secundaria de la cualificación necesaria para impartir varias materias, y, cuando se hace, se suele considerar como una unidad de medida de emergencia, adoptada para enfrentar la escasez de profesorado en áreas específicas. Sin embargo el informe europeo nos llama la atención sobre la necesidad de compaginar la especialización con una visión educativa interdisciplinar. Es incuestionable la importancia de la adquisición de un buen dominio de las materias correspondientes durante la formación del profesorado, y la especialización en una o varias materias sin duda contribuyen a su consecución. No obstante esto comporta el riesgo de que el profesorado se centre exclusivamente en el área de su especialización, por lo que los cursos se vuelven demasiado segmentados. Supone por tanto un reto procurar una educación especializada de forma que permita la colaboración interdisciplinar y el trabajo en equipo del profesorado. Revista Eurydice (2002).

1.2.2.1.3 Formación técnica.

El campo de la formación técnica específica, es el que aborda los saberes propios de cada campo profesional, así como también la contextualización de los contenidos desarrollados en la formación científico-tecnológica, da cuenta de las áreas de formación específica ligada a la

actividad de un técnico, necesaria para el desarrollo de su profesionalidad y actualización permanente. Comprende contenidos en función de capacidades que se ponen en juego en la dinámica profesional y que están ligadas a problemáticas del ejercicio profesional en contextos socio-productivos específicos. Así, estos aspectos formativos posibilitan el desarrollo de saberes que integran tanto procesos cognitivos complejos como de habilidades y destrezas con criterios de responsabilidad social.

La educación técnica profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico, entre otras.

La formación técnica forma a sus estudiantes en aspectos y conocimientos, técnico-profesionales especializados como: formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas de profesionalización y dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico; un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios; preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

1.2.2.2 Formación continua.

Con las tendencias mundiales de desarrollo tecnológico, las perspectivas de las universidades imponen la inevitabilidad de realizar profundos cambios estructurales en los sistemas académicos para lograr adecuarse a la presencia de factores que están produciendo una rápida obsolescencia de aquellos centros de formación superior que persisten en continuar con rígidas formas y métodos tradicionales.

Dentro de este marco, Casas (1997), analiza y resume, algunos de los principales factores a tomar en cuenta para orientar el cambio universitario mundial; ellos incluyen: sociedades cada vez más informatizadas, globalización de la economía, mercados, información, y educación, accesos y participación como antítesis del tradicional estilismo, nuevas tecnologías, especialmente informática y telemática, tecnología en la información para el trabajo (entrenamiento continuo), nuevas aproximaciones al aprendizaje y a la enseñanza, y de Formación del personal académico.

En ese sentido, Torres (2005), afirma que la sociedad ha cambiado considerablemente en corto periodo de tiempo y continúa haciéndole apresuradamente. Estos cambios no solo se apoyan en lo cuantitativo de la información disponible por el avance de las nuevas tecnologías y a la inmediatez con que dicha información llega a los destinatarios, sino que está directamente relacionado con todas las manifestaciones culturales, es decir, cambios en la forma de comunicarnos, de trabajar, de divertirnos, y de aprender, elementos que será necesario tomar en cuenta, cuando se trata de proponer estrategias para la formación continua de los profesionales en servicio.

Desde mi visión analítica la formación docente continua, se entiende como el desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para conservar o renovar su trabajo y para responder a las nuevas necesidades de la sociedad y del mercado laboral. En el campo educativo, es necesaria en virtud de la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende factor determinante para promover y fortalecer la calidad educativa; esta consideración establece la necesidad de que todo sistema educativo debe atender a la formación y actualización de sus docentes. La nueva formación docente debe obedecer las innovaciones en la política educativa ecuatoriana, en la que se destaca en cambio de planes de estudios, metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica. El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa. Como proponen Martínez y Carrasco, éste

papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo. Martínez, Carrasco (2006).

Es indudable que la formación del docente influye directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que, su formación en cuanto a conocimientos, personalidad, pedagogía, etc. son los aspectos básicos para desarrollar el proceso de transferencia de conocimientos de manera eficaz y práctica fácilmente comprensible para los educandos.

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

La autora Díaz F. (2002), considera que la formación docente para el bachillerato es trascendental de una capacitación en métodos y técnicas docentes, puesto que debe conducir a una reflexión crítica sobre la propia práctica, una toma de postura y producciones propias que permitan generar un saber didáctico integrador. En su estudio Díaz realiza un análisis de algunos principios y líneas relativas al ámbito de la formación y práctica profesional. Se toman como ideas rectoras la concepción del profesor como un profesional como un profesional reflexivo, la reivindicación de su labor docente y la función del docente como mediación entre el conocimiento de aprendizaje del estudiante del nivel medio superior. Para Díaz Barriga F. la formación de profesores necesita de un cambio didáctico que se encuentre justificado con una clarificación conceptual, un análisis crítico y un despliegue de habilidades específicas de dominio docente.

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 y habilidades en su labor académica y profesional.

Formación Metodológica

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación tecnológica

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación sobre la propia profesión

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

En otras palabras un docente debe tener formación en todo aspecto iniciando desde una buena formación en personalidad, carácter, conocimiento, ciencia, etc. En definitiva un maestro debe tener una formación integral, ya que es el estrategia de la formación de los niños y jóvenes, y de ellos depende, la vida de las futuras generaciones en la sociedad

1.2.2.5 Características de un buen docente.

El autor Peré Marques (2000), plantea algunas características de un buen docente entre las que se destacan: parte de concepciones como: el carácter constructivo del conocimiento, aprendizaje entendido como desarrollo no simple adquisición de conocimientos incardinando procesos racionales y otros de carácter emocional, conexión entre motivación y aprendizaje, conoce bien a sus alumnos, trato personalizado, motiva a los estudiantes, procura una buena convivencia en el aula, reconoce cuando comete un error o se equivoca en algo, realiza una

buena tutoría y da ejemplo, ayuda a los estudiantes a ser independientes y organizar su aprendizaje. Potencia el componente autónomo de todo aprendizaje, promueve y orienta los trabajos en grupo, domina la materia y actualiza sus conocimientos sobre la asignatura. Realiza actividades de formación, apasionado por enseñar, transmite vocación, energía, compromiso y entusiasmo, enseña a pensar, a cuestionarnos, a ser críticos, y a no memorizar, a aprender.

Son muchas las características positivas que debe tener un docente, aunque han también negativas y muchas. Un buen docente principalmente a mi criterio debe siempre tener actitud positiva, demostrar alegría, simpleza, carácter, pero lo más importante humildad. El autor propone alguna de estas características que los buenos docentes debemos apropiarnos de ellas y practicarlo siempre en las aulas educativas y fuera de ellas, y que dinamizan en convivir en la comunidad educativa en general.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Hablar de la profesión docente desde una vertiente cuya ambición es recuperar el “paradigma del profesor” es, en un principio, complejo, ya que se trata de un tema de cruce de perspectivas teóricas y metodológicas, con particularidades y diferencias en tradiciones de estudio, en la integración de los discursos, con marcadas diferencias para engarzar la teoría con sus respectivas realidades educativas, pero sobre todo una gran dificultad para reconocer que el “paradigma perdido” es el profesor y su quehacer, en contextos institucionales específicos. La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, es precisa también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor en la licenciatura. Así pues, mientras que en la discusión internacional para la mejora de la enseñanza se reconoce el camino de la profesionalización de los docentes como eje conductor de los esfuerzos para lograr una educación de calidad, al alcance de todos y con mejores resultados de aprendizaje, en el ámbito de la educación educativa mexicana el término “profesionalización” conduce a juegos del lenguaje, ya sea reiterados o bien consabidos. Barona C, Loiola F, García O, Lessard C. (2012).

En la enseñanza del docente si bien es cierto, que se recomienda utilizar el aprendizaje informal, pero también e igual o más importante es también la enseñanza formal, de una manera profesional, técnica. En base a lo expuesto por los autores, me permito señalar que la profesionalización de la enseñanza obliga al docente a estar en constante renovación formativa, para poder plasmar en los estudiantes aprendizajes innovadores y actualizados. Dicha

renovación significa a mi criterio también, recibir una formación al más alto nivel, y luego exponer esos conocimientos y aptitudes, de acuerdo a los estándares de calidad establecidos en el siglo actual.

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

El Sistema Nacional de Educación (2011), comprende los tipos, niveles y modalidades educativas, además de las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo. Se ofrece dos tipos de educación; Educación Escolarizada y Educación no Escolarizada. Dentro de la educación Escolarizada constan tres tipos de niveles de formación educativa que son: nivel de educación inicial, educación general básica y nivel de educación bachillerato.

Nivel inicial.-Es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad entre otros. Comprende las primeras etapas de niñez esto es desde los tres hasta los cinco años de edad.

La educación general básica.- Desarrolla las capacidades, habilidades, destrezas y competencias de los niños/as y adolescentes, para participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida.

El bachillerato.- El Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria que se da a continuación de la educación básica. Su finalidad es brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria, que las guíe para la elaboración de proyectos de la vida.

Educación superior.- Comprende los estudios de profesionalización obtenidos mediante la carrera universitaria.

La especialización.- Hace referencia a estudios realizados a continuación de la carrera universitaria, en la cual el profesional se especializa en un tema específico.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

El proyecto investigativo contempla una serie de interrogantes relacionadas con el quehacer educativo, específicamente con la forma de proceder o actuar en la dentro de la institución educativa y específicamente en el salón de clase. Resaltar que en el caso de la institución

investigada, alrededor del 70% de los docentes obtienen puntajes entre cuatro y cinco, que significa que en el colegio existe un buen desarrollo de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

En consideración de los nuevos roles que deben asumir los directores/rectores, como son las de transformarse en gestores y verdaderos líderes culturales de la comunidad, por lo que claramente se establece sus funciones en el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural publicado el 19 de julio del 2012, en el artículo 44, entre las que mencionare algunas de las funciones considerando estos nuevos roles: cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas y los derechos y obligaciones de sus actores, dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes, fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes, elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores, establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos.

Las funciones antes mencionadas y otras que complementas su labor administrativa, son imprescindibles en desarrollo del proceso educativo dentro de la institución educativo y su contexto, por lo que se hace necesario que todo equipo administrativo de una institución tenga una alta formación profesional, y absoluta capacidad de liderazgo que son necesarios para la buen marcha de la institución y la comunidad.

1.2.3.2 La función del docente.

De acuerdo al artículo 14 de la LOEI (2011), los docentes tienen las siguientes funciones entre las más importantes anotamos: Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la ley y su reglamento inherentes a la educación, ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con lasa y los estudiantes a su cargo, elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución

educativa y a sus estudiantes, respetar el derecho de los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentales y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos, atender y evaluar a las y a los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones, promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares, promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos.

Estas y otras funciones de los docentes son necesarias y fundamentales para una relación amena y formal entre los actores de la comunidad educativa, y su contexto, por lo que considero que la labor del maestro va más allá del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que, debe convertirse en un verdadero líder y aportante al bienestar de la comunidad en general.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Según el artículo 76 del Reglamento a la LOEI (2012), son funciones del entorno familiar las siguientes:

Ejercer por elección de entre sus partes, la representación ante el gobierno escolar de cada uno de los establecimientos públicos del sistema educativo nacional, ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento, ejercer la veeduría del cumplimiento de las políticas educativas públicas, fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades del establecimiento, colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas, participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento y las demás funciones establecidas en el código de convivencia del establecimiento educativo.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Son muchas las funciones establecidas para los estudiantes en los distintos niveles, sin embargo, en base a lo estipulado en el artículo 8 del Reglamento a la LOEI (2012), se exponen algunas funciones que considero entre las más importantes las siguientes:

Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles; participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje; procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones; comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos; participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de las directivas de grado, y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable; respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos; respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular; denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa, entre otras. Considero que estas y otras funciones son atribuidas por la ley, como responsabilidades del estudiante considerándolo centro de atención de la educación, pero así mismo siendo corresponsable del normal funcionamiento institucional, es decir, el estudiante es el principal actor educativo llamado a cumplir y hacer cumplir sus deberes y derechos contemplados en la ley y en los diferentes instrumentos que norman la educación, en aras de recibir una educación de primera calidad.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Para los autores Roald Hoffmann, Sandra McGuire (2009), enseñar y aprender es una estrategia que funciona a cabalidad en el ámbito educativo. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras nos esforzábamos por ser mejores profesores, hemos desarrollado y aplicado una gran cantidad de estrategias, que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos que propagan un mismo efecto, cada uno alimenta al otro. La relación personal entre los dos actores: educador-educando es decir, tutor-alumno beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al profesor y quiere alcanzar el nivel del mismo. El profesor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples

etapas aburridas y/o difíciles, agradables y desagradables. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor. Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas claramente identificadas, y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memoristas a aprendices auto-dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta-cognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

Para los autores Roald Hoffmann, Sandra McGuire, (2009). La enseñanza en sí, debe favorecer cuatro puntos: la empatía, los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje; el aprendizaje activo, ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje; la interacción juicioso de grupos e individuos, el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo, y la potenciación del ego, hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje. Ahora bien, en cuanto a enseñanza-aprendizaje, existen varias estrategias que mejoran y facilitan esta función en el aprendizaje de los estudiantes: tomar notas a mano, esto es imprescindible ya que ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo. Resolver problemas propuestos, se debe aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo. El profesor debe estar atento a la dinámica del grupo y tratar de evitar que los alumnos aprovechen las trampas que permite el trabajo colectivo. Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, y diferente capacidad de aprendizaje así como diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, etc. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron. Efectivamente luego de analizar lo expuesto por los autores y como constructor de este trabajo, bajo mi modesta experiencia, concuerdo con el análisis de los autores, el enseñar y el aprender es un traspaso

de conocimientos mutuo, ya sea conocimientos formales o informales. Este proceso conlleva la aplicación o utilización de canales o medios que facilitan el aprendizaje. Estos son las denominadas estrategias de aprendizaje, que ayudan al docente a que sea más factible la enseñanza y a los estudiantes a que sea más fácil de comprender y que este conocimiento sea más duradero, lo que actualmente se denomina aprendizaje significativo.

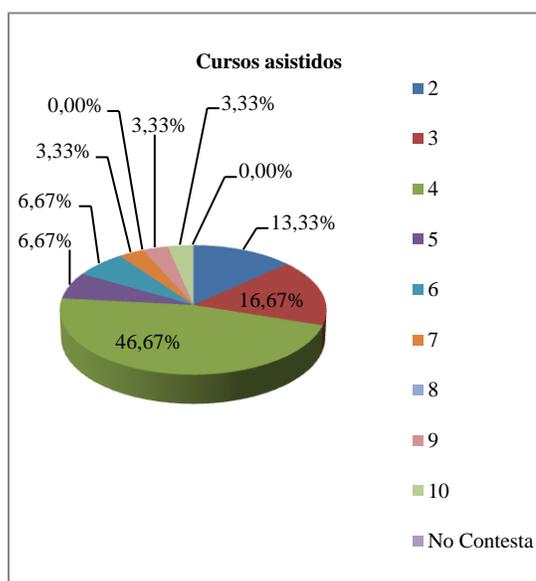
1.3 Cursos de formación

Se detallan los aspectos concernientes a los cursos realizados por los docentes encuestados con el objetivo de diagnosticar la real formación de los educandos educadores del colegio.

Tabla 1. Cursos asistidos

Número de cursos asistidos	Frecuencia	Porcentaje
2 cursos	4	13,33
3 cursos	5	16,67
4 cursos	14	46,67
5 cursos	2	6,67
6 cursos	2	6,67
7 cursos	1	3,33
8 cursos	-	-
9 cursos	1	3,33
10 cursos	1	3,33
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.



Gráfica 1. Cursos asistidos

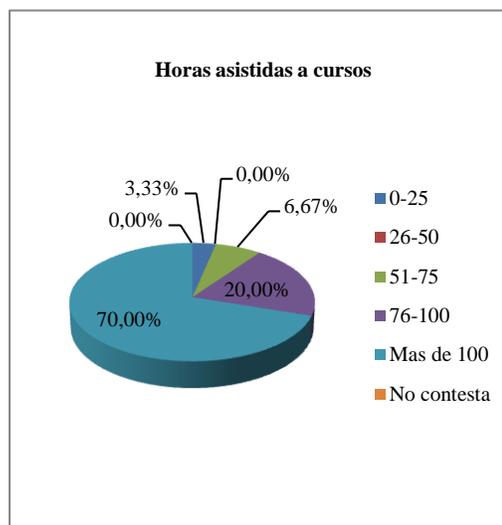
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

La gráfica 1 nos muestra que el 46,67% de los docentes encuestados ha asistido a cuatro cursos de formación en los últimos años, seguido del 16,67 % que asistieron a 3 cursos de capacitación. En mi criterio, es evidente la escasa participación de los docentes en cursos de formación, debido a diversos factores que dificultan la concurrencia de los docentes, cuyas razones son demostrados en un análisis posterior en este trabajo investigativo.

Tabla 2. Horas asistidas a cursos

Número de horas asistidos	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	3,33
26-50 horas	-	-
51-75 horas	2	6,67
76-100 horas	6	20,00
Más de 100 horas	21	70,00
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.



Gráfica 2. Horas asistidas a cursos

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

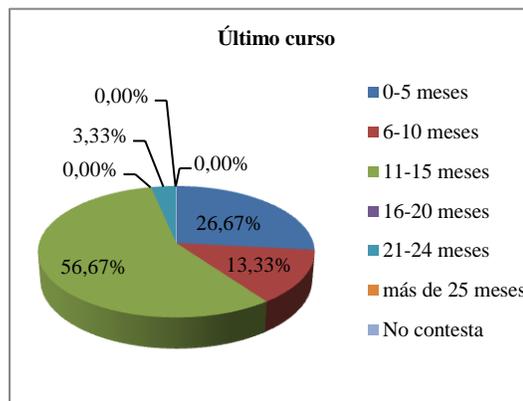
Al observar la tabla y la gráfica correspondiente a las horas asistidas por los docentes a cursos de capacitación, tenemos que la mayoría de docentes han asistido a cursos de formación de duración prolongada, reflejándose con un porcentaje del 70,00 % correspondiente a cursos con más de cien horas de duración y el 20,00 % con asistencia a cursos entre setenta y seis y cien horas de duración. Con lo que puedo concluir sosteniendo que en los docentes de bachillerato de la institución hay un notorio interés de por participar o asistir a los cursos con un amplio contenido y profundización, en la que exista suficiente debate, exposiciones, plenarias.

Resaltar la conciencia plena de los docentes en recibir verdaderos cursos integrales de formación y capacitación en donde se analice profundamente las diferentes temáticas, propuestas y visibilizadas desde diferentes puntos de vista, con lo que se demuestra la seriedad prestada por los docentes a los cursos de formación.

Tabla 3. Último curso.

Hace que tiempo realizo el último curso	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	8	26,67
6-10 meses	4	13,33
11-15 meses	17	56,67
16-20 meses	-	-
21-24 meses	1	3,33
Más de 25 meses	-	-
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.



Gráfica 3. Último curso

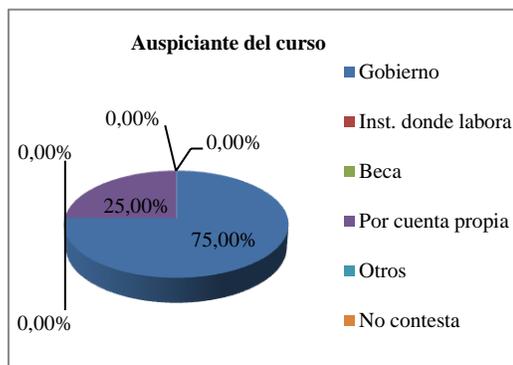
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

Analizando la información de la tabla y gráfica 3, correspondiente al tiempo transcurrido en que realizo el último curso, es notorio que el 56,67 % de los docentes, es decir, la mayoría de ellos no han participado alrededor de un año en cursos de capacitación, a su vez, el 26,67 % ha finalizado un curso hace cinco meses. Estos resultados dejan notar claramente la indisponibilidad o la falta de interés por parte de los docentes en participar en cursos de formación, y esto se debe a diversos factores como son: el alto costo de los cursos en instituciones privadas, la indisponibilidad de tiempo debido a la extensión de las horas de labor docente, la inexistencia de cursos en la localidad, entre otros, que serán detallados estadísticamente más adelante en este trabajo.

Tabla 4. Auspiciante del curso

Auspiciante del curso	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	25	75,00
De la institución donde labora	-	-
Beca	-	-
Por cuenta propia	5	25,00
Otros, especifique	-	-
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.



Gráfica 4. Auspiciante del curso

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

En la gráfica 4 se muestra los auspiciantes de los cursos realizados por los docentes, y se determina que la gran mayoría de docentes realizaron los cursos proporcionados por el Ministerio de Educación del Ecuador, representados con el 75,00 % de los encuestados, y apenas un 25,00 % de los docentes han realizado cursos por cuenta propia, es decir autofinanciados. En este sentido, quiero resaltar dos aspectos; la gran acogida por los cursos impartidos por el estado ecuatoriano a través del programa SIPROFE, y, el gran esfuerzo brindado por los docentes ya que por conocimiento propio, el colegio está ubicado en una cabecera cantonal lejana a una capital provincial, en donde generalmente se desarrollan la mayoría de los cursos proporcionados por el Ministerio de Educación.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

Se ha considerado a la capacitación como una de las mejores áreas de inversión educativa, y esto es cierto. La capacitación acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de educar, dentro de un sistema o modelo educativo. Anteriormente se comentó el papel fundamental del maestro en la educación. Esta afirmación es sostenida desde distintas posiciones políticas y académicas. La Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (1996), en el informe dirigido a la UNESCO, también establece esta prioridad: "para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere". Luis Llorens Báez (1995), Subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP, México, en la conferencia inaugural sobre Excelencia Educativa organizada por la Universidad Autónoma de Guadalajara, establece como primer objetivo elevar la calidad de los principales componentes del proceso educativo, especialmente del maestro. En el nuevo marco de la tarea docente, Ricardo Díez Hochleitner (1998), afirma que "No existe probablemente ninguna otra inversión más rentable que los recursos dedicados a la formación del profesorado".

Otros aspectos importantes de la capacitación de los profesores

Hay varios aspectos importantes en la concepción de la capacitación de los profesores que es necesario tener en cuenta para un programa efectivo:

a) Concebir a la capacitación docente como un proceso continuo, lo que implica entenderla como inherente al ejercicio profesional rutinario de los profesores. Ornelas Carlos (1997).

Esto significa que el profesor debe asumir una dinámica de superación profesional continua, puesto que las tendencias de cambio en el campo científico-tecnológico y, específicamente, pedagógico y didáctico son muy acelerados, por lo que los sistemas educativos están en la imperiosa necesidad de contar con un profesional capacitado para llevar adelante las innovaciones, así como afrontar decididamente estos cambios; ello implica estructurar un sistema de acciones de postgrado. Cuando hablamos de un sistema, no hablamos de acciones aisladas, sin relación, sino de un conjunto de acciones en las cuales las de menor categoría puedan ser acreditadas en las de mayor. Por ejemplo, si un maestro recibe dos o tres cursos reconocidos o acreditados de 3 créditos, estos puedan ser acreditados, además, recibir un entrenamiento, con la finalidad de que pueda convertirse en un diplomado y así sucesivamente en maestrías, etc.

No se trata de pensar en la capacitación como una herramienta externa dirigida a remediar los males -reales o eventuales- de un sistema o para corregir prácticas inadecuadas; no se trata de pensar en la capacitación como un instrumento o una estrategia transitoria que se desactiva una vez que se han cumplido tales propósitos remediadores o correctivos. Por el contrario, estamos convencidos de que, en contextos vertiginosos como los que caracterizan a nuestro presente y, probablemente a nuestro futuro, la formación docente inicial o de grado es sólo un punto de partida.

b) La capacitación docente como proceso interdisciplinario.

En los últimos años, la interdisciplinariedad de las ciencias es un tema que en el campo educativo se viene profundizando; ya la creación cultural humana no se desarrolla de manera disciplinaria. Tunnerman Carlos, (2001). Sin que las disciplinas hayan perdido su vigencia, lo cierto es que las necesidades, los intereses, las tendencias, etc. propiciaron nuevos horizontes en el avance científico. Casi todas las ciencias necesitan de otras para avanzar, a partir de lo cual los paradigmas, los enfoques han variado. Estamos al frente de la interdisciplinariedad, la multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad.

c) La capacitación docente como proceso del trabajo en equipo.

La cooperación es un proceso mediante el cual los individuos se apoyan mutuamente, comparten sus tareas y se organizan en torno a un objetivo común. La cooperación crea mejores condiciones de trabajo y avance y, por tanto, es de indiscutible beneficio para el aprendizaje y el desarrollo de los individuos.

Nunca hubo tanta necesidad de dominar el trabajo en equipo en las organizaciones sociales tales como la escuela. El profesor tiene que aprender a utilizarla. Núñez N, Palacios P. (2003).

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

En virtud de mi trayectoria educativa en actividades de docencia, y debido a la asistencia de varios cursos de formación me permito expresar lo a que a mi criterio son algunas de las ventajas que generan los cursos de formación y las desventajas que quizás puedan ocasionar o generarse a través de ellos:

Ventajas:

La utilización de las tecnologías actuales de la información y la comunicación.

El aprender nuevas estrategias aplicables en el mundo globalizado y tecnológico actual.

Conocer diferentes experiencias en el campo laboral en diferentes áreas.

Conocer nuevas teorías o corrientes filosóficas que soportan las nuevas tendencias educativas y en general.

Adquirir nuevos conocimientos, en las diferentes temáticas tratadas.

Desventajas:

Podemos considerar como una desventaja el hecho de que la gran mayoría de cursos de capacitación o formación son excesivamente teóricos, dejando un vacío en lo práctico, esto lleva a que muchas veces no se consiga plasmar en el contexto en donde se labora.

Los cursos actuales se realizan suponiendo la existencia de una completa infraestructura, y la realidad es otra, ya que en nuestro país, en muchas empresas u organizaciones educativas no existe la infraestructura tecnológica para plasmar dichos conocimientos.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Las autoras Mortis S. Rosas R. Chairez E. (2012), en el documento Diseño de Cursos de Capacitación presentan un estudio completo sobre el diseño de cursos de capacitación, el mismo que se expone en este numeral del trabajo. Consideran que instrumentos como las normas técnicas de competencia laboral (NTCL), son la base para evaluar a una persona y determinar si es competente o todavía no lo es en el desempeño de una función productiva. El propósito de la NTCL de "Diseño e impartición de cursos de capacitación" es evaluar las competencias de un individuo en la función de capacitación. Las unidades de competencia que

evalúa son: el diseño de cursos y sus instrumentos de evaluación, el diseño de materiales didáctico, la impartición de cursos y la evaluación del aprendizaje; esta última incluye la evaluación del proceso y la aplicación de lo aprendido por parte de los capacitados, es decir, el seguimiento.

Los objetivos de capacitación se deberán enfocar a que el participante adquiera conocimientos y habilidades que modifiquen su comportamiento, esto con el fin de identificar las áreas de oportunidad y evaluar lo que se enseñó. Los objetivos a elaborar en un curso de capacitación son: generales (todo el curso), particulares (temas puntuales) y específicos (actividades). Según la NTCL de capacitación, los objetivos de aprendizaje deben cumplir con las siguientes características: Correspondencia entre el nivel de los objetivos parciales y el del objetivo general del curso, deben ser congruentes con los temas, subtemas y contenidos evaluativos, deben mencionar a quien va dirigido, el resultado del aprendizaje, el nivel de ejecución y las condiciones de operación.

Diseño de objetivos

Los objetivos de aprendizaje deben incluir los siguientes elementos:

1.-A quién va dirigido. El “Quién”, la persona es quien realiza la acción. Es el sujeto que demostrará si el aprendizaje se ha efectuado.

2.- La conducta de desempeño (comportamiento). Se determina la actividad o acción (verbo) que debe realizar la persona en relación con el contenido, responde al “Qué”. En un objetivo de aprendizaje, el verbo utilizado para describir la conducta o desempeño deseado o esperado, debe ser observable.

3.-Condiciones de operación. Se determina el “Cómo”. Un objetivo siempre describe las condiciones importantes en las que debe darse o tener lugar el comportamiento o conducta “desempeño”.

4.-Nivel de ejecución. Se determina el “Cuánto”. Un objetivo explica el criterio de desempeño aceptable, describiendo qué tan buena debe ser la ejecución o realización para ser considerada aceptable. Determina el grado de exactitud o precisión de un parámetro (tiempo, calidad o cantidad, exactitud) que se espera de la conducta de la persona.

Los objetivos son la base para el diseño del curso de capacitación, ya que: el plan de sesión se elabora de acuerdo con el resultado de aprendizaje previsto en los objetivos; el contenido del plan de sesión enuncia los objetivos del curso y los objetivos de la sesión; el desarrollo del contenido de los temas es congruente con los objetivos determinados.

Diseño de contenidos

La identificación del nivel del dominio del contenido del curso que tienen los participantes, se lleva a cabo al inicio de la primera sesión basada enteramente en los requerimientos de entrada. El contenido del curso y su duración, se especifica en el temario del curso, incluyendo el material de apoyo a utilizar, los requerimientos humanos, materiales y equipos. En el temario del curso, se especifican los siguientes puntos: nombre del curso, detección de necesidades, objetivo general del curso, competencias requeridas o prerrequisitos de los participantes, duración total del curso, número de participantes, material didáctico a emplear, lugar de instrucción, equipo requerido, temas y subtemas con el tiempo de duración del mismo.

El diseño del curso debe basarse en los principios de las teorías de aprendizaje conductismo, cognoscitivismo o constructivismo, así como en los principios y aplicación de la educación para adultos. Las guías de instrucción contienen objetivos del curso (objetivo general y los objetivos particulares y específicos), en cuanto a las actividades de instrucción las guías incluyen, las actividades del instructor y de los participantes, las técnicas instruccionales a emplear, la especificación del material didáctico y la forma de evaluación. Las guías de instrucción también especifican las técnicas instruccionales, que pueden ser: expositiva, diálogo-discusión y demostración-ejecución.

Considero que el diseño de cursos de formación propuesto es válido, ya que cumple con los procesos y contenidos estructurales básicos, guardando mucha similitud con el esquema propuesto en la guía didáctica de Proyecto de investigación II presentado por el autor Jaramillo (2012), por lo que debido a que es un esquema actualizado, considero un aporte para mi propuesta a desarrollar más adelante en este trabajo.

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

El carácter complejo de las competencias profesionales se expresa no solo en la necesaria integración de sus componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y motivacionales (actitudes, sentimientos, valores) en el desempeño profesional, sino también de sus diferentes

tipos (competencias genéricas o transversales y específicas). En la actualidad, el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida. Por ello, hoy en día para las universidades es un reto no solo diseñar un currículo potenciador de competencias profesionales, que implica cambios tanto en los paradigmas de enseñanza y aprendizaje como en los roles que asumen estudiantes y profesores, sino también concebir la formación y desarrollo de competencias genéricas y específicas en su interrelación en el proceso de formación profesional. González R, González V. (2008).

En este sentido, Corominas expresa: La preparación profesional abarca, pues, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional (por ejemplo: interpretar un gráfico de temperaturas y lluvias, calcular la resistencia de un forjado, evaluar los conocimientos adquiridos por un alumno, gestionar créditos a clientes etc.), como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones (por ejemplo: gestión de la información, adaptación a los cambios, disposición hacia la calidad, etc.). Las competencias específicas están más centradas en el «saber profesional», el «saber hacer» y el «saber guiar» el hacer de otras personas, mientras que las competencias genéricas, se sitúan en el «saber estar» y el «saber ser». Son entonces transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales. Corominas, 2001, p. 307.

El Proyecto Tuning América Latina (2007) se inicia en el año 2004 con el objetivo de propiciar la reflexión y el intercambio entre los profesionales de la educación superior en América Latina, desde una posición de respeto a la autonomía y diversidad de cada región y cultura académica, en torno a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios orientados a la formación integral del estudiante desde un enfoque de competencias. Entre sus primeras tareas se plantea la identificación de las competencias genéricas para América Latina.

La importancia de las competencias genéricas en la formación actual del profesional es destacada en el Informe final Proyecto Tuning América Latina (2007), cuando se plantea: los campos profesionales se transforman y se generan nuevos nichos de tareas y, paralelamente, anulan o disminuyen las posibilidades de otros trabajos. La mayor parte de los estudios

recientes señalan que una persona cambiará varias veces de empleo durante su etapa laboral activa. Por lo tanto, la versatilidad, cada vez más, una característica fundamental para desarrollar en la formación profesional. Es decir que la flexibilidad mental, la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos, el saber cómo resolver problemas y situaciones problemáticas, la preparación para la incertidumbre son las nuevas habilidades mentales que requerirán los profesionales del mañana y en las que debemos entrenarlos. Se hace necesario patrocinar una formación que permita realizar ajustes permanentes, demostrar equilibrio ante los cambios y capacidad de inserción ciudadana en contextos de vida democráticos.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio Fiscal “15 de Octubre” del Cantón Naranjal, se encuentra ubicado en las calles Sucre entre Robles y Quito, ante el eminente crecimiento demográfico dentro de la cabecera cantonal y sus alrededores, es creado por esta necesidad, mediante decreto ejecutivo 434, del 30 de Enero de 1.967, siendo Presidente Constitucional Interino el Dr. Otto Arosemena Gómez, para esto primeramente funciona como municipal, al año siguiente se logra que sea fiscal, al inicio de las actividades cuenta con gran cantidad de estudiantes para esa época, sobrepasaban los cincuenta, luego pasó a ser fiscal, ya que dentro del cantón no existía una institución educativa de nivel medio. En cuanto al entorno sociocultural la institución educativa se encuentra en un sector urbano marginal de clase social media baja, actualmente cuenta con alrededor de 1900 estudiantes en la sección diurna, goza de gran popularidad y credibilidad en el cantón.

Tabla 5. Tipo de institución

Tipo institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	30	100%
Particular	-	-
Fiscomisional	-	-
Municipal	-	-
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

Como se puede observar la tabla 5, el 100% de los docentes afirman que la institución es de tipo netamente fiscal, regentada por el Ministerio de Educación y por su ubicación funciona con régimen de estudios de la costa.

Tabla 6. Tipo de bachillerato

Tipo bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	30	100%
Bachillerato Técnico	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

La tabla 6 muestra claramente que la institución oferta el bachillerato en Ciencias de la Educación, en sus diferentes especialidades.

2.2 Participantes

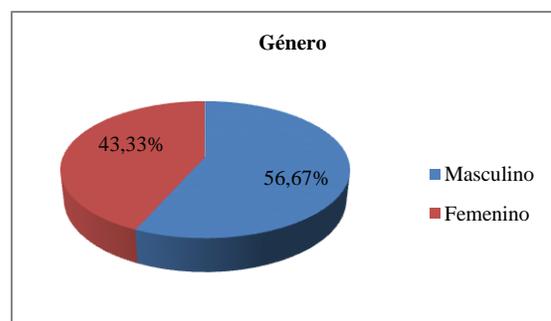
Para la recolección de datos se necesitó la colaboración de todos los docentes de bachillerato, debido a que la institución no cuenta con un amplio número de docentes en este nivel y una de las condiciones establecidas por la universidad fue, que en el caso de haber menos de 40 docentes en bachillerato, la encuesta se realice a la totalidad de la población docente que se encuentre laborando en este nivel.

En el trabajo investigativo se realizó con el apoyo y la colaboración de la Sra. Rectora del establecimiento educativo, quien de primera mano y sin ningún tipo de reparo acogió favorablemente mi petición, para luego con el respectivo análisis de los directivos del colegio, proporcionarme de manera legal y por escrito la autorización para realizar en su institución en trabajo investigativo. Es así, como inicio el proceso de investigación con la realización del cuestionario por parte de los docentes de bachillerato específicamente, la misma que se realizó en dos grupos debido a que el primer día fijado no asistieron al colegio un grupo de docentes, es así como se finalizó con la toma de datos realizada a los 30 docentes de bachillerato. Entre las características más destacadas de los docentes encuestados tenemos:

Tabla 7. Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	17	56,67
Femenino	13	43,33
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.



Gráfica 7. Género

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

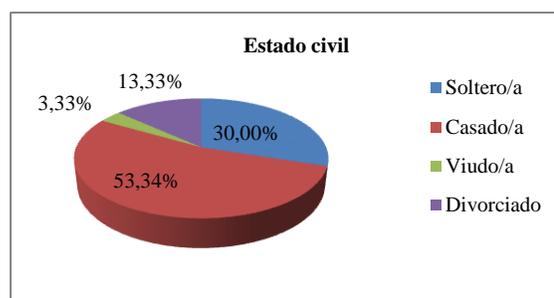
La gráfica 7 determina notoriamente el género de los docentes encuestados, el mismo que muestra que el 56,67 % son masculinos y el 43,33 % corresponde al género femenino. Es decir,

existe una leve mayoría de docentes varones laborando en la institución, en el nivel de bachillerato.

Tabla 8. Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	9	30,00
Casado/a	16	53,34
Viudo/a	1	3,33
Divorciado	4	13,33
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.



Gráfica 8. Estado civil

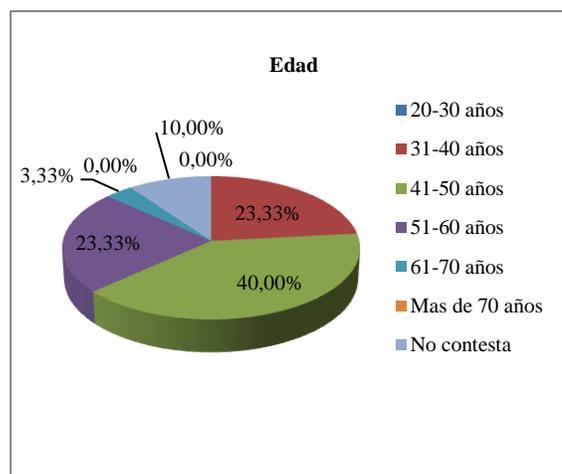
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

En cuanto al estado civil de los docentes encuestados, la gráfica muestra que el 53,34 % son casados, mientras que el segundo parámetro determina que el 30,00 % de los docentes son solteros/as, el 13,33 % divorciados/as y el rango más bajo corresponde a los viudos/as con el 3,33 %, de la muestra encuestada.

Tabla 9. Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20- 30 años	-	-
31- 40 años	7	23,33
41- 50 años	12	40,00
51-60 años	7	23,33
61-70 años	1	3,33
Más de 70 años	-	-
No contesta	3	10,00
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.



Gráfica 9. Edad

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

La gráfica muestra que el 40,00 % de los docentes encuestados, están entre 41 y 50 años de edad, el 23,33 % están entre 31 y 40 años y con el mismo porcentaje entre 51 y 60 años de edad. Por lo que se puede considerar que la institución cuenta con un cuerpo docente con

muchos años de experiencia en la profesión educativa, por lo que se ve imperiosa la necesidad de fomentar cursos con el afán de actualizar las estrategias metodológicas educativas que viabilizan el proceso educativo en el modelo actual.

Tabla 10. Cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	30	100
Técnico docente	-	-
Docente con funciones administrativas	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio
Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

La tabla 10 establece que la totalidad de los docentes encuestados, esto es el 100%, ejercen la función de docentes de aula, impartiendo asignaturas específicas, acordes a su formación académica.

Tabla 11. Relación laboral

Relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	-	-
Nombramiento	30	100
Contrato ocasional	-	-
Reemplazo	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio
Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

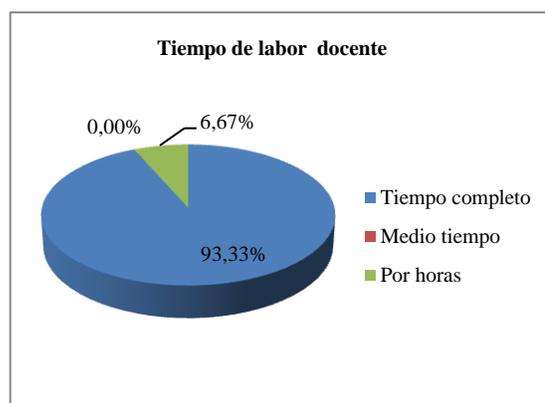
La tabla 11 refleja que la totalidad de los docentes, esto es el 100% del personal encuestado goza de estabilidad laboral en la institución, en vista de que todos tienen su respectivo nombramiento para ejercer la docencia en el plantel, y en su área específica. La estabilidad laboral es importante debido a que permite al docente asegurar el sustento económico para su

familia, planificar la convivencia de la familia en la localidad, además, proponerse metas educativas o desarrollar proyectos a mediano y largo plazo, aspectos que son de mucho beneficio para el normal desarrollo del proceso educativo.

Además, el hecho de laborar bajo la situación de nombramiento, permite también crear proyectos educativos, sociales, ambientales, en beneficio de la comunidad, canalizados a desarrollarse en el mediano y largo plazo, siendo estos de mucho beneficio para la sociedad.

Tabla 12. Tiempo de labor docente

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	28	93,33
Medio Tiempo	-	-
Por horas	2	6,67
Total	30	100%



Gráfica 12. Tiempo de labor docente

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

Al analizar la tabla 12 y su gráfica podemos observar que el personal docente en su gran mayoría, esto es, el 93,33 % está dedicado a sus labor a tiempo completo, esto quiere decir que tienen como actividad única la docencia en la institución, mientras que un pequeño margen, el 6,67 % trabaja por horas.

En mi criterio, el trabajo a tiempo completo favorece tanto al docente como a los estudiantes en vista de que permite mayor compromiso y cumplimiento, mejor comunicación entre docentes y docentes, en general con todos los integrantes de la comunidad educativa, por lo que los docentes pueden trabajar mancomunada y coordinada mente con los demás actores de la comunidad educativa, en los diferentes proyectos propuestos en los objetivos para el periodo lectivo.

Tabla 13. Años de servicio

Años de servicio docente	Frecuencia	Porcentaje
0-5 años	-	-
6-10 años	9	30,00
11-15 años	5	16,67
16-20 años	7	23,33
21-25 años	2	6,67
26-30 años	5	16,67
31-35 años	1	3,33
36-40 años	-	-
Más de 41 años	1	3,33
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

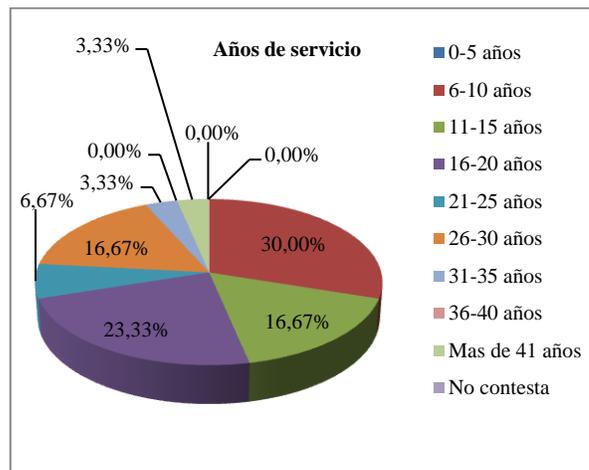


Gráfico 13. Años de servicio

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

La gráfica 13 determina que la mayoría de los docentes prestan su servicio por más de 6 años en la institución. Destacándose el rango entre 6-10 años con el 30,00% de los docentes encuestados, seguido por el rango de 16-20 años de servicio docente con el 23,33%, lo que determina que los docentes gozan de estabilidad y poseen experiencia en la laborar en la comunidad.

Tabla 14. Nivel de formación

Nivel de formación	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	-	-
Nivel Técnico o tecnólogo superior	2	6,67
Lic., Ing., Eco., Arq., etc.	22	73,33
Especialista (4° Nivel)	2	6,67
Maestría (4° Nivel)	1	3,33
PhD. (4° Nivel)	-	-
Otros (Especifique)	-	-
Profesor	2	6,67
No contesta	1	3,33
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

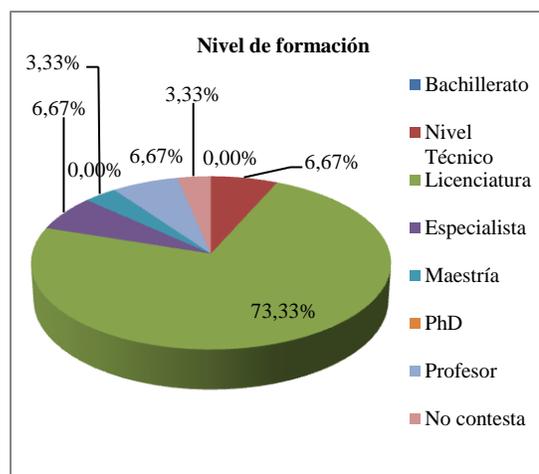


Gráfico 14. Nivel de formación

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

La gráfica 14 hace referencia al nivel de formación profesional de los docentes encuestados, y nos muestra claramente los resultados obtenidos, en el que se destaca como valor más alto la formación de licenciatura en Ciencias de la Educación con el 73,33. En resumen, analizando en forma conjunta la tabla y la gráfica, la institución cuenta para el nivel bachillerato con 2 docentes de nivel técnico que corresponde al 6,67%, 22 con título de licenciado que representan el mayor número de docentes con el 73,33%, 2 docentes con título de profesor en diferentes ramas con el 6,67%, 2 docentes con títulos de especialistas de cuarto nivel que representan el 6,67%, y un docente con el título de maestría que corresponde al 3,33%. Aclarar también, que por causas desconocidas un docente no respondió a esta interrogante, con el que se completa la muestra encuestada de 30 docentes. Concluir manifestando que el colegio cuenta con un aceptable nivel académico de sus docentes en el bachillerato, pero, con un poco más de planificación y tal vez de motivación, el cuerpo docente puede elevar aún más su nivel de formación profesional, y allí donde deben trabajar en aras de una mejor educación para el estudiantado.

En lo personal, fue muy grato regresar a mi ex colegio luego de muchos años y compartir un tiempo con mis queridos docentes, y recordar los momentos pasados vividos en calidad de estudiante, en realidad esto me causó mucha satisfacción y alegría.

2.3 Diseño y métodos de investigación

El presente proyecto está de acuerdo a las características y objetivos descritos en el estudio de la investigación del tema: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del COLEGIO FISCAL QUINCE DE OCTUBRE”, de la provincia del Guayas, ciudad de Naranjal, periodo 2012 - 2013”

2.3.1 Diseño de la investigación.

El término metodología, hace referencia a la vía más rápida para entender un hecho o un fenómeno y solucionar la necesidad de profesionalización docente, que permite conocer con claridad la realidad, sea para describirla o reformarla.

La metodología es el proceso del conocimiento que utiliza métodos, técnicas, estrategias y actividades como herramientas que intervienen en una investigación, a esto se conoce como proceso planificado, sistematizado y técnico, como el conjunto de mecanismos y procedimientos que se seguirán para determinar las necesidades de formación profesional existentes en el Colegio Fiscal Quince de Octubre .y en el país en general.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objetivo de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene 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, realiza una exploración inicial, en donde, y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtiene datos relevantes para el estudio, y es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2 Métodos de investigación.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, 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, entre los cuales tenemos:

Método sintético.- Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Lourdes Münch, Ernesto Ángeles, (2009).

Este método me facilitó la estructuración del objeto tema de estudio y la comprensión de las relaciones entre sus partes, para tener una visión global de la problemática investigada en sus características más destacadas.

Método inductivo.-Es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados. Lourdes Münch, Ernesto Ángeles, (2009).

Método deductivo.-Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una proposición general. Lourdes Münch, Ernesto Ángeles, (2009).

Tanto el método inductivo, como el deductivo me permitieron tener una configuración del tema y a generalizar de forma lógica y ordenada los datos obtenidos en la investigación.

Método hermenéutico.-Es el proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica con la ayuda de signos sensibles que son su manifestación. Miguel Martínez (1989).

A través de este método se logró la recolección e interpretación bibliográfica en la construcción del marco teórico, además facilito el análisis de los datos obtenidos en la encuesta.

Método estadístico.-Método cuantitativo en el que se aplican técnicas de muestreo y formulas estadísticas para comprobación de hipótesis y predicción de fenómenos. Lourdes Münch, Ernesto Ángeles, (2009).

Este método me permitió organizar de forma adecuada la información obtenida, a través de la aplicación de los cuestionarios, además asegurando la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Modalidad del proyecto

Para la elaboración de este proyecto de investigación fue necesario emplear la modalidad de proyecto factible. Yépez A. (2002). El cual basa su procedimiento y estudio en la investigación de campo. Pacheco O. (2003).

De esta manera se ha recopilado de la fuente de información de libros, revistas e Internet las mismas que darán mayor documentación al Proyecto.

Proyecto Factible

Yépez A. (2002), cuando se refiere al proyecto factible dice: “Consiste en la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, tecnología, métodos y procesos”. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental; de campo o de un diseño que incluyan ambas modalidades.

Investigación de campo

Investigación de campo es el estudio sistemático de problemas, en el lugar en el que producen los acontecimientos con el propósito de descubrir, explicar, sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan predecir su ocurrencia. Pacheco O. (2003).

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Para la recolección de la información, fue necesario aplicar la técnica de la encuesta, la misma que se realizó a todos los docentes de bachillerato de la sección diurna de la institución investigada.

Encuesta

Es una técnica que permite obtener información de manera general; referente al tema de estudio. Morán Francisco (2004).

Es la técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista. Lourdes Münch, Ernesto Ángeles, (2009).

En este caso, puedo concluir manifestando que la encuesta consistió en llenar un cuestionario previamente elaborado por la Universidad Técnica particular de Loja, sobre el problema planteado. En la cual el docente encuestado contesta por escrito sin la intervención ni influencia alguna del investigador.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó la técnica del cuestionario. En este aspecto, es importante destacar que el cuestionario que fue aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante, ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento vigente

Cuestionario.- Es un formato redactado en forma de interrogatorio, en donde se obtiene información concreta acerca de las variables que se van a investigar. Lourdes Münch, Ernesto Ángeles (2009).

2.5 Recursos

Se detallan los recursos empleados en el trabajo desarrollado ya sea de forma directa o indirecta y que has sido de mucha utilidad para llevar a efecto este proyecto de investigación.

2.5.1 Talento Humano.

Rector
Inspector general
Docentes de Bachillerato del Colegio Quince de octubre
Investigador
Docente de proyecto de Investigación II
Tutor del Proyecto
Ayudante de tutoría
Coordinación de maestría

2.5.2 Materiales.

Computador
Guía Didáctica de Proyecto de Investigación I y II
Instructivo para la educación y presentación del trabajo de investigación de estudiantes
Cuestionario
Cámara fotográfica
Esferográficos
Hojas de papel

2.5.3 Económicos.

Autogestión
Recursos propios

En resumidos términos, el financiamiento para la realización de este trabajo de investigación ha sido asumido en su totalidad por el investigador. Hay que considerar que el trabajo no demanda gastos económicos elevados, sin embargo los antes anotados, más bien hacen referencia a gastos de logística, movilización, papelería, etc. Necesarios para el desarrollo del proceso.

2.6 Procedimiento

El estudio de esta problemática se realizó en el Colegio Fiscal Quince de Octubre, iniciando el trabajo con los trámites respectivos en aras de lograr la autorización para realizar esta investigación técnico-pedagógica, la cual me fue aceptada con mucho agrado por la Sra. rectora del plantel. Una vez establecido el número de docentes que laboran en el nivel de bachillerato, se procede con la preparación del material necesario para obtener la información requerida a

todos los docentes de este nivel, procediéndose en fechas posteriores a la realización de una encuesta a través de un cuestionario previamente elaborado, el mismo que contempla toda la información necesaria para alcanzar el objetivo. La encuesta se realizó en dos grupos en fechas distintas, debido en unos casos a la ausencia en esos días de varios docentes, y en otros casos a la indisponibilidad de los docentes para responder la encuesta en esa fecha.

Una vez obtenida la información necesaria se procede a la tabulación de los resultados para luego proceder a su respectivo análisis e interpretación de los mismos. La realización de este proyecto contempla varios aspectos, que con el transcurrir del mismo se han ido desarrollando paulatinamente, entre los que se detallan los siguientes:

Seleccionar el tema de investigación.

Delimitación del tema

Planteamiento de objetivos general y específico

Recolección de la información bibliográfica.

Planteamiento del problema.

Elaborar el marco teórico.

Metodología

Diseño de la investigación

Preparación de cuestionarios para la recolección de datos

Aplicación de la encuesta para recolectar la información

Análisis e interpretación de los resultados

Conclusiones y recomendaciones

Estructuración de informe del Proyecto de Grado II

En cuanto a la primera parte correspondiente a la selección, delimitación del tema y objetivos, estos fueron propuestos por los coordinadores de proyectos de la UTPL, en vista de realizar un estudio sobre las necesidades existentes en los docentes de bachillerato del sistema educativo ecuatoriano. A partir de ello se procedió con la elaboración del marco teórico, la metodología a utilizar, la preparación de los cuestionarios, la realización de las encuestas a los docentes, y a continuación a la realización del análisis de los resultados, y finalmente la estructuración del Proyecto de Grado II, para su posterior presentación.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

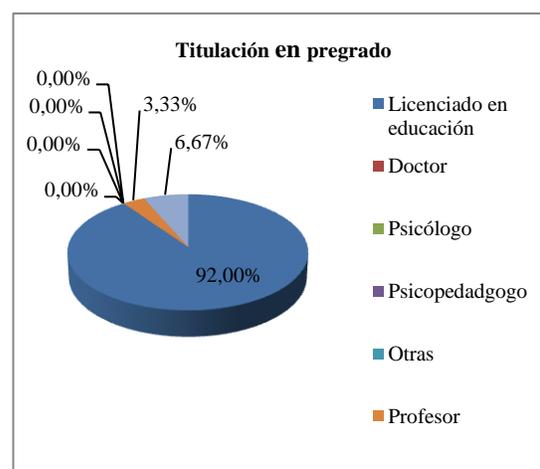
A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los docentes del colegio Fiscal Quince de Octubre, los mismos que están reflejados mediante tablas y gráficas estadísticas diseñadas por el autor del proyecto, para una mejor visión y fácil comprensión e interpretación de los mismos. Se presentará una tabla para cada variable encuestada y en las variables que se ha considerado de mayor relevancia se ha incluido un diagrama circular, con el afán de que el lector tenga una visión porcentual de los resultados obtenidos en cuanto a aspectos generales y de formación específica y otros aspectos de importancia sobre los docentes del mencionado colegio.

3.1 Necesidades formativas

Tabla 15. Titulación en pregrado

Titulación en ámbito educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (Diferentes menciones y especialidades)	27	90,00
Doctor en educación	-	-
Psicólogo educativo	-	-
Psicopedagogo	-	-
Otras, especifique		
Profesor de segunda enseñanza	1	3,33
No contesta	2	6,67
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 15. Titulación en pregrado

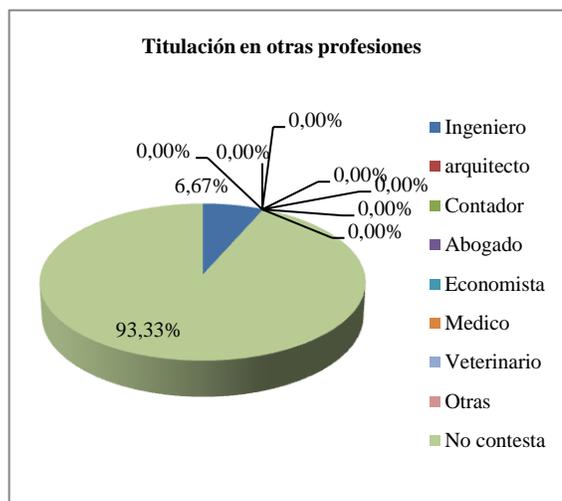
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

La tabla y gráfica muestran ampliamente que, la gran mayoría de docentes tiene titulación de licenciados en Ciencias de la Educación reflejándose con el 90,00% de los docentes encuestados, un docente que representa el 3,33% con titulación de profesor de segunda enseñanza. En la gráfica también se observa que el 6,67% de docentes no responde a esta interrogante. Como conclusión se puede decir que la institución tiene un cuerpo docente especializado en la profesión docente, lo que garantiza, un correcto desarrollo de los procesos educativos en la institución.

Tabla 16. Titulación en otras profesiones

Titulación otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	6,67
Arquitecto	-	-
Contador	-	-
Abogado	-	-
Economista	-	-
Médico	-	-
veterinario	-	-
Otras, especifique	-	-
No contesta	28	93,33
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 16. Titulación en otras profesiones

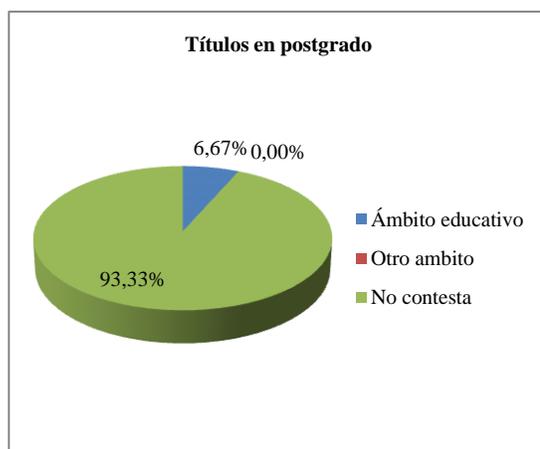
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

En cuanto a profesionales con formación distinta a la de educación tenemos que el 93,33% no contesta a la interrogante, y el 6,67% tienen la profesión de ingenieros, por lo que se puede decir que la institución cuenta con un bajo número de docentes con formación distinta a la de educador, aunque en el caso de ingeniería, se puede considerar como un carrera afín a la matemática, por tanto se relaciona con la educación.

Tabla 17. Títulos en postgrado

Posee titulación de 4° nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	2	6,67
Otro ámbito, especifique	-	-
No contesta	28	93,33
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 17. Títulos en postgrado

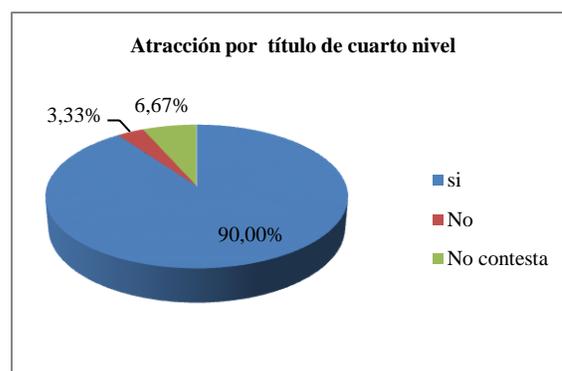
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Al observar la gráfica, se puede apreciar que el 93,33% no contestan a la interrogante, mientras que el 6,67% afirma tener formación académica de cuarto nivel en distintas titulaciones. Los docentes que no contestaron se debe que 27 docentes no poseen título de cuarto nivel, mientras que un docente aunque poseyendo título de cuarto nivel, como se observó una de las gráficas anteriores, no contestó la interrogante planteada por razones desconocidas por el autor.

Tabla 18. Atracción por título de cuarto nivel.

Le resulta atractivo seguir un programa para obtener un título de 4° nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90,00
No	1	3,33
No contesta	2	6,67
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 18. Atracción por título de cuarto nivel

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

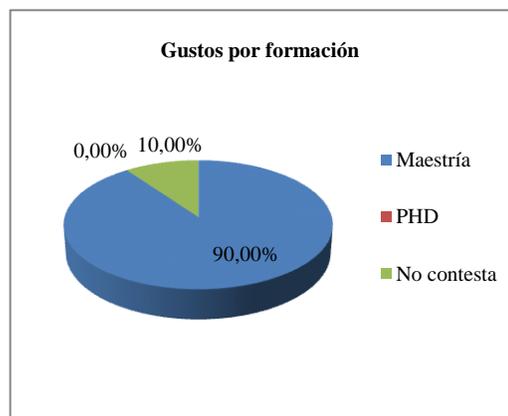
La gráfica 18 nos demuestra claramente que los docentes sienten la atracción y necesidad de seguir la formación de cuarto nivel, esto dato se refleja con el 90,00% de los docentes encuestados, mientras que un docente que representa el 3,33% no desea un curso este nivel académico, y el 6,67% no contesta a esta pregunta. A criterio personal, este bajo número de docentes que no desea una formación de cuarto nivel se debe a que ya poseen un título de similares características como se pudo observar en la tabla y grafica relacionada a la formación más alta que poseen.

Esto es importante considerando que los docentes tienen una actitud positiva y una clara convicción a cerca de la importancia de continuar la formación profesional, debido a que las nuevas estructuras y modelos educativos contemporáneos así lo exigen, y por ende están conscientes de que el docente como guía de las nuevas generaciones tiene que estar a la par con esos cambios generacionales, que la nueva sociedad establece para la vida armónica y solidaria de la humanidad.

Tabla 19. Gustos por formación

En qué le gustaría formarse	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	27	90,00
PhD	-	-
No contesta	3	10,00
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada Q



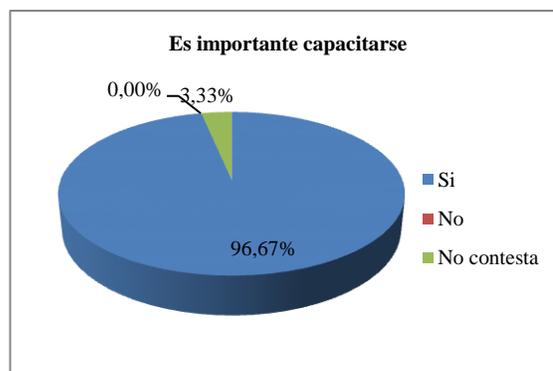
Gráfica 19. Gustos por formación
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada.

La gráfica nos muestra que el 90,00% de los docentes encuestados, tienen el interés de seguir una carrera de cuarto nivel en la titulación de maestría, mientras que el 10,00% no contestan a esta proposición. En mi criterio, la no contestación a esta pregunta se debe a factores observables como la edad, la indisponibilidad de tiempo, el poseer un título de cuarto nivel, entre otros.

Tabla 20. Es importante capacitarse.

Es importante capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96,67
No	-	-
No contesta	1	3,33
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 20. Es importante capacitarse

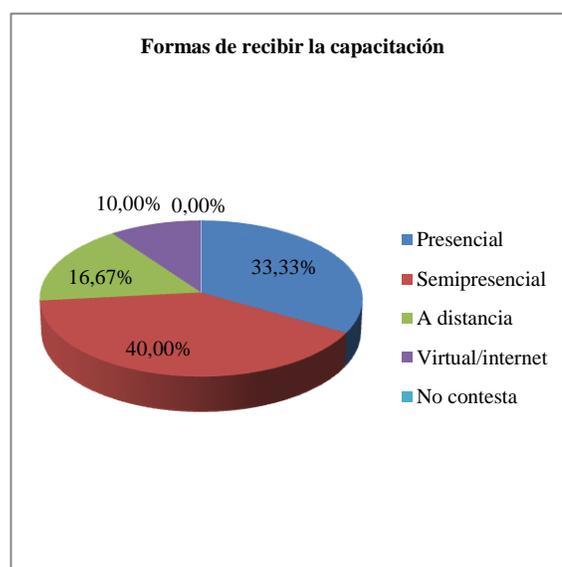
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

La gráfica nos muestra que un porcentaje muy alto de docentes encuestados que representan 96,67% consideran importante seguir formándose profesionalmente en temas educativos específicamente, mientras que el 3,33% no responde a esta interrogante. Esto indica que los docentes consideran sobremanera la necesidad de seguir capacitándose, sobre todo en temas educativos necesarios en la actualidad, para estar a la altura de los nuevos modelos, corrientes y estilos pedagógicos implementado en el nuevo modelo de educación ecuatoriana vigente.

Tabla 21. Formas de recibir la capacitación

Forma de recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	10	33,33
Semipresencial	12	40,00
A distancia	5	16,67
Virtual / internet	3	10,00
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 21. Formas de recibir la capacitación

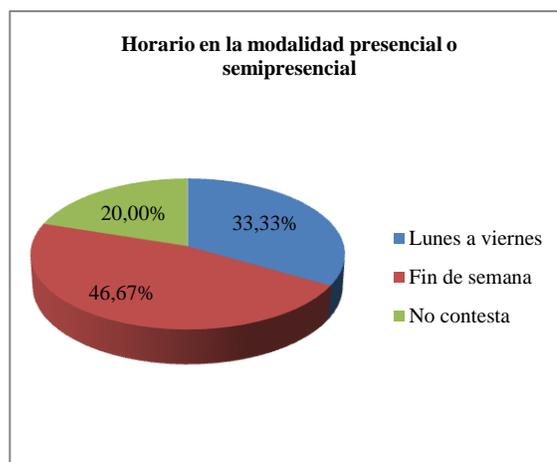
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Walter Quezada

La gráfica 21 detalla con claridad la modalidad que los docentes preferirían los cursos de capacitación docente y tenemos que el 40,00% se inclina por la modalidad semipresencial, el 33,33% de los docentes se inclinan por la modalidad presencial, el 16,67% prefiere la modalidad a distancia, el 10,00% se inclina por la modalidad virtual o internet. Esto significa que la mayoría de los docentes prefieren los cursos con menos presencia física, y para ello considero que debe influir, la indisponibilidad de tiempo por parte de los docentes debido a la jornada laboral desarrollada durante el día. Con ello es claro que la predisposición para asistir a cursos de formación es en la modalidad semipresencial y presencial específicamente.

Tabla 22. Horarios de capacitación en la modalidad presencial o semipresencial.

Horarios de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a viernes	10	33,33
Fines de semana	14	46,67
No contesta	6	20,00
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 22. Horarios de capacitación

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

La gráfica 22 muestra el horario de preferencia que tienen los docentes para asistir a los cursos en la modalidad presencial o semipresencial, en ella se puede notar con claridad que el 46,67% de los docentes prefieren los fines de semana, mientras que el 33,33% de ellos prefieren el horario de lunes a viernes, y un grupo de docentes que representan el 20,00% no contestó a esta interrogante. Es decir, que casi la mitad de los docentes encuestados prefieren asistir los fines de semana, y un margen un poco menor, manifiestan que desearían asistir de lunes a viernes, y a mi modo de ver al laborar en sección diurna, el horario nocturno sería lo apropiado para ellos. Los docentes que no contestaron entiendo que se debe a que no están de acuerdo con las modalidades propuestas en la pregunta o no están dispuestos por el momento a seguir cursos de capacitación docente.

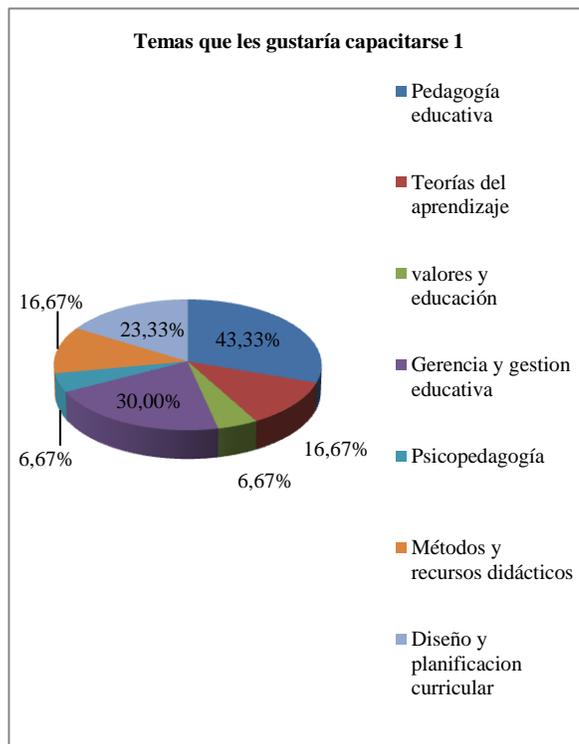
Entendiéndose que el horario para la modalidad presencial de lunes a viernes, únicamente sería posible en horas de la noche en virtud de que la jornada docente se desarrolla en horario matutino y considerando las ocho horas de jornada laboral docente en el Ecuador, pues esta sería la única opción a seguir.

En cuanto a las temáticas requeridas en la institución para capacitarse profesionalmente tenemos las siguientes:

Tabla 23. Temáticas de capacitación

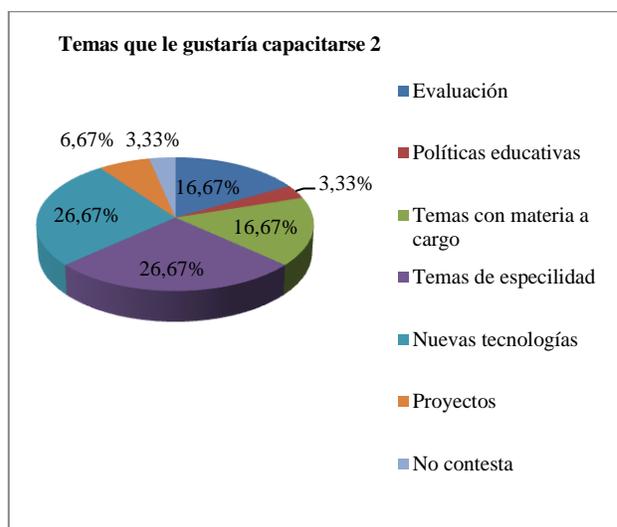
Temáticas que le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	13	43,33
Teorías del aprendizaje	5	16,67
Valores y educación	2	6,67
Gerencia / gestión educativa	9	30,00
Psicopedagogía	2	6,67
Métodos y recursos didácticos	5	16,67
Diseño y planificación curricular	7	23,33
Evaluación del aprendizaje	5	16,67
Políticas educativas para la administración	1	3,33
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	16,67
Formación en temas de mi especialidad	8	26,67
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	26,67
Diseño seguimiento y evaluación de proyectos	2	6,67
No contesta	1	3,33
Total docentes consultados	30	-

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 23. (a). Temáticas de capacitación

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 23. (b). Temáticas de capacitación

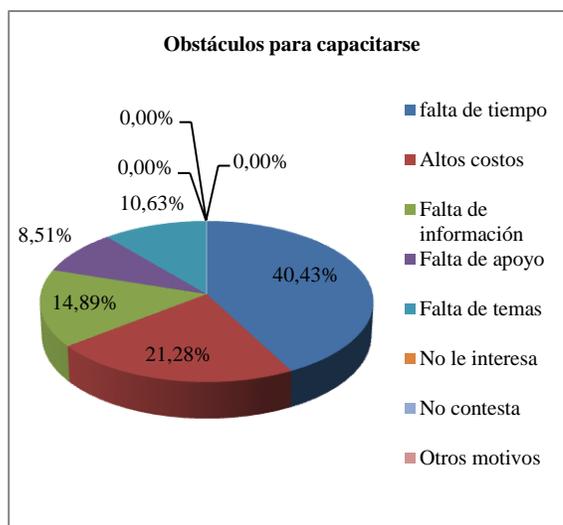
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Al analizar las dos gráficas anteriores relacionadas con las temáticas en que le gustaría capacitarse, tenemos que las de mayor preferencia son: Pedagogía educativa con el 43,33%, Gerencia y gestión educativa con el 30,00%, temas relacionados con la especialidad y nuevas tecnologías con el 26,67% respectivamente, y, Diseño y planificación curricular con el 23,33%. Es evidente que estas cinco temáticas, son las de mayor aceptación por parte de los docentes, todas encaminadas a mejorar los conocimientos relacionados con la profesión docente, en mi criterio debido a que son una necesidad para ejercer mejor la labor educativa y para estar acorde a las exigencias del modelo educativo actual en nuestro país.

Tabla 24. Obstáculos para capacitarse

Obstáculos para capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	19	40,43
Altos costos	10	21,28
Falta de información	7	14,89
Falta de apoyo	4	8,51
Falta de temas	5	10,63
No es de su interés la capacitación	-	-
No contesta	2	4,26
Otros motivos, cuáles	-	-
Total	47	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 24. Obstáculos para capacitarse

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Analizando la gráfica podemos observar que las tres principales causas para no capacitarse son: la falta de tiempo con el 40,43%, los altos costos de los cursos con el 21,28% y la falta de temas apropiados con el 10,63%. Como docente concuerdo con los datos de la tabla, en el sentido de que una de las causas principales que impiden la asistencia a cursos de formación, es la indisponibilidad de tiempo, debido a la extensión de la jornada laboral, por lo que casi es imposible la asistencia a cursos en modalidad la presencial.

Tabla 25. Motivos para asistir a cursos

Motivos por los que asiste a cursos	Frecuencia	Porcentaje
Relación del curso con mi actividad docente	23	53,48
El prestigio del ponente	-	-
Obligatoriedad de asistencia	1	2,33
Favorece a mi ascenso profesional	3	6,98
La facilidad de horarios	3	6,98
Lugar donde se realizó el evento	1	2,33
Me gusta capacitarme	12	27,9
Otros, especifique cuales	-	-
	-	-
No contesta	-	-
Total	43	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

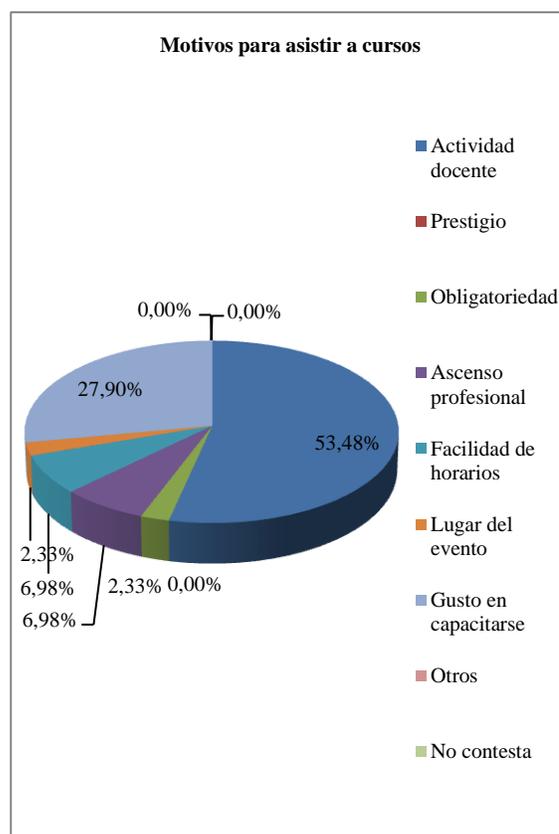


Gráfico 25. Motivos para asistir a cursos

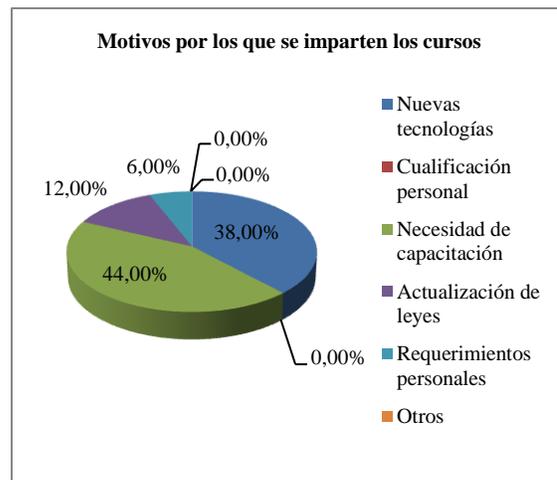
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

La gráfica demuestra que uno de los motivos principales de los docentes es la necesidad de los cursos, para aplicarlo en la práctica docente con el 53,48%, seguida de la satisfacción por capacitarse con el 27,90%, y más distante los motivos de ascenso profesional y la factibilidad de los horarios con el 6,98% respectivamente. Es importante destacar que los docentes valoran su actividad y sienten como una necesidad la capacitación profesional, para mejorar la práctica educativa. En cambio en segundo parámetro lo hace por satisfacción personal, es decir, se triente atraídos por alcanzar más formación en la vida.

Tabla 26. Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.

Motivos por los que se imparten los cursos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	19	38,00
Falta de cualificación profesional	-	-
Necesidades de capacitación continua	22	44,00
Actualización de leyes y reglamentos	6	12,00
Requerimiento personales	3	6,00
Otros, especifique	-	-
No contesta	-	-
Total	50	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 26. Motivos por los que se imparten cursos

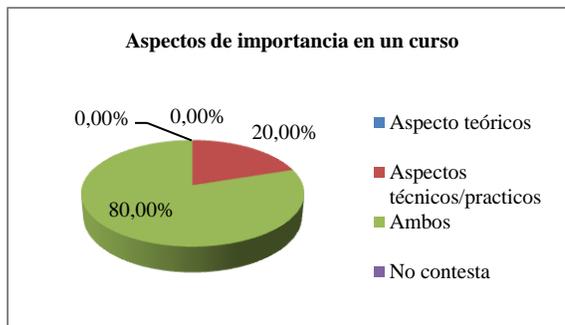
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

En la gráfica se muestra el criterio de los docentes sobre los motivos que se imparten los cursos, y se determina que el 44,00% sostienen que los cursos se imparten debido a la necesidad de capacitación continua, el 38,00% cree que se debe a la aparición de las nuevas tecnologías educativas y también se destaca la actualización de leyes y reglamentos con el 12,00% de los encuestados. En concordancia con lo que muestra la tabla, se ve claramente que los docentes sienten la necesidad de estar al día con las nuevas estrategias y tecnología utilizada en el nuevo modelo educativo ecuatoriano.

Tabla 27. Aspectos importantes en el desarrollo de un curso/capacitación

Aspectos de importancia en un curso	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	-	-
Aspectos teóricos/prácticos	6	20,00
Ambos	24	80,00
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 27. Aspectos importantes en un curso

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Se deja notar claramente en la gráfica 27, que la gran mayoría de docentes consideran a los dos aspectos como importantes en el desarrollo de un curso, esto lo afirma el 80,00% de los encuestados, mientras que el 20,00% afirma que es más importante, el aspecto técnico-práctico. Es indudable que según mi experiencia docente, la teoría y la práctica va siempre de la mano. Es más puedo considerar que una buena aprendizaje, se da, cuando la persona o estudiante pone en práctica lo teóricamente aprendido.

3.2 Análisis de la formación

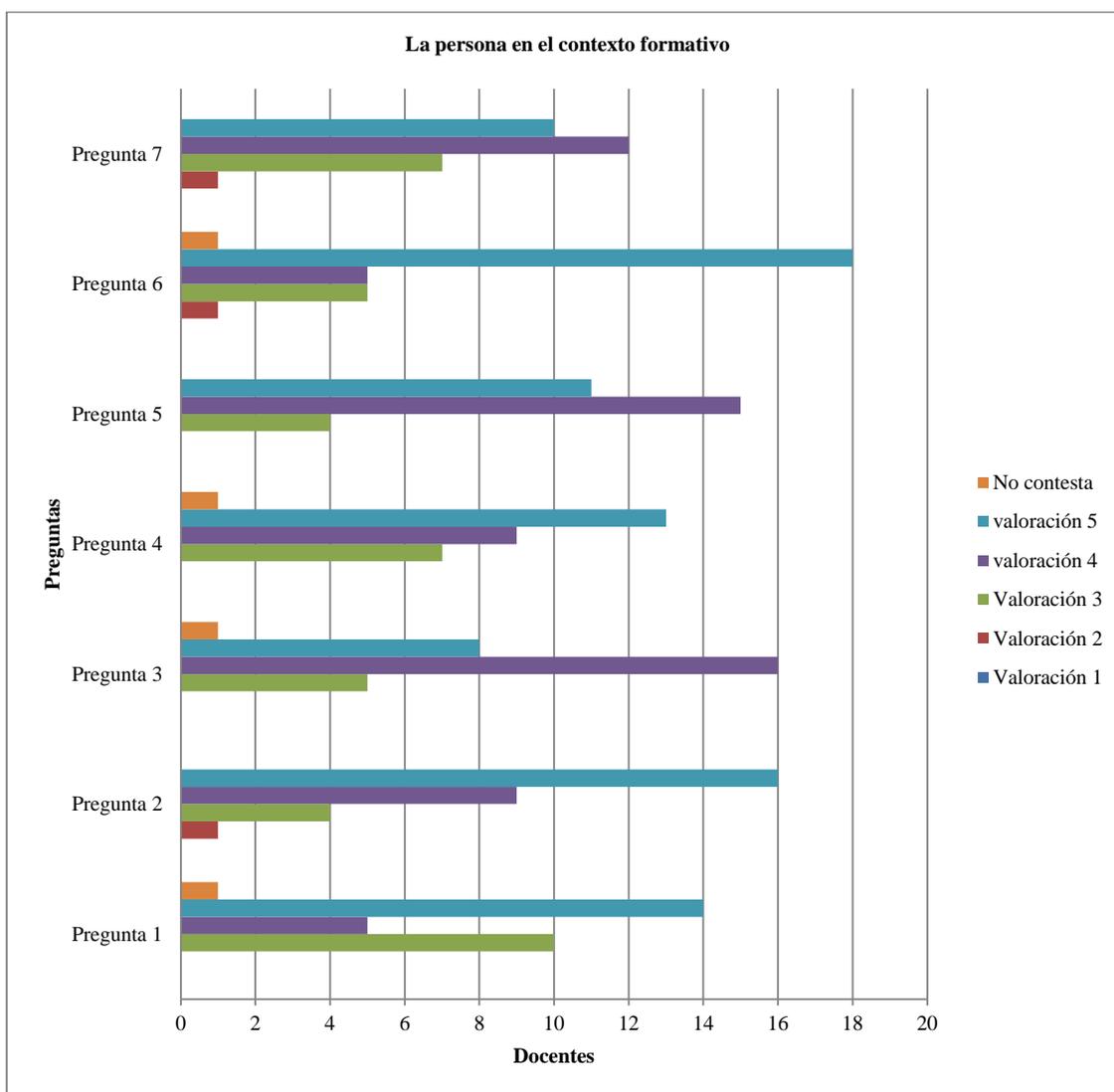
Se analiza aspectos de conocimiento general, que tiene los docentes encuestados al respecto de su desenvolvimiento en el campo profesional educativo

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla 28. La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1.-Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	-	-	10	5	14	1	30
PORCENTAJE	-	-	33,33	16,66	46,67	3,33	100%
2.-Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	-	1	4	9	16	-	30
PORCENTAJE	-	3,33	13,33	30,00	53,33	-	100%
3.-Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	-	-	5	16	8	1	30
PORCENTAJE	-	-	16,67	53,33	26,67	3,33	100%
4.-Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	-	-	7	9	13	1	30
PORCENTAJE	-	-	23,33	30,00	43,33	13,33	100%
5.-Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	-	-	4	15	11	-	30
PORCENTAJE	-	-	13,33	50,00	36,67	-	100%
6.-Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	-	1	5	5	18	1	30
PORCENTAJE	-	3,33	16,67	16,67	60,00	3,33	100%
7.-Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	-	1	7	12	10	-	30
PORCENTAJE	-	3,33	23,33	40,00	33,33	-	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 28. La persona en el contexto formativo

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Analizando la gráfica y la tabla anterior podemos observar que los picos más destacados son los de valoración 4 y 5, esto significa que el trabajo de los docentes se ha valorado con los puntajes más altos en casi todos los aspectos planteados en la tabla, aunque también existe un bajo número de docentes con valoración mínima. En términos generales, puedo manifestar que la gran mayoría de docentes obtuvieron un puntaje alto en todas las preguntas respecto al contexto formativo, es decir, existe un gran trabajo de los docentes en la institución.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla 29. La institución ha propiciado cursos

La institución que labora ha propiciado cursos	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	73,33
No	8	26,67
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Al analizar la matriz concerniente a los cursos propiciados por la institución en los últimos dos años, es evidente que aproximadamente las tres cuartas partes de la muestra docente encuestada, sostienen que si se desarrollaron cursos o capacitaciones encaminadas a fortalecer la formación de los docentes. En términos porcentuales el 73,33 % data la existencia aportes a la formación docente en los dos últimos años, mientras que un 26,67 % afirman la no existencia de cursos relacionados con la formación de los docentes. Esto a mi criterio, se debería a la falta de información o socialización con debida antelación de los mismos, o quizás, dichos cursos no son difundidos de manera

Tabla 30. En la institución se están ofreciendo o elaborando proyectos

La institución que labora están ofreciendo o elaborando proyectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	36,67
No	18	60,00
No contesta	1	3,33
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Analizando los resultados de la encuesta reflejados en la tabla 30, parece inminente la falta de difusión de los cursos existentes o que se están proyectando en la actualidad, ya que el 60,00 % afirma la no existencia de cursos en el presente, mientras que el 36,67 % determinan la existencia de cursos o proyectos relacionados con la formación y capacitación docente.

Se hace necesario hacer sugerir a las autoridades de la institución mayor aplicación en la difusión, o socializar mejor los diferentes programas o proyectos de capacitación, que a futuro se estén proyectando realizar.

Tabla 31. Ámbitos de los cursos en la institución

Cursos en función de	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	3	9,09
Necesidades de actualización	6	18,18
Leyes y reglamentos	-	-
Asignaturas que usted imparte	8	24,24
Reforma Curricular	3	9,09
Planificación y programación curricular	3	9,09
Otros, especifique	-	-
	-	-
No contesta	10	30,30
Total	33	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado: Lic. Walter Quezada

Al analizar lo reflejado en la tabla 31, se ratifica lo expresado en las tablas antes expuestas, ya que un alto porcentaje desconocían sobre la existencia de cursos o capacitaciones que se estén realizando en la actualidad, y el pico más notorio en el tabla es el 30,30 % y este porcentaje representa a los docente que no contestaron a esta interrogante, ya sea por desconocimiento o por diversos factores, seguido de cerca por otro grupo de docentes que representan el 24,24 % de los encuestados, los mismos que afirman la existencia de cursos o capacitaciones en la actualidad y que los mismos se refieren a las materias que imparten en la institución. Otra característica notoria en la encuesta, aunque con un porcentaje más bajo, esto es, con el 18,18 % y, representan a los docentes que si conocen de la existencia de cursos o proyectos de formación en la actualidad, los mismos que se desarrollan en función de las necesidades de actualización de los docentes.

Con porcentajes muchos más bajos se representan otros criterios que si bien es cierto se reflejan en la matriz analizada, pero que no representan el sentir mayoritario de los docentes encuestados.

Tabla 32. Apoyo de los directivos a la participación en cursos de formación.

Los directivos fomentan la participación en los cursos	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	60,00
Casi siempre	2	6,67
A veces	4	13,33
Rara vez	6	20,00
Nunca	-	-
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

En cuanto a la disponibilidad de los directivos de la institución para fomentar la participación de los docentes en cursos de formación, la tabla 32, muestra el criterio de los docentes al respecto, en la misma se refleja la apertura total de los directivos para que los docentes se capaciten. En la tabla los docentes afirman, que los directivos siempre promueven la formación docente, representando un porcentaje del 60,00 %. Las demás alternativas alcanza un bajo porcentaje pero todas ellas, muestran aunque en menor escala, la predisposición por parte de los directivos en apoyar la formación integral de sus docentes.

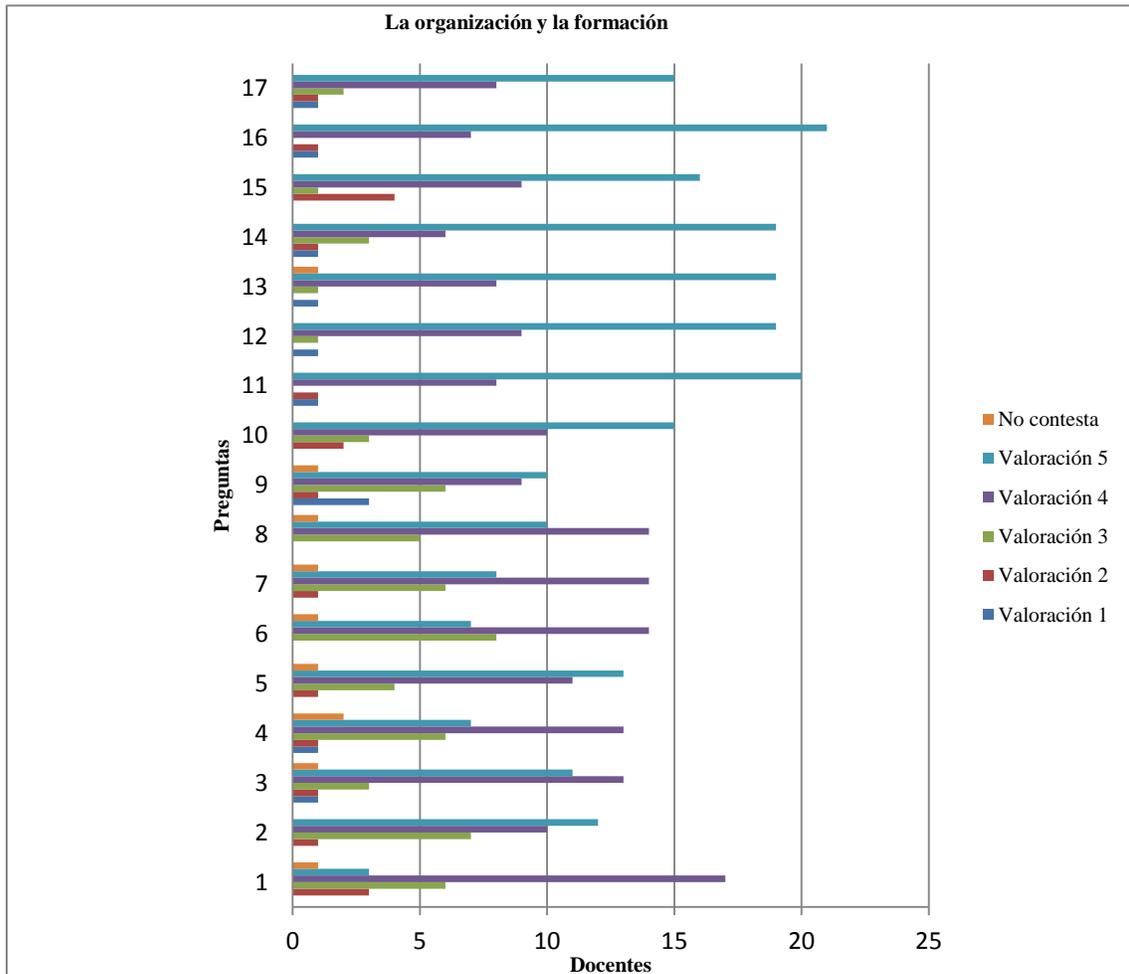
Tabla 33. La organización y la formación

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1.-Describe las funciones y cualidades del tutor	-	3	6	17	3	1	30
PORCENTAJE	-	10,00	20,00	56,67	10,00	3,33	100%
2.-Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	-	1	7	10	12	-	30
PORCENTAJE	-	3,33	23,33	33,33	40,00	-	100%
3.-Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	1	1	3	13	11	1	30
POCENTAJE	3,33	3,33	10,00	43,33	36,67	3,33	100%
4.-Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	1	6	13	7	2	30
PORCENTAJE	3,33	3,33	20,00	43,33	23,33	6,67	100%
5.-Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	-	1	4	11	13	1	30
PORCENTAJE	-	3,33	13,33	36,67	43,33	3,33	100%

6.-Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	-	-	8	14	7	1	30
PORCENTAJE	-	-	26,67	46,67	23,33	3,33	100%
7.-Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	-	1	6	14	8	1	30
PORCENTAJE	-	3,33	20,00	46,67	26,67	3,33	100%
8.-Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	-	-	5	14	10	1	30
PORCENTAJE	-	-	16,67	46,67	33,33	3,33	100%
9.-Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes)	3	1	6	9	10	1	30
PORCENTAJE	10,00	3,33	20,00	30,00	33,33	3,33	100%
10.-Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	-	2	3	10	15	-	30
PORCENTAJE	3,33	-	6,67	23,33	66,67	-	100%
11.-Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	1	-	8	20	-	30
PORCENTAJE	3,33	3,33	-	26,67	66,67	-	100%
12.-El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1	-	1	9	19	-	30
PORCENTAJE	3,33	-	3,33	30,00	63,00	-	100%
13.-Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	-	1	8	19	1	30
PORCENTAJE	3,33	-	3,33	26,67	63,33	3,33	30
14.-Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	1	1	3	6	19	-	30
PORCENTAJE	3,33	3,33	10,00	20,00	63,33	-	100%
15.-Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	-	4	1	9	16	-	30
PORCENTAJE	-	13,33	3,33	30,00	53,33	-	100%
16.-Realiza la planificación macro y microcurricular (bloque curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencia, plan de aula)	1	1	-	7	21	-	30
PORCENTAJE	3,33	3,33	-	23,33	70,00	-	100%
17.-Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	1	2	8	18	-	30
PORCENTAJE	3,33	3,33	6,67	26,67	60,00		100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Gráfica 33. La organización y la formación



Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
 Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Al analizar la tabla y la gráfica anterior se puede apreciar claramente que en la mayoría de preguntas, predomina la valoración de 4 y 5, que son las más altas valoraciones propuestas, esto se debe a que los docentes realizan un proceso de enseñanza acorde a la realidad actual, aplicando estrategias y metodologías diseñadas para enfrentar los retos de la sociedad actual. Según los resultados de la encuesta los docentes manejan correctamente los aspectos relacionados con el ambiente del aula y de institución en general. Concluir manifestando que el trabajo docente en el colegio, pero sobre todo en el bachillerato, está bien encaminado por parte de los directivos y docentes, sobre todo en lo concerniente al manejo del aula en la institución.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla 34. Las materias que imparte tienen relación con su formación

Relación con su formación	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96,67
No	1	3,33
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

En cuanto al cuestionamiento de que si la actividad docente diaria está relacionada con la formación profesional, la tabla 34, muestra en forma determinante con un 96,67 % la correcta utilización del personal docente, esto es de acuerdo al perfil profesional o su formación profesional, esto es muy saludable para la calidad de la enseñanza en la institución. Y apenas un 3,33 % del personal encuestado labora o imparte asignaturas distintas a las de su formación profesional.

Tabla 35. Años de bachillerato en los que imparte asignatura

Años que imparte asignatura	Frecuencia	Porcentaje
1° bachillerato	9	30,00
2° bachillerato	16	53,33
3° bachillerato	5	16,67
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

La tabla 35 muestra claramente los años de bachillerato en la que los docentes imparten sus enseñanzas, en ella se refleja que un 53,33 % de los docentes laboran en el segundo año, seguido por el 30,00 % que respondieron que laboran en el primer año para finalmente un 16,67 % manifestaron laborar en el tercer año de bachillerato. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados brindan sus servicios profesionales en el segundo de bachillerato.

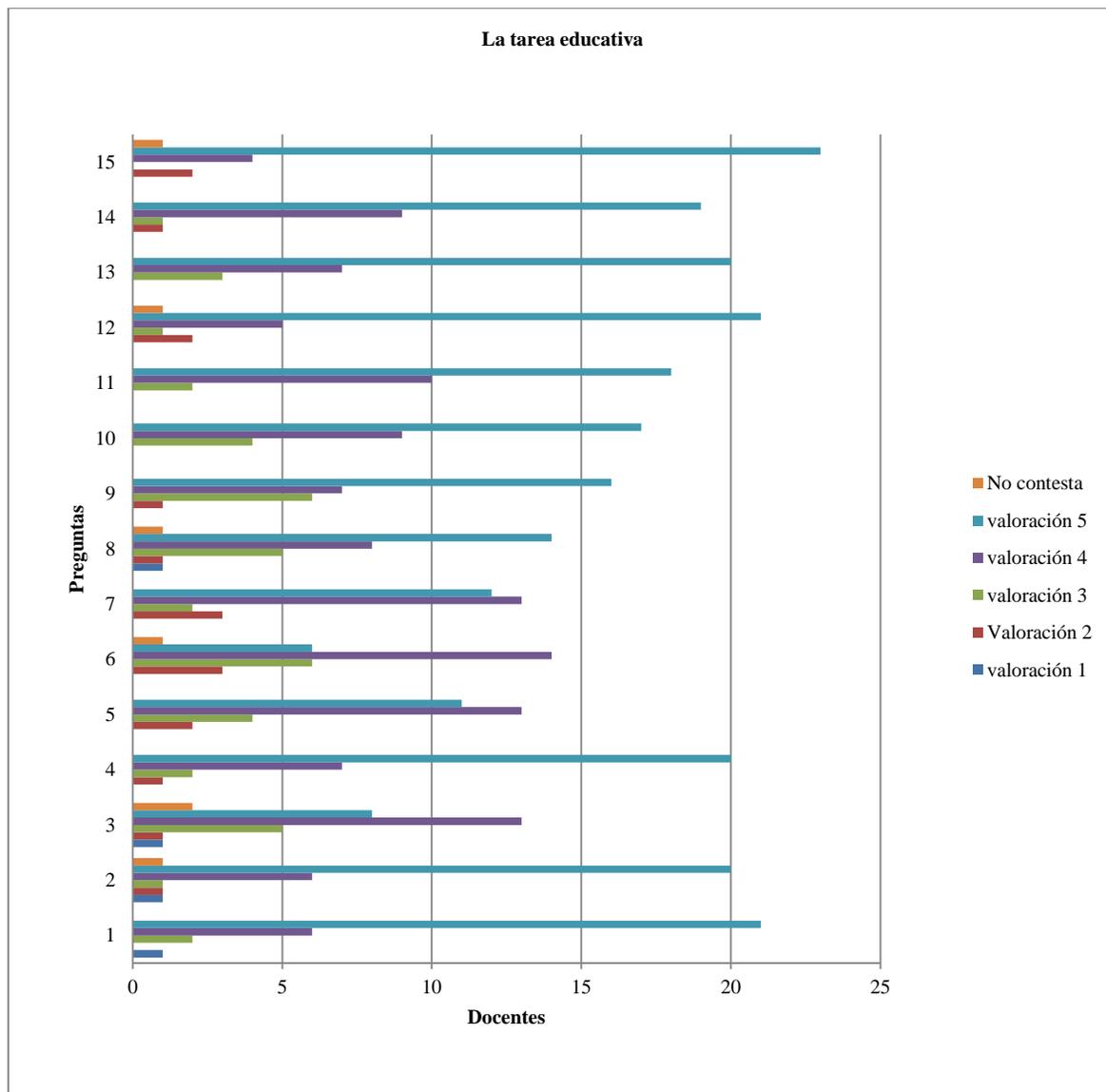
Tabla 36. La tarea educativa.

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1.-Describe las principales funciones y tareas del profesor de aula	1	-	2	6	21	-	30
PORCENTAJE	3,33	-	6,67	20,00	70,00	-	100%
2.-Elabora pruebas para la evaluación de los aprendizajes de los alumnos	1	1	1	6	20	1	30
PORCENTAJE	3,33	3,33	3,33	20,00	66,67	3,33	100%
3.-Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	1	5	13	8	2	30
PORCENTAJE	3,33	3,33	16,67	43,33	26,67	6,67	100%
4.-Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	-	1	2	7	20	-	30
PORCENTAJE	-	3,33	6,67	23,33	66,67	-	100%
5.-Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario)	-	2	4	13	11	-	30
PORCENTAJE	-	6,67	13,33	43,33	36,67	-	100%
6.-Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa)	-	3	6	14	6	1	30
PORCENTAJE	-	10,00	20,00	46,66	20,00	3,33	100%
7.-Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	-	3	2	13	12	-	30
PORCENTAJE	-	10,00	6,67	43,33	40,00	-	100%
8.-Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	1	5	8	14	1	30
PORCENTAJE	3,33	3,33	16,67	26,67	46,67	3,33	100%
9.-Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	-	1	6	7	16	-	30
PORCENTAJE	-	3,33	20,00	23,33	53,33	-	100%
10.-Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	-	-	4	9	17	-	30
PORCENTAJE	-	-	13,33	30,00	56,67	-	100%
11.-Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	-	-	2	10	18	-	30
PORCENTAJE	-	-	6,67	33,33	60,00	-	100%
12.-Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	-	2	1	5	21	1	30
PORCENTAJE	-	6,67	3,33	16,67	70,00	3,33	100%
13.-El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	-	-	3	7	20	-	30
PORCENTAJE	-	-	10,00	23,33	66,67	-	100%
14.-Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	-	1	1	9	19	-	30
PORCENTAJE	-	3,33	3,33	30,00	63,33	-	100%
15.-Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	-	2	-	4	23	1	30
PORCENTAJE	-	6,67	-	13,33	76,67	3,33	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)

Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Gráfica 36. La tarea educativa



Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
 Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Al analizar la tabla 36, y su respectiva gráfica, se evidencia claramente que en la mayoría de las catorce preguntas planteadas, predomina la valoración de 5, excepto en las preguntas 2, 4, 5, 6, en las cuales predomina la valoración de 4. Por lo que se puede decir que, los docentes encuestados desempeñan a cabalidad la tarea educativa, demostrando actitud, aptitud, experiencia y conocimiento de la función docente, para llevar adelante la labor educativa, esto habla bien de los docentes de bachillerato de la institución encuestada. Con ello además se

demuestra una correcta realización de la actividad educativa por parte de los docentes en sus respectivas disciplinas, sin dejar de subestimar las bajas valoraciones existentes en algunos docentes, y es allí en donde los docentes tienen que aplicar nuevos métodos o cambiar estrategias para alcanzar el éxito educativo deseado en sus estudiantes, aun mas importante tratándose de docentes que trabajan con estudiantes que están próximos a tomar una carrera educativa específica en la etapa universitaria.

Tabla 37. Consolidado sobre análisis de formación

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	0,26	1,20	2,93	8,73	16,40	0,47	30
Aspectos de Profesionalización	0,00	0,43	6,00	10,15	12,85	0,57	30
La organización y la formación - planificación	0,65	1,12	3,65	10,59	13,41	0,59	30

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

La tabla 37 muestra la media aritmética de docentes por bloques temáticos de investigación, y en lo que respecta a la tarea educativa tenemos que un promedio de 16,40 docentes tiene la valoración de 5 en este bloque de preguntas, mientras que el rango más bajo es de valoración 1 con un promedio de 0,26 docentes. En cuanto a los aspectos de profesionalización, tenemos que en un promedio de 12,85 docentes tienen valoración 5 en este bloque de preguntas, mientras que en un promedio de 0,43 docentes tienen la valoración más baja que es de 2 para este bloque. Finalmente, en los aspectos de organización y planificación, 13,41 docentes tienen valoración de 5 mientras que 0,65 docentes tienen una valoración de 1 en este bloque de cuestionamientos.

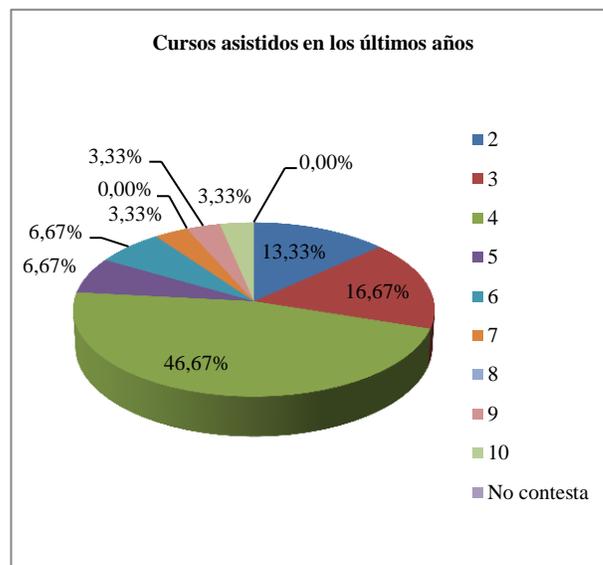
En conclusión, puedo manifestar que si bien es cierto existen valoraciones bajas, existe un aceptable nivel de formación de los docentes de bachillerato de la institución, sin embargo en aras de alcanzar la excelencia académica, se debe trabajar en los aspectos de baja valoración y así elevar el nivel de enseñanza en la institución y de esta forma alcanzar los estándares de calidad establecidos en el nuevo modelo de educación planteado en nuestro país.

3.3 Los cursos de formación

Tabla 38. Cursos asistidos.

Número de cursos asistidos	Frecuencia	Porcentaje
2 cursos	4	13,33
3 cursos	5	16,67
4 cursos	14	46,67
5 cursos	2	6,67
6 cursos	2	6,67
7 cursos	1	3,33
8 cursos	-	-
9 cursos	1	3,33
10 cursos	1	3,33
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 38. Cursos asistidos

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre.
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

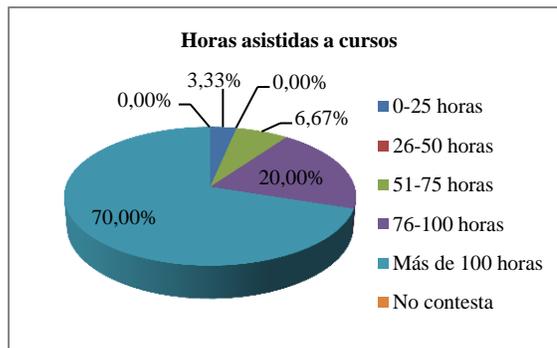
La gráfica muestra el número de cursos asistidos por los docentes encuestados en los últimos años, en la cual se puede observar que el 46,67% ha asistido a 4 cursos de formación, mientras que el 16,67% asistió a 3 cursos, un porcentaje menor el 13,33% participó en 2 cursos. Lo que a mi criterio el grado de participación es bajo al menos tratándose de docentes de alta grado de responsabilidad como es el bachillerato debido a que muchos de sus estudiantes están próximos a ingresar a la universidad. Lo que ratifica lo expuesto en una gráfica anterior en el sentido en que los docentes tenían algunos obstáculos para asistir a los cursos de capacitación entre los que se anotaban la indisponibilidad de tiempo, los altos costos de los cursos entre otros, o simplemente no tienen la predisposición para asistir.

Con lo que se puede concluir que el cuerpo directivo tiene que trabajar mucho en la parte motivacional y encaminar a sus docentes a seguir formándose y capacitándose para avanzar a la par con las grandes innovaciones educativas planeadas a nivel mundial en el que nuestro país está inmerso.

Tabla 39. Horas asistidas a cursos

Número de horas asistidas	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	3,33
26-50 horas	-	-
51-75 meses	2	6,67
76-100 meses	6	20,00
Más de 100 horas	21	70,00
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 39. Horas asistidas a cursos

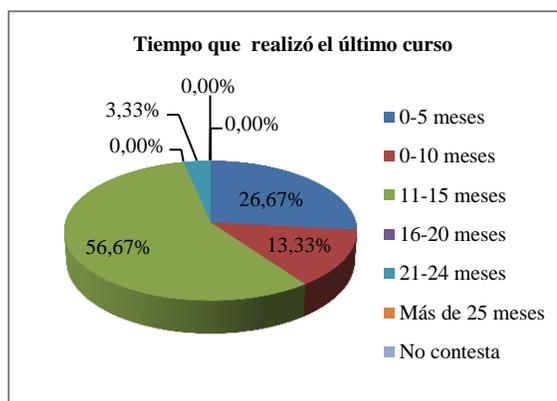
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

El análisis gráfico determina que el 70,00% de la muestra investigada ha preferido asistir a cursos extensos, esto es de más de 100 horas, mientras que el segundo rango de asistencia con el 20,00% corresponde a curso de entre 76 y 100 horas de duración. Con lo que se demuestra el interés de la mayoría de los docentes por curso de mediana y larga duración. En mi criterio, el interés de asistir a cursos prolongados es recomendable ya que permiten analizar, debatir, exponer puntos de vista entre los asistentes con la debida profundidad, lo que permite, que los asistentes adquieran verdaderos conocimientos a través de la participación en el curso, y no sea una simple asistencia, por cumplir un requisito, o por lograr algún tipo de ascenso profesional.

Tabla 40. Tiempo que realizó el último curso

Hace que tiempo realizó el último curso	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	8	26,67
6-10 meses	4	13,33
11-15 meses	17	56,67
16-20 meses	-	-
21-24 meses	1	3,33
Más de 25 meses	-	-
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 40. Tiempo que realizó el último curso

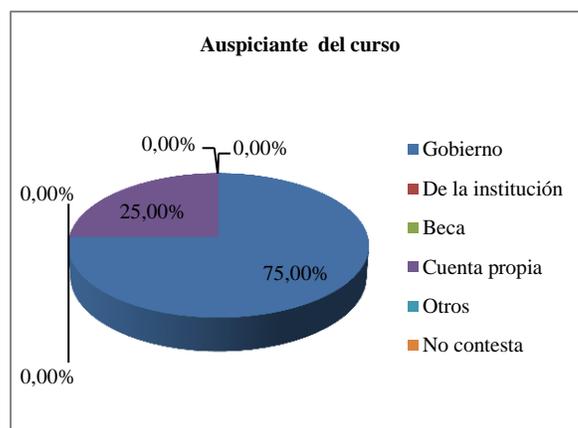
Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

La gráfica nos muestra que ha habido poca asistencia a cursos de capacitación, en los últimos meses del presente año esto se refleja con apenas el 56,67% de docentes que manifiestan haber asistido a un curso hace 11 meses, el 26,67% que afirma haber asistido a un curso en los últimos 5 meses. También se destaca en la gráfica con el 13,33%, un grupo de docentes que asistieron a un curso hace 6 meses. Realmente la asistencia actual a cursos de capacitación es baja, ya que el porcentaje indicado representa a 8 docentes de los 30 encuestados. Con ello se deja notar claramente la poca asistencia en la actualidad a cursos de formación por parte del cuerpo docente, del nivel de bachillerato de la institución investigada.

Tabla 41. Auspiciante del curso

Auspicio del curso	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	25	75,00
De la institución	-	-
Beca	-	-
Por cuenta propia	5	25,00
Otros, especifique	-	-
No contesta	-	-
Total	30	100%

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada



Gráfica 41. Auspiciante del curso

Fuente: Docentes de bachillerato del Colegio Quince de Octubre. (2012)
Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Al analizar la gráfica se puede apreciar que el 75,00% de los docentes se acogieron a participar en cursos de formación proporcionados por el gobierno a través del ME del Ecuador, mientras que el 25,00% participó con financiamiento por cuenta propia. Creo importante reconocer la acogida de pos cursos del ME, y esto se debe a mi criterio a la gratuidad de los mismos y a que son elaborados considerando las horas de trabajo de los profesionales docentes en el Ecuador. Además, estos cursos son totalmente actualizados y acorde con las nuevas políticas y estándares internacionales que se están estableciendo en el sistema educativo ecuatoriano.

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso

“Los Círculos de Estudio para un proceso de enseñanza aprendizaje más activo y participativo, en el nivel de bachillerato del Colegio Fiscal “Quince de Octubre” del Cantón Naranjal, Provincia del Guayas”.

4.2 Modalidad de estudios

En vista de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los docentes del nivel de bachillerato, y en consideración a una de las posiciones mayoritarias de los encuestados y a la experiencia como docente, en cuanto a la forma de recibir la capacitación y los horarios de preferencia, el curso se impartirá en la modalidad presencial con asistencia los días sábados en horario intensivo de 6 horas iniciando en jornada matutina.

4.3 Objetivos

Objetivo General

Aportar al desempeño docente, a través del diseño e implementación del curso de capacitación, “Los círculos de estudio para un proceso de enseñanza aprendizaje más activo y participativo”, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, en el Colegio Fiscal Quince de octubre del Cantón Naranjal, durante el presente periodo lectivo.

Objetivos específicos

Concienciar a los docentes de la institución acerca de la importancia y trascendencia de los Círculos de Estudio en la enseñanza actual en nuestro país.

Definir una estructura organizativa y participativa donde intervengan todos los docentes del bachillerato de manera activa en el tiempo y el espacio establecidos en la actual sistema de educación en el Ecuador.

Establecer las reglas de funcionamiento para el desarrollo de las actividades durante el tiempo de duración el curso.

Estructurar la propuesta a través de actividades dinámicas y participativas concretas y factibles de realizarla.

Monitorear las actividades a desarrollarse desde el inicio hasta el final del proceso, para vigilar el cumplimiento de todas sus etapas.

Evaluar los resultados del curso al finalizar la impartición del mismo, con lo que se determinará si el curso fue productivo o no, para los docentes de la institución y las falencias o dificultades que se presentaron en el desarrollo del curso.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Docentes de nivel formativo 3

Este nivel hace referencia a docentes con un nivel de experiencia superior a los cinco años, por lo que se transforma en el nivel apropiado considerando que según los datos obtenidos en la encuesta realizada, los años de servicio de los docentes superan en su totalidad los 6 años de servicio en el campo educativo, por lo que específicamente esta direccionada a los docentes, que en un número de 30 laboran en el nivel de bachillerato en la institución, pero además se incluirán otros docentes del nivel básico, que han solicitado voluntariamente su participación en el curso.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Entre los materiales de carácter tecnológico que deben poseer los docentes del Colegio Fiscal Quince de Octubre, para participar el curso de capacitación docente Círculos de Estudio constan:

Un computador con Power Point.

Una memoria USB

Internet

Impresora

4.5 Breve descripción del curso

La educación actual requiere de herramientas idóneas para la buena marcha de la actividad docente en el aula, de allí que la metodología y la didáctica se convierten en la llave maestra para abrir un abanico de posibilidades en la producción de aprendizajes eficaces, direccionados por el modelo pedagógico vigente en la actualidad. En el trabajo investigativo realizado previamente se detectaron varios problemas y necesidades de los docentes, de carácter pedagógico, gerencial y direccional. Por ello, la realización de esta propuesta responde, primeramente, a un diagnóstico inicial para evidenciar las necesidades de los docentes en la institución. Cuestionamientos como la formación profesional, experiencia

laboral, proyecciones de capacitación, la tarea educativa específica y el desarrollo de las actividades diarias en las aulas educativas.

Causa preocupación el nivel de desarrollo metodológico y estratégico aplicado por los docentes en las aulas educativas, ya que se asemejan considerablemente al fuertemente criticado modelo de educación tradicional que todavía se observa en algunos docentes, según lo expresado por los docentes en la encuesta realizada, por lo que considero un aporte importante al cuerpo docente que labora en el nivel de bachillerato, la presentación de la propuesta “Los Círculos de Estudio para un proceso de enseñanza aprendizaje más activo y participativo en el nivel de Bachillerato del Colegio Fiscal “Quince de Octubre” del cantón Naranjal, Provincia del Guayas”.

Como principios para fundamentar el estudio, se acude a fuentes teóricas claras y básicas como: las teorías del aprendizaje de la educación, que se aproximan a los avances de la ciencia psicopedagógica actual, cuyo debate y aplicación se sustenta en el modelo pedagógico constructivista. Así por ejemplo partimos con los aportes de David Ausubel (1963) que refiere al aprendizaje significativo; Jerome Bruner (1988), que ilustra el aprendizaje por descubrimiento; Tony Buzan (2004), que refiere al aprendizaje de esquemas mentales; Mario Carretero (2001), que enfoca su análisis sobre el Constructivismo y Educación, además aportes de Claudia Lucia Ordoñez (2012), quien hace un análisis sobre la educación para maestros en aras de cambiar las practicas pedagógicas.

El trabajo de investigación presenta además, un análisis de los métodos, técnicas y estrategias activas y participativas en los procesos de enseñanza y aprendizaje que guardan relación con el modelo pedagógico constructivista. Finalmente se presenta una propuesta metodológica a través de círculos de estudio, para facilitar espacios de diálogo en el aula, entre estudiante y maestro y así prevenir los desajustes emocionales en los estudiantes, en virtud de que la juventud se mueve en un mundo donde se nota claramente el acelerado avance y progreso de la ciencia y la tecnología, y que día a día se vuelve más compleja y cambiante, por lo que la tarea de enseñar se torna de mucha responsabilidad y compromiso para los docentes.

4.5.1 Contenidos del curso.

Objetivo 1

1. Presentación de la propuesta

1.1 Socialización de la propuesta

- 1.2 Técnicas de motivación persuasiva
- 1.3 Establecimiento de acuerdos y compromisos
- 1.4 Presentación de un video
- 1.5 Reflexiones

Objetivo 2

2. Recursos necesarios

- 2.1 Proveer los recursos humanos
- 2.2 Proveer los recursos materiales, didácticos y pedagógicos
- 2.3 Proveer los recursos financieros.
- 2.4 Presentación de un video
- 2.5 Reflexiones

Objetivo 3

3. Reglas de funcionamiento

- 3.1 Exposición sobre el funcionamiento de los círculos y nombramiento de coordinadores de grupo.
- 3.2 Distribución del material impreso a cerca de los métodos, técnicas y estrategias activistas y participativas, además del estudio de las teorías de aprendizaje de los psicólogos constructivistas.
- 3.3 Organización del tiempo para las actividades en casa, reuniones parciales y discusiones plenarias.
- 3.4 Presentación de un video
- 3.5 Reflexiones

Objetivo 4

4. Ejecución y desarrollo de los círculos de estudio

- 4.1 Actividad de Motivación e integración

- 4.2 Participación individual
- 4.3 Informe de los grupos
- 4.4 Plenaria del fin del parcial
- 4.5 Presentación de un video
- 4.6 Reflexiones

Objetivo 5

5. Monitoreo de las actividades

- 5.1 Registro de novedades individuales dentro de las reuniones grupales
- 5.2 Registro de las novedades de reuniones grupales mensuales
- 5.3 Registro de las novedades, progresos y dificultades en las plenarios
- 5.4 Presentación de un Video
- 5.5 Reflexiones

Objetivo 6

6. Evaluación de los avances de las actividades

- 6.1 Autoevaluación del desarrollo de los círculos
- 6.2 Coevaluación a través de una lista de cotejo
- 6.3 Heteroevaluación mediante instrumentos elaborados y aplicados por los coordinadores de cada círculo de estudio
- 6.4 Presentación de un video
- 6.5 Reflexiones
- 6.6 Plenaria: aspectos positivos y negativos en el diseño, planificación e impartición del curso.

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

Aprovechando los lazos de amistad y familiaridad el curso será dirigido y facilitado por el Mg. Fausto Tobías Quezada Quezada, experto en elaboración y generación de proyectos

educativos. El facilitador es oriundo de la ciudad de Cuenca, su dirección domiciliar es Pío Bravo 13-33 y Juan Montalvo. El mencionado profesional tiene una amplia trayectoria profesional y de liderazgo, que data desde cargos educativos como docente escolar, docente y rector de Educación Media, Coordinador de los cursos de capacitación proporcionados por el Ministerio de Educación, Supervisor Educativo, entre otros. Su formación profesional más alta es la de Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior otorgado por la Universidad Técnica de Ambato, el 12 de marzo del 2009.

4.5.3 Metodología.

Un aspecto casi generalizado se da en la mayoría de instituciones educativas, los docentes tenemos un criterio individualista de trabajar, en forma aislada y solitaria, cada uno en una sala de clase, en el mejor de los casos los docentes se reúnen para planificar en común, conversar sobre algún tema de actualidad y nada más. Pero en tiempos actuales, o mejor expresado, en la educación actual es evidente y necesaria la colaboración mutua entre compañeros docentes para promover vivencias educativas, experiencias, encuentros, intercambios, etc., a fin de que exista colaboración entre los docentes y administrativos, para propiciar la creación de una verdadera comunidad educativa. Considero que, sin la búsqueda de soluciones creativas a los problemas pedagógicos que enfrentan los docentes día a día en las aulas, sin la ayuda de los compañeros, difícilmente podemos llegar a mejorar la oferta educativa que ofrecemos a nuestros estudiantes.

Bajo este análisis, surge el planteamiento de esta metodológica para lograr una enseñanza aprendizaje, activos y participativos en el Colegio Fiscal Quince de Octubre. La propuesta busca el mejoramiento docente con el manejo de métodos, técnicas y estrategias activas y participativas en el proceso educativo a través de la implementación de son los Círculos de estudio. Considero que es factible realizarlo, ya que se cuenta con el apoyo de las autoridades de la institución, y la evidente predisposición de los docentes de bachillerato y más docentes que se expresan deseosos de participar en el curso, y conformar los círculos de estudio, y es a ellos, a quienes se pretende recordarles las teorías y la metodología que proponen los psicopedagogos constructivistas de la actualidad como: Ausubel, Bruner, Bazán, Carretero, quienes aportan sustancialmente al desarrollo del modelo educativo constructivista vigente en el Ecuador y que encaminan a lograr desempeños auténticos, en aras de alcanzar una vida armónica y responsable en el mundo actual. a través de la aplicación de renovadas, técnicas y estrategias que engloban las teorías descritas y que permitan dinamizar el desarrollo del proceso educativo, acorde a las necesidades de la sociedad en que vivimos.

Los Círculos de Estudio son expresiones de una metodología que incluye un conjunto de técnicas, procedimientos, formas de trabajo planificadas y coordinadas, donde los profesores, organizados en grupos, fomentan la creatividad y liderazgo, convirtiéndose en verdaderos y principales orientadores de dicho proceso. Por lo que el papel principal del docente pasa a ser entonces la de un facilitador, animador, orientador y guía en el desarrollo de las actividades educativas; puede interactuar, además, de los estudiantes, con los padres de familia y otros miembros ajenos a la actividad educativa pero que influyen directa o indirectamente en el desarrollo social, político, cultural de la comunidad.

En el campo educativo dentro del ejercicio docente diario, se puede considerar que sin la búsqueda de soluciones creativas a los problemas pedagógicos, sin la ayuda y cooperación de los compañeros, difícilmente se puede llegar a mejorar la educación que se ofrece a los estudiantes, por tanto se trata de aplicar una metodología activa y participativa que destierre la educación individualista por ejemplo, en donde los docentes a la hora de impartir su clase, se convierten también en estudiantes y así aprender juntos de manera armónica y dentro de un marco de cordialidad y confianza mutua entre los actores del proceso de enseñanza aprendizaje.

Está técnica y científicamente demostrado que el mejoramiento de la actividad pedagógica del docente depende de muchos factores, pero principalmente de su preocupación y decisión por aprender, desaprender y volver a aprender, recurriendo a la flexibilidad y práctica democrática que proporcionan los Círculos de Estudio, donde los maestros desarrollarán la creatividad, la interacción entre compañeros, el crecimiento de la autoestima individual y de equipo en un clima de alta confianza y unidad de grupo.

Los círculos de estudio, se pueden conformar al interior de la institución educativa con grupos de docentes que se encuentren integrados en las Juntas de Profesores de Área, con el propósito de analizar, diagnosticar y definir los principales problemas pedagógicos, que inciden en la labor docente y que requieren ser solucionados mediante la búsqueda e introducción de nuevas formas de intervención. La motivación, al personal docente, para la realización de los Círculos de Estudio, puede ser llevada a cabo por agentes internos como los directivos de la institución o por agentes externos como: la Supervisión Educativa, técnicos docentes y otros agentes del sistema educativo.

Algunas de las técnicas empleadas en el desarrollo y exposición del curso de capacitación docente son: Las preguntas, la discusión activa, los subgrupos de discusión, la lectura, la conferencia, la excursión, los juegos, etc. Considero importante exponer detalladamente

algunas de las técnicas utilizadas, las que considero las más importantes para el desarrollo del curso:

Las preguntas

¿Cómo utilizar preguntas?

Las preguntas pueden servir para:

Implicar a todos los miembros del grupo en la discusión.

Hacer participar los miembros más tímidos.

Saber cuál es el nivel de conocimiento de los distintos miembros del grupo.

Estimular la discusión.

Llamar la atención de una persona que está en las nubes o hacer callar participantes que hablan entre sí.

Impedir que uno de los miembros domine la discusión.

Poner de relieve una serie de opiniones distintas.

Subrayar un aspecto importante del tema.

Determinar si los miembros del grupo han asimilado la materia.

En definitiva la técnica de preguntar ayuda al docente a encaminar el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo esta una de las herramientas idóneas para alcanzar las destrezas que son el propósito de la educación actual.

Los tipos de preguntas

La pregunta general, es una pregunta que va dirigida al grupo para impulsarlo reflexionar sobre una cuestión. Dado que la pregunta no va dirigida a una sola persona, todos los miembros del grupo tienen que buscar una respuesta. Ello evita molestar a un miembro al hacerle una pregunta a la que no sabe responder. Hay que dejar un poco de tiempo para la reflexión, y estar dispuesto a volver a formular la pregunta si no han entendido. Las preguntas deben ser claras. Puede serle útil preparar de antemano una serie de preguntas.

Si alguien nos explica un problema y nos da en seguida la respuesta, solemos pensar que la respuesta era evidente. En cambio, si uno hace durar el suspenso mientras cada uno intenta encontrar una respuesta, apreciarán mejor la dificultad. En este caso el docente debe aplicar

respuestas contradictorias con el afán de desestabilizar las respuestas propuestas y así impulsar un razonamiento más profundo por parte de los estudiantes.

La pregunta directa, dirigida a un miembro del grupo. Esta técnica es muy útil en ciertas circunstancias, por ejemplo una pregunta dirigida a un miembro tímido del grupo puede implicarle en la discusión (vale la pena notar, sin embargo, que el líder debe estar seguro que la persona podrá responder). También es útil para hacer callar una persona que domina la discusión, preguntando a otros miembros lo que ellos opinan. Pero, con el uso de la pregunta directa, hay que evitar de molestar un miembro del grupo al obligarle a decir algo aun si no quería intervenir.

La pregunta en forma de cuestionario

Se pueden proponer varias respuestas, y preguntar a todos los miembros, cuál es, en su opinión, la respuesta correcta. Si no saben la respuesta, hay que incitarles a conjeturar. Esta técnica es particularmente útil para poner de relieve las suposiciones falsas que hacemos acerca de ciertas cosas.

La pregunta abierta

Puede suscitar una amplia gama de respuestas. Suele introducirse con las

Preguntas “¿Quién?”, “¿Cómo?”, “¿Cuándo?”, “¿Qué?”, “¿Dónde?”, “¿Por qué?”, etc.

La pregunta precisa

Cuando se quiere obtener datos, o alguna información precisa sobre un tema u objeto de estudio.

La pregunta inversa

Se puede utilizar cuando un miembro del grupo plantea una pregunta específica al líder. Esto mantiene el dinamismo dentro del grupo y fomenta el establecimiento de la comunicación entre los distintos miembros del grupo, y no solo entre el líder y los miembros del grupo.

La discusión activa

En una discusión de grupo, todos los participantes juegan un papel activo en examinar un tema, y descubren juntos las soluciones a los problemas.

Las buenas discusiones no son fortuitas. El líder debe conocer el tema y el objetivo de la discusión. Debe controlar la discusión sin dominarla.

Dar una breve introducción al tema, para abrir el camino a la discusión. Una buena introducción es importante para permitir al grupo entender claramente el tema. La introducción debe llamar la atención y despertar la curiosidad de los participantes.

Esbozar los objetivos de la discusión desde el principio. Puede resultarle útil preparar un esbozo de la discusión de forma que le permita desarrollar su tema fase por fase.

El líder debiera tomar notas durante el debate, para poder resumir el final. Lo mejor sería resumir los puntos clave en una pizarra para ayudar a crear continuidad en el debate.

Tener preparadas una serie de preguntas para animar la discusión de forma que las respuestas de los participantes lleven a la conclusión ya prevista en el esquema de la discusión.

Una reacción positiva por parte del líder a los comentarios del grupo (sobre todo de los miembros más tímidos) incitará a todos los miembros a participar en la discusión.

Procurar incluir a todos los miembros en la discusión, pero tampoco hay que preocuparse si no todos participan. Recuerde que no se puede obligar a la gente a participar.

Resumir los distintos puntos en el curso del debate no es necesario esperar hasta el final para vincular los distintos puntos clave. Concentrarse sobre el tema de la discusión. Se puede desviar si los puntos son de relevancia, pero siempre hay que volver al tema.

Evitar que los argumentos degeneren en conflicto. En este caso, el líder debe intervenir para resumir la diferencia de opinión, y luego proseguir con la discusión.

En la medida de lo posible, utilizar ejemplos basados en su propia experiencia o en la experiencia de los miembros del grupo.

Al término de la discusión, el líder, con auxilio de sus notas, debe hacer un resumen de la discusión.

Estas propuestas son utilizadas constantemente en el desarrollo de la exposición del curso, con lo que los participantes tienen la oportunidad de discernir y expresar sus criterios en ese mismo instante y así aportar a la formación de conceptos analizados y empleados en el debate.

4.5.4 Evaluación.

Siendo la evaluación la etapa más importante de todo trabajo investigativo, debido a que permite, verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos, podemos definirla como un

proceso integral, sistemático, gradual, continuo y permanente que valora cualitativa y cuantitativamente, se procede a evaluar de acuerdo a los agentes de evaluación conocidos.

Una vez desarrollado los Círculos de Estudio en todas sus etapas, se espera que los docentes del Colegio apliquen conscientemente metodologías más activas y participativas, sobre la base de auto motivación y compromisos puntuales. La metodología utilizada para ejecutar la evaluación consistirá en una Autoevaluación de los participantes, de igual forma se realizará una coevaluación a través de una lista de cotejos entre los participantes y finalmente una heteroevaluación que realizarán las autoridades en las reuniones con los docentes.

4.6 Duración del curso

El curso de capacitación docente “Círculos de Estudio para un proceso de enseñanza aprendizaje más activo y participativo” tendrá una duración de sesenta horas con asistencia presencial todos los sábados, divididas en un tiempo determinado para cada una de las actividades establecidas en el siguiente punto del trabajo.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES/MES	Noviembre 013				Diciembre 013				Enero 014	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
CONTENIDOS										
Objetivo 1										
1. Presentación de la propuesta										
1.1 Socialización de la propuesta	X									
1.2 Técnicas de motivación persuasiva	X									
1.3 Establecimiento de acuerdos y compromisos	X									
1.4 Presentación de un video	X									
1.5 Reflexiones	X									
Objetivo 2										
2. Recursos necesarios										
2.1 proveer los recursos humanos		X								
2.2 Proveer los recursos materiales, didácticos y pedagógicos		X								
2.3 Proveer los recursos financieros		X								
2.4 Presentación de un video		X								
2.5 Reflexiones		X								
Objetivo 3										
3. Reglas de funcionamiento										

3.1 Exposición sobre el funcionamiento de los círculos y nombramiento de coordinadores			X							
3.2 Distribución del material impreso a cerca de los métodos, técnicas y estrategias			X							
3.3 Organización del tiempo para las actividades en casa, reuniones parciales y plenarias			X							
3.4 Presentación de un video			X							
3.5 Reflexiones			X							
Objetivo 4										
4. Ejecución y desarrollo de los círculos de estudio										
4.1 Actividad de Motivación e integración				X						
4.2 Participación individual				X						
4.3 Informe de los grupos				X	X					
4.4 Plenaria del fin del parcial					X					
4.5 Presentación de un video					X					
4.6 Reflexiones					X					
Objetivo 5										
5. Monitoreo de las actividades										
5.1 Registro de novedades individuales dentro de las reuniones grupales						X				
5.2 Registro de las novedades de reuniones grupales mensuales						X				
5.3 Registro de las novedades, progresos y dificultades en las plenarias						X				
5.4 Presentación de un video						X				
5.5 Reflexiones						X				

Objetivo 6											
6. Evaluación de los avances de las actividades											
6.1 Autoevaluación del desarrollo de los círculos							X				
6.2 Coevaluación a través de una lista de cotejo							X				
6.3 Heteroevaluación mediante instrumentos aplicados por el tutor							X	X			
6.4 Presentación de un video								X			
6.5 Reflexiones								X			
6.6 Presentación y revisión de carpeta con trabajos individuales y grupales									X		
6.7 Plenaria aspectos positivos y negativos del curso, retroalimentación									X		
6.8 Entrega de certificados, clausura del curso, refrigerio											X

4.8 Costos del curso

Recursos:

Humanos: autor de la propuesta, autoridades del Colegio Fiscal Quince de Octubre, facilitador de la propuesta, colectora, secretaria y docentes.

Materiales: Impresos, computador, internet, CD, memorias flash, material auxiliar de oficina, teléfonos convencionales, celulares, sala de reuniones, refrigerios y otros no previstos.

Presupuesto de ingresos

FUENTE DE INGRESO	APORTE (\$)
Investigador	1200,00
Participantes del curso	500,00
Donante	300,00
Colegio	350,00
TOTAL	2 350,00

Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Presupuesto de gastos

OBJETIVO	COSTOS (\$)
Objetivo 1	150,00
Objetivo 2	1 200,00
Objetivo 3	300,00
Objetivo 4	50,00
Objetivo 5	350,00
Objetivo 6	300,00
TOTAL	2 350,00

Elaborado por: Lic. Walter Quezada

Es importante informar que los costos generados, incluyen rubros como, pago al tutor, materiales didácticos, certificados, refrigerio, etc.

4.9 Certificación

Para obtener la certificación del curso los docentes asistentes deben alcanzar como mínimo el 70% de la calificación en promedio de todas las evaluaciones y tareas realizadas durante el desarrollo del curso.

Al ser un curso de corta duración, los docentes para aprobar la capacitación deberán asistir al menos al 90% de las clases presenciales en los horarios establecidos, caso contrario reprobarán el curso.

4.10 Bibliografía

Ausubel David; Novak, J. y Hanesia, H. (1983). Psicología de la Educación. Músico: Editorial Trillas Músico.

Bruner, Jerome, (1988). Desarrollo Cognitivo y Educación. Barcelona: Editorial Morata Espada. 1998.

Buzan, Tony (2004). Como crear mapas mentales. Primera edición. Barcelona – España.

Federación internacional de trabajadores de textil, Organización Regional Interamericana, manual para líderes de círculos de estudios. (Bajado de internet, URL: www.circulosdestudio.pbworks.com/f/circulos_de_estudio.pdf)

Feuerstein Rubén, (1993). La teoría de la modificabilidad de estructural cognitiva: un modelo de evaluación y entrenamiento de los procesos de la inteligencia. Intervención psicopedagógica. Madrid. Pirámide. 1993.

Jaramillo F, (2013). Guía Didáctica, Proyecto de Investigación II, Ediloja, Loja-Ecuador.

Morales Burgos, P. L. (2011). Propuesta metodológica para un proceso de enseñanza aprendizaje más activo y participativo en el Colegio Nacional Mixto" Aida Gallegos Moncayo".

Mortis S, Rosas R, Chairez E, (2012). Diseño de cursos de capacitación, Instituto tecnológico de Sonora.

Vigotsky Lev, (1934). Primera Edición. Psicología Evolutiva. pp. 240-250. Madrid: Editorial Akal Espada.

4.11 Anexos

Anexo 1. Plan de trabajo mensual

Colegio: _____ Líder del círculo de estudio: _____ Mes: _____

Nº	Fecha de reunión	Hora	Lugar	Temas de discusión	Asistencia solicitada al coordinador
1					
2					
3					
4					
5					

Nota: cada líder de círculo deberá llenar dos ejemplares, uno para la institución y el restante para su archivo, el mismo que debe ser entregado a la institución con varios días de anticipación antes de iniciar el mes.

Anexo 2. Plan de trabajo de fin del parcial

Colegio: _____ **Líder del círculo de estudio:** _____ **Mes:** _____

Nº	Nombre de los participantes	Género	Firma	Observación
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Nota: cada líder de círculo deberá llenar dos ejemplares, uno para la institución y el restante para su archivo, el mismo que debe ser entregado a la institución con varios días de anticipación antes de iniciar el mes.

Anexo 3. Informe mensual sobre actividades y finanzas

Colegio: _____ **Líder del círculo de estudio:** _____ **Mes:** _____

Número de reuniones previstas	Número de reuniones realizadas	Motivos por los que no se dio alguna reunión	Saldo + costo de objetivos	Rubros de inversión	Saldo restante

Nota: cada líder de círculo deberá llenar dos ejemplares, uno para la institución y el restante para su archivo, el mismo que debe ser entregado a la institución con varios días de anticipación antes de iniciar el mes.

CONCLUSIONES

Una vez analizados los datos obtenidos, puedo concluir manifestando que es evidente la falta de formación de alto nivel en la población docente investigada en el Colegio Fiscal Quince de Octubre.

La gran mayoría de docentes encuestados, tienen a la licenciatura como su formación profesional de más alto nivel académico, siendo necesario adoptar planes o medidas que complementen la formación de los docentes.

Se refleja un gran interés por parte de los docentes encuestados en seguir programas de formación para obtener un título de cuarto nivel, mejorando así, su formación profesional.

Los resultados muestran en un alto porcentaje, el interés por parte de los docentes de bachillerato en recibir la formación de maestría en el campo educativo.

Las principales causas para no haber obtenido una formación académica más elevada, o sea de cuarto nivel, son la falta de tiempo con el 40,43 % y los altos costos de los mismos con el 21,28 % de los docentes encuestados.

RECOMENDACIONES

En vista de que uno de los obstáculos para la formación de los docentes es la falta de tiempo, es imperioso recomendar a que continúen su formación profesional a través de la modalidad de estudios a distancia de la UTPL, o cualquier otra institución que ofrezca esta modalidad para formación académica de cuarto nivel.

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, exige los más altos niveles de calidad educativa, por lo que es importante recomendar a los docentes del plantel investigado y a los docentes en general, a que opten por seguir la formación de cuarto nivel, ya sea maestría o alguna otra especialización, para que así nuestra educación ecuatoriana alcance los más altos estándares de calidad educativa.

Debido a la falta de profesionales de cuarto nivel en la institución investigada, y en vista del notable interés de los docentes por seguir la formación de maestría, creo pertinente recomendar al cuerpo directivo de la institución, a que apoyen aún más, toda iniciativa de mejoramiento profesional de sus docente, esto mejorará el rendimiento académico de los estudiantes, y por ende, con ello la institución ganará solidez y prestigio en el ámbito educativo a nivel nacional.

En virtud de que un gran número de docentes afirman que en la institución no existen proyectos educativos y de formación profesional, cabe recomendar a las autoridades del Colegio, trabajar más en la elaboración de proyectos para estudiantes y docentes, esto será un aporte significativo para el crecimiento institucional.

Es conveniente recomendar a las autoridades del Colegio Fiscal Quince de Octubre gestionar la realización de un curso de formación para los docentes en general, con el objetivo de que puedan involucrarse todos los docentes de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Antúnez, S. (2000). La acción directiva en las instituciones escolares. Análisis y propuestas, Barcelona: ICE-Horsori, colección Cuadernos de Educación 2000
- ✓ Bohm, W. (1982). "¿Es posible profesionalizar la actividad del maestro?". En: Educación, Vol. 26, Tubingen, Instituto de Colaboración Científica, pp. 14-23.
- ✓ Camargo Abello, Marina (2003). Realidades y necesidades formativas de los docentes de la educación básica, media y universitaria, Chía, Universidad de La Sabana, propuesta de investigación.
- ✓ Carretero, M, (2001). Constructivismo y educación. Buenos Aires, Grupo Editorial Aique.
- ✓ Corominas, Enric (2001): «Competencias genéricas en la formación universitaria», en Nº 325. Madrid, pp. 299-32
- ✓ Cox, R. (1993): Conceptos sobre aprendizaje, vida profesional y formación pedagógica en la enseñanza superior. En LÁZARO, L.M. (Ed.) Formación pedagógica del profesorado universitario y calidad de la educación. CIDE
- ✓ Díaz Barriga A., F. (2002). Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente en el bachillerato. Perfiles Educativos, Vol. XXIV, No. 9798. México: CESU.
- ✓ Díez Hochleitner, R. (1998). Aprender para el futuro: nuevo marco de la tarea docente. Madrid: Fundación Santillana. 36.
- ✓ Estándares de calidad educativa (2012)/Ministerio de Educación del Ecuador
- ✓ Estándares de desempeño profesional directivo/Ministerio de Educación, Quito, febrero de 2011.
- ✓ Estándares de desempeño profesional docente/Ministerio de Educación, Quito, febrero de 2011.
- ✓ Eurydice (2004). La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemáticas. Informe IV: El atractivo de la profesión en el siglo XXI. Brussels: Directorate-General for Education and Culture. Disponible en: http://www.eurydice.org/Doc_intermediaires/analysis/en/teachers_frameset_en.html.
- ✓ Garín Sallán, J. y Armengol Asparó, C. (2003). Estrategias de formación para el cambio organizacional. Barcelona: CISSPRAXIS
- ✓ González R, González V. (2007). Revista Iberoamericana de Educación, la Habana-Cuba.
- ✓ Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2006), Metodología de la investigación, McGraw-Hill Interamericana, México.

- ✓ International Commission on Education for the Twenty-first Century, & Delors, J. (1996). La Educación encierra un Tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Compendio. Santillana.
- ✓ Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, (2012), Guía Didáctica de Proyecto de Investigación I, Editorial UTPL, 2a Edición, Loja-Ecuador.
- ✓ Kaufman, R. (1988): Planificación de Sistemas Educativos. Ideas Básicas Concretas. México: Ed. Trillas, S.A.
- ✓ Llorens, Luis. (1995). Notas para la inauguración de la conferencia sobre excelencia educativa organizada por la Universidad Autónoma de Guadalajara, en: Memorias sobre Excelencia Educativa. Universidad Autónoma de Guadalajara. Abril de 1995. 7-10.
- ✓ López, J. (2005). Planificar la Formación con Calidad, cisspraxis. S. A. Madrid
- ✓ Marqués, P. (2000). Los docentes hoy: funciones, roles, competencias necesarias en TIC, formación.
- ✓ Martínez Mediano, C. (2007). Evaluación de Programas Educativos. Investigación evaluativa. Modelos de evaluación de programas. (2° reimpresión) Madrid: Cuadernos UNED.
- ✓ Maura, V. G., & Tirados, R. M. G. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana de educación, (47), 185-210.
- ✓ McMillán, James, Schumacher Sally, (2010), Investigación Educativa, Editorial Pearson, 5a Edición. México.
- ✓ Morán Francisco: Metodología de la Investigación (2002) Editorial: Departamento de Publicaciones Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- ✓ Morales Burgos, P. L. (2011). Propuesta metodológica para un proceso de enseñanza aprendizaje más activo y participativo en el Colegio Nacional Mixto" Aida Gallegos Moncayo".
- ✓ Mortis S, Rosas R, Chairez E. (2012), Diseño de cursos de capacitación, Instituto tecnológico de Sonora.
- ✓ Münch Lourdes (2011), Liderazgo y dirección. El liderazgo del siglo XXI, Editorial Trillas, México.
- ✓ Münch Lourdes y otros (2012), Administración de instituciones educativas, Editorial Trillas, México.
- ✓ Münch Lourdes, Ángeles Ernesto, (2011), Métodos y Técnicas de Investigación, Editorial Trillas, 4a Edición, México.
- ✓ Núñez N, Palacios P, Rev. Iberoamericana de Educación.[Internet], 2003 - rieoei.org

- ✓ Oliver T, Miquel F. (2002), Análisis de Necesidades Formativas del profesorado ante el fracaso escolar, Universitat de les Illes Balears.
- ✓ Oliver, M.F. (2002), innovación educativa nº 12, Análisis de las necesidades de formación del profesorado de educación primaria de la Illes Balears. Diseño y desarrollo de una investigación, pp. 265-274, Universitat de les Illes Balears.
- ✓ Ordóñez, C. L. (2012). Educación para el bilingüismo y aprendizaje de maestros: comprensión del desempeño auténtico en la acción de cambiar prácticas pedagógicas. Folios, (36), 3-22.
- ✓ Ornelas, Carlos. El perfil del maestro del siglo XXI. Notas para una investigación. Simposio internacional: Educación para el siglo XXI. México. www.secyd-dgo.gob.mx/simposium/ponencias/tema04.txt. 1997
- ✓ Ortiz Ocaña, A. L. (2005). Liderazgo pedagógico: El arte de ser un maestro exitoso. Centro de estudios Pedagógico y Didáctico. Barranquilla. Colombia.
- ✓ Pacheco O, Teoría y Práctica de Proyectos Educativos (2002) Editorial Paesca, Ecuador Segunda Edición.
- ✓ Pérez Campanero MP. Cómo detectar las necesidades de intervención socio-educativas. Madrid: Narcea; 2000
- ✓ Poggi, M. (2008). Evaluación educativa. Sobres sentidos y prácticos. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa,1(1). Disponible en http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num1/art2_htm.html (Consultado el 25 de abril de 2009)
- ✓ Portilla, A, (2002), La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. Universidad Autónoma de Barcelona
- ✓ Proyecto Tuning América Latina (2007): «Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina», en el Informe final Proyecto Tuning-América Latina. 2004-2007. Publicaciones Universidad de Deusto.
- ✓ Registro Oficial N° 417. (31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.
- ✓ Richard D. Semprún - Perich, Johanna C. Fuenmayor-Romero, Un genuino estilo de liderazgo educativo: ¿Una realidad o una ficción institucional?, Laurus, Vol. 13, núm. 213, 2007, pp.350-380, Venezuela. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102318>>
- ✓ Roald Hoffmann y Sandra Y. McGuire, "Teaching and Learning Strategies That Work," Letters, Science 325: 1203-1204, 4 September 2009.

- ✓ Sánchez Núñez, José Antonio (2004) Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia universitaria. Tesis Doctoral. URL Oficial: <http://eprints.ucm.es/tesis/edu/ucm-t25447.pdf>
- ✓ Schlemenson, Aldo (1998). Análisis Organizacional y empresa unipersonal: Crisis y conflicto. Buenos Aires: Edic. Machi
- ✓ Shell L. R. "Management of Professionals", 2da Ed. Cincinnati (USA): Marcel Dekker, Inc., 2002, Chap. 9, Leading Professional.
- ✓ Suplemento LOEI N° 754. (2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.
- ✓ Torres, R.M. 2005. "Educación en la sociedad de la información". Glosario Intercultural "Desafíos de palabras en la sociedad de la información". FUNREDES (Rep. Dominicana), CMIC (Canadá) y VECAM(Francia) <http://www.vecam.org/edm/>
- ✓ Tunnerman, Carlos. La educación en el horizonte del siglo XXI. Iresalc-UNESCO. Caracas. 2001.
- ✓ Witkin, B.R. (1984): Assessing Needs in Educational and Social Programs. Londres, Jossey-Bass Publ.
- ✓ Yépez E, (2002). Manual de tesis de grado en maestría y tesis doctoral, Universidad de Guayaquil.

ANEXOS

ANEXO 1. Solicitud personal dirigida al colegio para la realización de la encuesta docente.

Naranjal, 11 de diciembre del 2012

Sra. Lic.

Francisca Eugenia Castillo Valencia

RECTORA DEL COLEGIO FISCAL QUINCE DE OCTUBRE

En su despacho

De mi consideración:

Yo, LIC. WALTER RICARDO QUEZADA QUEZADA, portador de la cedula de ciudadanía N° 0703165480, estudiante del Postgrado "Gerencia y Liderazgo Educacional", de la Universidad Técnica Particular de Loja, me dirijo a Ud. para expresarle un fraterno y cordial saludo, deseándole éxitos en sus funciones administrativas, al frente de tan prestigiosa institución educativa.

La presente además, tiene como finalidad solicitarle de la manera más comedida, me autorice la realización del Proyecto de Grado I, cuyo tema de investigación es "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador, periodo 2012 - 2013". El mismo que comienza con la realización de un cuestionario, el cual contiene toda la información requerida para dicho Proyecto de Investigación, para lo cual de antemano solicito la colaboración de todo el personal docente que labora en el nivel de bachillerato de la institución que muy acertadamente Ud. dirige. Para constancia de la veracidad de lo expuesto adjunto el documento de solicitud emitido por el Departamento de Coordinación de la maestría de la UTPL.

Por la favorable acogida que se digne dar a la presente petición, anticipo mis más sinceros sentimientos de gratitud y estima.

Atentamente



Lic. Walter Ricardo Quezada Quezada

*Recibido el 11/12/2012
Fdo. Eugenia Castillo Valencia*



ANEXO 2. Solicitud de la universidad dirigida al colegio

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA

Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



ANEXO 3. Aprobación de la solicitud por parte del rectorado del colegio



**República del Ecuador
Ministerio de Educación
Colegio Fiscal Mixto “QUINCE DE OCTUBRE”
NARANJAL – ECUADOR
SUCRE S/N.TELF. 2750311**

*Oficio No. 055/CFQO
Naranjal, Diciembre 20 del 2012*

Lcdo.

WALTER QUEZADA QUEZADA

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

Ciudad.-

De mis consideraciones:

En mi poder su atento escrito de fecha Diciembre 11 del 2012, en el cual me solicita realizar el Proyecto de Grado I con el Tema “DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE FORMACION DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO”

Al respecto le comunico que ha sido aceptado favorablemente para que realice su proyecto, deseándole éxitos en su carrera Universitaria.

Atentamente,

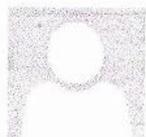
**COLEGIO FISCAL MIXTO
“QUINCE DE OCTUBRE”**

Eugenia Castro de Litardo
**Lic. Eugenia Castro de Litardo
RECTORA (E)**



ANEXO 4. Aprobación de la Universidad para realizar la encuesta en el colegio

Re: Datos para Proyecto Educativo de Walter Quezada Quezada



Correo utpl de Proyecto de grado walter 11/12/2

Para: Walter Quezada Quezada

Buenas Tardes

Walter

La información ha sido receptada, por lo que puede continuar con su proyecto de investigación, sin embargo le pido nos confirme algunos datos, usted esta registrado en el centro regional de El Oro pero la institución educativa en la que realizará su investigación esta ubicada en Guayas es correcta esta información o no.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 5. Cuestionario parte 1



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____													
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____							
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4				
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:													
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conserjería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____										5			
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L 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): _____														
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

Cuestionario parte 2

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

Questionario parte 3

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Questionario parte 4

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 6. Imágenes de la actividad investigativa

Imágenes de la realización del trabajo de investigación en el Colegio Fiscal Quince de Octubre del Cantón Naranjal



