



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 “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, de la provincia del Cañar, ciudad de Biblián, periodo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Vicuña Tello, Gabriela Rocío, Ing.

DIRECTOR: Andrade Martínez, Diego Valery, Dr. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO - AZOGUES

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctor.

Magíster.

Diego Valery Andrade Martínez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que mediante el presente trabajo de fin de maestría denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio ‘‘Dr. Camilo Gallegos Domínguez’’, de la provincia del Cañar, ciudad de Biblián, periodo 2012 - 2013” realizado por la profesional en formación: Vicuña Tello Gabriela Rocío; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba para la aprobación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f

Dr. Mgs. Diego Valery Andrade Martínez.

AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Vicuña Tello Gabriela Rocío, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, de la provincia del Cañar, ciudad de Biblián, período 2012 – 2013, de la titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo el Dr. Mgs. Diego Valery Andrade Martínez director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Gabriela Rocío Vicuña Tello

C.I: 030157193-1

DEDICATORIA

Este trabajo de fin de maestría lo dedico con todo mi amor a mis padres: Edison y Esthela, quienes con su ejemplo, su perseverancia y su dedicación me han brindado una educación en valores sólida, que seguramente me servirán para desempeñarme como una excelente profesional, y que han sido mi faro durante todos estos años de mi vida.

Ellos me han brindado su amor, su comprensión, y su apoyo incondicional durante todo este tiempo, y es necesario retribuirles con el estudio y los deseos de superación, con el más grande de los ideales de un padre, que es ver a su hijo con un título académico, como un buen profesional que se desenvuelve en el contexto que le gusta y que ha elegido para toda su vida, por la vocación que todos tenemos y que es el motor de nuestras vidas.

Por esto, todo el esfuerzo, el sacrificio y la constancia que me han venido motivando durante estos dos años hasta obtener este gran logro como es la obtención del título académico de: Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo se lo dedico a estos dos grandes seres, maravillosos, que son el mejor regalo que Dios y la Vida me pudieron dar.

Segura estoy que no les he defraudado, pues ustedes siempre confiaron en mí..

Con el cariño de siempre:

GABRIELA

AGRADECIMIENTO

“ La gratitud, es el más noble sentimiento que tiene el ser humano ”

Por esto quiero agradecer de una manera muy especial a todos los catedráticos que contribuyeron de una u otra manera a nuestra formación profesional, de manera especial al Dr. Mgs. Diego Valery Andrade Martínez, quien con su ética profesional y su calidad humana me ha estado acompañado durante esta ardua tarea investigativa, la misma que ha sido el último paso hasta culminar la meta propuesta.

A los Directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes gracias a la normativa de esta Alma Mater nos han enseñado que lo único que lleva a la gloria es la disciplina, la responsabilidad, la ética y el esfuerzo, que no se logran de manera sencilla, sino venciendo muchos obstáculos y que solamente es Grande, el que lo decide ser.

A todas y cada una de las personas que me apoyaron, que confiaron en mí, a mi familia y amigos, a los compañeros docentes del Colegio Santa Marianita de Borrero, de una manera especial al Señor Rector Licenciado Edison Morejón quien siempre nos brindo una mano amiga sin poner trabas en nuestra profesionalización, y además al personal docente del Colegio Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Biblián que colaboraron decididamente en la realización de este proyecto, previa autorización de su Rectora la Licenciada Ruth Sacoto.

Finalmente a mis compañeros de Maestría: Adrianita, Edy, Esthelita y Moniquita; que siempre nos estuvimos apoyando moralmente y profesionalmente.

A todos ustedes, que Dios les pague.

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA | ii |
| AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| INDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ABSTRACT:..... | x |
| INTRODUCCIÓN..... | xi |
| CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO | 1 |
| 1.1 Necesidades de formación | 2 |
| 1.1.1 Concepto..... | 2 |
| 1.1.2 Tipos de necesidades formativas..... | 3 |
| 1.1.3 Evaluación de necesidades formativas | 4 |
| 1.1.4 Necesidades formativas del docente | 5 |
| 1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo) | 6 |
| 1.2 Análisis de las necesidades de formación..... | 8 |
| 1.2.1 Análisis organizacional..... | 9 |
| 1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección..... | 9 |
| 1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo | 9 |
| 1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa | 11 |
| 1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos) | 12 |
| 1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación) | 14 |
| 1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal..... | 17 |
| 1.2.2 Análisis de la persona | 22 |
| 1.2.2.1 Formación profesional | 22 |
| 1.2.2.1.1 Formación inicial..... | 22 |
| 1.2.2.1.2 Formación profesional docente | 23 |
| 1.2.2.1.3 Formación técnica..... | 24 |
| 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 profesional de la educación | 25 |

| | | |
|---|--|----|
| 1.2.2.5 | Características de un buen docente..... | 26 |
| 1.2.2.6 | Profesionalización de la enseñanza..... | 29 |
| 1.2.2.7 | La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo | 30 |
| 1.2.3 | Análisis de la tarea educativa..... | 30 |
| 1.2.3.1 | La función del gestor educativo | 31 |
| 1.2.3.2 | La función del docente | 32 |
| 1.2.3.3 | La función del entorno familiar | 33 |
| 1.2.3.4 | La función del estudiante | 34 |
| 1.2.3.5 | Cómo enseñar y cómo aprende..... | 35 |
| 1.3 | Cursos de formación..... | 37 |
| 1.3.1 | Definición e importancia en la capacitación docente..... | 38 |
| 1.3.2 | Ventajas e inconvenientes..... | 39 |
| 1.3.4 | Importancia en la formación del profesional de la docencia | 41 |
| CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA | | 42 |
| 2.1 | Contexto..... | 43 |
| 2.2 | Participantes..... | 43 |
| 2.3 | Diseño y métodos de investigación..... | 46 |
| 2.3.1 | Diseño de investigación | 46 |
| 2.3.2 | Métodos de investigación | 47 |
| 2.4 | Técnicas e instrumentos de investigación..... | 49 |
| 2.4.1 | Técnicas de investigación..... | 49 |
| 2.4.2 | Instrumentos de investigación..... | 50 |
| 2.5 | Recursos | 51 |
| 2.5.1 | Talento Humano | 51 |
| 2.5.2 | Materiales | 51 |
| 2.5.3 | Económicos | 51 |
| 2.6 | Procedimiento..... | 52 |
| CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | | 54 |
| 3.1 | Necesidades formativas..... | 55 |
| 3.2 | Análisis de la formación | 59 |
| 3.2.1 | La persona en el contexto formativo | 59 |
| 3.2.3 | La organización y la formación | 65 |
| 3.2.4 | La tarea educativa | 69 |

| | |
|--|----|
| 3.2.5 Los cursos de formación..... | 72 |
| CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE..... | 83 |
| CONCLUSIONES..... | 94 |
| RECOMENDACIONES | 95 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 96 |
| ANEXOS..... | 98 |

RESUMEN

Se ha realizado un estudio investigativo cualitativo – cuantitativo en el Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” del Cantón Biblián en la Provincia del Cañar, a fin de diagnosticar cuales son las necesidades de formación de los docentes, y en base a ello, diseñar un curso de formación en el área de psicopedagogía, la misma que trabaja en los siguientes ámbitos: atención a la diversidad, orientación académica y profesional y acción tutorial; todos ellos utilizados como estrategias para adaptarse a las diferencias individuales de todos los estudiantes y así promover un desarrollo holístico y dirigir el accionar docente hacia una educación de calidad.

Para esto, los docentes del plantel educativo investigado, deben ejecutar una acción tutorial responsable que trate de resolver problemas educativos inminentes que están contextualizados en el sistema educativo, así: la formación de pandillas juveniles, el consumo de droga, tabaco y alcohol, bajo rendimiento escolar, hogares disfuncionales, escasa motivación en los jóvenes, entre otros.

Por esto, se ha diseñado un Curso de Formación Docente en Acción Tutorial como una herramienta útil para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

PALABRAS CLAVE:

Formación Docente

Psicopedagogía

Acción Tutorial

Abstract:

We performed a qualitative – quantitative research study in the "Dr. Camilo Gallegos Dominguez" school in Biblián city in the Cañar Province, in order to diagnose what are the training needs of teachers, and with this basis we have designed a training course in the field of psychology, working in the same the following areas: attention to diversity, academic and career counseling and tutorial, all of them used as strategies to adapt to individual differences of all students and thus promote a holistic development and direct the activities of teachers towards quality education.

For this, teachers researched campus must run a responsible tutorial action to try to resolve impending problems that are contextualized in the education system like: the formation of youth gangs, drug use, snuff and alcohol, low performance school, broken homes, poor motivation in young people, among others.

In this case, we have designed a Teacher Training Course in Tutorial Action, as a useful tool to improve the teaching – learning process.

KEYWORDS:

Psychology, Teacher Education, Teacher needs training, Tutorial Action.

INTRODUCCIÓN

La educación, se conoce como el proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar; la misma no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

A través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos.

Para generar el cambio educativo, es necesario que todas y todos los docentes se capaciten periódicamente, mediante cursos de formación y otras modalidades, las mismas que aportan al desarrollo personal y profesional.

Entendiendo a la formación profesional docente como una necesidad imperiosa e importante, es importante indicar que se han realizado estudios investigativos a nivel nacional e internacional como: estudios de caso en Chile, Nicaragua, Perú y República Dominicana que hace un análisis de la formación docente en Latinoamérica, elaborado por la Organización Internacional de la Educación, tesis doctorales como en la Universidad de Málaga y el organismo rector que quehacer educativo en el Ecuador, como lo es el MINEDUC (Ministerio de Educación) justifican el hecho de que, gracias al talento humano capacitado y actualizado de las instituciones educativas se logran cambios sustanciales en la perspectiva educativa, se obtiene un personal comprometido con el desarrollo institucional y con la docencia.

La formación profesional y actualización docente es importante en todos los niveles del Sistema Educativo Ecuatoriano, pero sobre manera debe estar presente en los docentes del Bachillerato de todos los planteles educativos, puesto que se requiere de personal técnico y humanamente capacitado para cumplir con el rol docente, siendo así un profesional especializado en la rama, que potencie los conocimientos y habilidades de sus estudiantes para crear productos y servicios y ponerlos a disposición de la población prestando un servicio de calidad.

Por este motivo, se ha creído conveniente realizar una investigación cualitativa y cuantitativa, con el tema: “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato”, la misma que ha sido realizada en el plantel educativo: “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” del cantón Biblián en la Provincia del Cañar, con la finalidad de conocer cuáles son las falencias y necesidades del personal docente, para en base a ello realizar una propuesta y posterior aplicación de un Curso de Formación Docente que coadyuve al desarrollo personal, profesional e institucional.

En la ejecución de la investigación se ha contado con el apoyo de las autoridades educativas institucionales, así como también de los docentes del bachillerato, lo que indica que existe el interés para desarrollar un curso de formación docente en el área de la psicología aplicada que es la que han hecho referencia, tomando en cuenta que en este plantel educativo es de vital importancia que los docentes conozcan y pongan en práctica acciones tutoriales que permitan conocer y justificar la diversidad en el aula, sean un soporte de desarrollo personal y laboral para los estudiantes, ayuden a superar las dificultades de aprendizaje individual, entre otros.

De esta manera se generará un valioso y significativo aporte en el desarrollo cognitivo, procedimental y actitudinal de los jóvenes.

Mediante esta investigación de importancia social, se pretende conseguir los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Objetivos Específicos:

- Analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012 – 2013.
- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Estos objetivos han logrado ser cumplidos en un porcentaje del 100%, puesto que se han diagnosticado y analizado las necesidades de formación docente en base a la aplicación de un cuestionario técnicamente elaborado por el personal del departamento de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, luego en la fundamentación teórica del trabajo investigativo se han citado importantes exponentes que hablan sobre las necesidades de formación y la educación actual, para finalmente diseñar un curso de capacitación profesional dirigido a los educadores del bachillerato del Colegio "Dr. Camilo Gallegos Domínguez" del Cantón Biblián, con el tema: "La orientación y acción tutorial docente como mecanismo de resolución de conflictos institucionales".

Al cumplir con la consecución de los objetivos propuestos se pretende generar un cambio de actitud de todos los docentes frente a su posición de educación personalizada, resolución de conflictos y mejoramiento en el rendimiento escolar de los estudiantes, especialmente en los docentes del bachillerato, mediante una acción tutorial responsable que permita brindar un asesoramiento educativo eficiente que promueva: valores personales, institucionales, seguimiento personal, orientación vocacional, apoyo psicológico y social, entre otras actividades; a fin de conocer las características personales del alumnado y propender hacia una educación personalizada y con sentido en la diversidad e inclusión, tan cual lo planea el nuevo modelo del sistema educativo ecuatoriano.

Por lo tanto, a sabiendas que la coordinación y vocación docente, es factor fundamental para el desarrollo institucional de los establecimientos educativos en todos sus niveles, el curso de capacitación de acción tutorial favorecerá a la organización interna del plantel, puesto que servirá para todos los docentes, los que han sido designados como tutores de curso, así como para los demás que servirán de soporte para la ejecución positiva de la orientación tutorial del plantel, la misma que trabaja coordinadamente con el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil institucional y el DOBE de la Dirección Distrital de Educación del Cañar.

De esta manera, y conociendo que el sistema de orientación tutorial está vigente en todos los establecimientos educativos y este plantel educativo si cuenta con tutores de curso, podría decirse que si es factible ejecutar un curso de capacitación de acción tutorial, el mismo que tiene un nivel de logro de 95% para el engrandecimiento y coordinación institucional.

Finalmente, como ya se ha expuesto en párrafos anteriores, y se muestra en todo el trabajo investigativo, la necesidad de formación y actualización profesional docente es imperante y debe responder al interés colectivo de toda la población estudiantil, ya que de estas acciones depende el éxito institucional. Por esto, todas las investigaciones de carácter social son importantes y buscan brindar la solución a un problema, entonces a través de este trabajo investigativo se ha detectado un problema y se propone una solución, a fin de mitigar los impactos negativos institucionales que son el resultado de factores endógenos y exógenos.

Por ello, todos los profesionales de la educación que quieran ser parte activa del cambio institucional en el proceso de enseñanza – aprendizaje, deben leer trabajos investigativos como éste, a fin de motivarse en buscar nuevos problemas y plantear soluciones para solventar necesidades y coadyuvar al desarrollo social de los pueblos, especialmente en el sector educativo, que tanto bien está haciendo al país, y es así que se invita al (la) respetable lector (a) a que realice un análisis exhaustivo del presente documento, a fin de realizar mejoras para próximos trabajos investigativos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

En la actualidad, de acuerdo a los requerimientos del Ministerio de Educación del Ecuador, así como para la política nacional gubernamental, es indispensable contar con un capital humano preparado que esté actualizado tanto en la normativa legal que rige el quehacer educativo así como también dentro de las ramas específicas en las que forman a los (as) niños (as) y adolescentes los docentes ecuatoriano.

Castillo (2013) al referirse a la capacitación y actualización docente, manifiesta que son técnicas necesarias de aplicar en todas las empresas o instituciones, con la finalidad de moldear a su capital humano, motivarlo, desarrollar su desempeño individual satisfactoriamente y lograr con ello un mejoramiento en la prestación de servicios o productos.

Pues es necesario manifestar que todo el cuerpo docente de un plantel educativo sin distinción de niveles debe estar capacitado y actualizado para aportar positivamente en la construcción del proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que de ellos también depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

El talento humano de los centros educativos necesita capacitarse constantemente para estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en aquellos donde se detecta más la necesidad de capacitación para hacer más productivo el proceso educativo.

En este contexto es indispensable cubrir con la necesidad de formación continua que requieren los docentes ecuatorianos, por esta razón Bello (1999) indica que: “la formación durante el ejercicio profesional, supone una necesidad cada vez mayor en la totalidad de los sistemas y plantea en el momento actual un reto importante para las autoridades educativas”.

Dentro del sistema de educación ecuatoriano, el hecho de que los docentes estén capacitados en una forma permanente no ayuda solamente a la superación personal, sino también dicha formación es requerida para el ascenso a escalafones superiores dentro de la

jerarquía profesional o se planifica para difundir entre el profesorado los planteamientos de las reformas e innovaciones emprendidas desde la administración.

Es por esto que todos los profesionales en la educación deben ver a la capacitación docente como una puerta abierta al desarrollo profesional, personal, socio – cultural y afectivo que permite interactuar en forma positiva y propositiva con las demás personas y con todos y cada uno de los agentes de la comunidad educativa.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, ya sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos.

En el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos, los mismos que se analizan a continuación.

Witkin (1979), distingue tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones en función del sector al que afecten, así:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado en relación al servicio que recibe (nivel educativo).
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas, que son las que afectan al profesorado en el ámbito de la educación.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que afectan al centro, al transporte, materiales didácticos y de aprendizaje, recursos económicos, etc.

Al igual que Witkin, también existen otros autores como Hewton u Olmedo que categorizan las necesidades de formación, más en este caso se centrará la atención en las necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas educativos; es decir en los docentes que son el objeto de estudio de este trabajo investigativo, puesto que dentro del ámbito educativo todos los agentes son importantes, pero se debe poner mayor énfasis en el docente ya que él es quien “moldea las mentes” de los educandos y es el responsable de su formación, así como también será un verdadero actor del cambio social al educar con amor, con conciencia, con respeto, justicia y libertad que genere en los

estudiantes un cambio de actitud y de ayuda a todos los seres humanos sin importar su raza o condición.

Los docentes de los planteles educativos, al capacitarse en planificación, gestión y desarrollo de programas y proyectos, coadyuvan al desarrollo institucional, puesto que generan ideas innovadoras, aportan con criterios técnicos y desarrollan un pensamiento crítico y reflexivo sobre la situación actual de la institución, para luego proyectarse al mejoramiento continuo.

Dentro del ámbito de planificación, los docentes pueden capacitarse en planificación macrocurricular y microcurricular, en diseño y gestión de proyectos para interactuar con todos los integrantes de la comunidad educativa, en distintos niveles, por ejemplo: métodos y didácticas de enseñanza – aprendizaje, planificación anual o por bloques, desarrollo del pensamiento crítico, relaciones humanas, inteligencia emocional, entre otros; para de esta manera colaborar con el engrandecimiento institucional, y la promoción del sentido de pertenencia que tanta falta hace en la actualidad en los centros educativos.

Así, la importancia de la capacitación y actualización profesional es fundamental en todos los niveles, para contribuir a la excelencia educativa del sistema ecuatoriano, tal cual es la política estatal vigente.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

La evaluación es considerada como una tarea de asignación de valor o mérito, pero de acuerdo al contexto, según Reyes (2000), “la evaluación de necesidades formativas es entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones a posteriori”, es decir permite proyectarse hacia el futuro tomando decisiones correctas en el presente.

Tomando como punto de análisis el concepto de evaluación de necesidades, se presentan los siguientes puntos:

- 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 remediativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

En relación con los distintos tipos de evaluación existentes, como cualquier otro proceso evaluador, el análisis de necesidades puede ser concebido como un proceso de carácter endógeno al sistema de referencia (evaluación interna) o bien como una tarea de génesis y de gestión exterior al sistema (evaluación externa), e incluso como un proceso de gestión mixta, con la colaboración de agentes externos y participantes internos.

Además, los participantes pueden valorar sus propias necesidades o situaciones-problema (autoevaluación) o, por el contrario, éstas pueden ser apreciadas por otra persona (heteroevaluación). Por otro lado, el análisis puede estar referido al ámbito individual o bien al grupal, colectivo o comunitario.

También la distinción entre evaluación cualitativa y cuantitativa puede aplicarse al caso de la evaluación de necesidades, en función de los instrumentos empleados en la recogida de información y, por tanto, en la naturaleza de los datos obtenidos y de las operaciones de análisis de los mismos.

La singularidad de la evaluación de necesidades formativas viene dada entre otros factores, por su habitual carácter de evaluación de orientación o de evaluación de regulación, frente a la denominada evaluación de certificación.

La evaluación de orientación es previa a la acción, la precede con la finalidad de adoptar decisiones anticipadas o de iniciar un proceso nuevo. La evaluación de regulación tiene como finalidad el seguimiento de un proceso para rectificar su rumbo si fuese preciso.

Por el contrario, la evaluación de certificación pretende valorar el cumplimiento de unos requisitos preestablecidos una vez que el proceso ha tenido lugar.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Es importante anotar que las necesidades formativas que poseen nuestros docentes ecuatorianos son diversas y apremiantes, las mismas que parten desde la normativa o del sistema hasta aquellas que nutren su personalidad.

Los nuevos enfoques curriculares de la reforma exigen un perfil del profesorado mucho más implicado en el desarrollo curricular, permitiendo que el docente sea un agente activo capaz de diagnosticar la situación de sus alumnos y alumnas en cada momento, planificar la actuación, aplicarla y evaluarla; reforzando el aspecto cognitivo, actitudinal y procedimental.

Además permite que los contenidos de las asignaturas sean analizados desde la realidad social y nacional, lo que coadyuva al desarrollo del pensamiento crítico de los (las) estudiantes facilitando así su desarrollo armonioso en la sociedad.

Estas tareas se conciben desde el ámbito del equipo docente; es decir, que el trabajo en equipo pasa a ser una necesidad ineludible en los centros. Estos requisitos configuran la necesidad de un modelo crítico de formación de profesores que ponga énfasis en capacidades del profesor que puedan ayudar a encontrar respuestas concretas a las situaciones que se vayan encontrando (Gimeno y Pérez 1985) citado por López (2000).

Para transformar los modelos normativos de formación en modelos regulativos, es necesario realizar cambios en diversos aspectos y ámbitos de la formación permanente. Resaltaremos algunos de ellos:

- Descentralización efectiva de los ámbitos de toma de decisiones.
- Incorporación de las aportaciones de la investigación y la teoría en los ámbitos de decisión de los planes de formación.
- Desburocratización de todas las fases de la planificación de la formación.
- Desarrollo de culturas colaborativas en los centros y en las zonas.
- Incremento de la participación de todo el profesorado en el proceso de formación (definición de objetivos, desarrollo y evaluación).
- Aumento del compromiso del profesorado en su desarrollo profesional.
- Aplicación de incentivos a la formación con criterios más amplios que los estrictamente cuantitativos.
- Profesionalización de los técnicos encargados el diagnóstico, planificación y evaluación de la formación.

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

Existen varios modelos de análisis de necesidades dentro de los que se encuentran:

Modelo de Rosset este gira en torno al análisis de necesidades de formación basado en situaciones desencadenantes y el tipo de información buscada es:

- Óptimos
- Reales
- Sentimientos
- Causas
- Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos

Modelo de Kaufman se basa en la identificación de necesidades de los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad y analiza la discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:

- Entradas
- Procesos
- Salidas
- Resultados finales
- Priorización de necesidades

Modelo de Cox: hace referencia a los elementos de la institución y al profesional encargado de resolver los problemas (los problemas percibidos por el profesional y por los implicados).

D'Hainaut (1979) citado por Reyes (2000) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. .

Modelo deductivo. Según García (1994) el punto de partida de este modelo son las metas propuestas para la educación; pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores

de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

Todos los métodos antes descritos son de suma importancia para la resolución de conflictos correspondientes a las necesidades de formación, aunque en el caso de la institución educativa investigada, de pronto el que mayor beneficio traiga consigo debido a la realidad social y contextual sea el método de Cox ya que parte de la identificación directa de las necesidades de formación de los docentes del Colegio “Camilo Gallegos Domínguez” para luego buscar una solución que beneficie a los docentes y a los implicados en el quehacer educativo.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

La identificación de las necesidades formativas hace referencia a un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos formativos que una persona o un colectivo predeterminado presenta en relación con el desarrollo adecuado de su actividad profesional.

La simple identificación de necesidades, entendida como proceso aséptico y sin carga axiológica, es en sí misma, una tarea imposible, ya que la calificación de un estado formativo real como carencial implica la existencia de un sistema de valores sobre el que se construye otro estado deseable o ideal.

Este hecho supera la mera identificación para situarse siempre, de manera tácita o explícita, en el plano de la valoración.

Las necesidades formativas dentro de la práctica profesional, tiene una importancia fundamental no sólo para los procesos de identificación de las necesidades, sino también para el diseño, desarrollo y evaluación de las acciones formativas orientadas a satisfacer las necesidades detectadas.

En base a las necesidades detectadas, se propone un plan de mejoras que promueva el fortalecimiento institucional, resolviendo aumentar y determinar la implicación hacia la investigación

1.2.1 Análisis organizacional

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

La realidad educativa es un fenómeno temporal y especial, es un proceso transcendental y a la vez un hecho concreto en el que confluyen diversos elementos estructurales, materiales y humanos (alumnos, padres de familia y docentes).

En la actualidad, el sistema educativo ecuatoriano adolece de varios aspectos, entre ellos: la desmotivación docente que se presenta con la fatiga y el cansancio al finalizar la jornada laboral diaria, la insuficiente partida presupuestaria en los planteles educativos para solventar las necesidades de infraestructura, recursos tecnológicos y de formación para docentes y estudiantes; lo que imposibilita el cumplimiento a cabalidad de la labor educativa en un ciento por ciento.

Todos estos factores influyen en la calidad de la enseñanza, pero cabe indicar que se vienen mejores días para la educación en el país, empezando con una normativa legal que está fundamentada en la igualdad de derechos, en la inclusión y en el cumplimiento de obligaciones, en el equipamiento técnico para las instituciones de educación inicial y básica, en la creación de nuevas oportunidades laborales para las personas que quieren cambiar el concepto de enseñanza, creando nuevos centros educativos hasta llegar a la formación continua de los docentes permitiendo así la actualización profesional y el desarrollo personal que nos encamina hacia la sociedad del conocimiento.

Dentro de esta óptica, y por lo tanto, el sistema educativo cumple con un papel preponderante en el desarrollo nacional. Pues cabe indicar que la educación y la formación que una persona adquiera se ha convertido en los principales ejes de identificación y promoción social.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Las metas organizacionales provienen del cumplimiento de la misión, visión, objetivos y políticas institucionales que se articulan en base a una jerarquía corporativa; es decir, el logro de las metas a bajos niveles permite el logro de metas de alto nivel, las mismas que provienen del liderazgo ejecutado positivamente a nivel gerencial.

Las metas del Desarrollo Organizacional pueden resumirse, de manera no exhaustiva, en los siguientes apartados:

- 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 proporciona el conocimiento y la competencia.
- Situar las responsabilidades de toma de decisiones y solución de problemas lo más cerca posible de las fuentes de información.
- Crear confianza entre personas y grupos de toda la organización.
- Hacer que la competencia sea más pertinente para las metas del trabajo y llevar al máximo los esfuerzos cooperativos.

Así, las metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo, apoyan el trabajo de todas las áreas que forman parte de la organización, y puedan constituirse en un ejemplo de colaboración y cooperación en toda la organización, comprender a los demás, generar y mantener un buen clima de trabajo (Vidal, 2004).

Las metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo deben responder con los objetivos propuestos dentro de la institución educativa a través de sus diferentes áreas, y hacen referencia al cumplimiento de actividades en un tiempo determinado; relacionándolo con el ámbito educativo, las metas organizacionales a corto y mediano plazo constarán dentro del cumplimiento de los POA (Plan Operativo Anual) y planificación microcurricular con un plazo de ejecución entre un año y tres aproximadamente, mientras que las metas organizacionales a largo plazo se ejecutarán con el PEI (Planificación Estratégica Institucional), planes de mejora y cumplimiento de la misión y visión institucional como parte de la filosofía organizacional, con un tiempo de ejecución de cinco años o más.

De esta manera, podría concluirse que la presencia de un objetivo en común o metas organizacionales, permiten el desarrollo y engrandecimiento institucional, el mismo que debe estar basado en el trabajo en equipo, relaciones humanas positivas basadas en el diálogo, el respeto, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos que permitan la convivencia armónica entre directivos, personal docente y de servicios, estudiantes y padres de familia, a fin de ofertar a la sociedad seres productivos a nivel profesional y personal que cuenten con una gama de conocimientos y valores que permitan interactuar positivamente con todos los agentes sociales.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Por recurso institucional se entiende un suministro o material, mediante el cual se obtiene un beneficio y está íntimamente relacionado con la competitividad y productividad de una organización, es decir a través de un uso eficiente de los recursos existentes en la institución educativa se logrará el cumplimiento de las metas organizacionales.

Son considerados como recursos institucionales los siguientes:

- Capital Humano: personal administrativo, docente y de servicios.
- Planta Física: estructura del lugar (construcción), ambiente geográfico, clima y características propias de cada región.
- Área Administrativa: documentación que debe llevar institución educativa referente al control y registros reglamentarios.

Todos estos tres componentes deben estar armónicamente relacionados para ofertar una educación de calidad y de calidez, permitiendo así educar para la vida según los cánones actuales de la educación.

Pues ya lo dijo Benito Juárez García, reconocido político mexicano de origen indígena, conocido como "Benemérito de las Américas" quien siempre levantó su voz en contra del régimen capitalista y a favor de la educación, del derecho a la libertad y a la paz, en la obra Decálogo Ideológico, citado por Cesáreo Calzada (2013): "Libre, y para mi sagrado, es el derecho de pensar... La educación es fundamental para la felicidad social; es el principio en el que descansan la libertad y el engrandecimiento de los pueblos".

Así, podría decirse que la única forma de desarrollar la mentalidad de las personas es a través de la educación, y con ello el engrandecimiento de los pueblos, pues la gente que se educa, piensa de una mejor manera, es creativo e innovador, soluciona conflictos a través del diálogo, valora la vida y se esfuerza por ser feliz.

En la actualidad hay que educar al estudiante para la vida, dispuesto a enfrentar los cambios sociales y tecnológicos, los retos de la nueva era, pero en la mayoría de establecimientos educativos del país se sigue optando por una educación conductista y consumista, sin dar la oportunidad de desarrollar su pensamiento crítico, reflexivo e innovador.

Qué razón tiene Benito Juárez cuando expresa: la educación es fundamental para la felicidad social, pues en ella radica la formación de los nuevos líderes y lideresas, los verdaderos agentes del cambio social, un cambio basado en la honestidad, en la diversidad de criterios y el respeto por el derecho ajeno.

Es hora entonces, de hacer un llamado hacia la reflexión, a los docentes de todos los niveles educativos del Sistema Nacional a cambiar la visión educativa del proceso de aprendizaje, de una visión caduca hacia una visión transformadora, e indicar que la educación está formada por un conjunto de saberes, ejes transversales, inteligencias múltiples y axiología en valores, que se debe valorar las diferencias y capacidades de cada uno de los estudiantes, y sobre todo recordar: que se educa con el ejemplo.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados de las instituciones educativas.

El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a un grupo de personas en base al ejemplo, hasta llegar a la consecución de una visión y misión compartidas, orientando el desempeño positivo dentro y fuera de la institución.

Según Munch (2011), “el líder es una persona que inspira confianza y respeto, que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento”.

Un líder se distingue porque sus colaboradores reconocen en él no solo la autoridad que emana de su puesto, sino la que deriva de sus conocimientos, experiencia, competencias y cualidades; de tal forma que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a los subordinados hacia el logro de las metas institucionales.

Las personas que son considerados como líderes educativos poseer las siguientes cualidades: amar a la educación, ser respetuoso, honesto, creativo, responsable, sincero, justo y leal con los principios y valores personales e institucionales, ser humilde, tener vocación de servicio y sentido de pertenencia en la institución educativa, a fin de velar por los intereses de los demás y los propios, tratando de buscar siempre el beneficio en común.

Entre los estilos de liderazgos según Munch (2011), están:

Tipos de liderazgo existentes se encuentran:

- El liderazgo autocrático, caracterizado por un alto interés por los resultados y una mínima preocupación por la gente. El directivo resuelve los conflictos imponiendo su opinión, o por medio de la represión, lo que origina descontentos no explícitos pero que en corto tiempo se manifiestan en baja productividad y escasa motivación.
- El liderazgo *country club* o paternalista, que hace un gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados. Por lo general, el directivo considera que proporcionar toda clase de prestaciones y sistemas de incentivos al personal será suficiente para motivarlos e incrementar continuamente la productividad.
- El estilo burócrata corresponde al dirigente que no se compromete con la institución educativa, y que solamente le interesa conservar su puesto de trabajo. Este directivo no tiene interés ni por la gente ni por los resultados, y permite que la gente trabaje como le convenga para eliminar problemas y evitar situaciones que causen controversia y desacuerdos. Obviamente el líder obtiene los índices de productividad más bajos de todos los estilos, ya que el personal se torna indiferente y poco productivo.
- El dirigente demócrata es conciliador, justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos de las prácticas culturales y busca mejoras, soluciona conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio. Este estilo promueve la productividad y la satisfacción de los empleados a nivel promedio, pero no logra el óptimo de los resultados porque al fundamentarse en la negociación, nunca se logra el compromiso total.
- El liderazgo transformador se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido por el gran interés por la gente. Los problemas y desacuerdos se estudian y se solucionan de manera abierta, lo que da por resultado una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución educativa. Se desarrollan equipos de trabajo, se fomenta la iniciativa a través de la participación en la toma de decisiones.

Este estilo propicia óptimas relaciones humanas, promueve una cultura organizacional en la que se trata al personal como adulto mediante la creación de un trabajo significativo que lo

compromete a lograr productivamente la misión y los objetivos de la institución, que inciden en la productividad y no solo en la mejora de la calidad de vida; de esta manera se satisfacen las necesidades organizacionales y las necesidades del personal de la institución.

Dentro de estos estilos de liderazgo, podría decirse que el más adecuado para ejecutar dentro de una institución educativa es el liderazgo transformador, que se basa en el trabajo en equipo, en la delegación de funciones, la participación activa de todos los miembros, la promoción cultural y el sentido de pertenencia organizacional y la generación de valores personales que hacen armónico el convivir institucional.

Para un liderazgo efectivo, debe además considerarse el tipo y tamaño de la institución educativa, la etapa de crecimiento por la que está atravesando, el clima o ambiente organizacional, la madurez del grupo y la experiencia del líder, para según eso adoptar actitudes de mejora continua, y así desarrollar conocimientos y habilidades suficientes para aplicar el liderazgo de acuerdo a las necesidades educativas.

Partiendo de esta premisa, se diría, que todos los profesionales inmersos en educación deberían fomentar un tipo de liderazgo servidor dentro de las instituciones educativas que ayude al desarrollo de las demás personas sin esperar nada a cambio, porque en educación es fundamental comprender que el hecho de formar a seres humanos no conlleva a una recompensa económica, sino a la satisfacción de una sonrisa del deber cumplido, brindando a la colectividad seres creativos, propositivos y constructivos con competencias específicas que coadyuven al engrandecimiento y fortalecimiento social.

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

En el período lectivo 2001-2002 funcionaron en el Ecuador 3.486 planteles o colegios de nivel medio (SINEC 2003) que ofertaron distintas modalidades y especializaciones de bachillerato y atendieron a 980.213 jóvenes, quienes representaron el 51% de la población comprendida entre 12 y 17 años.

La estructura básica organizacional y curricular que rige dicha oferta responde a la normativa vigente desde 1983. En efecto, la Ley de Educación tiene importancia en el contexto de debate actual sobre la descentralización del sistema educativo en el Ecuador.

El currículo y la pedagogía del bachillerato en el Ecuador que norma el sistema educativo establece dos subsistemas: el escolarizado y no escolarizado; dentro del subsistema escolarizado que es el punto de referencia, puede decirse que: el nivel de enseñanza del bachillerato (antes conocido con el nombre de ciclo diversificado) está constituido por tres años de duración con estudiantes entre los 14 y 18 años y con diversas especialidades.

Dentro de la modalidad de bachillerato en el país se presentan también dos modalidades muy bien conocidas por los ecuatorianos, así: el bachillerato técnico y el bachillerato productivo, este último a ser aplicado a posteriori, los mismos que tienen por objetivo formar a los estudiantes con competencias genéricas y específicas que permitan insertar al educando en el ámbito laboral a fin de formar parte del sector productivo del Ecuador.

Estas ofertas de educación técnica, al igual que el bachillerato general unificado y el internacional promueven oportunidades de desarrollo cognitivo y social para los estudiantes que optan por una carrera de formación secundaria, aunque las oportunidades de desarrollo en el país no son equitativas para todos los jóvenes, pues varían de la posición socio – económica de sus familias, los docentes aquí juegan un papel fundamental en el desarrollo de sus capacidades, para ponerlos a disposición de la sociedad.

Todos los cambios educativos generados en los últimos años han causado malestar, pero se debe tener en cuenta que el sistema educativo ecuatoriano está cambiando, y se dirige hacia la educación de calidad. Pero antes de aplicar un cambio de impacto nacional, se debe realizar un análisis y el estudio de sus causas y efectos, a fin de prever la situación futura de los estudiantes.

En el caso de la educación técnica, se pretende formar al adolescente en un área específica a fin de que se inserte al ámbito laboral en el momento que termine su educación secundaria, en el bachillerato general unificado, se pretende crear el mismo conjunto de saberes en todas las instituciones educativas del país para que se disgregue la brecha existente entre las clases sociales, ubicación geográfica y cambio de planteles, a más de que desea que el estudiante tenga un cúmulo de conocimientos de varias asignaturas en una misma rama, para que luego el estudiante que se cambia de institución no tenga problema.

Por otro lado, el bachillerato internacional, tiene sus limitaciones de aplicación en los establecimientos educativos, pues tanto docentes como estudiantes deben cumplir con una

serie de preceptos específicos propuestos en esta modalidad de estudios, lo que dificulta que sea de fácil acceso y esté al alcance de todos los estudiantes y docentes. Sin embargo este tipo de bachillerato se está propagando en instituciones educativas que no poseen las condiciones de planta física, cuerpo docente, recursos tecnológicos y económicos, lo que desdice de la calidad educativa en el país.

Por esto, siempre es necesario que antes de aplicar una nueva modalidad de estudios, o la especialidad en un colegio técnico se realice un estudio de factibilidad que encierre el aspecto económico, social, cultural, laboral y político de los pobladores.

Sea cual fuere la modalidad de estudios en el bachillerato, el Art. 4 del Decreto N° 1786, indica que los propósitos generales del bachillerato son los siguientes:

- a) Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;
- b) Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;
- c) Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- d) Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- e) Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- f) Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

Así, es sumamente importante que nosotros los docentes considerando la misión y visión educativa institucional y nacional, así como los estándares de calidad educativa propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador, no escatimemos esfuerzo en brindar una educación de calidad para nuestros educandos.

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

El Ministerio de Educación a través del legislativo propone las siguientes reformas a la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural).

Sistema Nacional de Educación

Se exceptúa del ámbito de esta Ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente.

Plan decenal

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico, sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Ministerio de Educación (MINEDUC) propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato

Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

Políticas del Plan Decenal

Las políticas del plan decenal propuestas como iniciativa del Gobierno Ecuatoriano para mejorar la calidad en la educación y promover la revalorización y profesionalización docente, se resumen en las siguientes premisas:

- a.** Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b.** Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c.** Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d.** Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e.** Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f.** Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g.** Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h.** Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Si se toma como punto de análisis y de partida la sexta y séptima premisa, podría decirse que en la actualidad el sistema educativo ecuatoriano está dando un giro de cambio de 360°, pues si existe un sistema nacional de evaluación docente que permite el fortalecimiento y la

profesionalización docente a fin de mejorar el sistema educativo nacional en todos sus niveles.

La idea fundamental del Estado ecuatoriano es generar en los docentes de los niveles: inicial, básico, medio y superior una conciencia de cambio de actitudes a fin de que estén conscientes de la importancia de estar capacitados y actualizados.

Constituye un verdadero hito en la historia educativa del país, la construcción del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas SER, como una construcción colectiva de muchos actores que desde hace varios años buscaron estrategias para mejorar la calidad educativa del país.

Por primera vez se contempla evaluar a los principales actores del sistema educativo: a los funcionarios del Ministerio de Educación, desde las más altas dignidades y a los directivos de las instituciones; a los docentes en funciones y a los estudiantes; también por primera vez se evalúa el currículo. Esto es saludable desde todo punto de vista, hay una visión más integral de la evaluación, estableciendo grados de corresponsabilidad de sus actores, sobre los logros o fracasos de la educación, que anteriormente recaía mayoritariamente sobre los docentes. Pero faltó contemplar la evaluación a los padres, madres de familia y actores de la sociedad civil, porque ellos también educan.

Las experiencias mundiales revelan que la calidad educativa depende de la calidad de los maestros y maestras; por ello, se debe respetar el derecho de las educadoras y educadores consagrado en la nueva Constitución: Art. 349.- “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

Hay que aprovechar este momento histórico como una oportunidad para no seguir postergando el cumplimiento de derechos, que por diferentes razones han sido negados, si se quiere una educación de calidad y calidez liderada por maestros competentes.

Otra de las reformas interesantes que propone el Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Educación es la evaluación por quimestres que según críticos del sistema dicen que es un régimen que aventaja al estudiante que no cumple con las expectativas educativas, pues con esta nueva modalidad y la implementación de otros exámenes sobre la valoración de 10 puntos darán más facilidades a los estudiantes a que aprueben el curso y sean promovidos al inmediato superior.

Entre las principales modificaciones se destacan la modalidad de evaluación por quimestres, la escala de calificaciones sobre 10 puntos y la implementación del examen remedial y de gracia, de los cuales en algunos casos son posteriores a la evaluación del supletorio.

El artículo 209 de la normativa vigente estipula que la nota del examen quimestral no puede ser mayor al 20% de la nota del quimestre correspondiente a cada asignatura. Mientras que el porcentaje restante corresponderá a las notas parciales obtenidas durante ese período.

Este nuevo sistema determina que la evaluación sea continua y conlleve a un proceso más responsable por parte del docente, porque ahora para obtener una nota del parcial se contabilizan las notas de: trabajos académicos independientes, trabajos en grupo, lecciones y la prueba sumativa de bloque; además existe mayor contacto personal con los padres de familia y representantes legales de los estudiantes ya que ahora se presentan tres informes cada quimestre, con lo cual se triplican las posibilidades para que los estudiantes mejoren sus notas y sus certificados son entregado de forma personal, permitiendo así adoptar nuevas posturas y compromisos entre las partes, a fin de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Finalmente, dentro de los documentos más interesantes de Planificación Nacional propuesto y ejecutado por el actual gobierno, es el documento del Buen Vivir que es un instrumento que permite el desarrollo armónico en la sociedad ecuatoriana en distintos ámbitos, como por ejemplo: protección y conservación ambiental, diversidad cultural, igualdad de oportunidades, educación, salud, entre otros; el mismo que ha sido propuesto por el Gobierno de la Revolución Ciudadana a fin de desarrollar una política participativa con distintos actores sociales de manera coordinada, planificada y con el buen uso de recursos estatales.

Los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017 son los siguientes:

- Consolidar el estado democrático y la construcción del poder popular.
- Auspiciar la igualdad, cohesión, la inclusión y equidad social y territorial en la diversidad.
- Mejorar la calidad de vida de la población.
- Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
- Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.
- Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad territorial y global.
- Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.
- Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.
- Impulsar la transformación de la matriz productiva.
- Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.
- Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.

A través del cumplimiento estos objetivos, de ciertos parámetros de calidad y ejes tales como: equidad, revolución cultural, el territorio y la revolución urbana, la revolución agraria, la revolución del conocimiento y la excelencia, se pretende conseguir una reestructuración social para juntos lograr la construcción de un nuevo país.

En el ámbito educativo podría decirse que el sistema nacional propende potenciar el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura, además de generar visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas.

Así como también ofertar una educación de calidad en todos los niveles educativos (educación básica, básica superior, bachillerato y superior) de una manera inclusiva y respetando las diversidades de los pobladores ecuatorianos propendiendo a la igualdad de oportunidades.

De esta manera, queda demostrado que la educación es un puntal de prioridad y de mayor atención para el gobierno ecuatoriano que busca mejorar la calidad de vida de los pobladores y constituirse en un referente de planificación y gobernabilidad para Latinoamérica.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

La Formación Profesional requiere, cada vez más, de procesos educativos integrales, integradores y permanentes, orientados hacia una polivalencia tecnológica y hacia una rápida adaptación a contextos técnico-profesionales diversos.

Por su naturaleza y funciones, la Formación Profesional trasciende el ámbito específicamente formativo para integrarse transversalmente en los campos de la educación, del trabajo y de la producción en los que participan actores sociales con necesidades y lógicas diferentes, tanto en la esfera pública como en la privada.

En el ámbito del sistema educativo, las acciones de Formación Profesional pueden encuadrarse como un Régimen Especial alternativo que, por un lado, admite diversas modalidades de articulación y reconocimiento con los ciclos del sistema de educación formal y, por el otro, admite formas de ingreso y de desarrollo diferenciadas de los requisitos académicos propios de la educación formal.

1.2.2.1.1 Formación 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.

Ofrecer una formación inicial dentro de las instituciones educativas es factor fundamental para el desarrollo de las mismas, puesto que promueve el desenvolvimiento de un excelente clima laboral y en base a ello proponer acciones de mejora institucional para dotar de un personal cualificado que aporte con criterio técnico y valores humanos en la formación integral de los niños y jóvenes del país.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

Kelchtermans (2004) citado por Vaillant (2009) afirma que el desarrollo profesional docente puede entenderse en función de dos perspectivas de investigación:

La primera destaca el aspecto descriptivo del proceso de desarrollo profesional, tanto en su forma como en su contenido, y la segunda intenta ir más allá de la descripción, interrogando acerca de las formas en las que podemos organizar el desarrollo profesional para que sea más eficiente.

La formación y actualización profesional es uno de los derechos de los docentes ecuatorianos, los mismos que son promovidos y garantizados por el Estado ecuatoriano; así en el Capítulo Cuarto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Art. 10 habla de los derechos de los docentes y el literal a) indica lo siguiente: “ Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

De esta manera se puede comprender que la educación formal de los docentes es un derecho irrenunciable que promueve el Estado a fin de mejorar el sistema educativo del país, por esta razón es deber de todos los actores educativos aportar hacia el cumplimiento de las metas de los docentes y apoyar de esta manera al engrandecimiento institucional.

La formación profesional docente implica interacción con el contexto en el que se desarrolla la actividad educativa, y esto es vinculación con el ambiente social, organizativo y cultural de la institución, así como la interrelación con los padres de familia y la comunidad en general.

1.2.2.1.3 Formación técnica

Para Misas (2004), “la formación técnica en una Hexis (habito, disposición permanentemente adquirida); se concentra en la creación de un hábito, de una disposición permanente adquirida a través de una práctica de desarrollo de unas habilidades que le permitan al sujeto que las recibe una capacidad de saber hacer, de un saber hacer eficaz, de una forma práctica que le permite construir eficazmente objetos”.

Así, todos los saberes que poseen los seres humanos se desarrollan en base a la práctica, utilizando los conocimientos previos como un puente hacia el conocimiento, para posterior a ello crear o innovar.

Es importante que los nuevos conocimientos se promuevan desde las autoridades educativas y los docentes hacia los estudiantes, pues, para que ello sean creativos e investigadores se requiere que aprendan con el ejemplo, y que mejor manera de contar con el valioso aporte de sus docentes, pues en todos los niveles educativos se debe promover la investigación social como un aporte a la educación.

1.2.2 .2 Formación continua

La formación continua tiene una dimensión básica de adaptación, entendida como un concepto dinámico. Es a través de la formación que las empresas persiguen situar su nivel de competencias en el punto requerido por los competidores y por el mercado.

Guinjoan y Riera (2000) consideran a la formación continua como el conjunto de acciones formativas por medio de las cuales los empleados de una empresa adquieren en su vida laboral una mejora de sus competencias y cualificaciones de aplicación en su puesto de trabajo.

Es decir, la formación continua debe ser vista como parte esencial de nuestro desarrollo personal, profesional y social, puesto que en base a ella construimos nuestro futuro, resaltando que, es un factor intrínseco del ser humano las ganas de superación para ponerlas al servicio de las demás personas.

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa ya que de nosotros depende el éxito del proceso de enseñanza – aprendizaje en base a la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes, ya que a su vez se constituye en director y ejecutor de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa.

Como apuntan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

La mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por el profesorado, el rápido crecimiento de los conocimientos y el nuevo paradigma educativo, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que requiere la educación actual, obliga al profesor a una constante formación y actualización.

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener profesional de la educación

Los docentes deben ser profesionales, que salgan de las aulas universitarias no solamente con un cúmulo de conocimientos, sino con una perspectiva educativa social de ayuda y aprendizaje mutuo (entre docente y estudiante), pues es necesario que se vaya rompiendo con los paradigmas educativos tradicionalistas en los que el profesor era el sabelotodo de la clase, al que no se podía corregir o sugerir, y dar paso a la construcción de saberes en base a las experiencias, permitiendo así, que el estudiante se convierta en un sujeto activo del proceso educativo que crea, innova y emprende.

Todos los docentes deben poseer los siguientes conocimientos:

- Conocimiento pedagógico general: incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.

- Conocimiento de las materias de estudio: dominio del contenido, de las estructuras sustantivas y sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina).
- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una asignatura; estrategias y representaciones de instrucción, y conocimiento del currículo educativo.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas.
- Articular los conocimientos teóricos con los saberes prácticos.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición de trabajar con estudiantes de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales.

En base a ello, se desarrollarán los saberes de los docentes que estén íntimamente ligados con la práctica de la docencia, pues un profesional puede poseer todos los conocimientos técnicos de su área de formación y pueden desenvolverse dentro del ámbito educativo, pero sino posee los conocimientos pedagógicos será complicado que desarrollen un buen ambiente de aprendizaje para sus estudiantes.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Para Zarzar (2000) existen cinco características que deberían poseer un docente:

1. Un buen profesor es experto en su materia y esta actualizado en lo últimos avances del conocimiento en su disciplina.

Hay profesores que imparten su materia basándose en lo apuntes que tomaron cuando cursaron durante sus estudios profesionales, otros imparten basándose en las notas que elaboraron hace 10 o 15 años, cuando la impartieron por primera vez.

Estos profesores argumentan que “los alumnos son tan ignorantes, su nivel académico es tan bajo, que no requerido más conocimientos para impartir mi clase”. Nos podemos

imaginar entonces el grado de actualización de los conocimientos con que salen los alumnos, lo que repercute, forzosamente, en su formación humana y profesional.

2. Un buen profesor sabe cómo “enseñar” su materia, sabe cómo transmitir y presentar la información, como mostrarla y explicar de tal forma que sus alumnos la entiendan.

“Este profesor sabe mucho, pero no sabe cómo enseñar”, es una frase que a menudo escuchamos en boca de los alumnos, para poder “enseñar” (en el sentido de transmitir, presentar, exponer, explicar), se requiere que el profesor planee la secuencia y estructura de los contenidos, que tenga claro que espera de sus alumnos a lo largo del curso y en cada clase; que utilice un lenguaje claro, sencillo y al alcance de sus alumnos; y que haga uso de todo tipo de recursos dialecticos: pizarrón, rotafolio, retroproyector de acetatos, filminas, laminas, maquetas, modelos reales o a escala, etc., con el fin de lograr que sus alumnos entiendan la información que les está transmitiendo.

Para cubrir esta segunda característica, los Programas de Formación de Profesores deben incluir cursos de actualización didáctico-pedagógica en lo que se proporcionen técnicas de enseñanza: Diseño de programas y de Objetivos, elaboración de material didáctico, utilización de recursos y apartados didácticos, etc.

Asimismo, el profesor debe saber estructurar contenidos sus contenidos de forma lógica y secuencial, debe saber hablar en público con claridad, debe saber utilizar términos adaptados al nivel de su grupo, etcétera. Todos estos aspectos están centrados en la figura del profesor, en la función de enseñar.

Sin embargo, el saber “enseñar” tampoco basta para lograr los objetivos educativos. Recordemos que la función principal del profesor no es enseñar, sino lograr que sus alumnos aprendan de manera significativa. Así pues, se requieren otras características en la formación de un buen profesor.

3. Un buen profesor sabe cómo propiciar en sus alumnos aprendizajes significativos. Además enseñar bien, sabe cómo lograr que ellos aprendan.

Mientras que el enseñar es una actividad de profesor, al aprender es una actividad propia del alumno.

Cada una requiere habilidades diferentes; para que el alumno aprenda de manera significativa, es decir que asimile los conocimientos de tal forma que no se le olviden un mes después del examen, se requieren cuatro condiciones: que el alumno quiera aprender, que esté interesado en la materia (motivación); que vaya atendiendo los temas tratados (comprensión); que trabaje activamente sobre la información recibida (participación); y que la pueda aplicar, la pueda poner en práctica, la utilice en la relación de alguna actividad (aplicación).

Así, para cubrir esta tercera característica del profesor bien formado, debe incluir elementos teóricos y prácticos sobre teorías del aprendizaje, didáctica general, didácticas especiales, diseño de estrategias y actividades de aprendizaje, etc.

Estos aspectos están centrados en la figura del alumno, en la función de aprender. El profesor debe saber cómo se aprende en general, y como se aprende determinadamente materias en particular; ya que de este conocimiento dependerá la manera como él les ayude a sus alumnos a aprender las materias que les está impartiendo.

4. Un buen profesor no es el que ya llegó a ser buen profesor, ya que esto nunca se alcanza.

Cuando alguien pensaba que ya era buen profesor, para el siguiente semestre lo cambiaron de turno matutino al vespertino. Entonces se daba cuenta de que los alumnos son diferentes, sus inquietudes son diferentes, el tiempo de que disponen y su capacidad de atención es diferente. Así pues, tenía que modificar su manera de llevar la clase, aunque impartiera las mismas materias que antes.

5. Por último, un buen profesor tiene claridad en cuanto a su proyecto académico-político; en la actualidad, la enseñanza se lleva a cabo de manera masiva en instituciones educativas.

La actividad del profesor se realiza dentro de una estructura institucional, que, a su vez, está inserta dentro de un Sistema Educativo Nacional, el cual está condicionado por la situación económica, política y social del País.

Toda institución educativa forma parte de uno o varios subsistemas: puede tratarse de una escuela pública o de una privada; proporcionar educación en el nivel básico (preescolar y

primaria), medio- básico (secundaria), medio-superior (bachillerato) o superior (profesional). Si es del nivel superior, puede estar dentro del subsistema de la educación universitaria, de la educación normal o de la educación tecnológica.

Finalmente podría decirse que un buen docente, es aquella persona que está capacitada para aportar con conocimientos teóricos, pero sobre todo es quien puede absorber en la vida cotidiana lo que piensan y sienten sus alumnos, y en base a ello aportar para su crecimiento espiritual.

Además un docente debe tener una mente abierta para aceptar sugerencias, superar obstáculos por el choque de personalidades, ser flexible y paciente para controlar las diversas situaciones que son proporcionadas por los estudiantes a su cargo, mantener una actitud positiva y motivadora que devuelva la confianza en sí mismo al adolescente, que le brinde seguridad y auto aceptación, pero sobre todo: tener la vocación de ser docente, para entregarse con amor a las labores diarias.

Un docente que basa su enseñanza en el diálogo, la cordialidad, el respeto y es un buen comunicador, seguramente fortalecerá la interacción personal y aportará positivamente al proceso educativo.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización de, y para la enseñanza constituye un movimiento casi internacional y, al mismo tiempo, un horizonte común hacia el que convergen los dirigentes políticos del área de la educación, las reformas de las instituciones educativas y las nuevas ideologías de la formación y de la enseñanza (Tardif, 2004).

En este contexto, se debe indicar que la profesionalización docente es un aspecto de interés gubernamental de todos los estados que están conscientes que la educación es el único medio para sobrevivir y salir de la pobreza, pues siempre se ha considerado que un pueblo educado tiene mayores posibilidades de desarrollo de aquellos que no lo son.

De la misma manera, partiendo de las teorías modernistas de Freire, Ausubel, Vigotski, entre otros, se puede analizar que la capacitación y actualización docente es factor fundamental del desarrollo educativo para salir de la educación tradicionalista y proyectarse hacia un enfoque social que promueva el desarrollo de las capacidades cognitivas y

habilidades de los estudiantes, valorando su contexto social, económico y familiar, así como también su aspecto emotivo, intelectual y actitudinal; a fin construir juntos el proceso de enseñanza – aprendizaje.

1.2.2.7 *La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo*

Es importante que la innovación pedagógica esté presente en todos los niveles educativos, para garantizar la asimilación de contenidos y obtener un aprendizaje significativo.

Para conseguir un aprendizaje significativo es importante que el docente primeramente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos para de esta manera aplicar estrategias de resolución de conflictos que permitan llegar al resultado esperado.

Luego, el docente no debe conformarse con ser únicamente un trasmisor del conocimiento, porque de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor; debe propender a crear en los estudiantes una conciencia dinámica y un pensamiento crítico, reflexivo y sistemático que permita desarrollar nuevos saberes en todos y cada uno de ellos.

Se debe también anotar que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad educativa y el docente.

Todo proceso de capacitación en niveles formativos deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.

1.2.3 *Análisis de la tarea educativa*

La transformación en la que nos hace pensar Freire, implica una concepción de un mundo no acabado y un sentido último de tarea educativa.

La tarea educativa es la tarea estratégica de ir consiguiendo una creciente humanidad y para que la educación signifique el cumplimiento de esta tarea, ha de ser una práctica de libertad, de hacer emerger la conciencia de la que resulta la inserción crítica en la realidad (Freire, 1967).

Ver desde esta perspectiva la acción educativa aporta y al mismo tiempo exige, puesto en un mundo globalizado en el que priman los valores económicos a los afectivos es un reto difícil para el educador dar al estudiante una visión real de los hechos o despertar en ellos un pensamiento crítico sin apego a las cosas materiales aun cuando creen equivocadamente que todo se mueve por dinero.

Por lo contrario, a los niños y jóvenes se les debe educar en la libertad de pensamiento, expresión y de credo, sin olvidar que las esferas de valor (o escala axiológica de valores) del ser humano permiten crear una armonía maravillosa en relación a Dios, a uno mismo, a los demás y a la naturaleza, son principios esenciales que deben estar profundamente arraigados en los corazones y en las mentes de los educandos.

1.2.3.1 La función del gestor educativo

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder.

En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor es quien orienta y lidera la planificación estratégica institucional, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

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

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

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

1.2.3.2 La función del docente

En la actualidad la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, el verdadero rol es ayudar a los estudiantes a "*aprender a aprender*" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su *desarrollo cognitivo y personal* mediante *actividades críticas y aplicativas* que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (*formación centrada en el alumno*) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que *construyan su propio conocimiento* y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los *múltiples recursos disponibles* (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para *personalizar la acción* docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una *actitud investigadora* en las aulas, *compartiendo recursos* (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

1.2.3.3 La función del entorno familiar

Los estudiosos de la función de producción educativa no dudan en admitir el papel fundamental que tiene el entorno familiar de los estudiantes como factor determinante de los resultados de la escuela, debido a que es en el seno familiar donde se crean muchas de las condiciones necesarias para que los individuos obtenga el mayor partido posible de la educación formal.

En concreto, es en el ambiente familiar donde se adquieren: la estructura verbal, las actitudes positivas hacia el papel de la escuela, los aspectos básicos relacionados con la socialización, el respeto a la autoridad, el sistema de valores, la cobertura de las necesidades primarias de alimentación y vestido, así como el apoyo para afrontar las dificultades de los estudiantes a la hora de realizar las tareas escolares.

Por otra parte, los vecinos del lugar familiar también ejercen una influencia destacable sobre los resultados de la educación, dado que en muchas ocasiones los estudiantes comparten experiencias, tanto educativas como sociales, con los niños que conviven en su mismo entorno.

En este sentido, autores como Perl (1973) citado por Díaz (2004) reconocen la preponderancia que tiene el vecindario sobre los resultados educativos, al entender que estudiantes que viven en lugares donde sus vecinos son de rentas altas y sus padres cuentan con una buena educación, conseguirán mejores resultados escolares.

Ciertamente, padres con una buena formación académica y niveles de renta altos pueden contribuir a la educación de sus hijos facilitando toda una serie de elementos, tanto materiales como humanos, que ayuden en su proceso de formación.

Aunque existen casos en los que los estudiantes pertenecen a una clase socio – económica baja y presentan un alto rendimiento académico, pero considero que esto depende justo por las dificultades que aquellos estudiantes tienen que superar, entre las que están: falta de ingresos económicos, ausencia de un empleo estable de sus progenitores, alcoholismo, trabajo infantil, abuso sexual, maltrato físico y psicológico, ubicación geográfica, falta de formación académica de sus familiares, entre otros. Y sin embargo se enfrentan día a día con situaciones de pobreza, pero las ganas de superación personal y profesional están siempre latentes.

El hecho es que, aquellos estudiantes que provienen de un hogar económico y socialmente estable, con una excelente formación académica seguramente aportarán positivamente en la corrección de tareas educativas de sus hijos, pero esto no asegura la formación integral de sus hijos, ya que si no se prestan las condiciones afectivas y emocionales en un ambiente familiar en el que se promueva el dialogo basado en el respeto, la comunicación eficaz y el amor, difícilmente se logrará un buen desempeño académico.

Suele suceder que los estudiantes de una clase social económica alta también tienen que enfrentar dificultades como por ejemplo: la separación de sus padres, sentirse desplazados por los negocios y el dinero, no ser escuchados ni valorados como seres humanos que piensan, sienten y comunican; entonces, es necesario que sin importar el nivel socio – económico del estudiante, los padres conjuntamente con los profesores desarrollen un ambiente positivo para el aprendizaje de sus hijos y educandos, en base a la potenciación de sus capacidades, la expresión de ideas claras y sobre todo proporcionar una atmosfera en la que se enseñen a enfrentar los problemas cotidianos de la vida, para formar seres competentes que reaccionen positivamente ante distintas circunstancias y de distintas maneras.

1.2.3.4 La función del estudiante

Para Bustos (2000), la formación es una actividad dirigida por los propios estudiantes, de forma que representan la asunción del compromiso consigo mismo en un ejercicio de responsabilidad en el proceso de construcción del propio aprendizaje.

Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje se caracterizan por ser: colaborativos, estratégicos, están motivados por el aprendizaje y son responsables con el mismo.

Aunque este comportamiento es poco habitual encontrar en los adolescentes, puesto que de acuerdo a la edad existen otros intereses como: socializar con amigos, música y danza, tecnología y redes sociales entre otros, antes que preocuparse por su propio aprendizaje.

A diferencia de los estudiantes de educación superior que son los auténticos responsables de su aprendizaje, los estudiantes de bachillerato y educación básica están acostumbrados a que el docente sea un facilitador de conocimientos, término que es mal utilizado, ya que el docente debe convertirse en mediador, lo que hace que ellos cambien su visión del rol del

docente, pues al ser mediador, se constituye en un intermediario entre el conocimiento y el alumno, es decir el aprendizaje y desarrollo del conocimiento se consigue mediante la interacción de los dos elementos (docente y alumno), es un aprendizaje compartido.

En este sentido es necesario que todos los docentes en los diferentes niveles educativos, se conviertan en mediadores del sistema, para que promuevan: la autonomía, el sentido de responsabilidad y saberes compartidos, el respeto a la diversidad, trabajo en equipo, participación activa de todos los estudiantes, propicien un ambiente escolar agradable, basado en la comunicación, el dialogo y resolución de conflictos y así fomenten la cultura de paz para lograr de esta manera verdaderos cambios en el sistema, y conseguir que el alumno abandone su papel de receptor de conocimientos y desarrolle un papel de emisor para cooperar al desarrollo armónico institucional y social.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprende*

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles.

El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

La enseñanza 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 juiciosa 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.

A partir de aquí, aprender en colaboración y en equipo (intra e interescolar) debe plantearse en el contexto de todo el sistema educativo y debe valorarse en un escenario cambiante en el que habrá que redefinir los perfiles de cada estudiante antes y después de haber participado en el proceso educativo.

Todo proceso de enseñanza – aprendizaje encierra cambio o mejora, ya que es un aspecto que acompaña a todas las personas durante su vida, el ser humano siempre está aprendiendo y está en constante evolución, al aprender modifica un comportamiento y así el hombre crece y madura notablemente.

Se puede decir que el aprendizaje es el proceso mediante el cual el hombre adquiere nuevos conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas, que le ayudan a desenvolverse de manera eficiente en su vida social, cultural y personal.

Para que se produzca un aprendizaje significativo es necesario contar con la atención, empeño y esfuerzo del aprendiz para analizar, comprender y asimilar la información, así como con una comunicación efectiva por parte del docente, basada en la expresión clara de ideas y conceptos, así como el respeto a la integridad humana.

El proceso de orientación – aprendizaje es considerado como aquel proceso de ayuda continúa individual y/o grupal, con carácter intencional en el ámbito afectivo – cognitivo que favorece el desarrollo personal y profesional de los estudiantes.

Así, es entonces importante aclarar que para que exista una buena relación entre el docente y el estudiante y su vinculación con el proceso de enseñanza – aprendizaje debe primeramente existir una comunicación eficaz concebida como un proceso en el que intervienen dos personas e intercambian sus pensamientos, emociones y sentimientos, los mismos que deben ser transmitidos de una manera segura y confiable, para luego contar con el aporte del entorno educativo y su relación entre docentes, autoridades educativas, medios tecnológicos, planta física con instalaciones seguras para la práctica de disciplinas deportivas, áreas verdes y medio ambiente que coadyuven a la formación integral del educando.

Se debe considerar a la comunicación como el proceso primordial de aprendizaje, ya que éste es un factor motivacional puesto que depende mucho de la actitud de una

persona, se ha constatado que cuando existe buena comunicación con los alumnos se han obtenido grandes cambios a nivel personal, escolar, familiar y social.

1.3 Cursos de formación

Los cursos de formación tienen por objetivo capacitar al talento humano de las instituciones educativas, a fin de que se desempeñen positivamente en el entorno laboral.

La actualización profesional que reciben los docentes debe ser continua y permanente, la misma que debe ser promovida por las autoridades educativas como objetivo de la institución educativa, ya que los docentes actualizados se convierten en una fortaleza para el establecimiento y seguramente ejecutarán en una manera más responsable la docencia.

La actualización profesional debe ser un aspecto intrínseco de todos los integrantes de la organización, es decir, es un proceso que debe estar interiorizado en todos ya que en la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera que sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que recorra el estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo.

Esto obedece entonces, a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y docentes.

Día a día se observa a profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico, de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento, de lo que significa evaluar holísticamente con criterios basados en el desempeño del estudiante y su capacidad para crear, por esto se hace indispensable que los docentes desarrollen una carrera educativa en relación a la docencia y su buena práctica pedagógica y didáctica, y de esta forma se capaciten en todos los ámbitos referentes a la docencia.

Para ofertar una formación docente adecuada, es necesario que se tome en cuenta algunos criterios como son:

- Los intereses de los docentes, los mismos que se basan en su deseo de superación personal, profesional y social; actualmente regidos por la prioridad del Estado que es contar con docentes calificados en el sistema educativo ecuatoriano, a ello se suma la promesa de una mejor remuneración económica en base a la prestación de su servicio, el mismo que debe ser de calidad basado en los estándares propuestos por el Ministerio de Educación (organismo rector de la organización educativa en el país) y el reglamento de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) en el que se establece el escalafón docente, en que se especifica los requisitos que debe poseer el docente para el ascenso de categoría.
- Los intereses del sector privado en la formación y el desarrollo profesional de los docentes, ya que en la actualidad y acorde a las políticas gubernamentales, el sector privado está expandiendo sus fronteras en la educación formal, a la que seguramente se podrá acceder con mayor facilidad que en la educación estatal.
- La oportunidad y el *timing* de los cambios, puesto que en el sector educativo es en donde existen mayor diversidad de cambio y oportunidades de desarrollo, al ser el sistema educativo complejo, es poco posible cambiarlo si no se le encara con un enfoque sistémico, pues no hay resultado exitoso si se aplica un sistema de formación aislado sin trabajo en equipo.

1. 3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

La capacitación docente es un técnica necesaria e imprescindible de aplicación en las instituciones educativas en todos los niveles, a fin de moldear al capital humano, motivarlo, desarrollar su desempeño individual y grupal para mejorar la calidad educativa y el proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de la institución educativa.

El capital humano o talento humano, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

La capacitación docente es imprescindible en todos los niveles del profesorado y en todas las edades, pues sucede que los docentes que ya tienen varios años de antigüedad en el sistema piensan que es un “pérdida de tiempo” sin darse cuenta que es una oportunidad

de actualización personal, mientras que los nuevos, deben estar conscientes que en la actualidad, mientras más exista preparación, mayores serán las oportunidades de trabajo y desarrollo profesional.

Es importante indicar que la capacitación y la actualización profesional nos permite cambiar la actitud, la mentalidad y la conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos.

Para que el programa de capacitación y actualización tengan un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligados a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tiene caso que tome los cursos de capacitación que requiera.

Una de las ventajas de los cursos de capacitación y actualización es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas, retroalimentarse de conocimientos y opiniones con sus colegas, con el fin también de incrementar su acervo cultural.

Considero que para que se lleve a cabo un curso de capacitación y actualización para el personal docente de todos los niveles, se debe empezar por motivar a los maestros, hacerles sentir que de ellos depende el triunfo que puedan alcanzar sus alumnos y la satisfacción que tendrán ellos de haber contribuido en su formación.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Entre las ventajas que pueden darse mediante la actualización y capacitación docente, se podrían citar las siguientes:

- Talento humano actualizado, que aporta con una nueva pedagogía para el mejoramiento del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Docentes comprometidos con la institución educativa, que trabajan mancomunadamente por el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Comunidad educativa que trabaja en armonía, basada en la comunicación positiva de ideas, pensamientos y emociones, el respeto y las buenas relaciones humanas.
- Profesionales creativos e innovadores que aportan al fortalecimiento de la malla curricular.

- Profesionales capacitados en una amplia gama de conocimientos que aportan al engrandecimiento institucional.

Y entre los posibles inconvenientes que pueden suscitarse en el proceso están:

- Falta de tiempo para la capacitación, al estar inmersos en la nueva normativa de la LOEI y la jornada de trabajo se vuelve un impedimento el tener cumplir con las obligaciones laborales, familiares, personales, sociales y profesionales.
- En ciertos planteles educativos la falta de apoyo directivo para la formación docente, es el principal inconveniente que tienen que enfrentar los profesionales en educación.
- El "ego personal" también influye, cuando tenemos la oportunidad de colaborar en la formación de los demás docentes y sin embargo no lo hacemos.
- Posiblemente, la parte económica también influya en la capacitación de algunos docentes, que no tienen la misma posibilidad que otros, pues toda capacitación demanda una inversión.
- La ubicación geográfica también se vuelve una condición limitante para los docentes que buscan capacitarse, debido a la lejanía, los medios de transporte, vías de comunicación y otros factores que inciden al momento de la formación docente.
- Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Todo proceso de formación, debe ser planificado en base a los intereses personales y profesionales de los docentes, el mismo que debe tener una duración prudente, esto será de veinte horas arriba para que el aprendizaje sea significativo.

Los cursos de profesionalización y actualización docente obedecen a un diseño previamente establecido, el mismo que estará a cargo de la entidad encargada de proporcionar el curso de del facilitador del mismo, siempre y cuando cumpla con las expectativas de los docentes, porque se debe indicar que cuando se trabaja con docentes se hace con profesionales preparados, que tiene mucha cultura general y sobre didáctica y pedagogía tendrán mucha experiencia.

Así pues, no se puede improvisar contenidos o priorizarlos de acuerdo al interés del facilitador, sino de acuerdo a las necesidades de los docentes.

Existen varias técnicas formativas que pueden ser aplicables en el ámbito docente, así: cursos de profesionalización, círculo de calidad, círculo de estudios, conferencias, foros, simposios, debates, y con carrera de profesionalización postgrados y PhD como títulos de cuarto nivel.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

Como ya se ha indicado en párrafos anteriores, la formación profesional en la docencia, es el pilar fundamental en el que radica el desarrollo educativo e institucional, docentes capacitados y actualizados son “formadores” de vanguardia, de la nueva pedagogía que imparten sus conocimientos de manera activa y efectiva en un contexto que busca el desarrollo de competencias de su alumnado.

Los docentes que se capacitan siempre estarán “abiertos al cambio” con propuestas innovadoras, mejorando su actitud personal, siendo más cooperativos, y sobre todo desarrollarán un excelente ambiente laboral, que yendo de la mano de un liderazgo efectivo, permitirá alcanzar estándares de calidad, tal cual lo plantea el Gobierno Nacional.

Otro punto interesante, es que mediante la capacitación docente se presta especial interés a la inclusión, y el respeto por la identidad personal (religión, diversidad cultural, política, de género), lo que facilita que se traspase fronteras y limitaciones que se han venido dando anteriormente con los modelos tradicionales en la educación.

Finalmente porque se conseguirá un personal comprometido con la misión, visión, objetivos y políticas institucionales, trabajará en equipo y coadyuvará al desarrollo social, pues no se capacita solamente para aportar en la institución educativa, sino se capacita para ser “generador” de propuestas y proyectos sociales, que motivan al cambio de actitud, y así ser seres transformadores de la sociedad actual.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La presente investigación ha sido realizada en el Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de la Provincia del Cañar, en el Cantón Biblián, en su cabecera cantonal del mismo nombre, con una muestra representativa de 14 docentes del total de 20 que imparten sus asignaturas en el bachillerato.

Esta es una institución fiscal que oferta el título de Bachiller en Contabilidad y Administración, así como también en Sociales. Durante algunos años ha mantenido la figura de colegio polivalente, la misma que en la actualidad no está en vigencia. Cuenta también con un Centro de Formación Artesanal que tiene por objetivo la capacitación en corte – confección y bordado para los pobladores de áreas rurales.

Su población estudiantil es de aproximadamente 500 estudiantes, los mismos que pertenecen a una clase social media – baja, con un alto porcentaje de disfuncionalidad familiar y conformación de pandillas juveniles debido a la migración y aculturización proveniente de países extranjeros.

2.2 Participantes

Este proceso investigativo ha sido ejecutado previa autorización de la Señora Rectora de la institución, y la colaboración de los docentes del bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” del Cantón Biblián en la provincia del Cañar a fin de diagnosticar las necesidades de formación y actualización docente, para luego elaborar una propuesta en el área que hayan indicado previamente.

Para la aplicación de encuestas y recolección de información se trabajó conjuntamente con la Sra. Rectora. Licenciada Ruth Sacoto, el Sr. Vicerrector Ingeniero Humberto Zalamea, la Sra. Secretaria Ruth Cuenca, los docentes del bachillerato y mi persona en calidad de investigadora.

La nómina de docentes quienes colaboraron respetuosamente y en forma dinámica, permitiendo que la investigación se lleve a cabo y con éxito es la siguiente:

Cuadro N°1: Nómina de docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

| | |
|-----------------|---|
| Docentes | Lcda. Consuelo Ávila. Ing. Nancy Calle. Lcda. Martha Cabrera. Lcda. Filomena Chimborazo. Lcda. Lupe Ortíz. Lcda. Nancy Vázquez. Lcda. Mariana Vicuña. Lcda. Lupe Vinuesa. Ing. Cristian Arévalo. Dr. Alfredo Ávila. Lcdo. Geovanny Rodríguez. Lcdo. Cristian Sánchez Lcdo. Jaime Vidal Ing. Humberto Zalamea |
|-----------------|---|

Autor: Vicuña (2013)

Los mismos que presentan el siguiente análisis cuantitativo y cualitativo en lo referente a la información general del investigado:

Tabla N° 1 Género

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Masculino | 2 | 14 |
| Femenino | 12 | 86 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

El 86% de los docentes encuestados son de género femenino y el 14% de género masculino. Esto en relación a la estadística nacional proporcionada por el SINEC (Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador), en el país existen 192.848 docentes, de los cuales 75.025 son hombres y 117.823 mujeres, esto en porcentajes el 61% del magisterio nacional corresponde al género femenino, al igual que en el plantel educativo investigado, el 14%

corresponde al género masculino y el 86% al femenino, demostrando que existe mayor población femenina en el sector educativo.

Tabla N°2 Estado civil

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Soltero | 3 | 21 |
| Casado | 11 | 79 |
| Viudo | 0 | 0 |
| Divorciado | 0 | 0 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”
Autor: Vicuña (2013).

El 79% de los docentes encuestados corresponden al estado civil de casado y el 21% son solteros. Los casados son la mayor parte de la población económicamente activa (PEA) urbana y rural con 38,1 por ciento y 40,6 por ciento respectivamente, según el Reporte Trimestral de Mercado Laboral, del Banco Central del Ecuador (BCE). La segunda fuerza laboral son las personas solteras, en el área urbana 27,1 por ciento y en la rural 27,6 por ciento. Esto indica que las personas casadas aportan económicamente al desarrollo del país.

Tabla N°3 Edad

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| 31 | 1 | 7 |
| 34 | 1 | 7 |
| 37 | 1 | 7 |
| 40 | 1 | 7 |
| 45 | 1 | 7 |
| 46 | 1 | 7 |
| 48 | 1 | 7 |
| 56 | 1 | 7 |
| 57 | 1 | 7 |
| No responde | 5 | 36 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”
Autor: Vicuña (2013).

De los docentes investigados su edad oscila entre los 31 a 57 años, lo que indica que todos se encuentran en una edad productiva dentro del ámbito educativo, y todavía les falta tiempo para acogerse a la jubilación estatal.

El conocer la información general de los investigados, permite conocer de mejor manera cual es el contexto en el que desarrolla en proceso de enseñanza en esta institución, para posterior a ello realizar un análisis de resultados y conocer cuáles son las necesidades de formación y actualización docente, y en base a estos resultados proponer una alternativa de solución.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexiste 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 objeto de estudio, uno de los rasgos 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 transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso de 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, puesto que se busca determinar, interpretar y explicar criterios de los actores investigados,

los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos que indiquen las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación

Dentro de los métodos utilizados para la presente investigación se encuentran:

Método de observación directa: Según Hurtado (2000), la observación es un proceso de atención, recopilación y registro de información, para el cual el investigador se apoya en sus sentidos para estar pendiente de los sucesos y analizar los eventos ocurrientes en una visión global, en todo un contexto natural.

A través de la información se perciben rasgos característicos y fundamentales para el proceso investigativo, como por ejemplo: comportamiento del investigado, hechos y sucesos en el entorno, entre otros.

Dentro de la investigación ejecutada en el Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” del Cantón Biblián, se utilizó este método en la aplicación de encuestas y se pudo detectar una actitud colaboradora e interesada en la mayoría de docentes investigados y autoridades, no así en determinados casos que demostraron desinterés y temor al suponer que era una encuesta de desempeño laboral docente proporcionada por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Método Inductivo: Se inicia con la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar al conocimiento.

Esta metodología se asocia originariamente a los trabajos de Francis Bacon a comienzos del siglo XVII. En términos muy generales, consiste en establecer enunciados universales a partir de la experiencia, esto es, llegar al conocimiento científico, partiendo de la observación de hechos o realidades.

En la presente investigación ha sido muy útil para determinar las necesidades de formación docente.

Método Deductivo: Se inicia con el análisis del conocimiento para llegar a hechos particulares.

El método deductivo logra inferir algo observado a partir de una ley general. Las primeras descripciones del razonamiento deductivo fueron realizadas por filósofos en la Antigua Grecia, entre ellos Aristóteles. Cabe destacar que la palabra deducción proviene del verbo deducir (del latín *deducere*), que hace referencia a la extracción de consecuencias a partir de una proposición.

La aplicación de este método ha servido para la elaboración de conclusiones y recomendaciones, así como para el análisis de la información recopilada.

Método de Síntesis: Según Ruiz (2006) el método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata de hacer una explosión metódica y breve, en resumen.

En otras palabras se puede decir que la síntesis es un proceso mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya se conoce en todas sus partes y particularidades.

Este método investigativo ha sido de gran utilidad durante todo el proceso investigativo, pues todo el análisis cuantitativo y cualitativo se realiza en base a la síntesis de la información.

Métodos Estadísticos: Podría decirse que es un método cuantitativo que permite realizar el análisis de los datos para transformarlos en información y de allí extraer resultados, conclusiones y recomendaciones.

Según Reynaga (2012) El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

El método estadístico cumple con las siguientes etapas: recolección de datos, recuento, presentación, síntesis y análisis, las mismas que han sido utilizadas en el proyecto investigativo en la aplicación de encuestas, tabulación y análisis de la información.

Método de Análisis: Es aquel que se preocupa de dividir el todo en partes y revisar cuidadosamente cada una de ellas, identificando los aspectos que denotan mayor interés.

Ruiz (2006) lo define como aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

El análisis se lo realiza en base a la observación metódica de un hecho en particular para luego comprender su esencia, y de esta manera poder emitir juicios de valor y una información concreta y veraz, como se lo ha hecho durante todo el proceso investigativo.

Al aplicar estos métodos investigativos, se obtiene una visión integral del problema investigado, y permite brindar una solución al mismo, al fin de propender hacia el mejoramiento y profesionalización docente, tal cual es la premisa de Estado, a través de su ente coordinador: el Ministerio de Educación, para de esta manera aportar al desarrollo social.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Para poder obtener la información requerida que permitió el logro de los objetivos planteados en esta investigación, se aplicó la técnica de la encuesta facilitada por la Universidad Particular de Loja que se aplicó para los profesores de Bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” del Cantón Biblián, con preguntas abiertas y cerradas, destinadas a conocer cuáles eran las necesidades de formación y actualización de los docentes del bachillerato, para luego formular una propuesta que permita solventar la necesidad docente encontrada.

Para la construcción del instrumento de investigación (cuestionario) se ha seguido el esquema elaborado en base al modelo presentado por B. Baldivian de Acosta (1991); citado por Bastidas (1997).

Cuadro N°2: Esquema de elaboración del cuestionario

| ETAPAS | PASOS |
|---|--|
| DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS Y DEL INSTRUMENTO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión y análisis del problema de investigación. ▪ Definición del propósito del instrumento. ▪ Revisión de bibliografía y trabajos relacionados con la construcción del instrumento. ▪ Consulta a expertos en la construcción de instrumentos. ▪ Determinación de la población. ▪ Determinación de los objetivos, contenidos y tipos de |

| | |
|--|--|
| | ítems del instrumento |
| DISEÑO DEL INSTRUMENTO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Construcción de los ítems. ▪ Estructuración de los instrumentos. ▪ Redacción de los instrumentos. |
| ENSAYO PILOTO DEL INSTRUMENTO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sometimiento del instrumento a juicio de expertos. ▪ Revisión del instrumento y nueva redacción de acuerdo a recomendaciones de los expertos. ▪ Aplicación del instrumento a una muestra piloto. |
| ELABORACIÓN DEFINITIVA DEL INSTRUMENTO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Impresión del instrumento |

Fuente: B. Baldivian de Acosta (1991); citado por Bastidas (1997).

Autor: Vicuña (2013).

El seguir este esquema, permite ejecutar un trabajo sistemático, a fin de reflejar resultados reales que aporten de manera propositiva en la toma de decisiones institucionales y válidas para la profesionalización docente.

2.4.2 Instrumentos de investigación

En la investigación se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación, mismo que fue proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja, para realizar un Diagnóstico de las Necesidades de Formación Docente a nivel de Bachillerato con el objetivo de conocer y analizar las necesidades de formación y profesionalización docente, para en base a ello proponer acciones efectivas para solventar la necesidad detectada:

El cuestionario estará organizado en tres partes:

- (1) Portada, que contiene el título del instrumento y
- (2) La presentación que indica el objetivo del estudio y el instructivo para responder las preguntas
- (3) Las preguntas, las mismas que estarán en relación a la investigación planteada.

Tabulación: para la tabulación de resultados se ha procedido a diseñar cuadros estadísticos que contengan el ítem, frecuencia y porcentaje.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| | | |
| TOTAL | | |

Análisis e interpretación: Se da un criterio personal sobre los datos obtenidos y se los relaciona con el problema a investigar.

2.5 Recursos

Entre los recursos utilizados para la ejecución del presente trabajo investigativo están:

2.5.1 Talento Humano

- Estudiante: Gabriela Vicuña, Alumna Maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja
- Personal Docente del Bachillerato del Colegio “Camilo Gallegos Domínguez”.
- Rectora, Vicerrector y Secretaria del plantel educativo.

2.5.2 Materiales

- Cuaderno
- Libros
- Esteros
- Hojas
- Carpetas
- Copias
- Computador
- Flash memory
- Proyector

2.5.3 Económicos

Tabla Nº 4: Recursos Económicos

| Nº | Descripción | Valor Unitario | Valor Total |
|-----------|--------------------|-----------------------|--------------------|
| 150 | Impresiones | 0.05 | 75.00 |
| 1 | Internet | 37.00 | 37.00 |
| 1 | Transporte | 10.00 | 20.00 |
| 20 | Carpetas | 0.30 | 6 |
| 20 | Esferos | 0.25 | 5 |
| | | TOTAL: | 143.00 |

Autor: Vicuña (2013).

Los recursos económicos empleados constituyen un aporte personal de la investigadora, es decir son producto de autogestión.

2.6 Procedimiento

Al realizar el presente trabajo investigativo, se partió de la aplicación de un cuestionario formulado por la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo que tuvo por objetivo: diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en base a unos 80 ítems aproximadamente, agrupados en seis categorías, así: datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto a su institución educativa y en lo relacionado a su práctica docente, fue de fácil aplicación ya que era un cuestionario objetivo y anónimo para garantizar la fiabilidad de los resultados.

En esta etapa se contó con el apoyo de la Señora Rectora, el Señor Vicerrector, la Señora Secretaria y los Señores Docentes del Bachillerato, cabe mencionar que a pesar de la buena voluntad de los docentes se tuvo que visitar por varias ocasiones la institución educativa para planificar las actividades de ejecución con las autoridades institucionales, así como también el llenado del cuestionario previas indicaciones de mi persona.

Luego se realizó una meticulosa investigación bibliográfica para fundamentar teóricamente el tema de investigación sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio "Dr. Camilo Gallegos Domínguez" del Cantón Biblián en la provincia del Cañar durante el periodo 2012 – 2013, para sustentar la importancia de conservar un cuerpo docente actualizado dentro de las instituciones educativas, este proceso se lo ha realizado durante toda la ejecución del trabajo investigativo, pues siempre se está consultando fuentes bibliográficas para soportar y mejorar nuevos conocimientos.

Ya con la obtención de las encuestas aplicadas a los docentes del plantel educativo investigado, se procedió a realizar la tabulación y el análisis de resultados, utilizando programa Microsoft Excel para a través de fórmulas calcular el valor porcentual de las preguntas y en base a ello proponer una solución.

Finalmente se desarrolló una propuesta de un curso de formación de capacitación y actualización docente en base al diagnóstico de necesidades, obteniendo como resultado que los docentes del Colegio Camilo Gallegos desean capacitarse en el campo de la psicología y la acción tutorial, respuesta positiva que seguramente coadyuvará al desarrollo integral del estudiantado, porque a más de colaborar con el proceso de enseñanza – aprendizaje y el mejoramiento académico, desarrollará en el individuo el autodescubrimiento

y la autovaloración, pilares claves para comprender las diferencias individuales y desarrollar el autoestima positivo en los jóvenes.

CAPÍTULO 3

DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Luego de la aplicación de los cuestionarios a los docentes del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” se pueden analizar los resultados obtenidos, partiendo desde el cargo docente, carga horaria, necesidades formativas, hasta llegar al quehacer pedagógico de los docentes del plantel educativo investigado, a fin de ofertar una solución a su necesidad de capacitación actualización docente, a continuación se presenta el siguiente análisis de las preguntas:

3.1 Necesidades formativas

En cuanto a las necesidades formativas de los docentes del bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” del Cantón Biblián, se presentan los siguientes resultados:

Tabla N° 5: Cargo que desempeña

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Docente | 13 | 93 |
| Técnico docente | 0 | 0 |
| Docente en funciones administrativas | 1 | 7 |
| Total | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”
Autor: Vicuña (2013).

El 93% de los encuestados son docentes a tiempo completo, mientras que el 7% cumplen con funciones administrativas, lo que permite que la mayoría de docentes se capaciten continuamente y de esta manera actualicen sus conocimientos, para ponerlos al servicio de la comunidad educativa.

Tabla N° 6 Tipo de relación laboral

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Contratación indefinida | 0 | 0 |
| Nombramiento | 13 | 93 |
| Contrato ocasional | 1 | 7 |
| Reemplazo | 0 | 0 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Del total de docentes encuestados el 93% manifiesta que el tipo de relación laboral es por nombramiento y el 7% tiene contrato ocasional, factor que genera inseguridad laboral, puesto que en el país existen alrededor de 43.890 docentes contratados, y esto genera desmotivación por ejercer una capacitación continua.

Tabla N°7: Tiempo de dedicación

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Tiempo completo | 14 | 100 |
| Medio tiempo | 0 | 0 |
| Por horas | 0 | 0 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

El 100% de los encuestados son docentes que dedican su tiempo completo a la labor docente, factor que facilita el desempeño laboral y coadyuva al mejoramiento del sistema educativo del país.

Tabla N°8 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Si | 11 | 79 |
| No | 1 | 7 |
| No responde | 2 | 14 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

El 79% de los docentes encuestados consideran que las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional, un 14% no responde y el 7% manifiesta que no, lo que indica que existe una especialización docente en el área de conocimiento, factor considerado como positivo para la generación de saberes estudiantiles.

Tabla N° 9. Cuantos años de servicio docente tiene usted.

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| 10 | 1 | 7 |
| 12 | 1 | 7 |
| 14 | 1 | 7 |
| 18 | 1 | 7 |
| 19 | 1 | 7 |
| 21 | 1 | 7 |
| 23 | 1 | 7 |
| 25 | 1 | 7 |
| 27 | 1 | 7 |
| 28 | 1 | 7 |
| No responde | 4 | 29 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 29% no respondió a la pregunta de cuantos años de servicio lleva como docente y un 7% divididos en partes similares manifestó que lleva 10, 12, 14, 18, 19, 21,23,25,27,28 años. Los docentes que laboran en el colegio investigado en su mayoría levan entre 10 a 28 años de servicio como docente, factor que es positivo al momento de ofertar un curso de formación, ya que en su mayoría les interesará seguirse capacitando hasta que llegue la separación definitiva institucional por parte del Gobierno.

Tabla N°10 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|-------------------|-------------------|
| Bachillerato | 2 | 14 |
| Nivel técnico o tecnológico superior | 0 | 0 |
| Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. Nivel) | 5 | 36 |
| Especialista (4 nivel) | 1 | 7 |
| Maestría (4 nivel) | 3 | 21 |
| PhD (4 nivel) | 0 | 0 |
| Otros | 0 | 0 |
| No responde | 3 | 21 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

El 36% de encuestados respondieron que sus títulos más altos corresponden al tercer nivel, o nivel universitario en distintas profesiones o especialidades, mientras que el 21% no responde, otro 21% tiene maestría o título de cuarto nivel, un 14% tiene bachillerato y el 7% especialista. Esto favorece al clima organizacional de la institución educativa, puesto que en su mayoría son profesionales preparados con títulos académicos.

Tabla N°11 Su titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Licenciado en educación | 6 | 86 |
| Doctor en educación | 0 | 0 |
| Psicólogo educativo | 1 | 14 |
| Psicopedagogo | 0 | 0 |
| Otros | 0 | 0 |
| TOTAL | 7 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 86% manifiesta que poseen títulos académicos dentro del ámbito educativo, lo que indica un alto porcentaje de docentes que tienen su formación ligada a la educación, lo que genera un aspecto positivo al momento de impartir clases ya que poseen los conocimientos necesarios sobre las estrategias de enseñanza en el aula

3.2 Análisis de la formación

El análisis de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato respecto a la práctica docente, se representan en tres apartados que se presentan a continuación:

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tabla N° 12. En lo relacionado al análisis de la persona

| Ítems | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | No contes ta | | Total | |
|--|---|-----|---|-----|---|------|---|----|---|----|--------------------|-----|-------|----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato | 1 | 7 | 1 | 7 | 2 | 14 | 4 | 29 | 6 | 43 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 2 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...) | 0 | 0.0 | 2 | 14 | 0 | 0.00 | 5 | 36 | 7 | 50 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 3 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito escalafón derechos y deberes...) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 12 | 6 | 43 | 6 | 43 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 4 Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato | 0 | 0.0 | 1 | 7 | 1 | 7 | 5 | 36 | 7 | 50 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 5 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional. (Motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...) | 0 | 0.0 | 1 | 7 | 2 | 14 | 2 | 14 | 9 | 64 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 6 Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el / los directivos /de la institución educativa. | 0 | 0.0 | 3 | 21 | 1 | 7 | 5 | 36 | 5 | 36 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 7 Conoce las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa. | 0 | 0.0 | 1 | 7 | 2 | 14 | 4 | 29 | 7 | 50 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 8 Describe las funciones y cualidades del tutor. | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 14 | 3 | 21 | 9 | 64 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 9 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 14 | 5 | 36 | 7 | 50 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |
| 10 Conoce diferentes técnicas de enseñanza | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 14 | 5 | 36 | 7 | 50 | 0 | 0.0 | 1 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----------|---|----------|---|------|---|----|---|----|---|---------|--------|---------|--|
| individualizada y grupal | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.00 | 6 | 43 | 8 | 57 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |
| 12 desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.00 | 6 | 43 | 8 | 57 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |
| 13 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 0 | 4 | 29 | 3 | 21 | 6 | 43 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |
| 14 Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 4 | 29 | 5 | 36 | 5 | 36 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |
| 15 Conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...) | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 7 | 50 | 6 | 43 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |
| 16 Mi formación en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 7 | 50 | 6 | 43 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |
| 17 Percibe con facilidad problemas de los estudiantes. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 3 | 21 | 3 | 21 | 8 | 57 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |
| 18 En formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, Dadas las diferentes características étnicas del país. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 3 | 31 | 4 | 29 | 7 | 50 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |
| 19 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 7 | 50 | 6 | 43 | 0 | | 1 4 | 10 0 | |
| 20 Mi expresión oral y escrita, es la adecuada porque los estudiantes comprendan la asignatura impartida. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.00 | 6 | 43 | 8 | 57 | 0 | 0. 0 | 1 4 | 10 0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de Bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.

El 43% de los encuestados consideran muy importante analizar los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, el 4% manifiesta que es menos importante, el 29% lo consideran medianamente importante, el 14% no tan importante y el 7%

poco importante. El analizar el currículo es importante porque tiene como objetivo determinar si un estudiante ha adquirido globalmente los conocimientos necesarios para superar cada uno de los bloques curriculares y así alcanzar los objetivos de aprendizaje propuestos

2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)

El 50% de los docentes encuestados en una escala de valoración de 5 consideran que analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...), factor importante para tomar en cuenta la diversidad en el aula, y en base a ello realizar la evaluación de aprendizaje.

3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito escalafón derechos y deberes...)

Del total de docentes encuestados, el 43% manifiesta que es importante conocer el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes) para saber sobre los derechos y obligaciones que promueve la Ley Orgánica de Educación Intercultural ecuatoriana y así acatar su cumplimiento.

4. Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato

Del total de docentes encuestados el 50% coloca en un rango 5, el analizar los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, por lo que están conscientes de la importancia de ofertar un servicio educativo de calidad.

5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional. (Motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)

Del total de docentes encuestados el 65% manifiesta en un rango de 5 que analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo), el 14% está en rango 4, el 14% se encuentra en un rango 3 y un 7% está en un rango 2, factor positivo al momento de aportar con criterios para el mejoramiento del clima organizacional y para promover el trabajo en equipo.

6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos /de la institución educativa.

El 36% de docentes conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, lo que dificulta la gestión administrativa, pues, se debería propender a que el 100% de docentes conozcan el liderazgo ejercido dentro del plantel, el mismo que debería ser transformacional y contar con el apoyo de todo el personal para dirigir los esfuerzos hacia la consecución de metas institucionales propuestas.

7. Conoce las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.

El 50% conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, el 29% está en rango 4, el 14% se encuentra en un rango 3, y el 7% está en un rango 2. Lo que demuestra que dentro de la institución educativa investigada si existe planificación de actividades por parte de las autoridades.

8. Describe las funciones y cualidades del tutor.

Del total de docentes encuestados el 64% manifiesta en un rango de 5 que describe las funciones y cualidades del tutor conoce, el 22% está en rango 4, y el 14% se encuentra en un rango 3. Factor importante para promover la educación individualizada con atención a los requerimientos especiales de los estudiantes y ayudar a su desarrollo personal y social.

9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula

Del total de docentes encuestados el 50% manifiesta conoce técnicas básicas para la investigación en el aula, lo que incide positivamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal

Del total de docentes encuestados el 50% manifiesta en un rango de 5 que conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, el 36% está en rango 4, y un 14% se encuentra en un rango 3 para poder aplicarlo en el aula.

11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.

El 57% de los docentes conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, indicador importante para el mejoramiento de la práctica docente, ya que es necesario que los profesionales en educación vayan innovando conocimientos en el ámbito tecnológico.

12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.

El 57% de docentes desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos, y este factor es clave para el aprendizaje de los estudiantes, ya que si un estudiante no se encuentra motivado para llevar a cabo su aprendizaje, difícilmente podrá alcanzar logros y desempeñarse como profesional en un determinado momento de la vida.

13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante

El 43% de docentes conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, esto les permite aplicar las estrategias metodológicas acordes para el correcto aprendizaje y para el estudiante pueda tener mayor confianza en el aula.

14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)

Del total de docentes encuestados el 36% manifiesta en un rango de 5 que plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes), el otro 36% está en rango 4 y el 28% se encuentra en un rango 3. Los docentes y autoridades de bachillerato de la población investigada si plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, esto hace que logran resultados positivos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

15. Conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)

Del total de docentes encuestados el 50% manifiesta en un rango de 5 que conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...) el 43% está en rango 4 y el 7% se encuentra en un rango 3. Los docentes investigados en su mayoría si conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...) esto favorece el ambiente de clase.

16. Mi formación en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.

Del total de docentes encuestados el 50% manifiesta que su formación en las TIC, le permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a sus estudiante, lo que demuestra el interés por seguir capacitándose y actualizándose de acorde a los requerimientos de la población estudiantil actual.

17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.

El 57% percibe con facilidad los problemas de los estudiantes, esto permite que el proceso de enseñanza y aprendizaje se ejecute de mejor manera y se aplique con mayor facilidad el proceso de acción tutorial en el plantel educativo, con el fin de detectar problemas, encontrar soluciones y aportar así al desarrollo personal de los jóvenes.

18. En formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, Dadas las diferentes características étnicas del país.

El 50% manifiesta que la formación académica que recibió es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, esto es muy importante por la amplia diversidad cultural que existe.

19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos

El 43% planifica, ejecuta y da seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, generando de esta manera resultados positivos en la enseñanza.

20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada porque los estudiantes comprendan la asignatura impartida.

El 57% de docentes encuestados consideran que su expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, de esta manera se darán resultados positivos en el rendimiento académico y mejorará la comunicación en el aula.

3.2.3 La organización y la formación

Tabla Nº 13. En lo relacionado al análisis de la tarea organizacional.

| Ítems | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | No contes ta | | Total | | |
|---|---|----------|---|----------|---|------|---|----|---|----|--------------------|----------|-------|---|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 21 Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es más fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 5 | 36 | 8 | 57 | 0 | 0.0 0 | 1 | 4 | 100 |
| 22 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 5 | 36 | 8 | 57 | 0 | 0.0 0 | 1 | 4 | 100 |
| 23 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.00 | 4 | 29 | 1 | 71 | 0 | 0.0 0 | 1 | 4 | 100 |
| 24 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.00 | 5 | 36 | 9 | 64 | 0 | 0.0 0 | 1 | 4 | 100 |
| 25 Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 2 | 14 | 1 | 79 | 0 | 0.0 0 | 1 | 4 | 100 |
| 26 Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (Altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo). | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 2 | 14 | 5 | 36 | 7 | 50 | 0 | 0.0 0 | 1 | 4 | 100 |
| 27 Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de acuerdo a una educación especial e inclusiva. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 2 | 14 | 6 | 43 | 6 | 43 | 0 | 0.0 0 | 1 | 4 | 100 |
| 28 Realiza la planificación macro y micro curricular (Bloques curriculares, unidades didácticas, planes de | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 3 | 29 | 1 | 71 | 0 | 0.0 0 | 1 | 4 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----------|---|----------|---|------|---|----|--------|----|---|----------|--------|-----|
| lección, tareas, experiencias, plan de aula...) | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 4 | 29 | 9 | 64 | 0 | 0.0 0 | 1 4 | 100 |
| 30 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula. | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 2 | 14 | 2 | 14 | 1 0 | 72 | 0 | 0.0 0 | 1 4 | 100 |
| 31 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos. | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 0 | 0.00 | 2 | 14 | 1 1 | 79 | 0 | 0.0 0 | 1 4 | 100 |
| 32 Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos). | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 2 | 14 | 1 1 | 19 | 0 | 0.0 0 | 1 4 | 100 |
| 33 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas. | 1 | 7 | 0 | 0.0 0 | 0 | 0.00 | 4 | 29 | 9 | 64 | 0 | 0.0 0 | 1 4 | 100 |
| 34 Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...) | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 1 | 7 | 4 | 29 | 8 | 57 | 0 | 0.0 0 | 1 4 | 100 |
| 35 Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...). | 0 | 0.0 0 | 1 | 7 | 1 | 7 | 6 | 43 | 6 | 43 | 0 | 0.0 0 | 1 4 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato del Colegio "Dr., Camilo Gallegos"

Autor: Vicuña (2013).

21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es más fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 5 que cuando se presentan problemas de los estudiantes, les es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución, factor que genera confianza entre profesor-alumno.

22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en una escala de valoración de 5 puntos que la formación profesional recibida, le permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes, por lo tanto, un gran porcentaje de docentes están capacitados en el área pedagógica.

23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.

Del total de docentes encuestados el 71% indica que en su planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, esto permite corregir errores y de acuerdo a la teoría de Jean Piaget o Thorndhike este es uno de los mecanismos más efectivos para conseguir logros significativos en el aprendizaje de los estudiantes.

24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.

Del total de docentes encuestados el 64% indica que el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, lo que permite identificar el nivel de aprendizaje de los alumnos y en base a ello brindar recuperación pedagógica para quienes la necesitan.

25. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas.

El 79% de docentes evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en sus asignaturas, y de acuerdo a las políticas de planificación curricular propuestas por el Ministerio de Educación del Ecuador esto permite lograr mejores resultados en sus estudiantes.

26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (Altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo).

El 50% de docentes del bachillerato identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo), el 36% está en rango 4 y el 14% se encuentra en un rango 3. El identificar necesidades especiales de estudiantes permite generar una educación inclusiva, tal como lo requiere el Sistema Educativo Nacional.

27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de acuerdo a una educación especial e inclusiva.

El 43% manifiesta en un rango de 5 que cuando tiene estudiantes con necesidades educativas especiales, sus planificaciones realiza de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, el otro 43% está en rango 4 y el 14% se encuentra en un rango 3. Esto demuestra el compromiso docente con la tarea educativa y su gran sentido de vocación transformadora, lo que engrandece a la institución educativa.

28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)

El 72% realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...). Una buena planificación en la educación hace que se logren resultados positivos y se puede identificar que los docentes investigados si lo hacen.

29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.

El 64% considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, esto ayuda a que los docentes asuman el papel de mediador como requiere la educación actual y así permite lograr una educación eficaz.

30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.

El 72% describe las principales funciones y tareas de profesor en el aula, esto permite desarrollar las actividades de educación de manera ordenada y efectiva.

31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.

Del total de docentes encuestados el 79% manifiesta en un rango de 5 que elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, el 14% está en rango 4, y el 7% se encuentra en un rango 3 para determinar el nivel de conocimientos que tienen sus alumnos.

32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).

Del total de docentes encuestados el 79% manifiesta en un rango de 5 que utiliza adecuadamente los medios visuales como recurso didáctico (retroproyector,

diapositivas, pizarra, videos), el 14% está en rango 4 y el 7% se encuentra en un rango 3, anotando que este factor es indispensable al momento de generar aprendizajes, pues más se aprende viendo que escuchando.

33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.

Del total de docentes encuestados el 64% manifiesta en un rango de 5 que diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, el 29% está en rango 4 y el 7% se encuentra en un rango 3, esto permite que haya una orden y una adecuada planificación, lo que demuestra que no existe improvisación docente.

34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)

Del total de docentes encuestados el 57% aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario), esto permite analizar las realidades y modificar o corregir errores para plantear posibles soluciones que coadyuven al desarrollo integral de los jóvenes del bachillerato.

35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...).

Del total de docentes encuestados el 43% analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa), esto permite conocer a cabalidad el área y las funciones que tienen cada uno de los departamentos del plantel educativo

3.2.4 La tarea educativa

Tabla N° 14: En lo relacionado a la tarea educativa

| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | No contestada | | Total | |
|--|---|------|---|------|---|----|---|----|---|----|---------------|------|-------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente | 0 | 0.00 | 1 | 7 | 2 | 14 | 3 | 21 | 8 | 57 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |
| 37. Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorios y talleres | 0 | 0.00 | 1 | 7 | 1 | 7 | 5 | 36 | 7 | 50 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |
| 38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) | 0 | 0.00 | 1 | 7 | 1 | 7 | 5 | 36 | 7 | 50 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |
| 39. Utiliza verdaderamente la técnica expositiva | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 14 | 4 | 29 | 8 | 57 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------|---|------|---|----|---|----|----|----|---|------|----|-----|
| 40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 14 | 1 | 7 | 11 | 79 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |
| 41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 7 | 4 | 29 | 9 | 64 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |
| 42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 14 | 4 | 29 | 8 | 57 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |
| 43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 14 | 2 | 14 | 10 | 71 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |
| 44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 3 | 21 | 3 | 21 | 11 | 79 | 0 | 0.00 | 12 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de Bachillerato del Colegio "Dr. Camilo Gallegos"

Autor: Vicuña (2013).

36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente

El 57% de docentes de bachillerato diseñan planes de mejora de la propia práctica docente, factor que demuestra el compromiso de docencia con la institución educativa y la facultad de detectar errores y superarlos.

37. Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorios y talleres

El 50% de los docentes encuestados diseñan y aplican técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, demostrando de esta manera la importancia de acoplar la teoría y la práctica para conseguir un aprendizaje significativo.

38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)

El 50% de docentes del bachillerato diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, lo que permite que este mejore o corrija errores que se pueden presentar a los largo de su práctica docente.

39. Utiliza verdaderamente la técnica expositiva

El 57% de docentes utiliza adecuadamente la técnica expositiva, factor que permite presentar correctamente los contenidos a los estudiantes para que estos puedan asimilarlos y formen parte de los conocimientos

40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura

Del total de docentes encuestados el 79% manifiesta en un rango de 5 que valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, el 14% está en rango 4, y el 7% se encuentra en un rango 3. Los docentes investigados valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, ya que les ayuda a corregir errores y mejorar su didáctica de enseñanza.

41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje

Del total de docentes encuestados el 64% manifiesta en un rango de 5 que utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, el 29% está en rango 4 y el 7% se encuentra en un rango 3. Utilizar recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, es importante ya que estos se convierten en un trascendental apoyo de enseñanza.

42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 5 que el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en su práctica docente, el 29% está en rango 4 y el 14% se encuentra en un rango 3. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en la práctica docente que se debe aplicar ya que ayuda al estudiante a generar soluciones que le pueden ayudar en su vida futura.

43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes

El 72% diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes. El diseño de este tipo de estrategias fortalece la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.

44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación

El 79% plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, lo que permite asegurarse del nivel y la calidad de aprendizaje de los educandos.

3.2.5 Los cursos de formación

Tabla N° 15 En cuanto a los últimos cursos realizados:

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| 1 | 2 | 14 |
| 2 | 4 | 29 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 2 | 14 |
| No responde | 6 | 43 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

El 43% de docentes encuestados no respondieron al preguntarles sobre los cursos asistidos en los dos últimos años, el 29% manifiesta que realizó 2 cursos, el 14% dijo que asistió a 4 cursos y el otro 14% solo a 1 curso. En los últimos dos años se puede ver que los docentes del colegio “Camilo Gallegos” si han estado asistiendo a cursos de capacitación, lo que indica el interés por seguir aprendiendo y aportar al engrandecimiento institucional.

Tabla N° 16 Totalización en horas (aproximado)

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| 20 horas | 1 | 7 |
| 80 horas | 1 | 7 |
| 120 horas | 3 | 21 |
| 140 horas | 1 | 7 |
| 160 horas | 1 | 7 |
| 240 horas | 7 | 50 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Un 50% de los docentes que respondieron sobre el número de horas asistidos a los cursos manifestaron que asistieron 240 horas, el 21% asistió 120 horas, un 7% 20 horas, otro 7% 80%, 7% 160 horas y otro 7% 140 horas. La mayoría de los docentes encuestados asistieron a más de 240 horas en los cursos, lo que demuestra un amplio interés que tienen por la formación continua.

Tabla Nº 17 Hace que tiempo lo realizó

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| 1 año | 7 | 50 |
| 2 años | 1 | 7 |
| No responde | 6 | 43 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Dr. Camilo Gallegos"

Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 50% manifestó que hace un año realizó las cursos, el 43% no responde y el 7% dice que los realizó hace 2 años. A pesar de que no se tiene una respuesta de todos los encuestados se puede interpretar que la mayoría asistió a cursos actualmente porque la mitad manifestó que hace un año que asistió a cursos, sabiendo que estos sirven para actualizar los conocimientos es diverso temas y son de corto tiempo, además en la actualidad son requisitos que el nuevo sistema de educación solicita.

Tabla Nº 18 Como se llamó el curso/capacitación

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Pensamiento Critico | 2 | 14 |
| Lectura Critica | 1 | 7 |
| Computación | 1 | 7 |
| Habilidades lingüísticas | 1 | 7 |
| Lengua y literatura | 1 | 7 |
| Ingles | 1 | 7 |
| Didáctica de las Ciencias Naturales | 1 | 7 |
| No responde | 6 | 43 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Dr. Camilo Gallegos"

Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 43% no respondió a la pregunta, el 15 manifestó que asistió al curso de pensamiento crítico, un 7% al de lectura comprensiva, otro 7% a computación, otro 7% a habilidades lingüísticas, otro 7% a lengua y literatura y finalmente el otro 7 % asistió a didáctica de la Ciencias Naturales. Al revisar los temas que manifestaron los docentes encuestados y los programas de los cursos del Ministerio de Educación se ha encontrado similitud, lo que faculta seguir un orden lógico para la propuesta de un curso de formación docente en base a las premisas propuestas por el ente regulador de la actividad educativa.

Tabla Nº 19 Lo hizo con el auspicio de

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|------------|
| El gobierno | 6 | 43 |
| De la institución donde labora | 1 | 7 |
| Beca | 0 | 0 |
| Por cuenta propia | 0 | 0 |
| Otros Universidad Católica | 1 | 7 |
| No responde | 6 | 43 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”
Autor: Vicuña (2013).

De la totalidad de encuestados el 43% manifiesta que los cursos los hizo con el auspicio del gobierno, el otro 43% no responde, un 7% manifiesta que lo han realizado con el auspicio la Universidad Católica y el otro 7% le auspicio la institución donde labora. Se puede interpretar que la mayoría de los docentes que asistieron a los cursos de formación y capacitación profesional fueron auspiciados por el Gobierno de acuerdo a los programas que este en los últimos años ha venido realizando

Tabla Nº 20 Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 6 | 43 |
| No | 1 | 7 |
| No responde | 7 | 50 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”
Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 50% no responde a la pregunta de si ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años, el 43% dice que si lo ha hecho y el 7% indica que no ha impartido cursos de capacitación. Se puede interpretar que un porcentaje considerable de docentes si han impartido cursos, lamentablemente ninguno respondió en nombre o área de curso que dictó.

Tabla N° 21 Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 11 | 79 |
| No | 0 | 0 |
| No responde | 3 | 21 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

El 79% de los docentes encuestados manifiesta que si considera importante seguir capacitándose en temas educativos y el 21% no responde. La capacitación continua permite al docente mantenerse actualizado sobre cada uno de los temas que se elija y en este caso, los docentes de bachillerato del colegio “Camilo Gallegos” muestran un gran interés por seguir participando en cursos relacionados al área de educación.

Tabla N° 22 Cómo le gustaría recibir la capacitación

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|------------|
| Presencial | 7 | 50 |
| Semipresencial | 2 | 14 |
| A distancia | 1 | 7 |
| Virtual por internet | 2 | 14 |
| No responde | 2 | 14 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados al 50% le gustaría recibir capacitaciones presenciales, un 14% manifiesta que quisiera que fueran semipresenciales, otro 14% dicen que sea a distancia, otro 14% desean que sea por internet y un 14% no responde. La mayoría de los

docentes que fueron encuestados han manifestado que las capacitaciones que quisieran recibir serían en la modalidad presencial y semipresencial debido a que uno puede interactuar y resolver dudas en el aula.

Tabla N° 23 Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en que horarios le gustaría recibir la capacitación:

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|------------|------------|
| De lunes a viernes | 5 | 36 |
| Fines de semana | 5 | 36 |
| No responde | 4 | 29 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

El 36% de los docentes encuestados que prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, quiere los horarios de capacitación de lunes a viernes, otro 36% prefiere que sean los fines de semana y el 28% no responde. La mayoría de los docentes que quieren seguir capacitándose manifiestan que por los tiempos consideran que de lunes a vienes serían los horarios a lo que podrían asistir y otro porcentaje considerable dice que podría asistir los fines de semana .

Tabla N° 24 En que temáticas le gustaría capacitarse

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|------------|------------|
| Pedagogía Educativa | 3 | 9 |
| Teorías de aprendizaje | 1 | 3 |
| Valores y educación | 3 | 9 |
| Gerencia/ Gestión educativa | 2 | 6 |
| Psicopedagogía | 4 | 11 |
| Métodos y recursos didácticos | 4 | 11 |
| Diseño y planificación curricular | 2 | 6 |
| Evaluación de aprendizaje | 1 | 3 |
| Políticas educativas para la administración | | 0 |
| Temas relacionados con las materias a su cargo | 7 | 20 |
| Formación en temas de mi especialidad | 5 | 14 |
| Nuevas tecnologías aplicadas a la educación | 2 | 6 |
| Diseño , seguimiento y evaluación de proyectos | 1 | 3 |
| TOTAL | 35 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Los temas que quisieran ser capacitados los docentes son: 20% Temas relacionados con las materias a su cargo, 14% Formación en temas de mi especialidad, 11% Métodos y recursos didácticos, 11% Psicopedagogía, 9% Valores y educación, 9% Pedagogía Educativa, 6% Diseño y planificación curricular, 6% Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, 6% Gerencia/ Gestión educativa, 3% Teorías de aprendizaje, 3% Evaluación de aprendizaje, 3% Diseño , seguimiento y evaluación de proyectos. La mayoría de los temas están ligados a la actividad educativa, teniendo el mismo porcentaje métodos y recursos didácticos y psicopedagogía.

Tabla Nº 25 Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué tema. Especifique:

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Pedagogía | 3 | 21 |
| Lengua y literatura | 1 | 7 |
| Psicología | 1 | 7 |
| Elaboración de material didáctico | 1 | 7 |
| Métodos y técnicas de enseñanza | 1 | 7 |
| No responde | 7 | 50 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 50% no respondió sobre si falta algún tipo de capacitación, el 21% respondió que faltan temas sobre pedagogía, el 7% sobre lengua y literatura, otro 7% sobre psicología, otro 7% sobre elaboración de material didácticos y otro 7% sobre métodos y técnicas de enseñanza. La mayoría de los temas que los docentes encuestados consideran que faltan están relacionados al área de educación.

Tabla Nº 26 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|-------------------|-------------------|
| Falta de tiempo | 9 | 45 |
| Altos costos de los cursos o capacitaciones | 4 | 20 |
| Falta de información | 1 | 5 |
| Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora | 2 | 10 |
| Falta de temas acordes con su preferencia | 3 | 15 |
| No es de su interés la capacitación profesional | 0 | 0 |
| Otros falta de gobierno en ofertar capacitaciones | 1 | 5 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Según los docentes encuestados los obstáculos que se presenta para no poder capacitarse son un 45% la falta de tiempo, un 20% los altos costos de los cursos o capacitaciones, un 15% falta de temas acordes con su preferencia, 10% falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora, 5% falta de información y otro 5% por falta de que el gobierno oferte curso, encontrando así que la falta de tiempo es el problema principal por el que no se capacitan

Tabla Nº 27 Cuales considera usted son los motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|-------------------|-------------------|
| Aparición de nuevas tecnologías | 6 | 25 |
| Falta de calificación profesional | 2 | 8 |
| Requerimientos personales | 6 | 25 |
| Necesidades de capacitación continua y permanente | 7 | 29 |
| Actualización de leyes y reglamentos | 3 | 12.5 |
| Otros | 0 | 0 |
| TOTAL | 24 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 29% manifiesta que los motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones es la necesidad de capacitación continua y permanente, el 25% dice que es por aparición de nuevas tecnologías, otro 25% por requerimientos personales, un 13% por actualización de leyes y reglamentos, un 8% por falta de calificación profesional. De los resultados de este ítem, para los docentes encuestados la capacitación continua es importante.

Tabla Nº 28 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones:

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|------------|------------|
| La relación del curso con mi actividad docente | 13 | 62 |
| El prestigio del ponente | 0 | 0 |
| Obligatoriedad de asistencia | 1 | 5 |
| Favorecer mi ascenso profesional | 2 | 10 |
| La facilidad de horarios | 0 | 0 |
| Lugar donde se realizó el evento | 0 | 0 |
| Me gusta capacitarme | 5 | 24 |
| Otros | 0 | 0 |
| TOTAL | 21 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 62% manifiesta los motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones es por la relación del curso con su actividad docente, el 24% por que le gusta capacitarse y un 9% porque favorece el ascenso profesional. La mayoría de docentes consideran que participan en los cursos por el hecho de que estos tiene relación con la práctica educativa.

Tabla Nº 29 Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación:

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------|------------|------------|
| Aspectos Técnicos | 0 | 0 |
| Aspectos Técnicos/prácticos | 3 | 21 |
| Ambos | 11 | 79 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”

Autor: Vicuña (2013).

El 79% de los docentes encuestados consideran importante los aspectos técnicos y prácticos para el desarrollo de un curso o capacitación y el 21% solo los aspectos técnicos.

La mayoría de los docentes encuestados del área de bachillerato consideran de las capacitaciones se debe dar tomando en cuenta aspectos técnicos y prácticos, para lograr mejores resultados.

En cuanto al aspecto institucional, y el apoyo a la capacitación y actualización docente, se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla Nº 30 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 6 | 43 |
| No | 6 | 43 |
| No responde | 2 | 14 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”
Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta que la institución en la que labora si ha propiciado cursos de formación, mientras que el otro 43% indica que no hay el apoyo institucional, que los cursos realizados han sido por iniciativa propia y apoyo del estado y el 14% restante no responde a este ítem.

Tabla Nº 31 En la actualidad conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 4 | 29 |
| No | 9 | 64 |
| No responde | 1 | 7 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos”
Autor: Vicuña (2013).

Del total de docentes encuestados el 64% manifiesta que en la actualidad no conoce si las autoridades de la institución en la que laboran están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación, el 29% dice que sí y el 7% no responde, indicando que existe la necesidad de diseñar un curso de formación docente que prepare y actualice al personal dentro del ámbito educativo.

Tabla N° 32 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizarán en función de:

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|------------|------------|
| Áreas de conocimiento | 5 | 36 |
| Necesidades de actualización curricular | 2 | 14 |
| Leyes y reglamentos | 1 | 7 |
| Asignaturas que usted imparte | 4 | 29 |
| Reforma curricular | 1 | 7 |
| Planificación y programación | 1 | 7 |
| Otros | 0 | 0 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Dr. Camilo Gallegos"

Autor: Vicuña (2013).

El 36% de los docentes encuestados manifiestan que los cursos que se están desarrollando, se realizarán en función de las áreas de conocimiento, el 29% corresponde a asignaturas que imparte, el 14% hace referencia a las necesidades de actualización curricular, un 7% a planificación y programación y el otro 7% a leyes y reglamentos. La mayoría de los docentes manifiestan que los cursos que se están realizando o están en proyecto se relaciona a áreas del conocimiento.

Tabla N° 33 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 2 | 14 |
| Casi siempre | 4 | 29 |
| A veces | 3 | 21 |
| Rara vez | 2 | 14 |
| Nunca | 3 | 21 |
| TOTAL | 14 | 100 |

Del total de docentes encuestados el 29% manifiestan que casi siempre los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, así se demuestra que los docentes cuentan con el apoyo respectivo por parte de los directivos de su institución cuando se trata de capacitación y actualización docente.

CAPÍTULO 4

CURSO DE FORMACION

El curso de formación docente propuesto en este trabajo investigativo responderá a las dificultades o necesidades de capacitación en el ámbito de la psicopedagogía que presentan los docentes de bachillerato del Colegio "Dr. Camilo Gallegos Domínguez", el mismo que tiene por objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados del diagnóstico realizado, tomando en cuenta que la psicopedagogía es una disciplina aplicada que estudia los comportamientos humanos en situaciones socioeducativas.

En la psicopedagogía se interrelacionan: la psicología evolutiva, la psicología del aprendizaje, la sociología, la didáctica, la epistemología, la psicolingüística, etc. Algunos de los autores más influyentes en este campo son los constructivistas Jean Piaget (teorías de la asimilación y la acomodación), Ausubel (teoría del aprendizaje significativo), Jerome Bruner (metáfora del andamiaje) o Lev Vygotski (ZDP).

Las áreas de trabajo de la psicopedagogía son:

- La atención a la diversidad: abarca el desarrollo, adaptación e implementación de metodologías didácticas teniendo en consideración las características del alumnado inherentes a su heterogeneidad y sus necesidades educativas particulares.
- La orientación académica y profesional: busca la potenciación de la madurez vocacional en el alumnado trabajando el autoconocimiento del alumnado, ejercitando las estrategias de toma de decisiones y dotando de la información necesaria.
- La acción tutorial: es la orientación planteada directamente desde el aula. Se centra en la formación en valores, la resolución de conflictos, aprendizaje de habilidades sociales, realización de tareas de concienciación social, entre otras. Es el nexo de unión entre los conceptos de formación académica y educación en el sistema educativo.

Según estas premisas se tomará en cuenta el ámbito de la acción tutorial a fin de mejorar el desempeño estudiantil de los adolescentes del plantel educativo en el que se desarrolló la investigación, pues si se realiza un seguimiento personal del estudiante se mejorará el rendimiento académico, se atenderá las diferencias individuales de los jóvenes, se orientará su desempeño en el ámbito laboral y se brindará una ayuda efectiva en el aspecto psicológico, familiar, económico y social; es decir se propende aportar al desarrollo holístico de los estudiantes.

4.1 Tema del Curso: La orientación y acción tutorial docente como mecanismo de mejoramiento de los procesos internos de la gestión pedagógica de los docentes del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”

4.2 Modalidad de estudios.- De acuerdo al interés de los docentes encuestados, la modalidad será los fines de semana (sábado y domingo), de 8h00 a 12h00 durante ocho semanas, puesto que la duración es de 60 horas.

4.3 Objetivos:

Objetivo General:

Capacitar a los docentes del Bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” sobre acción tutorial mediante la ejecución de talleres de formación y sensibilización, en una manera coordinada y participativa a fin de brindar un seguimiento personal al alumnado para mejorar su rendimiento académico e interacción social.

Objetivos Específicos:

- Conocer los lineamientos de acción tutorial docente en beneficio de los estudiantes mediante la técnica de trabajo en grupo previa coordinación del Departamento de Consejería Estudiantil
- Indicar la forma de ejecución de la orientación tutorial, en base de un plan de acción, que se lleva a cabo con los tutores de curso.
- Concienciar en los docentes la necesidad de capacitarse continuamente, a fin de estar acorde a los requerimientos educativos actuales.

4.4 Dirigido a:

Docentes del bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” del Cantón Biblián en la Provincia del Cañar.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios: El presente curso de formación, está dirigido a los docentes correspondientes al nivel tres, es decir, a aquellos con un nivel de experiencia superior a los cinco años, enfocado a desarrollar aspectos

especializados como: la acción tutorial, a fin de resolver problemas de rendimiento académico de los estudiantes, interacción social e inserción en el campo laboral.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

Experiencia laboral en educación.

Haber sido designados como tutores de curso durante el presente año lectivo o en periodos anteriores.

Laptop y fash memory.

Documentos de estudio sobre orientación y acción tutorial.

4.5 Breve descripción del curso:

La temática que se ejecutará en el Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez es acerca de acción tutorial, ámbito de la psicopedagogía, en la que indicaron que les gustaría capacitarse los docentes de bachillerato, así, por acción tutorial se entiende el proceso que favorece la toma de decisiones personales, la responsabilidad y autonomía, el reforzamiento de valores, el empleo enriquecedor del tiempo de ocio, la orientación personal, profesional y laboral.

A través de la acción tutorial se pretende: conocer a cada alumno y el entorno familiar, económico y social en el que se desenvuelve a fin de saber su situación actual y en base a ello establecer un plan de mejoras, luego pretende favorecer el clima institucional en base a la resolución de conflictos y proyección de una cultura de paz entre docentes y estudiantes, coadyuvar al proceso de evaluación de aprendizajes entre los alumnos, establecer ciertas metodologías de evaluación basada en las necesidades y limitaciones de cada estudiante, aportar en la malla curricular del establecimiento a fin de educar al alumno según su contexto político, geográfico y cultural; además pretende despertar en el alumno su autoconocimiento y autoestima para fomentar su motivación personal y despertar en ellos el sentido de pertenencia e identidad institucional.

Entonces, existe un sin número de beneficios organizacionales que se consiguen a través del proceso de acción tutorial.

Ya lo dice Ulloa (2009): “la concepción actual de la orientación educativa integral, está en la prevención, desarrollo y atención a los sujetos en formación e integra a todos los agentes educativos (institución, padres de familia, familia y comunidad), además que la orientación no es solo competencia del especialista sino que tiene que ser vista como parte consustancial integrada al currículo” (p. 10).

Es decir el proceso de orientación educativa, del que se desprende la acción tutorial, es responsabilidad de todos los docentes, nadie puede quedarse fuera del cambio educativo. Para esto, la acción tutorial se ejecuta en base al trabajo en equipo, la delegación de funciones, responsabilidad compartida, autodecisión, confianza, respeto por las demás personas y sobre todo el compromiso institucional y el sentido de servicio para quienes de verdad nos necesitan.

La acción tutorial depende de la organización del Departamento de Consejería Estudiantil y trabaja en coordinación con este, luego se requiere del apoyo de todo el grupo de docentes, de los directivos y padres de familia.

Según la DINET (Dirección Nacional de Educación Técnica) y su proyecto RETEC (Reforzamiento de la Educación Técnica) en el descriptor 26, manifiesta la relación existente entre orientación y tutoría, así, a través del proceso de tutorías se pretende:

- Contribuir verdaderamente a la educación integral.
- Ajustar la respuesta educativa a las necesidades particulares.
- Orientar el proceso de decisiones ante diferentes itinerarios de formación y opciones profesionales.
- Favorecer las relaciones en el seno de los grupos y de estos entre sí.
- Contribuir a la relación e interacción de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Las líneas de actuación del proceso tutorial son: con los alumnos, la comunidad, con componentes educativos de la propia institución.

A través de la orientación y las tutorías se pretende reforzar los procesos comunicativos y motivacionales dentro y fuera del aula.

La coordinación de actividades del proceso de acción tutorial se la ejecuta mediante un plan, que es un documento en el que se especifican los criterios, mecanismos y trabajo ordenado y coordinado.

Entre los temas que pueden ser abordados en el plan de acción tutorial están: liderazgo, emprendimiento y gestión, valores, aplicación de test, relaciones humanas, relaciones públicas, psicología, sociología, política, tecnología, etcétera, es decir, todo los temas que resulten interesantes para el alumno, pues la tutoría consta en el reparto de asignaturas y en el horario de clases como una materia más de las que conforman la malla curricular del establecimiento educativo.

En este contexto, en el curso de formación docente diseñado se quiere fusionar la teoría y la práctica de la acción tutorial, mediante la información oportuna y veraz acerca del funcionamiento de tutorías y el diseño de elaboración de un plan de acción tutorial con la participación de los tutores de curso y las autoridades educativas para trabajar coordinadamente en beneficio de los jóvenes que tanto la necesitan.

4.5.1 Contenidos del curso:

Entre los talleres del curso de formación docente que se abordarán en un lapso de 60 horas están:

- ***Taller N°1: Orientación vocacional y bienestar estudiantil.***

Evolución histórica.

Modelos de orientación más utilizados.

El rol del orientador y sus funciones.

- ***Taller N°2: Marco legal que la ampara: LOEI, Plan Nacional del Buen Vivir y acuerdos ministeriales.***

Constitución política del Estado- sección educación-

Ley Orgánica de Educación Intercultural – principios y fines –

De la orientación y el bienestar estudiantil

Del Consejo de orientación y bienestar estudiantil.

Acuerdos ministeriales

- **Taller N°3: Acción tutorial y tutorías.**

Orientación tutorial y características.

Ámbitos de la orientación tutorial: seguimiento personal, toma de decisiones, vinculación con ex – alumnos, ámbito laboral, evaluación de aprendizajes, entre otros.

El rol del docente como mediador de aprendizajes.

Perfil del docente – tutor.

Trabajo cooperativo: tutoría entre pares.

- **Taller N°4: Plan de acción tutorial**

Elementos del plan: datos informativos, principios básicos, funciones del tutor, designación de tutores, acciones y tareas del tutor, temporización, contenidos, actividades y cronograma.

4.5.2 Descripción del Currículum Vitae del tutor que dictará este curso:

Datos Personales:

Nombre y Apellido: Bethsabé Ulloa Idrovo.

Edad: 54 años.

Profesión: Dra. en Psicología Educativa.

Cargo actual: Directora Provincial del DOBEP Cañar (Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil).

Experiencia laboral:

Directora de Educación del Cañar.

Rectora del Instituto Tecnológico “Luis Rogerio Gonzáles”.

Gobernadora de la Provincia del Cañar.

Docente de profesión con experiencia en orientación vocacional.

4.5.3 Metodología:

La metodología investigativa a utilizarse en la aplicación de este curso de formación es la siguiente:

Método inductivo – deductivo, para ir desde lo simple a lo complejo, se utiliza los procesos de análisis y síntesis; lo que permitirán una interacción entre el facilitador y los integrantes del curso.

Se utilizará las técnicas: expositiva y de discusión, el subrayado de ideas principales, mapas mentales, propiciando el aporte personal de cada uno de ellos.

Y en la priorización de contenidos del curso de formación se ha utilizado el método inductivo, que permite ir de lo complejo a lo concreto, para un mejor entendimiento y conocimiento de la temática.

4.5.4 Evaluación:

La evaluación del curso, se realizará al inicio y al fin del modulo mediante un prueba de diagnóstico y evaluación sumativa relacionada a los temas vistos en el curso, las mismas que permitirán valorar el nivel de conocimiento de los docentes.

Se tomará también en cuenta el aporte personal a lo largo del curso de formación, actividades grupales en clase y la asistencia reglamentaria a las clases de fin de semana.

4.6 Duración del curso:

La duración del curso de formación será de 60 horas divididas en 16 días, sábados y domingos de 8h00 a 12h00 en las instalaciones del mismo plantel educativo.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Tabla N° 39: Cronograma

| ACTIVIDADES | ENERO | | | | FEBRERO | | | | AÑO |
|--|-------|---|---|---|---------|---|---|---|------|
| Inscripción de participantes | X | | | | | | | | 2014 |
| Entrega de información a los participantes | X | | | | | | | | |
| Taller N°1 | | X | X | | | | | | |
| Taller N°2 | | | | X | | | | | |
| Taller N°3 | | | | | X | X | | | |
| Taller N°4 | | | | | | | X | X | |
| Evaluación final | | | | | | | | X | |

4.8 Tabla N° 40: Cronograma de actividades

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | METAS | ACTIVIDADES | METODOLOGÍA | EVALUACIÓN | INDICADORES DE CUMPLIMIENTO |
|--|--|--|---|------------|---|
| Dar a conocer la manera en la que se desarrolla la acción tutorial docente en beneficio de los estudiantes mediante la técnica de trabajo en equipo previa coordinación del Departamento de Bienestar Estudiantil. | Docentes capacitados en acción tutorial, para desempeñar de una mejor manera su rol de tutores.. | Socialización del tema "Acción Tutorial Docente". Funciones del docente tutor. Diseñar la nómina de tutores de cursos. | Exposición de la facilitadora. Trabajo en equipo. Participación activa del Departamento de Bienestar Estudiantil. | Semanal | Acta de reunión de los docentes. Firmas de los asistentes a la capacitación. Material entregado. Fotografías. Informes del Departamento de Bienestar Estudiantil. |
| Indicar la forma de ejecución de la orientación tutorial, en base a un plan de acción que se lleva a cabo con los tutores de curso. | Plan de acción tutorial diseñado para su aplicación con la colaboración de todos los docentes tutores. | Socialización del plan de acción tutorial. Elaboración del plan de acción. | Exposición de la facilitadora. Trabajo en equipo. Participación activa del Departamento de Bienestar Estudiantil. | Semanal | Firmas de los asistentes a la capacitación. Material entregado. Fotografías. Informes del Departamento de Bienestar Estudiantil. |
| Concienciar en los docentes la necesidad de capacitarse continuamente a fin de estar acorde a los requerimientos educativos actuales. | Docentes conscientes de la preparación profesional continua | Charla de socialización | Exposición de la facilitadora. Participación activa del Departamento de Bienestar Estudiantil. | Mensual | Firmas de los asistentes a la capacitación. Fotografías. Informes del Departamento de Bienestar Estudiantil. |

El curso iniciará el día sábado 04 de enero del 2014 y culminará el domingo 23 de febrero del 2014, cada día tendrá la duración de cuatro horas para tratar las diferentes temáticas abordadas, así:

4.9 Costos del curso:

El curso costará un valor aproximado de \$ 1.100, mismo que se divide en:

Tabla N° 41: Costo del curso

| RUBRO | CANTIDAD | COSTO UNIT. | COSTO TOT. |
|-------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
| Pago al facilitador (a) | 1 | \$ 500 | \$ 500 |
| Refrigerio | 15 | \$ 2 | \$ 480 |
| Copias | 50 | \$ 0.02 | \$ 140 |
| TOTAL: | | | \$1.120 |

Autor: Vicuña (2013).

El financiamiento del curso de formación y profesionalización docente estará a cargo del propio plantel educativo, en el uso de la partida presupuestaria estatal y el uso de la planta física.

4.10 Certificación:

La certificación será otorgada mediante el 90% de asistencia y el 80% de rendimiento académico que estará reflejado en el cumplimiento de trabajos, pruebas y participación en clase.

4.11 Bibliografía:

Cortéz, U. (2004) Organización y Administración Educativa. Quito. CODEU

DINET (Dirección Nacional de Educación Técnica), (2009) Guía de Tutorías Estudiantiles.

Ley Orgánica de Educación Intercultural. Artículos y acuerdos ministeriales.

Proyecto RETEC (Reforzamiento de Educación Técnica), (2005) Módulo de Educación Técnica. Descriptores N° 23, 24, 26.

Salas, Mariana. (2008) Modulo de Organización de Tutorías. Gestión de servicios de Orientación y Apoyo al desarrollo Personal.

Ulloa, B. (2009) Modelo de Orientación Educativa, Vocacional, Profesional y Bienestar Estudiantil para de Educación Básica y Bachillerato. DOBE provincial del Cañar.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado tan importante trabajo investigativo, se puede concluir lo siguiente:

- Que mediante la aplicación de encuestas a los docentes de bachillerato de distintos establecimientos educativos del país se pudo diagnosticar las necesidades formativas de los mismos.
- Se ha analizado y fundamentado teóricamente aspectos relacionados con las necesidades de formación de los docentes en el bachillerato del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”.
- Previo diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” del Cantón Biblián, se ha diseñado un curso de formación en el ámbito de la psicopedagogía, concretamente de acción tutorial, con el fin de coadyuvar al desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje y la interacción positiva docente – alumno.

De acuerdo a estos enunciados, se hace necesario recomendar lo siguiente:

RECOMENDACIONES

- Realizar estudios investigativos de impacto nacional, a fin de aportar con propuestas innovadoras que permitan el engrandecimiento social en distintos ámbitos, sobre todo el educativo, que es aquí en donde se generan grandes cambios sociales.
- Investigar las necesidades formativas de los docentes, para de esta manera aportar al desarrollo profesional de los mismos en los distintos niveles educativos (educación básica, básica superior y bachillerato).
- Considerar a la acción tutorial como un mecanismo de mejoramiento de los procesos internos de la gestión pedagógica de los docentes para de esta manera promover la inclusión y la diversidad en el aula, la atención a las necesidades específicas e individualizadas de los estudiantes, realiza un seguimiento socio – económico del estudiantado a fin de resolver problemas detectados y de esta manera coadyuvar a su desarrollo integral.
- Fomentar el trabajo en equipo, promoviendo valores y desarrollando habilidades para obtener mejores y mayores resultados académicos que beneficien a toda la población estudiantil.

BIBLIOGRAFÍA

- Bello, A. (1999). Así se enseña la historia: para la integración y la cultura de la paz – Pág. 121
- Díaz, A. (2004) Evaluación de la eficiencia en la educación secundaria Ed. 1
El diagnóstico de necesidades de formación Manuel Reyes Santana UNIVERSIDAD DE HUELVA 2002
- García, A. (1994), Didáctica e innovación curricular. Pág. 273
- Guinjoan, M y Riera J.M. (2000) La gestión de la formación continua con criterios de la calidad ISO 9000. Pág. 7-10
- Kotter, J. El Factor Liderazgo. (1997) Citado por Alvarez, Manuel. La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: “El Estilo de Dirección Lasaliana”. El Escorial, España. Noviembre de 2005. Pág. 16.
- López Rodríguez, F. (2000) La formación del profesorado. Proyectos de formación en centros educativos. Pág.37-48
- Medina, A., y Domínguez, C. (1989). La formación del profesorado en una sociedad tecnológica.
- Ministerio de Educación, Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015
- Misas Arango, G. (2004). La educación superior en Colombia. Análisis y estrategia para su desarrollo. Pág. 236
- Munch Lourdes. (2012). Administración de Instituciones Educativas. Pág. 151.
- Ramos Salinas Francisco, (1998) Educación y transformación social. Pág. 54
- Tardif, M. (2004) Los Saberes Del Docente y Su Desarrollo Profesional. Pág. 182
- Vidal, A. (2004) Diagnostico organizacional. Segunda Edición, Pág. 195
- Witkin, B. R. (1979). Model of cyclical needs assessment for management information system. Saratoga (California): Saratoga High School.
- Zarzar, C.(2004) Temas de didáctica, Pág.
- Cómo enseñar y cómo aprender según dos profesores con 40 años
<http://francisthemulenews.wordpress.com/2010/08/12/como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>
- Formación docente
http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm.
- Formación Profesional Materiales de trabajo para la formulación de un Acuerdo
Isidro Martín Martínez Rico, *Necesidades De Capacitación Y Formación Del Docente*.
<http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/97.pdf>
- Marco <http://www.oei.es/eduytrabajo2/FPDefinitivo.PDF> 2001

Modelos y tendencias de la Formación Docente Cayetano de (1999)
<http://www.oei.es/cayetano.htm>

Pere Marquès Graells (2000) Los Docentes: Funciones, Roles, Competencias
Necesarias, Formación, <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

ANEXOS

ANEXO 1: Petición de Autorización a la Rectora del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”

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 Educacional, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el “**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013**”.

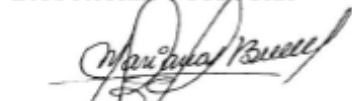
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

Con la seguridad de que el presente pedido 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 2: 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: _____

1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4 Ciudad: _____

1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6

1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:

| | | | | | | | | | |
|---|----|---|----|---|----|-------------------------------|----|-----------------|----|
| Bachilleratos Técnicos Agropecuarios | | | | | | | | | |
| a. Producción agropecuaria | 1 | b. Transformados y elaborados lácteos | 2 | c. Transformados y elaborados cárnicos | 3 | d. Conservería | 4 | | |
| e. Otra, especifique cuál: _____ | | | | | 5 | | | | |
| Bachilleratos Técnicos Industriales: | | | | | | | | | |
| 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 secretaria | | | 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 |
| 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

(señale una)

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee
(señale una 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:
(más le atraen)

(señale las alternativas que)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ _____
- _____
- ✓ _____
- _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

| | | | |
|---|---|---|---|
| Falta de tiempo | 1 | Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora | 4 |
| Altos costos de 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:
(alternativas)

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato | | | | | |
| 2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...) | | | | | |
| 3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...) | | | | | |
| 4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato | | | | | |
| 5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...) | | | | | |
| 6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa | | | | | |
| 7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa | | | | | |
| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Describe las funciones y cualidades del tutor | | | | | |
| 9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula | | | | | |
| 10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal | | | | | |
| 11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente | | | | | |
| 12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos | | | | | |
| 13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante | | | | | |
| 14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) | | | | | |
| 15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...) | | | | | |
| 16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes | | | | | |
| 17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes | | | | | |
| 18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país | | | | | |
| 19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos | | | | | |
| 20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida | | | | | |
| 21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución | | | | | |
| 22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes | | | | | |
| 23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes | | | | | |
| 24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa | | | | | |
| 25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s | | | | | |
| 26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-) | | | | | |
| 27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...) | | | | | | | | |
| 29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje | | | | | | | | |
| 30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula | | | | | | | | |
| 31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos | | | | | | | | |
| 32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) | | | | | | | | |
| 33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas | | | | | | | | |
| 34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...) | | | | | | | | |
| 35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...) | | | | | | | | |
| 36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente | | | | | | | | |
| 37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres | | | | | | | | |
| 38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) | | | | | | | | |
| 39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva | | | | | | | | |
| 40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura | | | | | | | | |
| 41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje | | | | | | | | |
| 42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente | | | | | | | | |
| 43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes | | | | | | | | |
| 44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación | | | | | | | | |

ANEXO 3: Formato de Pretest del Curso de Formación Docente con el tema: “La orientación y acción tutorial docente como mecanismo de resolución de conflictos institucionales”.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL ECUADOR**

SEDE IBARRA

**EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA A LOS DOCENTES DEL BACHILLERATO DEL COLEGIO
“DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ”**

1. ¿Qué conoce sobre la orientación tutorial?
2. ¿Hay docentes tutores en su plantel educativo?
3. ¿Qué actividades desempeñan los tutores de curso?
4. Mencione dos alternativas para mejorar la labor docente en su plantel educativo.
5. ¿Le gustaría ser docente tutor?

ANEXO 4: Formato de Post test del Curso de Formación Docente con el tema: “La orientación y acción tutorial docente como mecanismo de resolución de conflictos institucionales”.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL ECUADOR**

SEDE IBARRA

EVALU

ACCIÓN FINAL A LOS DOCENTES DEL BACHILLERATO DEL COLEGIO “DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ”

1. ¿Qué es orientación tutorial?
2. ¿Qué es acción tutorial?
3. Indique tres funciones de un tutor de curso.
4. ¿Quiénes están inmersos en la elaboración del plan de acción tutorial?
5. ¿Cuáles son los pasos que se deben seguir al momento de realizar un plan de acción tutorial?

ANEXO 5: Personal Docente del Colegio "Dr. Camilo Gallegos Domínguez"



ANEXO 6: Docentes que colaboran en el Departamento de Inspección



ANEXO 7: Planta Física del plantel



ANEXO 8: Estudiantes del Segundo Año de Bachillerato (Trabajo en grupo)



ANEXO 9: Estudiantes del Segundo Año de Bachillerato en compañía de su profesora, la Licenciada Martha Ortíz



ANEXO 10: Estudiantes del Tercer Año de Bachillerato



**ANEXO 11: Estudiantes del Tercer Año de Bachillerato en compañía de la Licenciada
Filomena Chimborazo**



**ANEXO 12: Estudiantes del Tercer Año de Bachillerato en compañía de la Licenciada
Filomena Chimborazo**



ANEXO 13: Ing. Cristian Arévalo impartiendo sus clases de Matemática



ANEXO 14: Licenciada Mariana Vicuña junto a sus estudiantes



ANEXO 15: Estudiantes en actividades deportivas



ANEXO 16: Estudiantes en actividades deportivas



ANEXO 17: Estudiantes del plantel educativo



ANEXO 18: Pabellón Izquierdo de aulas del Colegio



ANEXO 19: Pabellón Derecho de aulas del Colegio



ANEXO 20: Alumna Maestrante de la UTPL con la Señora Rectora del plantel, la Licenciada Ruth Sacoto

